

**UNIVERSIDADE DE ÉVORA**

**DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA**

**Mestrado em Sociologia**

**Área de especialização: Recursos Humanos e Desenvolvimento Sustentável**

**A PROFISSÃO POLÍCIA  
UMA NOVA LÓGICA SÓCIO-PROFISSIONAL E  
ORGANIZACIONAL: O CASO DA PSP DO DISTRITO DE BEJA**

**Dissertação de Mestrado apresentada por:  
Nuno Caetano Lopes de Barros Poiares**

**Orientador:  
Prof. Doutor Carlos Alberto da Silva**

**“Esta dissertação não inclui as críticas e sugestões feitas pelo júri”**

**Évora  
Setembro de 2004**

UNIVERSIDADE DE ÉVORA

DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA

Mestrado em Sociologia

Área de especialização: Recursos Humanos e Desenvolvimento Sustentável

A PROFISSÃO POLÍCIA

UMA NOVA LÓGICA SÓCIO-PROFISSIONAL E

ORGANIZACIONAL: O CASO DA PSP DO DISTRITO DE BEJA



Dissertação de Mestrado apresentada por:

Nuno Caetano Lopes de Barros Poiares

152 215-

Orientador:  
Prof. Doutor Carlos Alberto da Silva

“Esta dissertação não inclui as críticas e sugestões feitas pelo júri”

Évora  
Setembro de 2004

51/04/04

“Tradicionalmente el policía ha sido considerado un mero ejecutor del control social. Su misión ha consistido primordialmente en proteger la sociedad de cualquier alteración del orden. No es hasta muy recientemente cuando se ha empezado a considerar una profesión. Modernamente, a la vieja concepción meramente represiva se incorporó la idea de la policía preventiva. La prevención tomó así carta de naturaleza en las funciones propias de la policía (...)” (Fernández, 1990: 177).

# ÍNDICE

Agradecimentos .....	01
Resumo .....	02
<i>Abstract</i> .....	04
<b>I – Introdução</b> .....	<b>06</b>
<b>II – Enquadramento Teórico</b> .....	<b>20</b>
Questões Introdutórias .....	20
O Conceito de Profissão .....	24
Representação Sócio-profissional .....	31
Identidade Profissional .....	36
<b>III – Ser Polícia em Portugal – O Outro Lado do Espelho</b> .....	<b>40</b>
Dos Quadrilheiros à Polícia de Segurança Pública .....	40
Mudança Social e o Novo Paradigma de Intervenção Policial .....	45
A Polícia do Distrito de Beja .....	51
<b>IV – Questões Metodológicas</b> .....	<b>70</b>
Enquadramento metodológico geral .....	70
Caracterização dos inquiridos .....	73
O Guião da entrevista .....	79
Procedimentos na preparação e execução das entrevistas .....	81
Redução e tratamento dos dados .....	83
<b>V – A Profissão Polícia - Análise Empírica</b> .....	<b>86</b>
Ser Polícia: Conteúdo Profissional .....	86
Ser Polícia: Representação Sócio-profissional .....	94
Ser Polícia: Satisfação no Trabalho .....	99
Ser Polícia: Desenvolvimento Profissional (formação) .....	103
Grupo Organizacional: Interação com os Actores .....	106
Grupo Organizacional: Interação/Integração na Sociedade .....	109
Grupo Organizacional: Mudanças Para Melhorar a Interação com os Actores .....	113
Grupo Organizacional: Condições de Trabalho .....	119
Grupo Organizacional: Perspectivas de Capacidade de Intervenção .....	122
Meio Envolverte: Mudança Social e Evolução do Papel da PSP na Sociedade .....	126
<b>VI – Considerações Finais</b> .....	<b>133</b>
Características Fundamentais dos Resultados .....	134
Implicações Teóricas dos Resultados .....	143
Recomendações de Acção .....	145
<b>Bibliografia</b> .....	<b>151</b>
Bibliografia Geral .....	151
Outros documentos consultados .....	159
<b>Lista de Abreviaturas</b> .....	<b>162</b>
<b>Lista de Siglas</b> .....	<b>163</b>
<b>Anexos</b> .....	<b>164</b>
Anexo I – Quadro Geral de Caracterização da PSP do Distrito de Beja .....	164
Anexo II – Organigrama da PSP do Distrito de Beja .....	169

## **AGRADECIMENTOS**

Um trabalho académico, por norma, é o resultado do somatório de esforços, contributos e cedências que giram em torno do mesmo até à sua conclusão. Muitas das vezes tem inclusivamente a capacidade de aproximar as pessoas e cimentar amizades. Este não é excepção. Considero por isso oportuno tecer breves pensamentos, com algum frêmito de emoção, dedicados a todos aqueles que, de uma maneira ou de outra, foram basilares para a concretização deste sonho.

Ao Professor Doutor Carlos Alberto da Silva, pela presença, amizade, estímulo, apurado sentido crítico e excelência na definição de linhas orientadoras ao longo da minha caminhada, pegando-me na mão sempre que precisei de encontrar a estrela polar e, dessa forma, conseguir materializar a presente investigação.

Ao Professor Doutor Francisco Martins Ramos, pela amizade e comentários pertinentes no âmbito do Seminário de Investigação.

À Universidade de Évora em geral e aos ilustres docentes do Curso de Mestrado em particular porque, através dos contributos colhidos na componente escolar, cimentei a minha visão neste domínio do Saber, terminando com a convicção de que “se vi mais longe é porque subi aos ombros de gigantes” (Isaac Newton).

À Direcção Nacional da Polícia de Segurança Pública por ter permitido analisar os documentos em arquivo e efectuar as entrevistas.

À comissário Maria dos Anjos pela simpatia e cedência de documentação fundamental para a consolidação do teor da minha investigação.

À professora Nidia Fonseca pela resposta imediata, preciosa e amiga aquando do meu pedido de colaboração.

À mestre Susana Durão pela disponibilidade e aconselhamento na opção de alguns rumos.

A todos os homens e mulheres da PSP, bem como aos actores externos que foram entrevistados e que, dessa forma, acederam simpaticamente ao meu apelo académico.

Ao subintendente Jorge Maurício e comissário Luís Moreira, pela amizade, estímulo e abertura que permitiu *ab initio* encetar este projecto.

E por fim, à Guida, minha mulher, por ter sido a pessoa que indubitavelmente mais perdeu com este desafio universitário, sobretudo pelos momentos em que não estive ao seu lado ou, na maioria das vezes, presente mas com o espírito ausente. A ela dedico este meu trabalho.

## RESUMO

Na presente investigação proponho-me satisfazer as condições definidas pela Universidade de Évora para a obtenção do grau de Mestre em Sociologia, mormente na área de especialização em Recursos Humanos e Desenvolvimento Sustentável.

Vivemos num mundo em que a capacidade de adaptação das Organizações aos sinais exteriores de mudança é, para lá do desafio que encerra, um verdadeiro imperativo estratégico. De facto, “num período de mutação tão profunda, enquanto as práticas e os modos de raciocínio com os quais vivemos parecem cada vez mais inadaptados, a nossa tarefa não pode ser mais a conservação e o melhoramento, mas deve ser a renovação e mesmo a invenção.” (Crozier, 1994: 164). Uma força de segurança como a PSP, apesar da sua natureza de serviço público, não deve igualmente excluir-se do processo de adaptação às mutações societais, sobretudo porque é um *corpo* constituído por pessoas, também elas munidas de uma visão cada vez mais crítica, prospectiva e reflexiva, o que obriga a Organização a executar uma visão de futuro (Cunha et al., 2001), através da implementação de um plano de acção que vise a melhoria da qualidade do serviço que se presta ao cliente/cidadão e re-equacionando o seu quadro de representação sócio-profissional. Na linha de pensamento de Alain Duluc, “a procura permanente da satisfação do cliente e dos seus novos desejos levam a empresa a modificar a sua organização. O importante já não é a gestão dos homens, mas a gestão dos processos. Nessa evolução, a organização modifica-se.” (Duluc, 2000: 33). Mas esta estratégia deve assentar sobretudo – sem ferir o princípio da hierarquia que deve nortear uma organização com regras e códigos muito enraizados – numa política de motivação e de apelo ao envolvimento de todos os actores internos pois, “como refere um velho provérbio chinês, «não se pode esculpir em madeira podre».” (Lloyd e Lloyd, 1995: 31).

É neste contexto conceptual que se localiza a presente investigação, surgindo como um contributo sensibilizador que visa, em primeira linha, melhorar a política de GRH na PSP, tendo como pano de fundo o domínio da sociologia das profissões, consubstanciando um documento de apoio à decisão. No entanto, é fundamental perceber como é que os diversos actores – internos e externos – percebem e analisam a instituição, culminando na configuração da representação sócio-profissional da polícia, assente numa reflexão relativamente à capacidade de adaptação organizacional e ao papel da polícia no novo enquadramento societal.

No seguimento deste raciocínio optei pela análise do caso da PSP do distrito de Beja, por motivos que serão esclarecidos durante a investigação, mas que se devem essencialmente ao meu conhecimento profundo desta realidade.

O esqueleto estrutural do presente estudo foi construído com um sentido lógico e materializando uma complementaridade entre as diversas partes que o compõem: uma breve introdução inicial traça os contornos que circunscrevem a investigação, as mudanças que têm ocorrido na sociedade portuguesa, os mecanismos da PSP de adaptação à nova realidade; e a pertinência e os objectivos da investigação. Num segundo capítulo é tecida uma necessária componente teórica em torno do surgimento da sociologia das profissões, enquanto área especializada da sociologia, e de conceitos fundamentais para a compreensão do presente tema, nomeadamente *profissão*, *representação sócio-profissional* e *identidade profissional*. No terceiro capítulo é apresentada uma visão diacrónica, mas meramente elucidativa, da história da polícia portuguesa; seguindo-se uma incursão às tendências paradigmáticas em matéria de intervenção policial; culminando na caracterização dos profissionais do Comando de Polícia de Beja e na abordagem a experiências desenvolvidas, na senda do espírito do policiamento comunitário, neste caso em concreto. No quarto capítulo são tratadas as questões de foro metodológico, no sentido de clarificar as opções enveredadas, os obstáculos epistemológicos que tiveram de ser ultrapassados, o porquê dos caminhos traçados, a caracterização dos inquiridos, os procedimentos na preparação e execução das entrevistas, e os cuidados no tratamento e redução dos dados. Posteriormente segue-se o quinto capítulo onde se procede a uma dissecação e interpretação do teor das entrevistas realizadas, transcritas num total de duzentas e vinte páginas, através das quais se conseguiu captar o sentido escondido nas palavras dos inquiridos, com base numa extracção metódica transposta para grelhas sistematizadoras que, num capítulo final, permitiram apresentar as grandes conclusões e propor recomendações de acção.

O objectivo geral definido para a presente investigação é, como já foi referido, contribuir para uma melhoria das políticas de GRH na PSP, através das repercussões, que as linhas orientadoras emanadas neste documento, poderão gerar na organização policial, sobretudo na opção de novos rumos estratégicos no âmbito das políticas de recursos humanos. Nessa perspectiva, pretendo alcançar os seguintes objectivos específicos: caracterizar os profissionais que exercem funções policiais no distrito de Beja; perceber qual é a representação sócio-profissional da polícia na óptica interna; e descortinar qual é o papel actual da polícia face as mudanças sociais.

**Palavras-chave:** Polícia de Segurança Pública, mudança social, profissão e representação sócio-profissional.

## **ABSTRACT**

The aim of this research is to follow the guidelines proposed by the University of Évora in order to obtain the degree of Master in Sociology, namely in the specialised area of Human Resources and Supportable Development.

We live in a world in which the ability of the Organizations to adapt to the external signs of change is not only a challenge, but also a truly strategic need. In fact, "in a period of such a deep mutation, while the practices and the ways of thinking we live with, seem to be more and more maladjusted, our task can no longer be to maintain and improve, but to renew and even to invent." (Crozier, 1994: 164). A security force like the Public Security Police, in spite of being a public service, cannot exclude itself from the process of adaptation to societal changes, mainly because it is formed by people who have a more and more critical, prospective and reflexive vision, which leads the organisation to have a vision of the future (Cunha et al., 2001), through the implementation of a course of action concerning the improvement of the quality of the service provided to the client/citizen and restructuring the list of social and professional representation. As Alain Duluc refers, "the continuous search of the client's permanent satisfaction and of his new wishes lead the Enterprise to change its organization. What is important is no longer men's management, but the management of the processes. Through evolution, the organization changes itself" (Duluc 2000: 33). But this strategy must settle above all – without losing the principle of hierarchy, which must run an organization deeply settled in rules and codes – in a policy of motivation and appeal to the involvement of all internal performers. As an old chinese saying refers "rotten wood cannot be carved" (Lloyd and Lloyd, 1995: 31).

The present research is based on this conceptual context, aiming to mobilise the agents and to improve the policy of Human Resources Management in Public Security Police, standing on the supremacy of the Sociology of the Professions, as a decision-making document . However, it is essential to understand how the various performers – internal and external – see and analyse the Institution, ending in the configuration of the social and professional representation of the Police, based on a reflection related to the ability of the organization to adapt and to the role of the Police in the new social framing.

To pursue this reasoning, I decided to study the case of the Public Security Police in the district of Beja, standing on reasons which will be clarified during the research, but whose basis stand on my deep knowledge of this reality.

The layout of this work was built in a logical sense, and it is the result of a connection among its parts: a brief introduction outlines the whole research, the changes that have been taking place in the Portuguese society, the strategies of the PSP to adapt to a new reality; and the relevance and the aims of the research. The second chapter presents an essential theoretical component about the emerging of Sociology of Professions, as a specific area of Sociology and essential concepts to the understanding of the subject, such as profession, *socio-professional representation* and *professional identity*. The third chapter refers to a brief, diachronic study of the history of the Portuguese police, followed by an approach to the paradigmatic trends in what the police intervention is concerned; to finish with the description of the profile of the professionals of the Police Force of Beja and the experiments carried out, related to the policing of community, in this particular case. Chapter four deals with the methodological issues in order to clarify my options, the epistemological obstacles which had to be overcome, the methodology used, the profile of the interviewees, the procedures to prepare the interviews and to interview, and the care of the processing and reduction of data. Next, the fifth chapter is about the analysis and data processing of the interviews, collected in two hundred and twenty pages, through which was possible to get the "hidden" meaning of inquirers' words, based on a methodical placement of the data into organised tables. In the last chapter these tables made possible to present the main conclusion and to propose guiding recommendations.

The main purpose of this research, as mentioned above, is to contribute to the improvement of Human Resources Management policies in the Public Security Police, through the changes that the guiding lines of this document may cause in the police organisation, mainly in the choice of new ways of dealing with human resources policy. Bearing this in mind I intend to achieve the following goals: to characterise the professionals of the police force in the district of Beja; to understand the socio-professional representation of the police in the internal point of view; and find out the present role of the police towards social changes.

**Key words:** Public Security Police, social change, profession and socio-professional representation.

## I. INTRODUÇÃO

A presente investigação constitui uma dissertação de Mestrado em Sociologia, na área de especialização em Recursos Humanos e Desenvolvimento Sustentável.

A sociedade portuguesa tem assistido, sobretudo nas últimas décadas, a profundas alterações no seu seio e, conseqüentemente, repercussões na forma como o Homem percebe o mundo que o rodeia, um espaço assente, cada vez mais, em interações sem barreiras entre as pessoas, em transferências de bens e serviços, em novas formas de internacionalização do emprego, no acesso à informação e no apego quase apaixonado pelas potencialidades das novas tecnologias; a par de uma afronta a valores considerados inabaláveis até aos anos 70 do século passado, um aumento do poder da comunicação social e uma liberdade de expressão que nem sempre respeita os limites da razoabilidade. As mudanças têm pois duas faces na medida em que, para lá do crescimento e de todas as mais-valias acrescidas que transformaram Portugal num país diferente e mais próximo dos níveis de qualidade de vida da Europa, assiste-se igualmente ao aparecimento de uma sociedade cada vez mais desigualitária, que tende para um descontrolo do crescimento urbano, um aumento preocupante da imigração ilegal; o enraizamento de uma geografia do medo – onde a miséria convive ao lado de condomínios opulentos mas fechados e vigiados por empresas de segurança privada (Amaro, 2003) – que precipita um sentimento de insegurança “contagante”, que se propaga mais através dos *media* do que pela realidade que se assiste nas ruas das cidades, reforçada por uma crise de imposição de tudo o que representa autoridade (professores, polícias, fiscais, Estado, etc.), conforme refere de forma clarividente Diogo Freitas do Amaral, há quase vinte anos atrás, mas cujo pensamento ainda se adequa, nas linhas principais, à realidade actual: “Tão grave, porém, como a falta de legislação, ou pior do que ela, é a falta do seu cumprimento.” (Amaral, 1985: 52). “a administração pública portuguesa é ineficaz porque não garante, em condições satisfatórias, a afirmação da autoridade do Estado e a segurança dos cidadãos. (...) Basta lembrar, por exemplo, os sintomas crescentes de criminalidade que afligem os Portugueses, sobretudo nos grandes meios urbanos. Em parte, isso acontece porque o policiamento é insuficiente. (...) As polícias de segurança estão mal dotadas para fazer face às necessidades.” (Amaral, 1985: 96).

A propósito dos novos problemas emergentes, Alberto Costa refere que “foi ainda nos anos noventa que o fenómeno da imigração, praticamente novo em Portugal, se começou a tornar visível. O facto de o ingresso da maioria dos imigrantes na sociedade portuguesa se ter efectuado de forma irregular, e de não terem sido tomadas medidas e adoptado políticas necessárias de inclusão, potenciou os fenómenos que a

imigração tem gerado em quase todas as sociedades (desenraizamento, inadaptação, desconfiança, conflito) e que deram também entre nós um contributo significativo para o desenvolvimento do sentimento de insegurança.” (Costa, s/d: 14). O número de imigrantes é pois crescente e irregular, o que gera naturalmente algumas dificuldades de enraizamento e relacionamento. Na verdade, “em 1990 haveria em Portugal cerca de 90 mil estrangeiros legalmente residentes. Em 2001, estes eram já cerca de 220 mil, número que, em meados de 2002 ascenderia a 400 mil, passando rapidamente a perto de meio milhão este ano [2004]” (BI, 2004: s/n.º).

Esta realidade decorre num mundo que sofre os efeitos da sobejamente discutida e analisada globalização, que é definida por Giddens como «a intensificação de relações sociais mundiais que unem localidades distantes de tal modo que os acontecimentos locais são condicionados por eventos que acontecem a muitas milhas de distância e vice-versa» (...)” (Santos, 2002b: 31). Actualmente, vivemos de facto num mundo condicionado, com efeitos nem sempre pacíficos, que se propagam a milhares de quilómetros.

Portugal é, pois, um país que vive num vertiginoso processo de transformação que se acentuou sobretudo nos últimos 30 anos. Na linha de pensamento do teólogo Manuel Rosário, “A mudança acelerada e generalizada provocada pela Revolução de 1974 é a nota característica de Portugal. Pretende-se recuperar rapidamente o «atraso» em relação aos demais países europeus, pelo que a vida nacional galopa a um ritmo alucinante, sucedendo-se as mudanças em catadupa, tantas vezes sem a necessária reflexão e prudência. A este dado devemos incluir a falta de uma cultura democrática por parte da esmagadora maioria da população, porta aberta e fácil para manipulações e outros processos obscuros de obtenção do poder.” (Rosário, 1999: 25).

Com as mudanças sociais, as Organizações tomam-se um campo fértil de experiências que visam a adaptação aos novos cenários competitivos, onde as práticas de desenvolvimento dos recursos humanos, assentes num conhecimento multidisciplinar, ganham um especial destaque nas opções estratégicas das classes dirigentes, sobretudo no domínio privado. As decisões ao nível macro devem assentar num conhecimento alargado. Um bom gestor tem que ser multifacetado e dominar uma panóplia de áreas fundamentais para o exercício da sua arte. A interdependência entre as diversas disciplinas é entendida, actualmente, como condição necessária em todos os domínios da actividade humana, sobretudo na produção do conhecimento científico. Parafraseando o físico João Caração, no início do século XXI, estamos perante um novo regime de saberes, uma organização em arquipélago, reticular, que não postula uma génese comum a todos os saberes, nem aceita uma hierarquia natural ou funcional

entre eles. A validade do conhecimento científico está tanto mais garantida quanto melhor forem conhecidos e aceites os limites e o âmbito deste (Santos, 2003). Também Peter Drucker refere, a propósito das exigências que se fazem sentir actualmente junto das Organizações, que “estamos claramente perante um período em que as exigências e oportunidades de inovação serão maiores do que em qualquer outra altura de que nos possamos lembrar” (Drucker, 1993: 243).

No entanto, a adaptação organizacional não deve ser um processo abrupto, com medidas que coloquem em causa toda a obra realizada. Deve ser um percurso com passos seguros e simples, sem grandes questionamentos e contestações, uma mudança consistente mas pacífica, assente em pequenos avanços articulados com um discurso simples e fluido que envolva todos os colaboradores. Paraphrasing Boaventura de Sousa Santos, acredito que, tal como noutros períodos de transição, difíceis de entender e de percorrer, é necessário voltar às coisas simples, à capacidade de formular perguntas simples, perguntas que, como Einstein costumava dizer, só uma criança pode fazer mas que, depois de feitas são capazes de trazer uma luz nova à nossa perplexidade (Santos, 2002a). É com esta simplicidade que deve ser encetada a mudança sob pena de os objectivos saírem defraudados, por não se equacionar que as alterações organizacionais têm de encontrar a adesão das pessoas e, para isso, os colaboradores também devem compreender e aceitar o fim último das intervenções da classe dirigente, ou seja, a mudança como um trunfo estratégico.

Mas se é indubitável que Portugal é um país em mudança, também não é menos verdade que agora é constituído por um povo mais exigente e crítico, sobretudo junto daqueles que servem a causa pública, destacando-se o discurso constante direccionado ao desempenho das forças e serviços de segurança e ao investimento governamental no domínio da segurança interna, passando a ser um ponto fundamental e estratégico nas agendas dos diversos partidos políticos constitucionais.

Como já foi referido, as questões relacionadas com a segurança, a tranquilidade e a ordem pública, por um lado, e o controlo e a fiscalização do desempenho das polícias, por outro, são temas frequentemente debatidos em sedes nacionais, comunitárias ou mesmo mundiais. Conforme refere o ex-ministro da Administração Interna Alberto Costa, “em meados dos anos noventa, a sociedade portuguesa, em matéria de segurança, era atravessada por duas exigências de sentido potencialmente contraditório. Por um lado, verificava-se uma procura crescente de protecção frente a factores de insegurança em desenvolvimento – e essa procura, para além do mais, exprimia-se no desejo de «mais polícia» e mesmo, para muitos, de «mais poder» para a polícia. Por outro lado, a acumulação de incidentes envolvendo abusos policiais, sem

oportuno e convincente esclarecimento e responsabilização, num país com história neste domínio, tomava viva a exigência de uma mudança que significasse níveis mais efectivos de garantia contra abusos e, quando se justificasse, de sancionamento de responsáveis.” (Costa, s/d: 11).

É pacífico que a resposta a estes problemas – diversos estudos comprovam-no – não passa por um aumento simplesmente quantitativo de polícias. Portugal é “um dos países da União Europeia que possui mais polícias por habitante (aproximadamente de 46 mil agentes para uma população de 10 milhões de habitantes) e, simultaneamente, a maior percentagem de cidadãos insatisfeitos com o trabalho que é desenvolvido pelas autoridades policiais.” (Baganha, 2003: 01). Mas também “é consensual que o que incomoda e condiciona o comum dos cidadãos não é o crime organizado, mas antes a pequena criminalidade, ou criminalidade de massa conforme é denominada pela Comissão Europeia (Comunicação da Comissão ao Conselho e ao Parlamento Europeu, 2004). Esta criminalidade de massa, que inclui todos os tipos de crimes que são cometidos frequentemente e em que as vítimas são facilmente identificáveis, gera o sentimento subjectivo de insegurança, sendo nesse domínio que se deve centrar, sem menosprezo para as restantes vertentes, a reflexão macro-estratégica da PSP.” (OP n.º 52, DN/PSP, 2004: 03). Na verdade, “salta aos olhos que uma política criminal voltada para a exacerbação e a ampliação do arsenal investigatório tem o seu centro de argumentação, não na criminalidade de massa, e sim na criminalidade organizada. Só aqui esta forma de política criminal pode colher frutos.” (Hassemer, 1995: 93). A resposta não passa de facto pelo número de polícias, mas sim por variáveis exploradas no seguimento do presente estudo.

Assim, é natural que, numa sociedade com estes contornos, se considere que, hoje em dia, o direito à segurança seja proclamado ao mesmo nível que o direito ao trabalho, ao alojamento, à educação ou à cultura (Fenech, 2001), pois é um valor cada vez mais inestimável para que todos os outros pilares, que sustentam uma sociedade, possam desenvolver-se em harmonia. A segurança imediata é um factor basilar para que a sociedade possa manter em equilíbrio as restantes vertentes não menos importantes (o turismo, o ensino, a saúde, o comércio, etc.), convertendo-se inclusivamente num bem consumível, onde as empresas de segurança privada ganham cada vez mais espaço e margem de manobra num terreno carente e disposto a acarretar todos os custos necessários para transmitir a mensagem que os cidadãos/clientes procuram: viver em segurança. Na linha de pensamento de Manuel Fernández, “La seguridad se está convirtiendo en las sociedades modernas, al igual que ocurre con la sanidad, en un bien de consumo.” (Fernández, 1990: 187).

Neste cenário surge o papel dos polícias, inseridos numa sociedade com relações cada vez mais complexas, e por isso também eles devem estar preparados e aprender a adaptar-se, procurando corresponder às expectativas dos seus clientes, através de um trabalho de imagem e qualidade da oferta, promovendo os seus serviços para que, acima de tudo, a sociedade tenha uma representação positiva da actividade que desempenham e, conseqüentemente, da sua profissão. Mas, para isso, na classe dirigente deve haver um empenho simultâneo e paralelo no campo da motivação, que vá ao encontro dos interesses dos actores internos, pois é um facto que “não há serviço eficaz sem um prestador de serviço disposto a fazê-lo, sem um receptor capaz de o receber e sem a capacidade relacional dos dois lados. Também não há qualidade parcial e, ainda menos, qualidade total sem o envolvimento prioritário do empregado de base” (Crozier, 1994: 22).

Face a este cenário é indiscutível a importância do papel de uma força de segurança como a PSP, sobretudo ao nível da ordem e segurança pública mas também no plano preventivo, solidário e enquanto ponto fundamental para o equilíbrio da sociedade. Também é pacificamente aceite – e o presente estudo aponta nesse sentido – que, por outro lado, as mudanças sociais, alterações das estruturas básicas que compõem um grupo social ou uma sociedade (Porto Editora, 2002), também introduzem alterações no quadro de referência da representação sócio-profissional da polícia.

Assim, após este enquadramento, que alterações mais significativas (e documentadas) têm ocorrido na organização policial?

A formação tem sido uma das vertentes mais atendidas e alvo das maiores preocupações dos sucessivos Governos. “Um terço dos efectivos policiais, admitidos antes de 1979, tinha um capital educacional mínimo e não havia tido acesso a processos de aperfeiçoamento e de actualização; outro terço possuía também habilitações escolares abaixo das que já então vigoravam para entrar na profissão policial (nove anos de escolaridade); e muitos tinham estado prolongadamente afastados do contacto com a sua profissão” (Costa, s/d: 36). A criação da Escola Superior de Polícia através do Dec.-lei n.º 423/82, de 15 de Outubro, e o início das suas actividades no ano lectivo de 1984/85, foi um marco decisivo na história da PSP. Desde então, a Polícia nunca mais foi a mesma, dando início ao processo de “independência” funcional da PSP em relação ao Exército, cujos Oficiais superiores, até então, articulavam os destinos desta força de segurança.

Neste aspecto em particular, a mudança foi incontornável e irreversível, pois representou o aparecimento de uma nova geração de Oficiais, munidos de um “saber inconfessável” atestado por um diploma de licenciatura, após cinco anos lectivos,

assente no estudo de ciências jurídicas, ciências sociais e políticas, comando e liderança, letras e ciências policiais; um conjunto multidisciplinar de saberes considerado fundamental para a prossecução dos desafios diários de um Oficial de Polícia. De facto, “Hughes distingue então dois atributos essenciais aos «profissionais» munidos de um diploma e de um mandato. O primeiro dos atributos, designado «saber inconfessável» (*guilty knowledge*), espécie de conhecimento embaraçoso que caracteriza um aspecto essencial da relação entre o «profissional» e o seu cliente: «jurista, polícia, médico repórter, sábio, diplomata, secretária particular... devem ter autorização para ouvir – guardando sigilo – coisas culpabilizadoras ou, pelo menos, informações embaraçosas ou perigosas»” (Dubar, 1997: 133). É pois uma formação académica com uma componente rica em matérias que, numa licenciatura tradicional, não são abordadas devido à sua sensibilidade (investigação criminal, informações policiais, técnicas de serviço policial, ordem pública, modelos de policiamento, etc.).

Esta mudança exterioriza, naturalmente, um cenário diferente que agora apresenta Oficiais apetrechados, para lá de uma sólida formação jurídica, área científica com maior projecção na carga horária lectiva; mas também com um conhecimento mais abrangente, esclarecido e rigoroso das problemáticas relacionadas com a evolução da sociedade e a emergência de um espaço de reflexão que reúna uma elite intelectual com disponibilidade para o estudo avançado de matérias intimamente relacionadas, numa perspectiva global, com as ciências policiais e a segurança interna e que, dessa forma, sejam um apoio na decisão para que os gestores operacionais tenham assim tempo para se preocuparem somente com as questões de opção prática.

Nos últimos anos da década de 90, do século passado, foi dado outro passo significativo: a conclusão do 5.º ano da licenciatura em ciências policiais começou a implicar a elaboração de um trabalho final, sobre um tema com interesse para a instituição e sujeito a discussão perante um júri. Representou um avanço substancial na reflexão e produção académica na área das ciências policiais e a consolidação deste novo domínio científico que, na realidade portuguesa, não tem mais do que duas décadas. Este aprofundamento está a ganhar especial intensidade através do número crescente de profissionais da PSP que, actualmente, está inserido em programas de estudos pós-graduados, ao nível de mestrado e doutoramento, em diversas universidades portuguesas (ou até estrangeiras), em áreas científicas como o Direito, a Estratégia, Comportamentos Desviantes e Ciências Criminais, a Ciência Política, a Sociologia e a Gestão de Recursos Humanos, entre outras.

Em 1997, um grupo constituído por magistrados, professores universitários e Oficiais superiores da GNR e da PSP, efectuou uma avaliação do ensino e dos processos de

formação no domínio das forças de segurança. Os efeitos desse relatório e da avaliação efectuada exerceram-se desde logo através de algumas decisões político-administrativas, tendo inspirado também a passagem da Escola Superior de Polícia a Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna (Costa, s/d), reforçando a sua vocação enquanto estabelecimento de ensino superior de segurança interna.

Um das mudanças mais significativas, foi a nomeação do director nacional da PSP em 2002 que, pela primeira vez, não foi um Oficial oriundo do Exército, mas sim um magistrado. “No dia 05 de Outubro de 2002 (...) tomou posse como Director Nacional da PSP, o Juiz Desembargador Mário Belo Morgado, tornando-se o primeiro civil a dirigir a Polícia de Segurança Pública.” (Revista Polícia Portuguesa, 2002: 09). Foi um passo importante e necessário, um apelo dos próprios polícias que rejeitavam a ideia de serem dirigidos e representados por um militar, sobretudo porque a PSP tinha agora, mais do que nunca, um cunho civilista. A “autonomização do sistema policial em relação ao sistema militar é um dos processos típicos da evolução das sociedades democráticas modernas, em que a diferenciação de papéis é exigida pela diversidade e complexidade dos problemas a enfrentar” (Costa, s/d: 20). Na vizinha Espanha este processo começou muito mais cedo: “El origen de la organización policial en España se sitúa cuando la policía empieza a diferenciarse del ejército. Este hecho se inicia aproximadamente hacia el año 1690.” (Fernández, 1990: 06).

No discurso de tomada de posse, em determinado momento, o novo director nacional referiu o seguinte:

“O envolvimento responsável de todos, a mobilização da energia e capacidade de todos, uma cultura de motivação e descompressão, são os primeiros traços que pretendemos para o ciclo que agora se inicia. (...) temos uma estratégia de mudança. Uma estratégia de mudança consubstanciada, no essencial, na implementação de uma cultura de actuação da Política e de uma cultura de gestão consentâneas com os desafios da modernidade” (Revista Polícia Portuguesa, 2002: 11).

Aquando das 1.ªs Jomadas de Segurança e Turismo promovidas em 2003 pela Região de Turismo do Algarve e o Comando de Polícia de Faro, o director nacional da PSP voltou a reafirmar que:

“só no quadro de uma filosofia totalitária e securitária poderá pensar-se que, só por si, a Polícia pode resolver fenómenos tão complexos nas suas causas como a criminalidade, a marginalidade e a incivilidade. O combate a estas problemáticas não é apenas uma questão de eficácia da polícia ou do sistema de justiça penal. É um combate pluri-dimensional, pelo que – desde logo ao nível da segurança interna, urbanismo, educação, família e segurança social – é urgente a necessidade de, decididamente, implementar políticas integradas. (...). Na sua essência, o policiamento de proximidade, ou comunitário, consiste, precisamente, na colaboração,

na parceria, entre a Polícia, demais instituições responsáveis e a sociedade civil, cujos membros se tomam elementos activos num esforço conjunto para melhorar a segurança e a qualidade de vida dos cidadãos. (...). Naturalmente, o policiamento de proximidade não implica a perda de autoridade por parte da polícia ou que as suas missões de manutenção da lei e da ordem deixaram de ser importantes” (Morgado, 2003).

Este era um discurso novo – assente em termos como *cultura de gestão, modernidade, estratégia de mudança, mobilização de energias, políticas integradas e empenho de todos* – que encontrou eco em muitos quadrantes no seio da instituição policial pois apelava sobretudo a uma gestão participada e à resolução dos problemas mais profundos que assolavam a PSP. As pessoas começaram a acreditar na mudança.

Os tempos que se seguiram foram de grande produção administrativa: o GDN emanou, entre outros inúmeros documentos internos, o Despacho n.º 12/GDN/2002, de 25 de Outubro, que determinou a implementação em toda a instituição, no mais curto prazo, de círculos de qualidade, a extinção dos serviços não essenciais para o cumprimento da missão da PSP, o estímulo à inovação, a eliminação de desperdícios, a afectação de pessoal civil a funções não policiais, o combate ao absentismo, a criação de sistemas de prémios que servissem de incentivo para a melhoria do desempenho individual e organizacional, etc.; o Despacho n.º 02/GDN/2003, de 06 de Fevereiro, que criou um grupo de trabalho constituído essencialmente por Oficiais de Polícia, visou um “estudo transversal sobre a organização e funcionamento dos Comandos Metropolitanos, de Polícia e equiparados, bem como sobre as respectivas funções operacionais e administrativas” (Desp. 02/GDN/2003) e o Despacho n.º 01/GDN/2004, de 21 de Janeiro, que criou um grupo de trabalho de supervisão dos “diversos projectos de reorganização e reforma da PSP, designadamente, no tocante à melhoria da qualidade dos seus serviços, alterações legislativas do seu quadro legal, recurso às novas tecnologias de informação, etc.” (Desp. 01/GDN/2004).

Esta actividade administrativa acrescida visou sobretudo o levantamento do estado da situação para apoio à decisão, na perspectiva de colmatar eventuais lacunas através de um planeamento estratégico e prospectivo. “O esforço de previsão dos futuros organizacionais constitui, desde há muito, uma preocupação central entre gestores e académicos. (...) O instrumento tradicional de gestão orientada para o futuro tem sido, todavia, o planeamento, operacionalizável em questões como: «o que devemos fazer agora para chegarmos onde queremos estar daqui a 5-10 anos?» (Raymond, 1996)” (Cunha et al., 2001 : 109).

Uma medida que já se encontrava prevista no quadro legal, mas que ainda não tinha sido implementada, era a adopção de uma progressão na carreira através de uma

avaliação curricular, substituindo o enraizado processo de progressão que assentava na antiguidade. Foi mais uma medida que prometia revolucionar uma mentalidade de acção e promover a valorização pessoal em detrimento da simples acumulação de anos de serviço.

No entanto, volvidos dois anos, e apesar do incontestável empenho do novo director nacional, os problemas mantêm-se: a avaliação curricular – assente na Port. n.º 1522-A/2002, de 20 de Dezembro - ainda não demonstrou, com os actuais contornos, ser o modelo mais justo e muito menos eficiente; o recém-criado sistema de avaliação de serviço do pessoal com funções policiais da PSP (Port. n.º 881/03, de 21 de Agosto) não deu mais do que alguns passos muito tímidos; e os resultados dos grupos de trabalho criados não apresentaram ainda quaisquer efeitos práticos de relevo.

O descontentamento entre os profissionais da polícia é geral, as reclamações são constantes e o sentimento de “paz podre” paira no seio da instituição, conforme se confirma facilmente através de um simples episódio muito recente: os Ministérios da Administração Interna e da Justiça emanaram o despacho conjunto n.º 1043/03, de 22 de Novembro, através do qual se procedeu à abertura de um concurso interno extraordinário de ingresso de inspectores estagiários para o preenchimento de trezentos lugares. Este concurso teve a particularidade de abranger somente candidatos que reunissem três requisitos cumulativos: vínculo à função pública, titularidade de uma licenciatura e experiência na área da investigação criminal. A adesão de profissionais dos diversos quadrantes foi expressiva, sobretudo na PSP. Contudo, a vertente que carece de uma reflexão mais profunda, diz respeito ao facto de dez Oficiais licenciados pelo ISCPSP terem apresentado a sua candidatura. O que significa que estes profissionais, que actualmente exercem funções onde impera a acção de comando, estão dispostos a abdicar da posição que ocupam e começar a desempenhar funções de mero “funcionário de base” em outra instituição policial. Se de facto “o principal motor de mudança é sempre a equipa dirigente (...)” (Crozier, 1994: 93) julgo que existem motivos para alguma preocupação. Este acontecimento é sintomático, conforme se depreende nos seguintes extractos:

“Cinquenta elementos da investigação criminal da Polícia de Segurança Pública candidataram-se ao concurso extraordinário de ingresso na Polícia Judiciária. (...) 10 oficiais se candidataram (...). Trata-se de jovens que concluíram cinco anos de formação no Instituto Superior de Ciências Policiais. (...) Todos formados na PSP, ensinados pela instituição e já tarimbados no terreno. Todos com formação em Sociologia, Psicologia, Direito e Ciências Policiais. (...) Descontentamento e desmotivação, perspectivas de carreira defraudadas, promoções atrasadas há anos, carreiras diferentes para homens no mesmo posto. Numa primeira abordagem, é o resumo daquilo que ouvimos ao longo da última semana em alguns corredores da PSP. (...) A insatisfação é grande. (...) O combate

à burocracia interna e a modernização são recorrentes matérias prometidas nos discursos do director nacional da PSP (...). Desde 1984, já se formaram no Instituto Superior de Polícia [ISCPSI] cerca de 300 oficiais, mas, entre requisições de serviço, licenças sem vencimento e rescisões de contrato, 10 por cento dos Oficiais formados no ISP estão afastados da instituição” (Jornal Independente, 2004: 26).

“Dezenas de Oficiais da PSP (...) estão a virar as costas às respectivas corporações e a tentar integrar os Quadros da Polícia Judiciária. (...) *Está tudo mal na polícia*, desabafa um oficial da PSP contactado pelo Portugal Diário. *Os agentes não estão bem. E nós também não. A instituição deixou de dar respostas. (...) nunca mais chega o reconhecimento. As pessoas deixaram de acreditar (...)*” ([www.portugaldiario.iol.pt](http://www.portugaldiario.iol.pt), 2004).

Na verdade, a “maior parte dos assalariados que se definem como bloqueados evocam relações difíceis com a hierarquia. Já não se sentem reconhecidos no trabalho e queixam-se de serem reduzidos a simples papéis de executante. A frustração é ainda mais forte visto que este reconhecimento existira no passado (...)” (Dubar, 1997: 201).

Eis então que se coloca a questão fulcral: “O que é que pode levar as pessoas a serem altamente produtivas, a possuírem um sentimento de sucesso e realização e a serem consideradas verdadeiras colaboradoras da organização?” (Rosa, 1994: 95). Segundo alguns autores, “as observações feitas acerca das organizações mais experientes e «excelentes» (Peters, Waterman, 1983), mostram que um dos seus traços característicos é considerar os recursos humanos como o seu capital mais precioso. Esforçando-se por deixar aos indivíduos a maior autonomia possível porque, num meio mutável, o sucesso da organização depende da sua criatividade. A atenção ao indivíduo é pois uma das chaves do seu sucesso” (Bertrand e Guillemet, 1988: 134).

Em 29 de Julho de 2004 o director nacional da PSP demitiu-se invocando a falta de condições para a continuidade no cargo e ausência de confiança política.

Surgem assim sintomas preocupantes que consubstanciam uma desmotivação clara entre os profissionais da PSP, que não se sentem devidamente reconhecidos pelo serviço que desenvolvem, quer pela classe dirigente quer pela própria sociedade, conforme refere Georges Fenech a propósito da realidade francesa: “Daí este gosto amargo de abandono pelos poderes públicos ao qual vem juntar-se uma falta de valorizações material e moral da profissão, que está na origem da profunda perturbação sentida pelas forças da polícia” (Fenech, 2001: 55). Em França, a desmotivação entre os polícias levou Luc Rudolph a apontar as seguintes causas: “um processo penal mais complexo e conduzindo sempre a anulações por vício de forma e um questionamento sistemático da palavra do polícia perante o juiz, as condições de trabalho mais difíceis, os riscos mais importantes, a ausência de reconhecimento, etc.” (Fenech, 2001: 54). Este sentimento de desmotivação tem como consequência

última uma prestação de serviço de fraca qualidade com consequências imediatas na representação social da profissão em análise. Contudo, não são novas as movimentações ao nível da motivação das forças de segurança e na mudança da representação da sociedade face à profissão polícia, pois considera-se que são factores indissociáveis. “O programa do XIII Governo, apresentado à Assembleia da República em Novembro de 1995, previa o aperfeiçoamento do quadro de representação sócio-profissional na polícia.” (Costa, s/d: 23).

Outra mudança significativa tem sido a política desenvolvida, desde a década de 90, no âmbito do designado policiamento de proximidade (ou comunitário), emergindo projectos especiais como a Escola Segura, Comércio Seguro, Idosos em Segurança, Policiamento de Bairro, Ensino Superior/Segurança Superior, etc. Independentemente do modelo de policiamento existente em cada país (seja napoleónico, que compreende duas estruturas policiais – uma com estatuto militar e outra com uma organização civil – visível em países como a Áustria, Espanha, França, Itália, Luxemburgo e Portugal; seja um modelo nacional com uma organização única, predominante no norte da Europa (Bélgica, Dinamarca, Finlândia, Grécia, Irlanda e Suécia); ou ainda um modelo descentralizado, característico dos países anglo-saxónicos onde existe uma autonomia de decisão e responsabilidade com uma competência territorial limitada (Alemanha, Reino Unido, Holanda, etc.), o paradigma é cada vez mais o conceito de proximidade (Gomes et al., 2001). Um pouco por todo o país, com maior ou menor projecção, com melhores ou piores resultados, têm sido desenvolvidos inúmeros projectos e actividades, tendo como base o policiamento de proximidade. No entanto, alguns autores (Sainsaulieu, 1997 e Fenech, 2001) consideram que estas iniciativas acabam por ter efeitos perversos acabando por não conseguir atingir os objectivos traçados. No domínio “das profissões de polícia, a evolução constante das intervenções policiais em matéria política, social e criminal levou os poderes públicos a tentarem aproximar os serviços de polícia aos utentes (...). A opção pela departamentalização das unidades por terrenos e clientelas e tipos de acção conduz a uma verdadeira autonomia das direcções na escolha dos métodos e na definição dos objectivos. No terreno, isso engendra concorrência, conflitos e falta de coordenação entre polícias face ao acontecimento (...)” (Sainsaulieu, 1997: 134).

Outro grande marco diz respeito à atribuição de novas competências em matéria de investigação criminal, materializada na lei n.º 21/2000, de 10 de Agosto, que implicou uma formação especializada dos profissionais da PSP e a ponderação de uma carreira autónoma para esta actividade. Foi um passo determinante para o fomento da especialização, o aumento da formação e o reforço do peso institucional num domínio competitivo e com forte projecção mediática, perante outras forças e serviços de

segurança, numa disputa de interesses que, muitas das vezes, prejudica o fim último de um serviço público.

Por fim, importa ainda referir que a polícia tem assistido a avanços significativos na área do sindicalismo, demarcando-se com maior profundidade o cunho civilista desde a última revisão da lei orgânica, culminando recentemente na lei n.º 14/2002, de 19 de Fevereiro, que legisla sobre a liberdade sindical e a negociação colectiva na PSP.

É neste contexto que surge a presente investigação: porque se insere numa dissertação de mestrado, na área de especialização em recursos humanos e desenvolvimento sustentável, considereei pertinente aprofundar o estudo desta profissão, sobretudo num domínio que ainda não tem qualquer tradição em Portugal – a Sociologia das Profissões (Rodrigues, 2002), em articulação com o domínio da gestão de recursos humanos.

É indubitável o papel da sociologia portuguesa (e não só) no estudo das organizações, do trabalho e das relações laborais. Na linha de pensamento de Maria Fonseca, “O interesse da sociologia, aplicada ao mundo do trabalho, tem-se manifestado na produção sucessiva de paradigmas teóricos de análise, que a seu tempo, têm traduzido as preocupações de teóricos e de investigadores” (Fonseca, 2003: 43). A abordagem sociológica permite compreender como os homens agem na organização, como o resultado de um processo permanente de negociação do poder. Os indivíduos não são executantes, mas actores com comportamentos estratégicos, para lhes manter ou aumentar o poder (Duluc, 2000). Renaud Sainsaulieu confere igualmente um especial enfoque à perspectiva sociológica da GRH: “Assiste-se ao desenvolvimento de novas práticas de gestão de pessoal, no domínio da animação de grupos de trabalho, da formação e da requalificação, da gestão previsional do emprego e das competências e de novas modalidades de recrutamento. A sociologia, que estuda a dinâmica de reprodução e de transformação dos conjuntos humanos estruturados, não fica alheia a este fenómeno e procura construir uma perspectiva sociológica para equacionar a gestão de recursos humanos (Sainsaulieu, 1993)” (Fonseca, 2003: 51).

No entanto, no plano das representações sócio-profissionais, em particular a profissão polícia, tem sido um campo de investigação muito negligenciado, até recentemente, conforme aponta Dominique Monjardet, “Longtemps négligée par la sociologie et la science politique, la police est devenue un thème qui leur est désormais familier en ce dernier quart du vingtième siècle. Les programmes de recherche se sont multipliés dans les divers pays. (...)” (Monjardet e Thoening, 1994: 351).

Escolhi o caso da PSP do distrito de Beja como objecto de estudo por dois motivos: primeiro porque tenho um posicionamento privilegiado na Organização policial, pois encontro-me ligado aos seus Quadros há mais de cinco anos em funções de comando, tendo passado por todos os serviços possíveis (Esquadra Sede, Esquadra de Trânsito, Esquadra de Moura, Esquadra de Investigação Criminal, Núcleo de Deontologia e Disciplina, Relações Públicas, etc.); e segundo, porque tenho a clara percepção de que a instituição policial está a assistir a um processo de transformação com consequências práticas na GRH e, naturalmente, na sua representação sócio-profissional. Nesta perspectiva, o estudo do caso concreto da PSP do distrito de Beja, pode ser um trampolim para uma investigação mais aprofundada e abrangente. Importa ainda referir que estive a exercer funções no Departamento de Operações da DN/PSP durante oito meses – período que coincidiu com a elaboração da dissertação – o que me proporcionou algum distanciamento necessário aquando da recolha de dados e permitiu munir-me de uma visão mais global da realidade.

No distrito de Beja a PSP tem a responsabilidade de assegurar a segurança das pessoas e bens nas zonas urbanas das Câmaras Municipais de Beja e Moura. É o que podemos chamar de “Comando terminal”. De facto, a maior parte dos seus profissionais, após a conclusão dos cursos de Agentes ou de Subchefes na EPP, em Torres Novas, são, por norma, colocados em Lisboa, Porto, Setúbal e Faro, tendo que aguardar a colocação para a área de origem até que haja vaga. Este período pode demorar dois, três, quatro ou mais anos.

Quando os profissionais de polícia são colocados no Comando de Polícia de Beja o primeiro local de serviço é a Esquadra de Moura e posteriormente a Esquadra Sede, em Beja, para aqueles que assim desejarem mediante a abertura de vaga. Contudo, no âmbito das necessidades operacionais, surgem concursos internos para o exercício de funções noutros departamentos operacionais ou num “grande número de unidades especializadas cuja razão de ser é dar apoio à organização, fora do fluxo operacional” (Mintzberg, 1999: 50). A Esquadra Sede é pois a fonte a onde vão “beber” os restantes serviços. Para além disso, quando algum funcionário não reúne as condições para continuar num determinado departamento, é transferido para a Esquadra Sede, local onde uma parte significativa dos profissionais passa a sua carreira.

Nesta perspectiva, o Comando de Polícia de Beja surge com um leque de funcionários que, por trabalharem há muitos anos no mesmo local e porque não têm quaisquer perspectivas de progressão na carreira, acomodam-se aos processos de trabalho e trabalham sem qualquer espírito de iniciativa. Mas os tempos são de mudança, começando a haver algum espaço para a criatividade e liberdade de acção, onde os

novos projectos de proximidade são um plano fértil por explorar em plenitude.

Em suma, julgo poder referir que a criação de um estabelecimento policial de ensino superior; a progressiva substituição dos quadros dirigentes oriundos do Exército por Oficiais licenciados pelo ISCPSI; o aumento das habilitações académicas mínimas exigidas para o ingresso na classe de Agentes (passando a ser o 11.º ano de escolaridade); a implementação de projectos especiais, com um cariz interventor comunitário, junto de determinados públicos específicos face aos imperativos exógenos; uma tendência para a especialização, sobretudo ao nível da investigação criminal; um magistrado no cargo de director nacional que, até ao passado recente, era ocupado por um militar; a vontade em retirar ao pessoal com funções policiais as tarefas para as quais não foram formados, substituindo-os por funcionários administrativos; o cunho civilista cada vez mais acentuado; e os avanços do sindicalismo; mas também a falta de respostas da instituição, o sentimento de não reconhecimento pelo serviço prestado e o descontentamento generalizado dos recursos humanos, são algumas das realidades que estão a criar, naturalmente, mutações na construção contínua do quadro sócio-profissional da polícia.

Neste turbilhão de ideias surge a presente investigação na perspectiva de contribuir para a clarificação do impacto das mudanças sociais na representação sócio-profissional da PSP, em particular a que se encontra sediada no interior alentejano que representa, para a maioria dos polícias, a última “paragem” na carreira profissional, o que obriga a uma reflexão relativamente à capacidade de adaptação organizacional e ao papel actual da polícia no novo contexto societal.

Assim, perante o cenário traçado, eis a questão que coloco: com a emergência de uma nova lógica na gestão global da PSP, qual o papel actual da polícia face às mudanças sociais e qual a representação sócio-profissional da polícia na óptica interna?

Proponho-me assim, na presente investigação, caracterizar os profissionais que exercem funções policiais na PSP do distrito de Beja; perceber qual é a representação sócio-profissional da polícia na óptica interna; e descortinar qual é o papel actual da polícia face às mudanças sociais. Depois de alcançar estes objectivos pretendo traçar linhas orientadoras no sentido de contribuir para uma melhoria das políticas de recursos humanos na PSP, objectivo principal deste estudo, pois, percebendo como os polícias e os seus clientes percebem esta profissão, será mais fácil destacar mecanismos compensadores face às maiores debilidades apuradas.

## II. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

### QUESTÕES INTRODUTÓRIAS

Neste capítulo proponho-me tecer uma breve mas elucidativa reflexão sobre a área científica em que se insere a presente investigação: a sociologia, em particular a sociologia das profissões. Segue-se, posteriormente, a análise a alguns conceitos fundamentais para uma melhor compreensão e consolidação deste estudo.

Nesta perspectiva, procedeu-se a uma incursão assente em obras consideradas pertinentes mas, porque existe uma riquíssima produção escrita neste domínio, houve a necessidade de proceder a uma selecção considerada suficientemente consistente. Numa investigação mais aprofundada, este enquadramento deverá ser articulado num sentido mais abrangente. Assim, numa linha de raciocínio lógico, devemos partir do conceito de sociologia para chegarmos ao universo da sociologia das profissões.

É um lugar comum que a “Sociologia teve um aparecimento tardio entre as Ciências – também elas tardias – do homem: após a Psicologia, a História, a Linguística e a Economia Política, mesmo depois daquela que pode ser considerada como sua «irmã quase gémea», a Etnologia (aliás Antropologia). Se, com efeito, o acto oficial do seu nascimento, ou dizendo melhor, do seu baptismo, data dos anos 1830, quando Augusto Comte lhe atribui o seu nome – esse nome bastardo começado em latim e acabado em grego – e a introduz, com aquilo que ele queria que tivessem sido todas as honras, no círculo das Ciências, teve, na realidade, que esperar pelo fim do século XIX para a ver verdadeiramente constituir-se como uma disciplina autónoma; principalmente em França, com Emile Durkheim, que publica em 1895 *Les règles de la méthode sociologique*, antes de se lançar pouco depois na aventura de *L'Année sociologique*, à volta do qual se vai formar a Escola Francesa de Sociologia, e por outro lado nos Estados Unidos onde é fundada, igualmente em 1895, no departamento de Sociologia da Universidade de Chicago que acabava de ser criado, a primeira grande revista da nova ciência, a *American Journal of Sociology*.” (Simon, s/d: 07).

A Sociologia é pois uma ciência que “investiga os variados modos como as acções dos homens são condicionados por relações estabelecidas ao nível dos grupos e organizações em que se inserem e cujas características elas próprias produzem e reproduzem (e transformam): as famílias, os círculos de vizinhança, as colectividades locais os meios profissionais, os aparelhos institucionais, os Estados, as sociedades-nações, etc.” (Silva e Pinto, 2001: 21). Face a esta variedade de matéria de estudo, surgem especializações dentro da própria sociologia: sociologia urbana, industrial, da

saúde, das organizações, do trabalho, da família, do crime e da violência, etc. “Face a complexidade crescente dos sistemas sociais contemporâneos, algumas vertentes da sociedade, não obstante a sua interligação, constituem objecto de estudo de especializações da Sociologia. Assim sendo são vários os tipos de relações sociais cuja abordagem sociológica permitiu a consagração de tais Sociologias Especiais.” (Baltazar, 2002: 57). Uma destas sociologias especiais trata das questões relacionadas com a actividade profissional: falo pois de uma sociologia das profissões. Conforme refere Claude Dubar, “na sua obra de síntese, R. Nisbet (1966) mostra até que ponto todos os fundadores da sociologia, na sua reflexão teórica e nos seus trabalhos empíricos, concederam um lugar central à análise das actividades profissionais.” (Dubar, 1997: 126). As profissões começam a atrair, cada vez mais, os investigadores académicos, “considerando-as formas «superiores» de organização social, (tendo por referente as sociedades tradicionais) e, portanto, manifestações de desenvolvimento e modernidade.” (Rodrigues, 2002: 02).

Contudo, “A legitimidade dessa área de conhecimento, no entanto, não foi trazida apenas por uma necessidade conceptual ou científica; na verdade, a sociologia das profissões teve um início, digamos assim, ideológico: a sociologia das profissões formou-se através da defesa arraigada de seu alicerce, a sociologia profissional – a defesa da disciplina sociologia das profissões enquanto defesa profissional da sociologia *tout court*” (Perrusi, 2000: 73).

Em Portugal, apesar de alguns passos consistentes, a projecção da sociologia das profissões ainda é muito tímida; “durante cerca de vinte anos, no período em que nasceu e se desenvolveu entre nós a sociologia, o ramo da sociologia das profissões, precoce e vivaz em outros países, não encontrou qualquer eco em Portugal. (...) Na verdade, a sociologia das profissões tinha uma história já bem antiga, mas quase toda ela feita dentro dos paradigmas teóricos desenvolvidos pela sociologia norte-americana. (...)” (Freire, 2002: vii). O “aparecimento da sociologia das «profissões» nos Estados Unidos não derivou directamente da tradição dos fundadores, mas de uma estratégia de profissionalização dos sociólogos confrontados, durante a crise de 1929, com os pedidos do governo Hoover para compreender a evolução da sociedade e ajudar a definir a sua política.” (Dubar, 1997: 128).

Como já foi referido, em Portugal, o percurso desta sociologia especializada encontra-se ainda num estágio muito embrionário, havendo contudo alguns trabalhos de referência neste domínio, como é o exemplo da obra “Sociologia das Profissões” de Maria de Lurdes Rodrigues. Segundo esta autora, a “sociologia das profissões não tem qualquer tradição em Portugal tanto ao nível dos programas de ensino, como do

desenvolvimento de investigação empírica. O estudo do processo de profissionalização dos engenheiros em Portugal (Rodrigues, 1998) foi uma primeira experiência, isolada e sem outros paralelos no sentido estrito.” (Rodrigues, 2002: 129). Existem ainda outras investigações como a de António Nóvoa (1987) sobre os professores primários, Helena Araújo (1985, 1990, 1991) no campo da sociologia da educação; Noémia Lopes (1994) sobre as enfermeiras; Carlos Gonçalves (1996) sobre os economistas; Graça Carapinheiro com o estudo *Saberes e Poderes no Hospital* (1993) (Rodrigues, 2002) e Carlos Silva (1997, 2001) sobre identidades profissionais na saúde.

A par de algumas investigações já desenvolvidas em Portugal, existe um trabalho (Rodrigues, 2002) de brilhante sistematização sobre do percurso teórico da sociologia das profissões. Recorrendo à linha de pensamento de Maria de Lurdes Rodrigues, “a história da sociologia das profissões corresponde a uma sucessão de paradigmas teóricos que podem sintetizar-se da maneira seguinte. Numa primeira fase, estabelece-se a definição de um campo de análise e define-se o *modelo profissional*, a partir do contributo fundamental de autores significativos da escola funcionalista americana, tais como Carr-Saunders e Wilson, Parsons, Goode e Merton. Desde logo, porém, uma outra perspectiva teórico-metodológica intervém, igualmente de origem americana, que é o *interaccionismo simbólico*, sobretudo através Hughes, onde os processos da divisão-social-do-trabalho, da constituição dos grupos profissionais e da relação profissionais-clientes são submetidos ao principal foco da observação e da análise. Os trabalhos posteriores de Wilensky, orientados sobretudo para os processos de profissionalização, constituíram uma tentativa de síntese das duas teorias anteriores. Numa segunda época, que envolve já sociólogos europeus, desenvolve-se sobretudo a crítica do paradigma funcionalista, com base nos trabalhos de Dingwall, Wilensky, Gyarmati e outros, argumentando a a-historicidade do modelo profissional, e desmascarando a ideologia que lhe estaria subjacente. (...). Com base neste exercício crítico, surge então um terceiro paradigma dominante nas investigações sociológicas sobre este tema: o do *poder*. (...) É assim que, por exemplo, se opera uma redescoberta da importância dos mercados de trabalho fechados (Larson, Paradeise, Segrestin) que historiadores e economistas haviam enfatizado em épocas anteriores. Tais abordagens aproximam-se de um conjunto de obras mais dispersas e mais antigas referentes à tendência ao domínio social das profissões, ou, pelo contrário, ao seu desvanecimento. (...). Na actualidade, a investigação sociológica sobre os *grupos profissionais* tem-se desenvolvido notavelmente, em particular com a incorporação da dimensão das *identidades* (Dubar, etc.) e a extensão da pesquisa empírica a novas categorias com visibilidade pública sensível (militares, polícias, etc.).” (Freire, 2001: 328).

Mais recentes têm sido as abordagens sistémicas no estudo das profissões. Destacam-se os trabalhos de Andrew Abbott “marcados pela preocupação de construção de uma teoria sistémica que permita explicar a diversidade e complexidade das situações no domínio das profissões e identificar modelos.” (Rodrigues, 2002: 93). “Os cinco principais pressupostos da sua formulação resultam justamente da crítica que faz aos conceitos de profissão e de profissionalização, na tradição da disciplina: 1) o estudo das profissões deve centrar-se nas áreas de actividade sobre as quais detêm o direito de controlar a prestação de serviços – *jurisdições* – isto é, no tipo de trabalho que desenvolvem e nas condições de exercício da actividade, e não apenas nas suas características culturais e organizativas; 2) as *disputas*, os *conflitos* e a *competição* em áreas jurisdicionais constituem a dinâmica de desenvolvimento profissional, pelo que a história das profissões é a história das condições e consequências da apresentação de reclamação de jurisdição, por parte dos grupos ocupacionais, sobre áreas de actividade que já existem, são criadas ou estão sob o domínio de qualquer grupo; 3) as profissões existem no conjunto do sistema ocupacional e não como entidades isoladas, pelo que a sua abordagem deve considerar o *sistema de interdependência* que caracteriza as relações entre os grupos profissionais; 4) o principal recurso na disputa jurisdicional, e a característica que melhor define profissão, é o conhecimento abstracto controlado pelos grupos ocupacionais: a abstracção confere capacidade de sobrevivência no competitivo sistema de profissões, defendendo de intrusos, uma vez que só um sistema de conhecimento governado por abstracção permite redefinir e dimensionar novos problemas e tarefas; 5) os processos de desenvolvimento profissional são *multidireccionais*, não se podem sustentar as teses de tendência (profissionalização ou desprofissionalização).” (Rodrigues, 2002: 94).

Relativamente à profissão polícia, o estudo em Portugal, à luz desta sociologia especial, ainda não encontrou um eco que projectasse com especial relevância esta actividade no mundo científico, havendo de facto alguns avanços significativos em França, Espanha e nos Estados Unidos da América.

Dominique Monjardet é um dos autores que mais se tem debruçado sobre as questões relacionadas com a cultura profissional dos polícias, “à partir d’une recherche sur la socialisation professionnelle des agents de la Police (...)” (Monjardet e Thoening, 1994: 353). Mas também o espanhol Manuel Fernández aborda, através da sociologia das profissões, esta profissão em particular, “el actual marco profesional de la policía” (Fernández, 1990: XII).

Existem de facto muitos trabalhos que abordam a organização policial, sobretudo trabalhos de fim de curso do ISCPSI. Mas a maioria das investigações centra-se sobretudo no domínio da gestão de recursos humanos, a cultura organizacional e

estudos sobre vertentes técnico-policiais. Têm surgido igualmente alguns trabalhos no domínio da sociologia das profissões, mas que não foram sujeitos a uma reflexão suficientemente aprofundada, como é o exemplo do estudo de José Carvalho (2002), sobre as representações dos alunos do ensino superior face às forças de autoridade, sendo uma análise comparativa entre a PSP e a PJ.

Assim, após um breve enquadramento, tal como Émile Durkheim, “a nossa primeira tarefa deve ser portanto a de determinar a ordem dos factos que nos propomos estudar” (Durkheim, 2001: 20) sob a designação de profissão, representação sócio-profissional e identidade profissional.

## O CONCEITO DE PROFISSÃO

Tal como refere Maria de Lurdes Rodrigues, importa, em primeiro lugar, tecer uma “primeira interrogação – o que é uma profissão? Que traços ou características as distinguem de outras ocupações? – constitui a principal preocupação de uma série de autores, que procurarão identificar tais características, atributos ou traços e definir o tipo «perfeito» ou ideal de profissão.” (Rodrigues, 2002: 07). Também nesta investigação ganha especial pertinência uma reflexão sobre os critérios que definem a existência de uma profissão (Freire, 2001) e se a profissão polícia preenche esses requisitos.

O “conceito de profissão já possui, há muito, o seu carimbo sociológico, isto é, a sua legitimidade enquanto área de conhecimento, sendo inclusive a categoria central de todo um campo da sociologia académica: a sociologia das profissões.” (Perrusi, 2000: 73).

Na linha de pensamento de Claude Dubar, “J. Le Goff (1977) mostra como, antes da expansão das Universidades, a partir do século XIII, o trabalho era considerado uma arte e abrangia todos os que integravam as corporações definidas como «regulamentos corporativos para garantir a competência jurídica, isto é, a autorização de exercer e de defender o seu monopólio e os seus privilégios no interesse do bem comum» (Olivier Martin, 1938). As artes liberais e as artes mecânicas, os artistas e os artesãos, os intelectuais e os trabalhadores manuais provinham de um mesmo tipo de organização corporativa que assumia a forma de «ofícios juramentados» nas «cidades juramentadas», onde «se professava uma arte». O termo «profissão» deriva desta «profissão de fé» consumada nas cerimónias rituais de entronização nas corporações. (...). Foi só com a expansão e a consolidação das Universidades que as artes liberais e artes mecânicas começaram a dissociar-se, chegando a uma oposição entre: - as «profissões» derivadas das «*septem artes liberales*» que se ensinavam nas

Universidades e «cujas produções pertenciam mais ao espírito que à mão» (*Grande Encyclopédie*); - os «ofícios» derivados das artes mecânicas «onde as mãos trabalham mais do que a cabeça» (J. -J. Rousseau) e que se desvalorizam na sociedade do Antigo Regime a ponto de a *Enciclopédia* lhes dar a definição seguinte no século XVIII: «ocupações que exigem a utilização dos braços e que se limitam a um dado número de operações mecânicas»." (Dubar, 1997: 124).

A ciência tem um papel fundamental no aumento do peso e estudo das profissões, criando-se correntes e teorias. "O que transparece na maioria dessas teorizações sobre a profissão seria que o poder profissional estaria relacionado ao monopólio de um saber especializado e à posição particular do profissional no mercado de trabalho, seja numa escala individual ou colectiva." (Perrusi, 2000: 74). "A crescente importância das profissões foi acontecendo de forma paralela ao progressivo aumento da intervenção da ciência, em particular da ciência aplicada, na produção de bens e serviços (...)"(Perrusi, 2000: 75). "enquanto alguns teóricos tendem a considerar a importância crescente da ciência, do conhecimento e da informação, e, portanto, das profissões enquanto forma de organização social (teses da dominância), outros prospectam a erosão do fenómeno das profissões (teses de declínio)." (Rodrigues, 2002: 134).

Dubar refere que "A partir do momento em que abandonou o quadro estreito da análise das «profissões liberais ou intelectuais», a sociologia das profissões debateu-se com dificuldades consideráveis que explicam em larga medida a sua divisão relativa em múltiplas correntes teóricas e a sua interacção forte com outros ramos da sociologia: sociologia do trabalho, das organizações, das relações profissionais. No próprio núcleo da sociologia das profissões nos Estados Unidos, a partir dos anos 60, abordagens diferentes centradas na organização tendem a fazer evoluir as teorias funcionalista e interaccionista. No interior da «corrente» funcionalista, as análises de Merton tiveram um papel importante nesta evolução. Na continuidade das análises interaccionistas, os trabalhos de Freidson (1970) dão, particularmente, um bom testemunho da evolução das problemáticas" (Dubar, 1997: 143).

Para além das novas correntes, surgiram outras distinções. "Em linguagem sociológica, a grande distinção que veio a consagrar-se desde os anos 30, aproximadamente, em especial nos autores norte-americanos, foi entre vocábulos *ocupação* e *profissão*: o primeiro significando desempenho permanente por um indivíduo, de uma qualquer função socialmente reconhecida (e contemplada nos instrumentos técnicos da contabilidade social – recenseamento da população, inquéritos, etc.); o segundo remetendo para um conjunto mais delimitado e característico a que só corresponderiam *certas* ocupações, não todas." (Freire, 2001:



320). O conceito de vocação também ganhou um espaço privilegiado. “O profissionalismo poderia ser entendido como um tipo novo de vocação (...). Pode-se considerar a vocação como uma série de predisposições básicas, construídas socialmente, relacionadas a uma profissão determinada, representando um conjunto de valores que interpelariam e legitimariam a finalidade e a acção de tipo profissional. A vocação constitui, via socialização profissional, um médium pelo qual o indivíduo interioriza os valores as regras e as normas da profissão, incorporando-os ao seu mundo interior e tomando-os pessoais.” (Perrusi, 2000: 81).

Vejamos então possíveis abordagens ao conceito de profissão propostas por alguns autores:

João Freire refere que “a palavra profissão indica a actividade desenvolvida por um trabalhador em termos individuais. Mas mais genericamente serve também para designar uma qualquer actividade específica de interesse económico. E neste sentido, como adjectivo, o seu âmbito é tão lato que chega a abarcar, não somente o conjunto indiscriminado das actividades individuais – é habitual dizer-se, por exemplo, de formação profissional, de doenças profissionais, etc. –, mas igualmente a actividade das próprias empresas: fala-se, por exemplo, em estruturas profissionais, com referência a um determinado sector económico com alguma afinidade de produtos ou serviços (o automóvel, os electrodomésticos, os seguros etc.) ou às associações de representação dos trabalhadores que lhes correspondem. (...). Profissão, profissional, profissionalismo são termos que implicam, em primeiro lugar, uma identificação e reconhecimento sociais, fáceis e imediatos, isto é, que não suscitam dúvidas quanto à sua compreensão, na representação mental que deles faz a generalidade das pessoas (...)” (Freire, 2001: 320).

“No seu excelente Répertoire National des Métiers publicado pela EDF e pela GDF, os autores definem a profissão como sendo: «A habilidade técnica, manual e intelectual que confere a experiência de uma prática profissional. Exercer uma profissão permite exercer um percurso profissional escapando à monotonia dum emprego, mas também adquirir uma identidade profissional valorizante.»” (Ohana, 1995: 151).

“A profissão é um conceito maior na análise estratégica. Détrie e Ramanantzoa definem-na como «o saber fazer, em determinada área de actividade, que é necessário ter, em absoluto, para ser competitivo». Em complemento, os autores descrevem um outro aspecto da profissão que é «o perfil de competências» da empresa.” (Thévenet, 1997: 77).

A “profissão é percebida como uma fonte de valores moralizantes, civilizadores e restauradores de uma ética perdida. Dessa forma, para Durkheim, a profissão seria justamente um melhor cimento que a religião (Paicheler, 1992). A vocação profissional absorve e integra os melhores elementos do compromisso religioso, entre os quais um aspecto fundamental: o seu carácter de missão.” (Perrusi, 2000: 80).

“Em francês, o termo «profissão» tem (pelo menos) dois sentidos correspondentes a dois termos ingleses diferentes. Ele designa ao mesmo tempo: - o conjunto dos «empregos» (em inglês: *occupations*) reconhecidos na linguagem administrativa, nomeadamente nas classificações dos recenseamentos do Estado; - as «profissões» liberais e sábias (em inglês: *professions*), isto é, *learned professions*, nomeadamente os médicos e os juristas. A terminologia francesa complica-se mais se introduzirmos um terceiro termo, o de «ofício» (*métier*)”. (Dubar, 1997: 123).

É ainda “importante interrogarmo-nos sobre o conceito de profissão, considerado de modo distinto pelas abordagens funcionalista e interaccionista da sociologia das profissões. Se a abordagem funcionalista, na qual se integram os trabalhos de Parson, o conceito de profissão é construído *como um objecto teórico em ruptura com os objectos da prática quotidiana* (Bourdoncle, 1991), a abordagem interaccionista configura-o numa estreita relação com as práticas, ficando o mais perto possível das interpretações e representações dos autores (Ibidem).” (Silva, 2003: 101).

Após a apresentação de algumas abordagens possíveis, coloca-se a questão: que critérios é que definem a existência de uma profissão? Que características deve possuir? Vejamos algumas sistematizações possíveis:

- i) “Para Carr-Saunders e Wilson (1934), cuja preocupação principal foi identificar os atributos que permitiam distinguir as profissões, tomadas como factos naturais, do conjunto das ocupações, uma profissão emerge quando um número definido de pessoas começa a praticar uma técnica fundada sobre uma formação especializada, dando resposta a necessidades sociais (...). A constituição das profissões decorreria de: i) uma especialização de serviços, permitindo a crescente satisfação de uma clientela; ii) a criação de associações profissionais, obtendo para os seus membros a protecção exclusiva dos clientes e empregadores requerendo tais serviços, isto é, estabelecendo uma linha de demarcação entre pessoas qualificadas e não qualificadas, fixando códigos de conduta e de ética para os qualificados; iii) o estabelecimento de uma formação específica fundada sobre um corpo sistemático de teorias, permitindo a aquisição de uma cultura profissional.” (Rodrigues, 2002: 07);

- ii) “Quais são, então, os pontos ou critérios que distinguem uma profissão das demais ocupações? É geralmente aceite pelos cientistas que mais se dedicaram a esta sociologia das profissões (entre outros, Carr-Saunders, Parsons, E. Hughes, T. Johnson, M. Larson, M. Maurice, etc.) que aí se devem incluir:
- uma formação escolar (pós-básica) prolongada e exigente;
  - uma especificação aprofundada do conhecimento e o domínio técnico da sua aplicabilidade prática;
  - a noção de um serviço benéfico prestado à colectividade;
  - a faculdade de julgamento individual sobre os actos técnicos específicos da profissão e correspondente responsabilização legal;
  - um acesso restrito e controlado ao exercício da profissão;
  - um controlo colegial dos profissionais sobre esse acesso e sobre as condições do seu exercício;
  - e, finalmente, um reconhecimento oficial, público, da profissão.” (Freire, 2001: 320).

“Este conjunto de critérios corresponde, no fundo, ao modelo das chamadas profissões liberais – médicos, advogados, engenheiros, etc. –, onde se encontram, em muito elevado grau, uma qualificação específica, elevados rendimentos económicos, prestígio e poder profissional (autonomia e responsabilidade) amplamente consagrados. (...) Por outro lado, ao longo deste século, nas sociedades industriais e pós-industriais, novas profissões foram-se afirmando ao lado das tradicionais, sem que correspondessem à totalidade dos critérios acima enunciados, mas apenas a alguns deles. Por exemplo, jornalistas, artistas, escritores, gente do espectáculo (incluindo, mais recentemente, os espectáculos desportivos) não possuem normalmente estudos especializados equiparáveis a advogados ou dentistas, nem beneficiam do mesmo reconhecimento legal por parte do Estado. Em contrapartida terão uma autonomia e responsabilidade individual no desempenho da sua actividade equiparável àqueles e poderão guindar-se a níveis de prestígio e reconhecimento público (e, eventualmente, ganhos monetários) que lhes sejam mesmo bem superiores.” (Freire, 2001: 321).

Um “defensor da sociologia profissional seja como teórico da sociologia das profissões, foi Talcott Parsons. (...) realmente Parsons foi um apologético da profissão; mas é impossível não deixar de reconhecer suas contribuições para a sociologia das profissões e para a sociologia em geral. (Perrusi, 2000: 73). “Segundo Parsons, o papel dos profissionais exerce-se na relação com os clientes e é a sua reciprocidade assimétrica (conhecimento/ignorância) que permite a sua institucionalização (autoridade/confiança). Assim, parte da relação profissional-cliente (decalcada da

relação médico-doente) para compreender o fenómeno das profissões.” (Rodrigues, 2002: 09).

- iii) Dubar “identifica como pontos comuns para essa caracterização [da profissão] a existência de: i) princípios éticos e deontológicos para a regulação da actividade profissional; ii) saber científico, garantia da competência e da especialização de um grupo profissional, constituindo barreira de entrada indiscriminada de indivíduos para essa profissão. Este autor afirma que, na perspectiva funcionalista, por um lado, as profissões formam comunidades reunidas à volta dos mesmos valores e da mesma ética de serviço, por outro, o seu estatuto profissional é validado por um saber científico e não apenas prático” (Silva, 2003: 102);
- iv) A perspectiva funcionalista “reconhece o estatuto da profissão quando existe organização de uma comunidade reconhecida, ocupando uma posição social e/ou organizacional elevada e com uma formação longa. Exclui desta categoria, como se vê, vários grupos de ocupacionais, distinguindo as verdadeiras profissões das que não o são.” (Silva, 2003: 101);
- v) Para “os interaccionistas (refira-se com particular relevo a escola de Chicago), o reconhecimento de uma profissão, segundo Dubar (1997), pode constituir um desafio social que depende, nomeadamente, da capacidade que têm os membros de uma qualquer actividade para se coligarem, para desenvolverem uma argumentação convincente (Paradeise, 1988) e para se fazerem reconhecer e legitimar através de uma multiplicidade de acções colectivas. Na perspectiva interaccionista, são consideradas características subjacentes às semi-profissões: i) o facto de serem empregos de grandes organizações burocráticas; ii) a proporção elevada de mulheres; iii) o grande número de membros. São disso exemplo: as enfermeiras, as assistentes sociais e as professoras primárias (Etzioni, 1969, referido por Bourdoncle, 1991).” (Silva, 2003: 103);
- vi) A “abordagem funcionalista assentaria em três pressupostos definidores do conceito de profissão: - o estatuto profissional resultante do saber científico e prático e do ideal de serviço, corporizados por comunidades formadas em torno do mesmo corpo de saber, dos mesmos valores e ética de serviço; - o reconhecimento social da competência fundada sobre uma formação longa; as instituições profissionais como resposta a necessidades sociais: ocupando uma posição de chameira entre as necessidades individuais e as necessidades sociais, contribuindo para a regulação e o controlo sociais e permitindo o bom funcionamento da sociedade.” (Rodrigues, 2002: 13).

Face a estas sistematizações possíveis, podemos considerar a actividade de polícia uma profissão? Enquadra-se em alguns dos requisitos enunciados?

De facto, quando surgiram as primeiras actividades com contornos um pouco próximos daquilo que é hoje a polícia, não se pode considerar que estávamos perante uma profissão. Mas não é menos verdade que, hoje em dia, ser polícia é de facto exercer uma profissão. Senão vejamos: i) Alguns autores referem-se ao critério da formação especializada. Neste plano é indubitável que o exercício da actividade de polícia exige hoje, mais do que nunca, um conjunto de conhecimentos multidisciplinares, para além de um aprofundamento de matérias que apenas aos polícias diz respeito. Daí a necessidade de cursos de nove meses para os Agentes e Subchefes e de cinco anos para os Oficiais, seguindo-se complementarmente cursos específicos em determinadas vertentes da actividade policial: trânsito, investigação criminal, ordem pública, operações especiais, segurança pessoal e inactivação de engenhos explosivos. A profissão polícia é pois, cada vez mais, uma profissão especializada e assente em técnicas e conhecimentos "inconfessáveis"; ii) A associação profissional é uma realidade, sobretudo no estádio actual, onde o cunho civilista potencia o exercício da associação e do sindicalismo; iii) Os polícias têm igualmente, cada vez mais, uma noção inequívoca e enraizada, nas cadeiras dos estabelecimentos de ensino da PSP, que a sua actividade representa um serviço benéfico prestado à colectividade (Freire, 2001), culminando numa visão humanista dos fins da profissão, cuja actividade visa o bem comum; iv) O acesso à profissão é restrito e controlado. De facto, o acesso à frequência do curso de Agentes da PSP, implica uma triagem rigorosa (mas não perfeita), assente em testes escritos, médicos, psicotécnicos e físicos, sendo analisado o registo criminal e auscultada a polícia da área de residência do candidato. Anualmente concorrem milhares de pessoas para algumas centenas de lugares. Para a classe de Oficiais o acesso é ainda mais complexo. Além de todas as provas enunciadas, são analisadas as classificações obtidas no 10.º, 11.º e 12.º anos de escolaridade, é necessária a realização da prova nacional de português, para além de avaliações de grupo e entrevistas com um júri e psicólogos. Acresce o facto de que o número de vagas anual rondou, durante muito tempo, os 12 ou 15 lugares. Posteriormente, quando aceite, o candidato tem ainda que frequentar um curso de cinco anos; v) Julgo ser uma evidência o reconhecimento oficial e público da profissão, sobretudo porque começa a ser uma carreira de opção de milhares de jovens; vi) A profissão polícia rege-se sobre princípios éticos e deontológicos; vii) E por fim, os trabalhos de fim de curso da licenciatura em ciências policiais e a frequência de programas de mestrado e doutoramento revelam o aprofundamento e a consolidação de um saber científico neste domínio. viii) Na perspectiva interaccionista aborda-se ainda a questão da proporção elevada de mulheres. Apesar de ser uma organização

maioritariamente masculina, também neste aspecto a PSP está a dar passos muito sólidos, visíveis no número crescente de polícias do sexo feminino.

Assim, com base nos critérios abordados, julgo que, ser polícia hoje em dia, é de facto exercer uma profissão.

Neste domínio importa ainda referir que certos autores privilegiam mais o processo que leva determinadas actividades a atingirem a classificação de profissão, em detrimento dos atributos. Neste campo surgem noções como profissionalização de certas funções e actividades, desprofissionalização e reprofissionalização (Rodrigues, 2002).

Após uma análise ao conceito de profissão, analisemos o que se entende por representação sócio-profissional e identidade profissional. Na linha de raciocínio de Ana Silva, “perspectivamos as representações e identidade(s) como dimensões interactivas e estruturantes das actividades profissionais, na medida em que, de acordo com Blin (1997), estas últimas se traduzem num *conjunto ordenado de práticas, de representações e de identidades capazes de se adaptarem aos constrangimentos da organização e de se autoregularem sob a pressão dos actores colectivos*. Assim, representações e identidade(s) devem ser percebidas através da sua interacção e das dinâmicas que articulam estas diferentes componentes.” (Silva, 2003: 77). Analisemos então, estes dois conceitos de forma isolada.

## REPRESENTAÇÃO SÓCIO-PROFISSIONAL

Conforme refere Ana Silva, “O conceito de representação deve-se a Durkheim (o conceito surge em 1898 num artigo do autor intitulado *Représentations individuelles et représentations collectives*, in *Revue de Métaphysique et de Morale*, VI, 273-302). Deste modo, é no campo da sociologia que aparece pela primeira vez o conceito de representação, quando se procura fazer a distinção entre representação individual e representação colectiva. Em 1961, Moscovici – um clássico no estudo das representações sociais – com a publicação da obra *La psychanalyse, son image et son public*, elabora uma análise e sistematização sobre a noção de representação social, seu processo de formação e seu conteúdo.” (Silva, 2003: 78), acrescentando Fátima Rosado que a “solidez, ou autonomia, que Durkheim atribuía às representações colectivas como força estruturante do social e fruto de uma consciência colectiva foi questionada, nos anos 60, por Serge Moscovici, que assim deu início a uma nova perspectiva teórica, a conhecida teoria das representações sociais (Moscovici, 1961). Reivindica esta teoria que a construção do social no mundo

moderno segue princípios mais fluidos que os verificados anteriormente, nomeadamente pela intensificação do processo comunicativo.” (Rosado, 2000: 220). De facto, “para Moscovici, o conceito de representação social é algo híbrido, já que nela se entrecruzam noções de origem sociológica – ideologia, cultura, norma, valor – e noções de origem psicológica – imagem, pensamento, opinião, atitude. É com Moscovici e posteriormente com muitos outros investigadores em psicologia cognitiva e social (nomeadamente, Doise, 1973; Abric, 1976; Di Giacomo, 1987; Jodelet, 1989; Elejabarrieta, 1991; Vala, 1996), que a dimensão psicológica da representação social é valorizada em interacção com a dimensão social. Não devemos, contudo, ignorar a presença da noção de representação em vários trabalhos de sociólogos, tais como Bourdieu, Merton, Berger e Luckmann, entre outros.” (Silva, 2003: 78).

“O conceito de representação social tem vindo a ser largamente difundido pela escola francesa de psicologia social, de modo geral ela diz respeito à interpretação que um determinado grupo dá a um evento ou acontecimento. Pode-se traduzir numa forma própria de catalogar algo (...). Moscovici (1978) que é um dos autores que mais se debruça sobre esta temática define representações sociais como: fenómeno complexo que extrapola categorias puramente lógicas e invariantes e organizam-se como um saber acerca do real, estruturando-se nas relações do homem com este real. Trata-se de um fenómeno dinâmico pelo qual o Homem se apropria de objectos desse real, mediado pelas relações sociais.” (Carvalho, 2002: 01)

“A mediação privilegiada para a transmissão das representações é a linguagem. É através desta que as representações passam de sujeito para sujeito, quer no quotidiano quer de geração em geração.” (Carvalho, 2002: 01).

“Segundo Abric (1997), as diferentes funções das representações sociais são: função de saber, elas permitem compreender e explicar a realidade, são um saber prático do senso comum; função de identidade, elas definem e permitem salvaguardar a identidade dos grupos e a pessoal, elas situam os indivíduos e os grupos num campo social; função de orientação, as representações orientam os comportamentos e as práticas dos sujeitos, podem assim ser consideradas um guia para a acção; e função justificativa, as representações permitem a posteriori justificar as tomadas de decisão de posição e os comportamentos, elas funcionam quer antes quer depois dos acontecimentos terem ocorrido, permitindo aos actores sociais explicar e justificar as suas condições numa situação ou em relação aos seus parceiros.” (Carvalho, 2002: 01).

Jodelet “define representação social como uma forma de conhecimento socialmente elaborado e partilhado, tendo uma faceta prática e concorrendo para a construção de

uma realidade comum a um conjunto social. Para esta autora, a representação constitui uma forma de conhecimento distinto do conhecimento científico, mais próxima do senso comum, ou saber ingénuo e natural e, portanto, dos saberes profanos.” (Silva, 2003: 79). Para Vala “uma representação é um código de interpretação no qual ancora o não familiar, o desconhecido, o imprevisto, sendo o processo de ancoragem um movimento de redução do novo ao velho e de reelaboração do velho tomando-o novo.” (Silva, 2003: 82). Ana Silva considera que “o conceito de representação social configura-se na relação entre o processo cognitivo do sujeito-actor e o seu contexto social de actuação, emergindo da influência recíproca estabelecida entre o aparelho psíquico do sujeito e o contexto sócio-cultural em que este intervém.” (Silva, 2003: 80).

“No que concerne aos processos sociocognitivos, a representação social supõe uma estruturação na qual intervêm, segundo Moscovici (1961), três eixos constitutivos: - *atitude*: predisposição estruturada face a um objecto, apresentando-se como uma dimensão avaliativa prévia, ou seja, antecede as outras duas dimensões. Integrando os níveis afectivos e emocionais do sujeito, a atitude constitui a dimensão mais duradoura presente nas representações; - *informação*: diz respeito aos conhecimentos sobre o objecto representado, quantidade e organização do conhecimento pelo sujeito face a um objecto. Remete para a qualidade e quantidade da informação possuída e suas características, e pode estar presente na memória a curto, médio ou longo prazo. A informação é variável segundo os grupos sociais, os meios de acesso a essa mesma informação e os diversos objectos representados; - *campo de representação*: constitui a organização hierárquica dos elementos que compõem a representação social. Esta dimensão remete para os conteúdos concretos relativos a aspectos específicos do objecto representado, organizando-os a partir de um mínimo de informação, construindo um espaço figurativo articulado. Nesta dimensão, integram-se as coordenadas sociais, o espaço e o tempo, em síntese, todos os elementos que servem para contextualizar o objecto representado.” (Silva, 2003: 81).

Definidas como sistemas de interpretação, as representações sociais orientam a relação do indivíduo com o mundo e com os outros indivíduos (orientando e organizando os seus comportamentos e as suas interacções comunicativas) assumindo quatro funções primordiais: i) organização significativa do real; ii) organização e orientação dos comportamentos; iii) comunicação; iv) diferenciação social.

- i) As representações sociais contribuem para a organização significativa do real. Esta função é particularmente relevada pela atribuição de sentido aos objectos e acontecimentos sociais que as representações propiciam

- constituindo-se, deste modo, num sistema de interpretação do meio envolvente de forma a torná-lo mais perceptível e coerente. (...);
- ii) As representações sociais orientam e organizam ainda os comportamentos dos indivíduos. De modo controlado ou automático, consciente ou inconsciente, grande parte dos comportamentos do indivíduo são condicionados, orientados pelas suas representações. (...).
  - iii) As representações sociais são, igualmente, um suporte importante nos processos de interacção e de comunicação entre os indivíduos e os grupos, pela centralidade que têm na orientação das actividades avaliativas e explicativas. Os actos de comunicação constituem actos de partilha de consensos, mas também de discussão e de argumentação, sendo que *comunicar argumentando, é activar e discutir representações* (Vala, 1996). (...).
  - iv) As representações sociais intervêm também na diferenciação dos grupos sociais. De acordo com Moscovici (1961), as idiosincrasias da situação de cada grupo social contribuem para a especificidade das suas representações, sendo que estas últimas, ao resultarem, de algum modo, numa certa singularidade, contribuem para a diferenciação dos grupos sociais." (Silva, 2003: 85).

Conforme refere Bru (1992) "As representações são, de algum modo, configuradas pelas condições do contexto do qual emergem através de uma dupla dinâmica: de integração no contexto e de atribuição de sentido a esse mesmo contexto (Silva, 2003: 87).

"As representações profissionais, entidades significativas organizadas e estruturadas, são constituídas por um conjunto de elementos. De acordo com Jodelet (1989), estes elementos são de natureza diversa: elementos informativos, cognitivos, ideológicos, normativos, crenças, valores, atitudes, opiniões, imagens, entre outros." (Silva, 2003: 89).

As "representações profissionais integram três dimensões essenciais: i) funcional – objectos activados no exercício da actividade profissional e do seu significado na prática; ii) contextual – organização, instituição, papéis, ideologias, actividades; iii) identitária – motivações, projectos, competências profissionais, ideal profissional, e colaboram para a construção de um saber profissional; para a definição das identidades profissionais; para a orientação das condutas e das práticas profissionais. De igual modo, as representações profissionais, enquanto representações sociais, assumem quatro funções importantes (Blin, 1997): i) participam, em articulação com outras cognições, na construção de um saber profissional (...); ii) definem as

identidades profissionais e protegem a especificidade dos grupos intra e interprofissionais, salvaguardando as suas especificidades no interior de um mesmo campo profissional (...); iii) orientam as condutas e guiam as práticas profissionais, intervindo directamente na definição da situação profissional (...). Mas também exerce uma função de orientação, ao identificar e definir os objectos pertinentes para o exercício profissional assim como as características associadas a esses objectos; iv) permitem, a posteriori, justificar as tomadas de posição e as práticas profissionais, ou seja, explicam e legitimam para o indivíduo as suas rotinas. (...). (Silva, 2003: 91).

“E temos ainda o problema da relação da profissão com o Estado, com vista à obtenção e cristalização de determinadas prerrogativas, direitos e reconhecimentos legais, específicos e particulares ao grupo em causa. Dois exemplos: é o Estado quem organiza o ensino da medicina, mas um médico só pode exercer esta profissão se estiver inscrito na respectiva Ordem, a qual tem poderes de suspensão ou exclusão, em caso de certas faltas profissionais graves. Por seu lado, no esforço que tem vindo a desenvolver pelo reconhecimento legal, a associação dos arquitectos portugueses tem sobretudo procurado pressionar o Estado para que este reserve exclusivamente aos arquitectos a capacidade para assinar projectos de edificações, com vista ao seu licenciamento legal, pelos municípios. Eis alguns casos concretos onde se evidencia a necessidade de entendimento com as entidades estatais que certas profissões manifestam, observação a partir da qual alguns autores se baseiam para formular teses de dominação de classes ou de circulação de elites nas quais certas profissões teriam não só um papel funcional importante, como assegurariam também uma função legitimadora de tais dispositivos sociais, ao mesmo tempo que os seus membros beneficiariam dos privilégios e regalias concedidos àqueles estratos superiores da sociedade.” (Freire, 2001: 323). “Como explicar que ao nível do Estado, em regimes democráticos, se aceite generalizar esta forma de mediação e regulação, criando situações de potencial confronto institucional (de que são exemplo as situações de conflito entre as instituições do ensino superior e as ordens profissionais com poderes para acreditação dos cursos ministrados)?” (Rodrigues, 2002: 137). “é consensual entre todos os autores, apesar de defenderem diferentes teses, que a relação política com o Estado, o papel das profissões no processo político, a sua dinâmica e estrutura política, a análise das suas redes de influência e acção colectiva são centrais para a compreensão das profissões nas sociedades contemporâneas.” (Rodrigues, 2002: 123). No caso concreto da profissão de polícia concordamos com a opinião de Manuel Fernández quando refere que “la policía no es el brazo armado del Estado como lo es el ejército, sino que es un nexo de unión entre la Administración y los administrados.” (Fernández, 1990: 122).

“Uma abordagem sociológica das profissões deverá elucidar os movimentos e trajectórias das diversas actividades individuais, a permanente reformulação do quadro das ocupações e das profissões, bem como a forma como algumas destas concorrem e se confrontam, eventualmente entre si.” (Freire, 2001: 322).

## IDENTIDADE PROFISSIONAL

Por fim, importa analisar o conceito de identidade profissional, à luz dos contributos de diversos autores, partindo da noção de identidade e articulando as noções de identidade social e identidade profissional.

O conceito de identidade é relativamente recente, afirmando-se nos diversos domínios das ciências sociais. Na linha de pensamento de Claude Dubar, “A noção de identidade constitui uma preocupação bastante recente na sociologia francesa do trabalho (Dubar, 1994). É a obra de Renaud Sainsaulieu, intitulada *A Identidade no Trabalho* (1997), que constitui a primeira teorização de conjunto do problema.” (Dubar, 2003: 45). “A questão da identidade é abordada por Sainsaulieu a partir da perspectiva de actor. Como é que é ser actor no trabalho? Quais são as diversas formas de viver as relações de trabalho concebidas como relações de poder mas também como espaço de realização de capacidades culturais? Como aceder ao reconhecimento de si próprio?” (Dubar, 2003: 46). Philippe Bernoux também refere que “a identidade é aquilo pelo que o indivíduo se define a si mesmo socialmente. (...). A identidade não conota o idêntico, mas a pertença graças à qual um indivíduo se define.” (Bernoux, s/d: 195). Na verdade, “o termo *identidade* é, hoje, um conceito de utilização generalizada nos vários ramos das Ciências Sociais, facto que confere complexidade à sua definição. Etimologicamente, o termo significa característica do que é o mesmo ou, numa asserção mais propriamente ontológica, a essência do ser, aquilo que permanece. (...) desde G. H. Mead que se afirma o «eu» de cada um se define pelo exercício da alteridade, pela interacção com e pelo reconhecimento do outro. Assim, a própria identidade pessoal constitui-se como objecto da ciência social, nomeadamente da Sociologia.” (Porto Editora, 2002: 195).

“A identidade opõe e articula, no interior de uma mesma dinâmica, o pessoal e o social, a imagem que o indivíduo possui de si próprio e a que oferece ao outro, o interior e o exterior, a aproximação e o afastamento. Por outro lado, as identidades resultam de interacções entre as estruturas psíquicas individuais e as dinâmicas das estruturas sociais, ao longo de toda a vida do sujeito em sociedade. As construções identitárias são então um produto da articulação entre a individualidade de cada um e a relação que se constitui com os outros, «permitindo esta última quer a influência do

contexto histórico e social em que o indivíduo se insere com as suas normas e características, quer uma negociação identitária entre identidade para si (identidade assumida pelo sujeito) e identidade para outros (identidade atribuída ao sujeito por outros)» (Alves, 1996)” (Abreu, 2001: 87).

De facto, “ao conceito de identidade atribui-se, com frequência, diferentes usos sociais – sociológicos (Dubar, 1996) e psicológicos – surgindo como uma noção multiforme (Ruano-Borbalan, 1998). No contexto das ciências humanas e sociais, tanto se fala de identidade individual (ou pessoal), como de identidade colectiva e de identidade social; de identidade para si, como de identidade para o outro; de identidade vivida, como de identidade atribuída (Dubar 1997). Reconhece-se, contudo, que a identidade incorpora as representações do sujeito sobre si próprio e sobre os outros e, nesse sentido, são construídas numa dinâmica de interacção permanente na qual intervêm as próprias representações de si e o olhar do outro (Dubar, 1998)” (Silva, 2003: 92).

Conforme refere José Madureira Pinto, “na perspectiva das ciências sociais, o conceito de identidade se revele instrumento relevante para analisar dimensões das sociedades contemporâneas tão decisivas como as ligadas à desestabilização/fragmentação da condição salarial, à reconfiguração, pelo menos aparente, de desigualdades de classe tidas outrora como incontornáveis (...) ou mesmo às próprias mudanças de objecto e de lógica dos sistemas de regulação do emprego e das relações industriais.” (Pinto, 2000: 08).

“A divisão intrínseca à identidade tem de (...) ser esclarecida pela dualidade da sua própria definição: identidade para si e identidade para o outro são inseparáveis e estão ligadas de uma forma problemática. Inseparáveis porque a identidade para si é correlativa do Outro e do seu reconhecimento: eu só sei quem eu sou através do olhar do Outro. Problemáticas porque «a experiência do outro nunca é directamente vivida por si... de tal forma que nos apoiamos nas nossas *comunicações* para nos informarmos sobre a identidade que o outro nos atribui... e, portanto, para forjarmos uma identidade para nós próprios» (Laing)” (Dubar, 1997: 104). “O conceito de identidade aponta para uma interacção dinâmica entre o indivíduo e o seu grupo de pertença e, paralelamente, para uma imbricação dos processos psicológicos e sociais estruturantes do *eu*. Zavalloni e Montstuschi (1976) consideram que esta ligação entre o psicológico e o social não reside unicamente nas representações que os indivíduos possuem dos seus papéis mas igualmente da representação que possuem do grupo e da sua posição social no seu interior.” (Abreu, 2001: 88).

“A construção da identidade social define-se, no contexto de negociação identitária que incorpora actos de atribuição e de pertença, num processo de procura e oferta de

identidades possíveis (Dubar, 1997), ou seja, *a identidade não é mais do que o resultado simultaneamente estável e provisório, individual e colectivo, subjectivo e objectivo, biográfico e estrutural, dos diversos processos de socialização que, em conjunto, constroem os indivíduos e definem as instituições.*” (Silva, 2003: 94).

“De acordo com Blin (1997, 182) a noção [de identidade profissional], qualificando de profissional uma das instâncias da identidade social, postula que no contexto profissional a identidade profissional é mobilizada prioritariamente relativamente às outras identidades. Neste sentido, a identidade profissional pressupõe a elaboração de um código comum a um grupo, podendo definir-se como uma rede de elementos particulares das representações profissionais, rede especificamente activada em função da situação de interacção e para responder a uma intenção de identificação/diferenciação com/de grupos sociais ou profissionais” (Silva, 2003: 96).

“De acordo com Albert e Whetten (1985), a identidade exprime os aspectos da organização que são percebidos como centrais, distintivos e duradouros. (...) Bhavani e Phoenix (1994) ao contrário de Albert e Whetten (1985), consideram que a identidade organizacional deve ser entendida como um construto complexo, multifacetado e transitório.” (Tavares, 1996: 309).

A “identidade profissional, por sua vez, designa simultaneamente a imagem que o indivíduo possui de si próprio (Morley, 1982) e a forma como se define por referência às instâncias que o rodeiam, designadamente ao grupo de pertença (Dubar, 1989). O espaço de trabalho traduz-se numa recursividade permanente entre as dimensões individuais e sociais da identidade. Segundo Sainsaulieu (1977) a identidade constitui-se um campo de investimento (das práticas, do trabalho, dos saberes, da relação), no decurso do qual se registam transacções (biográficas e relacionais) entre o indivíduo e a sociedade (Dubar, 1997).” (Abreu, 2001: 20). A “identidade profissional resulta igualmente de uma dada construção social, assente numa experiência relacional e social do poder, e que se dinamiza num espaço privilegiado de relações derivadas de propriedades de interconhecimento, que se vão actualizando, ora em continuidade, ora em ruptura com o passado construído, no seio dos actores.” (Silva, 2002: 98).

Conforme refere Carlos Silva, “A discussão teórica sobre a génese da identidade profissional é uma questão que tem sido objecto de estudos e reflexão de imensos trabalhos, incidindo em áreas distintas que vão desde os fenómenos de poder, à aprendizagem colectiva e se cruzam com a problemática da mobilidade social, conferindo assim à análise da identidade profissional, um carácter de construção e procura permanente de um tipo ideal de formas identitárias com certas características homogéneas.” (Silva, 2002: 92).

“Entender a identidade profissional, enquanto fenómeno sociológico, passa por uma abordagem da relação indivíduo-organização, no âmbito da qual as interacções sócio-organizacionais vão estruturando o quotidiano dos actores. Porém, tal como nota Dubar (1997, 1998), a identidade profissional não se confunde com a identidade social, apesar da existência de relações recíprocas entre ambas. (...) a identidade social é definido na lógica de Durkheim como um sistema de ideias e de hábitos que são experimentados num dado momento e transmitido gradualmente de uma geração para a outra, podendo incorporar as crenças religiosas, as práticas morais e as tradições nacionais ou profissionais” (Silva 2002: 93).

Importa por fim referir que a atribuição de responsabilidade no trabalho tem uma função fundamental na construção da identidade profissional. Parafraseando Artur Perrusi, a responsabilidade vincula o profissional ao objecto do seu trabalho, mesmo se o produto final de sua actividade não lhe pertence. Ela gera uma disposição na qual a vocação pode se sedimentar e crescer em valor, ocorrendo entre as duas uma retroalimentação que impulsiona a fusão ou união da identidade pessoal com a profissional. Quanto mais vocação e responsabilidade o indivíduo atribuir ao seu trabalho, mais a sua identidade biográfica e a sua identidade profissional estarão isentas de contradições, unindo-se na sua prática individual, e mais ele se aproximará da fusão ideal citada acima (Perrusi, 2000).

### III. SER POLÍCIA EM PORTUGAL: O OUTRO LADO DO ESPELHO

#### DOS QUADRILHEIROS À POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA

Na linha de pensamento de Quivy e Campenhoudt, “não basta saber que tipos de dados deverão ser recolhidos. É também preciso circunscrever o campo das análises empíricas no espaço, geográfico e social, e no tempo.” (Quivy e Campenhoudt, 1998: 157).

À luz deste espírito importa pois, antes de mais, clarificar o universo da presente investigação, em termos globais, sendo certo que a amostra de inquiridos será caracterizada no seguimento da abordagem das questões metodológicas. Assim, é fundamental tecer uma breve visão diacrónica da história da polícia, analisar as suas raízes, perceber que mudanças têm alterado o modelo de intervenção da PSP face à dinâmica societal, culminando na realidade da polícia do distrito de Beja, objecto da presente investigação.

Nesta perspectiva, vejamos então alguns marcos significativos na evolução histórica da PSP:

“Em Portugal, no que respeita a documentação escrita, existem poucos documentos referentes à administração da Justiça até a segunda metade do século XV. Só com o reinado de D. Afonso V nos aparecem as primeiras *Ordenações*, com alguma matéria penal, ficando conhecidas como *Ordenações Afonsinas*. Tendo começado por ser redigidas por ordem de D. João I, acabaram por só serem impressas em 1514, após sofrerem várias alterações, com o nome de *Ordenações Manuelinas*.” (ESP, s/d: 02);

“O primeiro corpo de agentes policiais foi criado por D. Fernando I, os chamados *Quadrilheiros*, com um efectivo de 20 elementos, tendo recebido um Regimento, datado de 12 de Setembro de 1383, que refere no seu preâmbulo a grande criminalidade que grassava na cidade de Lisboa. Estes *Quadrilheiros* (recrutados à força, entre os homens mais fortes fisicamente) ficavam subordinados à edilidade, por três anos consecutivos, e obrigados por juramento a terem as suas armas (uma Vara, que devia estar sempre à porta de cada um deles, a qual representava o sinal de Autoridade para prenderem e conduzirem o criminoso perante a Justiça dos Corregedores). Mas como não recebiam pagamento por este trabalho, bastante perigoso, que lhe era imposto, muitos elementos fugiam a essa função. Chegaram a ser intoleráveis e a gozar de nenhum prestígio, sendo várias vezes espancados e feridos na execução das suas missões (...). Assim, em 1418, já não eram obrigados a rondar a cidade. Posteriormente, D. Afonso V, em função da anarquia criminosa, dá

aos Quadrilheiros, em 10 de Junho de 1460, alguns privilégios de âmbito social e económico, de que ressalta a dispensa de trabalharem nas obras públicas. No entanto, com o tempo, estes privilégios foram desaparecendo. Impotentes pelas ameaças e pela desautorização que recebiam dos próprios nobres e das autoridades camarárias, donde dependiam, a sua moral para o trabalho forçado que exerciam era muito baixa.” (ESP, s/d: 02). “(...) era frequente os nobres e outras pessoas poderosas tirarem os presos às autoridades e seus agentes ou facilitar-lhes por qualquer modo a fuga, sem, nalguns casos, os autores destes delitos sofrerem por isso qualquer penalização.” (Trindade e Jesus, 1998: 450);

“No reinado de D. Sebastião é determinado que Lisboa seja dividida em Bairros e que para cada um fosse nomeado um Oficial de Justiça, com poderes praticamente discricionários. A 12 de Março de 1603, o Rei Filipe II manda dar um novo Regulamento aos Quadrilheiros, reforçando-lhe a autoridade. (...) D. João IV dá novo Regimento de Quadrilheiros. O Decreto de 29 de Novembro de 1644 obriga, com terríveis sanções, os *Quadrilheiros* a servirem condignamente as suas funções. (...) Na primeira metade do século XVIII a situação pouco se modificou. Continuou-se com a falta de policiamento (...).” (ESP, s/d: 03);

“Quando em 1750 D. José subiu ao trono escolheu para seu ministro Sebastião José de Carvalho e Melo, feito mais tarde Conde de Oeiras e, depois, Marquês de Pombal. Os anos que se seguiram vieram confirmar o acerto de tal nomeação (...). Carvalho e Melo, antigo embaixador de Portugal em Londres, conhecia bem como estavam organizados os serviços policiais, quer os de defesa do Estado, quer os de segurança pública, nos países mais avançados da Europa. Particularmente a Polícia Francesa ter-lhe-ia merecido especial atenção (...)” (Trindade e Jesus, 1998: 449). “O cataclismo de 1755 veio acentuar as deficiências de que enfermava a organização, razão porque em 25 de Julho de 1760 foi criada a Intendência-Geral de Polícia, oficializando-se, deste modo, e desde então, o termo *Polícia*.” ([www.psp.pt](http://www.psp.pt), 2003). Conforme refere Manuel Fernández, “El término policía se refiere genéricamente al mantenimiento del orden y la adecuada disposición de cada uno de los elementos que constituyen un todo.(...) El origen etimológico de este término, procedente del griego *Politeia*, redundando en este sentido de orden y buena disposición entre todos los miembros de una colectividad, en este caso de la *Polis* o ciudad. (Fernández, 1990: 96). “(...) a realidade do pós-terramoto de 1755 obrigou à nascença de muitas *Resoluções* e *Leis* para manter a *Ordem Pública*, numa filosofia de que o público exemplo do castigo de alguns que se aproveitaram de desolação e anarquia reinante, servisse de freio aos maus e de tranquilidade aos bons. Neste contexto, Sebastião José de Carvalho e Melo, (...) viu-se na imperiosa necessidade de criar um organismo que centralizasse

todas as leis já publicadas.” (ESP, s/d: 03). “Com a catástrofe muitos criminosos saíram das prisões, juntando-se aos ociosos, vadios e vagabundos, que já infestavam Lisboa e andavam à solta (...) os marginais aproveitaram o flagelo para praticarem muitos e variados furtos, assassínios, violações e outros crimes provocando o caos e a anarquia.” (Trindade e Jesus, 1998: 453). “A situação era de tal ordem que no início do século XVIII (...) a segurança era nenhuma em Lisboa; todas as noites se cometem tantas mortes e roubos que, pelo hábito, já parecia que matar era cortesia e furtar, modéstia.” (Trindade e Jesus, 1998: 439);

Em 1760 “é criada a Intendência da Polícia da Corte e do Reino. É criado o lugar de Intendente-Geral da Polícia da Corte e do Reino, com ilimitada jurisdição, em matéria de Polícia, sobre todos os ministros criminais e civis que a ele recorressem e que dele recebessem as ordens nos casos correntes.” (ESP, s/d: 03). “(...) ficava o Intendente, em matéria de segurança pública, com mais poderes que o próprio Governo. Foi primeiro *Intendente-Geral* o Desembargador Inácio Ferreira Souto. (...). Mas contrariamente ao que se pensava a criação da Intendência, num primeiro período, pouco resolveu a problemática criminal (...). Por Decreto de 18 de Janeiro de 1780 a Rainha D. Maria I nomeia o antigo Juiz do Crime do Bairro do Castelo de S. Jorge, Dr. Diogo Inácio de Pina Manique, *Intendente-Geral da Polícia da Corte e do Reino*. Formado em Leis pela Universidade de Coimbra, fica onnipotente no cargo. Começou Pina Manique por expurgar dos próprios serviços policiais os elementos que à sombra da Lei acobertavam os criminosos. É com Pina Manique que a *Intendência* alcança todas as suas potencialidades de actuação face ao crime e à manutenção da tranquilidade pública. (...). Fundou ainda a Guarda Real de Polícia em 25 de Dezembro de 1801, um corpo militarizado a cavalo, e iluminou a cidade de Lisboa, o que obviou muito à criminalidade. Criou casas de correcção e a *Polícia Sanitária* para as prostitutas. Também a criação da Casa Pia de Lisboa, por proposta sua e da qual foi nomeado Superintendente, para acolhimento das muitas crianças abandonadas da sorte, ficou a perpetuar o seu nome.” (ESP, s/d: 04);

“Como a Guarda Real de Polícia era assoberbada com a fiscalização aduaneira, é criada a *Guarda das Barreiras*, sendo mais tarde substituída pela *Guarda das Alfândegas*. Em 1808 o General Loison (...) institui a *Polícia Secreta*. Em 1823 é criada, pelos liberais, a *Guarda Nacional* e a 23 de Junho de 1824 é instituída uma nova polícia secreta, a *Polícia Preventiva*. Em 21 de Agosto de 1826 foi extinta a *Guarda Real de Polícia*. A 8 de Novembro de 1833 foi extinto o cargo de Intendente-Geral da Polícia (...). Todos os serviços de Polícia passaram para o cargo de Prefeitos (hoje Governadores Civis) (...)” (ESP, s/d: 04);

“A 18 de Abril de 1835 foi o Reino dividido em 17 Distritos Administrativos, tendo cada distrito um Governador Civil (...) os Governadores Cívicos eram os chefes supremos da segurança pública. Em período de grande confusão política e social resultante das lutas entre liberais e absolutistas, é suprimida a *Guarda Real de Polícia* e substituída pela *Guarda Municipal* (actualmente representada pela *Guarda Nacional Republicana*) criada por Pereira do Carmo.” (ESP, s/d: 05);

“Foi por se chegar a um estado verdadeiramente doentio que o Rei D. Luis fez publicar, em 2 de Julho de 1867, a lei que criou em Portugal o *Corpo de Polícia Civil*. Com o nascimento desta nova instituição, estavam lançadas as bases, longínquas, para criação da actual *Polícia de Segurança Pública*. Esta Lei foi antecedida de um relatório elaborado por uma comissão de juristas, no qual, a determinado passo se pode ler: *A segurança pública é condição essencial para a existência de toda a sociedade bem organizada, e por isso, com razão, já se escreveu: que ela é para o corpo social o que o ar é para o corpo humano. À Polícia cumprir fazer cessar toda a perturbação na economia da sociedade organizada e constituída: a sua actividade é de todas as horas. (...). Os agentes da Polícia devem ser indivíduos que pela sua moralidade, honestidade e prudência, chamem sobre si as simpatias do público para que este, pelo seu lado, fazendo justiça aos seus esforços, nunca lhes negue o seu apoio.*” (ESP, s/d: 05). Já nesta altura se considerava o papel da polícia fundamental para o equilíbrio do tecido social e a importância da proximidade da população;

A “Polícia de Segurança Pública nasceu como uma polícia civil (1867). Porém, desde o início da ditadura (1928) passou a ser comandada por militares, tendo a anterior estrutura de uma direcção-geral sido substituída, nos anos trinta, pela de um comando.” (Costa, s/d: 20);

“Com a criação deste novo corpo policial, foram delineadas duas espécies de serviços: detecção de crimes, por parte da Guarda Cívica (Judiciária) e manutenção da ordem pública, por parte da Guarda Municipal. (...). Até 1910, os serviços de Polícia sofreram várias reorganizações (...). Com a reorganização de 28 de Agosto de 1893, devido aos serviços já não se coadunarem com a Lei que os criou, resolveu-se que a Polícia fosse comandada por um oficial superior do Exército (...). Morais Sarmiento manteve-se no comando da corporação durante cerca de 17 anos, tendo sido exonerado com o advento da República, e sendo a Polícia dissolvida a 6 de Outubro de 1910. É também nesta ano que a Guarda Municipal dá origem à Guarda Nacional Republicana. (...) Em 29 de Abril de 1918 cria-se a Direcção-Geral de Segurança Pública, que superintendia os Corpos de Polícia Civil de Lisboa e Porto, a Polícia de Investigação Criminal (que originará a actual Polícia Judiciária) e a Guarda Nacional Republicana, sendo todas estas corporações dependentes do Ministério do Interior.” (ESP, s/d: 06);

**“A Direcção-Geral de Segurança Pública foi extinta em 1924. Em Março de 1927 são restabelecidas as suas funções, mas agora já sem autoridade sobre a Polícia de Investigação Criminal, que passou a depender do Ministério da Justiça. Neste mesmo ano são reestruturados os Corpos de Polícia Cívica de Lisboa e Porto, passando a designar-se por Polícia de Segurança Pública (...) Entretanto a Direcção-Geral de Segurança Pública é extinta, definitivamente, em 31 de Julho de 1928 e toma o nome de Intendência-Geral de Segurança Pública (...). A 4 de Maio de 1932 foi extinta a Intendência-Geral e criada a Direcção-Geral de Segurança Pública. Em 1935 o comando do Corpo de Polícia de Segurança Pública passa a designar-se por Comando-Geral, sendo nomeado em 21 de Janeiro de 1935, para o cargo de primeiro Comandante-Geral da PSP o Coronel José Martins Cameira. O Comando-Geral de Segurança Pública passou a abranger todo o Continente e Ilhas (...). Em finais de 1953 é dotada a PSP com o seu primeiro Estatuto, sendo criada em 1962 a Escola Prática de Polícia. Em 1977 a Polícia de Segurança Pública é fortalecida com uma Unidade Especial de Intervenção. Em 1979 é criado o Grupo de Operações Especiais.” (ESP, s/d: 07). “O Decreto-Lei n.º 423/82, de 15 de Outubro cria a Escola Superior de Polícia, que iniciou as suas actividades no ano lectivo de 1984/85.” ([www.psp.pt](http://www.psp.pt), 2003);**

**Em “1987 deu-se a primeira integração de Oficiais Superiores do Exército no Quadro da PSP, nos postos de Subintendente, Intendente e Superintendente.” (ESP, s/d: 07);**

**“Pela Lei 5/99, de 27 de Janeiro, o Comando-Geral passa a designar-se Direcção Nacional, e a Escola Superior de Polícia passa a Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.” ([www.psp.pt](http://www.psp.pt), 2003). Em 2002 o lugar de director nacional da PSP foi ocupado, pela primeira vez, por um magistrado, em vez do tradicional Oficial oriundo do Exército.**

**A PSP surge actualmente com um cunho demarcadamente civilista e integrada numa “estrutura orgânica (...); As forças e os serviços de segurança: a Guarda Nacional Republicana, a Polícia de Segurança Pública, a Polícia Judiciária, o Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, os Órgãos dos Sistemas de Autoridade Marítima e as Entidades Correspondentes do Sistema de Autoridade Aeronáutica e o Serviço de Informações de Segurança.” ([www.sis.pt](http://www.sis.pt), 2003), e apresenta uma estrutura conforme se verifica no Quadro n.º 1, compreendendo uma Direcção Nacional, da qual dependem os dois Comandos Metropolitanos de Lisboa e Porto, os Comandos Regionais (regiões autónomas da Madeira e dos Açores) e de Polícia (restantes distritos), os estabelecimentos de ensino (ISCPSI e EPP) e as unidades especiais (CI, CSP e GOE).**

Quadro n.º 1 – Organigrama simplificado da PSP



A actual pirâmide hierárquica da PSP é constituída por três classes – Agentes, Chefes e Oficiais – que subdividem-se nos seguintes postos:

Superintendente-chefe	
Superintendente	
Intendente	
Subintendente	
Comissário	<b>Classe de Oficiais</b>
Subcomissário	
Chefe	
Subchefe	<b>Classe de Chefes</b>
Agente Principal	
Agente	<b>Classe de Agentes</b>

## MUDANÇA SOCIAL E O NOVO PARADIGMA DE INTERVENÇÃO POLICIAL

No presente subcapítulo é feita uma incursão às novas respostas institucionais que têm surgido na PSP, no sentido de corresponder às expectativas dos cidadãos, sendo certo que está por ser feita uma avaliação abrangente e rigorosa aos resultados dos projectos desenvolvidos. No entanto, é indubitável que a sociedade não tem conseguido ficar indiferente à nova postura das forças de segurança, o que corresponde a uma transformação da representação social da profissão policial.

Nesta medida, importa, antes de mais, tecer um breve enquadramento legal, para percebermos com maior facilidade o contexto em que se insere esta nova estratégia. “Na definição da Lei n.º 20/87, de 12 de Junho (...), a segurança interna é a actividade desenvolvida pelo Estado para garantir a ordem, a segurança e a tranquilidade públicas, proteger pessoas e bens, prevenir a criminalidade e contribuir para assegurar o normal funcionamento das instituições democráticas, o regular exercício dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pela legalidade democrática” ([www.psp.pt](http://www.psp.pt), 2003).

Também a “Constituição da República Portuguesa determina, no seu artigo 27.º, que todos têm direito à liberdade e à segurança. A Lei Fundamental assume, pois, que a liberdade e a segurança são dois direitos intimamente ligados: a liberdade só é autêntica e plena se puder ser exercida em condições de segurança pessoal; o direito à segurança, por seu turno, mais não é do que uma garantia de um exercício livre dos direitos fundamentais.” ([www.sis.pt](http://www.sis.pt), 2003).

Neste cenário, surge a PSP com a seguinte “missão e objectivos fundamentais, sem prejuízo das atribuições legais de outras entidades, (...) com respeito pelos direitos, liberdades e garantias dos cidadãos: 1. (...); 2. Garantir a manutenção da ordem, segurança e tranquilidade públicas; 3. Prevenir a criminalidade e a prática dos demais actos contrários à lei e aos regulamentos; (...); 6. Garantir a segurança das pessoas e dos seus bens; (...); 13. Prestar ajuda às populações e socorro aos sinistrados e apoiar em especial os grupos de risco; (...) 17. Contribuir para a formação e informação em matéria de segurança dos cidadãos; (...)” ([www.psp.pt](http://www.psp.pt), 2003).

É um conjunto de objectivos que se situa sobretudo ao nível da ordem, tranquilidade e segurança públicas. Desafios cada vez mais complexos num mundo, também ele, cada vez menos simples, em convulsão e com taxas de criminalidade preocupantes. “Em 2000, as polícias dos 15 Estados-Membros (da União Europeia) registaram um total de 1.770.000 crimes violentos, o que equivale a uma média de 4.850 casos por dia, 202 por hora e mais de 3 por minuto.” (Comunicação da Comissão ao Conselho e ao Parlamento Europeu, 2004).

As raízes dos problemas que afectam as pessoas são profundas e a continuidade desta realidade culmina no agravamento da miséria, na delinquência grupal, no crime violento, na propagação de incivildades, no aumento do sentimento de insegurança e no consumo de drogas e nos crimes associados. Mas cabe às polícias enfrentar a face mais visível de um universo indesejado; sobretudo a pequena criminalidade, aquela que convive diariamente com as pessoas e que as preocupa de facto. “Todos os especialistas concordam que o aumento dos valores da criminalidade se deve, em primeiro lugar, à explosão da pequena delinquência, que algumas pessoas classificam pudicamente de incivildades como para mascararem melhor a sua gravidade. É esta mesma desordem de proximidade que cria o sentimento de insegurança. Menos traumatizados pelo grande banditismo, mais excepcional e longínquo, os habitantes de um bairro são mais sensíveis ao pequeno traficante instalado no rés-do-chão do prédio, às pinturas na mercearia pintada de novo ou aos escarros lançados à cara de um polícia ou de um professor.” (Fenech, 2001: 17).

Os problemas agravaram-se e a polícia teve necessariamente que alterar as suas práticas, explorando com maior intensidade a prevenção da criminalidade, através de um trabalho direccionado para as raízes dos problemas. A resposta não é nova. Na Europa existem experiências semelhantes. Essa mudança passou fundamentalmente por actividades que assentam na proximidade, numa filosofia de acção que passou a ser designada como policiamento de proximidade ou comunitário, a par de serviços que visam uma resposta mais operacional e eficiente (como é o exemplo das BIR). “Existem actualmente muitos conceitos ou definições de policiamento de proximidade. Embora as expressões sejam diferentes, a filosofia e os conceitos em que se baseia são praticamente iguais em todos os países em que este tipo de policiamento tem sido implementado. A definição seguinte é aquela que me parece a mais compreensível (...). O policiamento comunitário é, na essência, a colaboração entre a comunidade e a Polícia com o objectivo de identificar e resolver os problemas da comunidade. Deixando a Polícia de ser a única guardiã da lei e da ordem, todos os membros da comunidade se tomam elementos activos no esforço conjunto para melhorar a segurança e a qualidade de vida dos cidadãos. No entanto o policiamento comunitário tem vastas implicações: uma visão mais ampla da prevenção e controlo da criminalidade, uma maior ênfase na participação activa dos cidadãos no processo de resolução de problemas e profundas alterações na organização policial. (...) O policiamento comunitário consiste em dois componentes complementares: uma parceria comunitária e um processo de resolução de problemas. Para desenvolver uma parceria comunitária a polícia deve criar um conjunto de relações positivas com a comunidade, envolvê-la na sua luta para prevenir e controlar a criminalidade e juntar os seus recursos aos da comunidade para fazer face às preocupações mais urgentes dos cidadãos. A resolução de problemas é o processo através do qual algumas das preocupações específicas da comunidade são identificadas e resolvidas através de medidas estudadas e concertadas.” ([www.psp.pt](http://www.psp.pt), 2003).

Surge assim uma instituição mais consciente dos problemas envolventes, preocupada com as raízes dos factores que colocam em causa a tranquilidade pública, na perspectiva de minorar as consequências dos problemas sociais. Não é pacífica esta opção, na medida em que várias vezes consideram que a polícia está a violar uma esfera exclusiva de outros profissionais, os assistentes sociais por exemplo. No entanto, e na linha de pensamento de Isabel Guerra, acredito que “se o desenvolvimento significa alguma coisa deve ser a clara melhoria das condições de vida, sobretudo dos excluídos, e isso exige um Estado consciente, não demissionário, e também assente em instituições de democracia participada.” (Guerra, 2002: 95) e, nessa perspectiva, a PSP é uma instituição privilegiada porque lida de perto com as

**angústias, os medos e as necessidades das pessoas. Este conhecimento acumulado, estrategicamente utilizado, pode representar um trunfo de acção.**

**Em 05 de Agosto de 2002 o director nacional da PSP, referiu o seguinte na tomada de posse:**

**“Impõe-se uma crescente visibilidade da polícia, uma política de proximidade com os cidadãos, especialmente com os mais fragilizados, seja em razão da sua idade, seja das condições especiais em que vivem, trabalham ou estudam. Impõe-se devolver a polícia à cidade, ao bairro, à rua, sendo certo que qualquer política de proximidade estará condenada ao fracasso sem o indispensável envolvimento das comunidades locais e, em geral, da comunidade civil. Não obstante, este modelo de proximidade não pode traduzir quaisquer equívocos ao nível da linha de demarcação existente entre as funções do profissional da polícia e as do assistente social (...).” (Revista Polícia Portuguesa, 2002: 11).**

**Posteriormente, na Cerimónia de Comemoração do 136.º aniversário da PSP, voltou a vincar o seguinte:**

**“Os grandes traços característicos da nossa filosofia de actuação policial são os seguintes: (...) compreensão de que o cidadão ocupa um papel central no sistema de segurança interna, pelo que se impõe uma crescente visibilidade da Polícia e uma política de proximidade com os cidadãos, devendo as autoridades estimular a participação destes em acções de prevenção da criminalidade. É preciso conquistar as ruas, mas também o espírito dos cidadãos.” (Morgado, 2003).**

**O policiamento comunitário representa um novo paradigma de intervenção policial, frequentemente defendido pelas novas classes dirigentes e até governamentais como a resposta mais adequada aos novos problemas emergentes. Na verdade, o “policiamento comunitário envolve uma abordagem proactiva da prestação do serviço policial, o que implica uma extensão das funções desempenhadas pelos agentes. Para além da manutenção da ordem e da prevenção e combate à criminalidade, os agentes passam igualmente a ser adstritos à resolução e gestão de conflitos, ao reforço da relação polícia/cidadão, à prestação de um apoio e assistência genéricos ao cidadão e à detecção de situações que possam constituir problemas sociais ou dos quais possam resultar práticas criminais. Este alargamento das funções dos agentes requer por parte dos mesmos um amplo leque de capacidades e competências pessoais e funcionais.” (OP 13888, DN/PSP, 2003: 01). Para além disso, o “policiamento comunitário é mais eficaz porque: mobiliza a comunidade na prevenção e combate ao crime; utiliza conjuntamente os recursos comunitários e policiais no combate ao crime; previne e combate as causas do crime e incividades em parceria com a comunidade; e a comunidade é envolvida e utilizada como fonte de informação e apoio.” (OP 13888, DN/PSP, 2003: 02).**

Vejamos então, de forma sucinta, alguns dos novos serviços que têm surgido, fruto das exigências exógenas:

O programa Escola Segura é indubitavelmente uma das actividades com mais visibilidade, com recursos humanos e materiais especialmente destacados para o efeito. Os objectivos desta actividade centram-se sobretudo em “estabelecer contactos regulares com os concelhos directivos e associações de pais de modo a se aperceber dos reais problemas de segurança que mais os preocupam, por forma a se poder estudar a resposta mais adequada às situações de insegurança escolar e contribuir para a melhor forma de prevenção da prática de crimes junto dos estabelecimentos de ensino.” (Plano de Actividades/DN/PSP, 2004: 38). “São poucos os portugueses que nestes anos, não repararam já, por todo o país, nas viaturas (...) azuis da escola segura. As comunidades escolares e as famílias habituaram-se a contar com a protecção acrescida que essa marca identifica.” (Costa, s/d: 51). As crianças e os pais encaram os polícias com outros olhos, com uma postura de proximidade, de alguém que visa a segurança dos filhos. Para além da actividade de segurança propriamente dita, estes agentes desenvolvem ainda inúmeras actividades, participando nas festas das escolas, nas reuniões de pais, em acções de sensibilização junto das crianças e dos jovens, etc.

O projecto Comércio Seguro, apesar da sua visibilidade mais reduzida, não deixa de apresentar resultados positivos, visíveis na maior proximidade entre a PSP e os comerciantes, e nas campanhas de sensibilização difundidas pela polícia. O objectivo último desta actividade é “estabelecer contactos frequentes com comerciantes, para recolher informações necessárias à prevenção da prática de crimes.” (Plano de Actividades/DN/PSP, 2004: 39)

A PSP desenvolve um policiamento dirigido aos idosos, no sentido de diminuir o sentimento de insegurança, característica de grande parte da população dos níveis etários mais elevados e, simultaneamente, prestar-lhes um apoio adequado às suas reais necessidades e visitas domiciliárias com acompanhamento dos idosos durante algumas das suas deslocações de maior risco. Esta acção passa essencialmente pela maior frequência de policiamento nas áreas mais frequentadas por idosos e participação em acções de sensibilização junto desta faixa etária da população. No caso do Comando Metropolitano da PSP de Lisboa, em 2003, foram afectados em exclusividade ao programa “Idosos em Segurança” um total de 32 Agentes. Este projecto tem pois, como objectivo principal “estabelecer contactos frequentes com idosos, prestar-lhes apoio e prevenir a prática de crimes contra estes.” (Plano de Actividades/DN/PSP, 2004: 39)

Outra grande preocupação da PSP tem sido o encaminhamento pós-crime das vítimas. Nessa medida, tem sido feito um esforço na criação de salas de apoio e aconselhamento às vítimas, um pouco por todo o país, em articulação com a APAV. No entanto a formação dos polícias não está orientada para este tipo de resposta, sendo constantemente necessário recorrer à colaboração de técnicos especializados (psicólogos, assistentes sociais, etc.). Esta actividade começou “ainda em 1996, com um programa de «apoio às vítimas» (Inovar)” (Costa, s/d: 51) e realça uma vertente mais humana da PSP, uma preocupação com os sentimentos e direitos das pessoas.

Já com alguma tradição, mas mais conhecida sobretudo nos últimos anos é a Operação Férias que visa “prevenir a ocorrência de crimes em residências durante o período de férias dos cidadãos.” (Plano de Actividades/DN/PSP, 2004: 40). A Operação férias teve início em 1977 mas na fase inicial foi implementada apenas em alguns Comandos. Esta actividade surgiu essencialmente porque se verificou que o período compreendido entre Julho e Setembro do ano exigia uma atenção redobrada da PSP em matéria de vigilância/prevenção de actos ilícitos, mormente no que diz respeito à vigilância de residências, fruto da maior circulação de pessoas em determinadas áreas e à ausência de muitos cidadãos das suas residências. ([www.portaldocidadao.pt](http://www.portaldocidadao.pt), 2004).

Uma das actividades mais recentes, o “policimento com equipas velocipédicas vem sendo considerado como um patrulhamento muito positivo (...). Insere-se bem em policiamento de proximidade, proporcionando visibilidade e mobilidade da polícia em áreas de grande afluência e circulação de pessoas, zonas balneares, turísticas, etc. A actuação das equipas velocipédicas enquadra-se numa filosofia proactiva e preventiva da criminalidade e de apoio e aconselhamento aos cidadãos. (Revista Polícia Portuguesa, 2002: 18). Começam a surgir outras novas experiências um pouco por todo o país, como é o exemplo do projecto Ensino Universitário/Segurança Superior, em Beja, que visa sobretudo a segurança e aproximação da PSP aos alunos e professores do mundo académico, em moldes semelhantes aos do projecto Escola Segura. Nesta panóplia de actividades, falta talvez ainda alguma coordenação, visão de conjunto e uma avaliação rigorosa dos resultados.

Mas para lá da criação de novas iniciativas, que visam sobretudo a prevenção através da proximidade, houve a necessidade de criar mecanismos de imposição da manutenção da ordem pública com uma maior capacidade reactiva. Dois exemplos: devido ao aumento da violência e do sentimento de insegurança, tal como em outros países da Europa, também Portugal sentiu a necessidade de criar uma unidade especial direccionada para a segurança e vigilância dos terminais das linhas ferroviárias, sobretudo nas linhas de Sintra e Cascais, onde se sentia maior

emergência de segurança pública. Foi assim que surgiu a designada Divisão CP/Metro, “facilmente reconhecível pela sua braçadeira de polícia ferroviária” (Fenech, 2001: 66). Outro serviço relativamente recente é a Brigada de Intervenção Rápida. Em todo o dispositivo policial existem inúmeras EIR constituídas por um subchefe/chefe e um número de Agentes que varia entre os quatro e os oito elementos. Foi a resposta da PSP ao aumento da violência grupal e à necessidade de os responsáveis operacionais terem um instrumento de acção de recurso para ocorrências que, sendo do foro da ordem pública, fujam do domínio de competências do CI. Apesar de constituírem serviços que não se enquadram na filosofia do policiamento de proximidade, aumentaram, sem dúvida alguma, a visibilidade policial.

O policiamento de proximidade em Portugal é pois uma nova abordagem estrategico-policial que começa a dar os primeiros passos, pois somente daqui a alguns anos podemos afirmar, de forma consolidada, que atingiu os objectivos a que se propôs. Contudo, a proximidade entre polícia-cidadão é indubitavelmente maior. Mas esse não é o fim último desta nova metodologia, mas antes a melhoria das condições de vida das pessoas e, conseqüentemente, a diminuição de actos criminosos, através de uma acção preventiva, de um trabalho de consciencialização dos pais, dos moradores de um bairro, das crianças, dos comerciantes, dos idosos, etc. Uma visão policial prospectiva e estratégica, que ataca as raízes dos problemas em vez de enfrentar as suas conseqüências mais visíveis. Esperemos, contudo, que os resultados sejam mais satisfatórios do que os do modelo francês, conforme refere Georges Fenech: “A única reforma, apresentada como uma revolução cultural, que viu efectivamente a luz do dia foi a da polícia de proximidade, mas não tardará a deixar um gosto amargo de decepção e cepticismo. Porque, no fundo, nada mudou. Por mais que nos colóquios tenha sido declarada a guerra à delinquência, no terreno é o salve-se quem puder.” (Fenech, 2001: 178).

## A POLÍCIA DO DISTRITO DE BEJA

O Comando de Polícia de Beja tem uma área de actuação circunscrita às manchas urbanas das Câmaras Municipais de Beja e Moura, no interior alentejano; e é constituído por um efectivo de 185 funcionários (dados de Dez/2003) sendo certo que, na presente investigação, tem pertinência somente o valor referente ao pessoal com funções policiais, ou seja, um total de 168 profissionais.

Neste subcapítulo – e na perspectiva de melhor situar o contexto da presente investigação – optei por delinear um eixo que pudesse, de certa forma, elucidar de forma inequívoca e abrangente, as características dos polícias em análise e as

mudanças mais significativas que têm ocorrido no seu seio. Para a prossecução destes objectivos foi fundamental a leitura e análise das designadas Notas de Assento, num total de cento e sessenta e oito registos biográficos, bem como a riquíssima variedade documental existente, sobretudo legislação e fragmentos de textos extraídos da Comunicação Social e em arquivo na própria instituição.

Com base na informação recolhida sistematizei os dados em quadros com a seguinte informação: distribuição do pessoal com funções policiais segundo a categoria profissional e o sexo; categorias profissionais e o número do pessoal com funções não policiais; relação entre o estado civil e o sexo; distribuição do efectivo por anos de alistamento na PSP; distribuição do efectivo por área geográfica de residência, por área de naturalidade, por serviços e por funções; duração média para a colocação no distrito de Beja; tempo de doença (ou de baixa) e sua distribuição por categorias profissionais e funções; distribuição do efectivo por classes de idades e sua relação com o número de punições e distinções, e estas, por sua vez, com a categoria profissional; sindicalização; horários; habilitações literárias aquando e após o ingresso na PSP, com uma avaliação da percentagem de polícias que procurou valorizar-se adquirindo novos conhecimentos através do ensino escolar; idade média dos elementos com escolaridade mais baixa; e, por fim, formação complementar frequentada na (e fora) da PSP.

De uma forma global e conforme se pode verificar no organigrama (anexo II), os cento e sessenta e oito polícias que exercem funções no distrito de Beja, estão repartidos pelas seguintes estruturas: os serviços administrativos e de apoio geral do Comando, a Esquadra Sede, a Esquadra de Moura, a Secção de Investigação Criminal e a Esquadra de Trânsito; e encontram-se distribuídos da seguinte forma:

Quadro n.º 2 - Pessoal do Quadro do Comando  
(lugares preenchidos em Dez2003)

<b>Categoria profissional/Sexo</b>	<b>Masculino</b>	<b>Feminino</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Oficiais</b>	05	-	<b>05 (3%)</b>
<b>Chefes</b>	23	03	<b>26 (15,5%)</b>
<b>Agentes</b>	133	04	<b>137 (81,5%)</b>
<b>TOTAL</b>	<b>161</b>	<b>07</b>	<b>168 (100%)</b>

Fonte: Recolha de dados – Notas de Assentos – Dez2003

Com base no quadro supra percebe-se que o efectivo da PSP é maioritariamente masculino, com um número de sete elementos do sexo feminino, o que corresponde a um universo de homens. A Classe de Oficiais (constituída por um subintendente, um

comissário e três subcomissários) não tem qualquer mulher, estando as existentes distribuídas pelas Classes de Chefes e Agentes.

A Classe de Agentes representa 81,5% do total e a de Chefes 15,5%, o que demonstra algum desequilíbrio entre a Classe de Oficiais (3% do efectivo) e o restante universo. A título meramente elucidativo segue-se um quadro que apresenta o pessoal com funções não policiais existente no Comando da PSP do distrito de Beja.

Quadro n.º 3  
Pessoal Com Funções Não Policiais

<b>Categoria profissional</b>	<b>N.º</b>
Pessoal Técnico Superior	01
Pessoal Técnico Profissional	01
Pessoal Administrativo	12
Pessoal Auxiliar	03
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>

Fonte: Comando de Polícia de Beja – Dez2003

O único técnico superior é licenciado em Direito e exerce funções de assessoria jurídica. A chefia directa destes funcionários é competência, por norma, de um Oficial de Polícia. Apesar de existirem elementos com funções policiais que exercem actividades de cariz “não operacional”, não são tidos em consideração no quadro supra. Assim, no cenário em análise, apenas os funcionários “não polícias” são considerados com “funções não policiais”, independentemente das suas actividades.

Com base no quadro seguinte, constata-se que em 2003 existia um défice de catorze elementos no dispositivo, pois o Quadro da PSP do distrito de Beja prevê a existência de 182 profissionais com funções policiais (dados de Mai/2004), dotação semelhante à prevista em 2003.

Quadro n.º 4 – Dotação de Pessoal com Funções Policiais

<b>Categoria profissional</b>	<b>TOTAL</b>
Subintendente	01
Comissário	02
Subcomissário	03
Chefe/Subchefe	27
Agente/Agente Principal	149
<b>TOTAL</b>	<b>182</b>

Fonte: Desp. n.º 10785/2004 de 31Maio.

No quadro n.º 5 importa realçar que a maior percentagem dos profissionais é casada (88,7%), não sendo consistente o conjunto dos restantes estados civis, sendo certo

que alguns dos actuais profissionais casados já estiveram divorciados, valor que, dada a sua irrelevância, não considere pertinente a sua contabilização. Este factor é, de certa forma, revelador das condições favoráveis, em termos profissionais e locais, para que haja alguma estabilidade familiar.

Quadro n.º 5 - Estado Civil / Sexo

Sexo/Estado civil	Divorciados	Solteiros	Casados	TOTAL
Masculino	03	14	144	161
Feminino	02	-	05	07
<b>TOTAL</b>	<b>05</b>	<b>14</b>	<b>149</b>	<b>168</b>

Fonte: Recolha de dados - Notas de Assentos - Dez2003

No quadro seguinte depreende-se que a maior parte dos profissionais da PSP do distrito de Beja ingressou, com maior expressão, no período entre o ano de 1990 e de 1992 (cinquenta e seis pessoas) o que tem um impacto directo na média de idades do dispositivo, conforme se pode verificar através do quadro n.º 15, que demonstra que o maior número de profissionais tem as idades compreendidas entre a classe dos 30/39 anos (oitenta polícias) e a dos 40/49 (sessenta e nove polícias). O período de 1977 a 1989 representou alguma estabilidade em termos de número de ingressos na PSP, cujos valores situaram-se entre o máximo de 1985 com treze entradas e o mínimo de 1988 (dois elementos).

Quadro n.º 6  
Distribuição do pessoal por anos de alistamento

Ano de entrada na PSP	N.º de profissionais
1997	03
1996	16
1995	03
1994	07
1993	01
1992	23
1991	12
1990	21
1989	04
1988	02
1987	05
1986	01
1985	13
1984	11
1983	11
1982	08
1981	08
1980	04
1979	05
1978	06
1977	04
<b>TOTAL</b>	<b>168</b>

Fonte: Recolha de dados - Notas de Assentos - Dez2003

A fatia mais significativa do efectivo reside em Beja (83), seguida de Serpa (19) e Moura (18), englobando as três localidades cerca de 71% do universo. As restantes áreas geográficas não têm qualquer expressão relevante, salvo Cuba com nove residentes, Vidigueira com cinco e Ferreira do Alentejo com quatro. Este indicador reforça a noção de que o Comando em análise é, de facto, um local de trabalho terminal, a “última paragem”, pois os seus profissionais residem sobretudo no distrito de Beja, conforme se pode verificar no quadro seguinte.

Quadro n.º 7 - Distribuição geográfica (residência)

Localidade	N.º de profissionais
Beja	83
Serpa	19
Moura	18
Cuba	09
Vidigueira	05
Ferreira do Alentejo	04
Alvito	03
Trigaches	03
Amareleja	02
Évora	02
Ourique	02
Salvada	02
Santa Vitória	02
Santiago do Cacém	02
Albernoa	01
Baleizão	01
Brinches	01
Ervidel	01
Faro do Alentejo	01
Grândola	01
Montes Velhos	01
Nossa Senhora das Neves	01
Odivelas	01
São Brissos	01
São Matias	01
Vila Nova de Baronia	01
<b>TOTAL</b>	<b>168</b>

Fonte: Recolha de dados – Notas de Assentos – Dez2003

O quadro n.º 8 apresenta as deslocações geográficas existentes nesta profissão em particular. Assim, verifica-se que cerca de 48% do efectivo optou por continuar a viver na sua área de naturalidade o que pode significar que existem fortes laços à família e à terra, sendo certo que a maior parte daqueles que não residem no local onde nasceram vivem, na sua maioria, no distrito de Beja.

Quadro n.º 8 - Residência vs. Naturalidade

<b>Categoria profissional/Residência</b>	<b>Residem onde nasceram</b>	<b>Não residem onde nasceram</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Oficiais</b>	-	05	<b>05</b>
<b>Chefes</b>	06	20	<b>26</b>
<b>Agentes</b>	74	63	<b>137</b>
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>88</b>	<b>168</b>

Fonte: Recolha de dados – Notas de Assentos – Dez2003

Quadro n.º 9 - Naturalidade

<b>Localidade</b>	<b>N.º de profissionais</b>
Beja	48
Serpa	27
Moura	16
Cuba	10
Ferreira do Alentejo	10
Mértola	06
Alvito	04
Vidigueira	04
Aljustrel	04
Lisboa	04
Ourique	03
Reguengos de Monsaraz	03
Portel	03
Santiago do Cacém	03
Evora	02
Almada	02
Cabeça Gorda	01
Viana do Alentejo	01
Almodôvar	01
Vila Viçosa	01
Castro Verde	01
Seixal	01
S. João da Pesqueira	01
Oliveira do Hospital	01
Praia da Vitória	01
Barrancos	01
Mourão	01
Albernoa	01
Redondo	01
Guarda	01
Porto	01
Chaves	01
Moçambique	01
Angola	01
Bélgica	01
<b>TOTAL</b>	<b>168</b>

Fonte: Recolha de dados – Notas de Assentos – Dez2003

O efectivo da PSP do Comando de Beja é, segundo o quadro supra, constituído essencialmente por pessoas naturais do distrito onde exercem a sua profissão, com especial incidência em Beja, Serpa, Moura, Cuba e Ferreira do Alentejo, sendo interessante verificar que as quatro primeiras localidades são os locais de eleição para

residir. Contudo, nas fileiras existem igualmente profissionais naturais, não só do interior alentejano, mas de terras mais distantes como Angola, Moçambique, Bélgica, Chaves e Porto, mas o seu reduzido número dilui-se numa moldura humana com raízes demarcadamente alentejanas.

Quadro n.º 10 - Distribuição dos profissionais por serviços

<b>Categoria profissional/serviço</b>	<b>Comando</b>	<b>Trânsito</b>	<b>Sede</b>	<b>Moura</b>	<b>SIC</b>	<b>Outras Situações</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Oficiais</b>	02	-	01	01	01	-	<b>05</b>
<b>Chefes</b>	04	02	11	06	02	01	<b>26</b>
<b>Agentes</b>	17	19	53	28	18	02	<b>137</b>
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>65</b>	<b>35</b>	<b>21</b>	<b>03</b>	<b>168</b>

Fonte: Recolha de dados – Notas de Assentos – Dez2003

Como se pode verificar a Esquadra Sede engloba a fatia mais significativa do efectivo, o que é natural, pois embarca serviços como o policiamento comunitário, a patrulha, as BIR e a supervisão, actividades que envolvem um grande número de recursos humanos.

Quadro n.º 11 - Distribuição dos profissionais por funções

<b>Categoria Profissional / Funções</b>	<b>Comandante</b>	<b>2º Comandante</b>	<b>Cmdt Sede</b>	<b>Cmdt Moura</b>	<b>Chefe NDD e Cmdt EIC</b>	<b>Adj. Cmdt Sede</b>	<b>Supervisão</b>	<b>Supervisão IC</b>	<b>Supervisão Trânsito</b>	<b>Inv. Criminal</b>	<b>Patrulha</b>	<b>BIR/Patrulha</b>	<b>Trânsito</b>	<b>Polic. Comunit.</b>	<b>Diversos</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Oficiais</b>	01	01	01	01	01	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	<b>05</b>
<b>Chefes</b>	-	-	-	-	-	01	14	02	01	-	-	02	-	01	04	<b>26</b>
<b>Agentes</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19	56	09	16	09	28	<b>137</b>
<b>TOTAL</b>	<b>01</b>	<b>01</b>	<b>01</b>	<b>01</b>	<b>01</b>	<b>01</b>	<b>14</b>	<b>02</b>	<b>01</b>	<b>19</b>	<b>56</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>32</b>	<b>168</b>

Fonte: Recolha de dados: Notas de Assentos – Dez2003

A função "diversos" engloba os serviços administrativos, os motoristas do Governador Civil e do Comandante do Comando de Polícia de Beja, o adido no SEF, o quarteleiro, os elementos do atendimento 112 (Central Telefónica), o carpinteiro, etc.

Quadro n.º 12 - Duração para colocação no distrito de Beja

<b>Categ. Prof. /Anos</b>	-1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	21	23	<b>TOTAL</b>	<b>Duração Média</b>	
<b>Oficiais</b>	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-	-	<b>05</b>	<b>11,2</b>	
<b>Chefes</b>	-	3	7	-	1	1	5	-	3	-	1	2	1	1	-	-	-	-	-	1	-	<b>26</b>	<b>6,1</b>
<b>Agentes</b>	1	16	20	30	31	22	-	1	6	2	1	1	1	1	2	1	-	-	-	1	-	<b>137</b>	<b>4,1</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>19</b>	<b>27</b>	<b>30</b>	<b>32</b>	<b>24</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>168</b>	

Fonte: Recolha de dados – Notas de Assentos – Dez2003

A situação dos Oficiais não deve ser tida em consideração nesta análise (quadro n.º 12) porque, por norma e ao contrário dos Chefes e dos Agentes, são colocados no Comando de Polícia de Beja por um período meramente provisório, findo o qual são transferidos para outro Comando/Unidade. Assim, o distrito de Beja representa muitas das vezes, um local de passagem e raras vezes precipita a criação de raízes. Acresce o facto de que na classe de Oficiais foi contabilizado o período de cinco anos do curso de licenciatura no ISCPPI. Assim, importa realçar que quase 80% do universo (79,2%) demorou apenas cinco ou menos anos para iniciar funções no distrito de Beja. Este valor é mais significativo ao nível da classe de Agentes em que quase 90% (87,6%) demorou cinco ou menos anos. A classe de Chefes costuma demorar mais algum tempo a ser colocada em Beja comparativamente com classe dos Agentes. Conhecendo as experiências vividas noutros pontos do país, posso afirmar com segurança que o distrito de Beja é indubitavelmente um dos Comandos terminais onde menos tempo, por norma, se aguarda para colocação definitiva após o *terminus* do curso de Agentes ou Subchefes na EPP.

Quadro n.º 13 - Tempo de doença (ou de baixa até 2003)

<b>Categoria profissional</b>	<b>Dias de Baixa (valores totais)</b>	<b>Média individual</b>
<b>Oficiais</b>	154	30,8
<b>Chefes</b>	1825	70,2
<b>Agentes</b>	14184	103,5
<b>TOTAL</b>	<b>16163</b>	<b>96,2</b>

Fonte: Recolha de dados – Notas de Assentos – Dez2003

Relativamente ao quadro referente ao tempo de doença importa realçar que a Classe de Agentes apresenta, sem dúvida alguma, a média individual mais elevada – cerca de cento e quatro dias de baixa por Agente – contra a média de setenta dias dos Chefes e dos trinta e um dias dos Oficiais. Este indicador torna-se mais claro quando confrontando com as funções desempenhadas pelos diversos elementos (quadro n.º 14), verificando-se que os profissionais que têm mais dias de baixa registados nas suas Notas de Assento exercem funções de patrulha, o que, de certa maneira, representa um sintoma negativo no campo da motivação para o desempenho da actividade profissional, conforme vamos cimentar no seguimento da presente investigação. As funções de policiamento comunitário e de investigação criminal são as actividades que apresentam os valores mais baixos (média individual de 30,9 e 59,5 respectivamente).

Quadro n.º 14 - Tempo de doença (ou de baixa)  
Distribuição dos Agentes por Funções

Função (Agentes)	Dias de Baixa (valores totais)	Média individual	% sobre Total
Patrulha	7711	137,7	54,36
Trânsito	1606	100,4	11,32
Investigação Criminal	1131	59,5	7,97
BIR/Patrulha	1102	122,4	7,77
Polic. Comunitário	278	30,9	1,96
Diversos	2356	84,1	16,61
<b>TOTAL</b>	<b>14184</b>	<b>103,5</b>	

Fonte: Recolha de dados – Notas de Assentos – Dez2003

A maior parte dos profissionais (cerca de 48%) tem as idades compreendidas entre os 30 e os 39 anos; e 41% situa-se entre os 40 e os 49 anos. Isto significa que 149 elementos (89% do universo) tem entre 30 a 49 anos de idade, o que não representa, de modo algum e tendo presente a realidade vivida em outros distritos, um efectivo envelhecido. Somente dezasseis profissionais (cerca de 10%) tem mais de 50 anos de idade.

Quadro n.º 15 - Distribuição dos profissionais por Classes de Idades

Classe de idades	N.º de profissionais	%
50-59	16	9,52
40-49	69	41,07
30-39	80	47,62
Até 30	03	1,79
<b>TOTAL</b>	<b>168</b>	<b>100</b>

Fonte: Recolha de dados – Notas de Assentos – Dez2003

No quadro n.º 16 verifica-se que 25% do universo já foi punido pelo menos uma vez. A faixa etária com maior número de elementos punidos é a que se situa entre os 40 e os 49 anos de idade (27 polícias), o que significa que as duas faixas mais jovens (até 30 e 30/39 anos), num total de oitenta e três elementos, apresentam onze profissionais punidos.

Quadro n.º 16 - Distribuição Punições/Classes de Idades

Classe de idades	N.º profissionais punidos	%	Universo
50-59	04	25	16
40-49	27	39	69
30-39	11	14	80
Até 30	-	-	03
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>25</b>	<b>168</b>

Fonte: Recolha de dados – Notas de Assentos – Dez2003

Esta análise torna-se mais completa tendo em consideração os quadros n.º 17 e 18, dos quais se retiram as seguintes ilações: a classe de Agentes é a categoria profissional com maior número de punições (38 num total de 137 o que representa

quase 28%), a classe de Oficiais não tem qualquer punição o que pode ter uma dupla interpretação (primeira, que a classe de Oficiais é, no seu todo, constituída por profissionais extremamente zelosos, cumpridores e de uma conduta irrepreensível; ou então, uma segunda mas não menos razoável visão, é que a instituição não pratica critérios coerentes em matéria disciplinar); e como terceira conclusão, que os profissionais que exercem funções de patrulha são os elementos mais punidos (40 punições num total de 72).

Quadro n.º 17 - Distribuição Categorias Profissionais/Punições

<b>Categoria Profissional</b>	<b>N.º elementos punidos</b>	<b>Uníverson</b>	<b>%</b>
<b>Oficiais</b>	-	05	-
<b>Chefes</b>	04	26	15,4
<b>Agentes</b>	38	137	27,7
<b>TOTAL</b>	42	168	25

Fonte: Recolha de dados – Notas de Assentos – Dez2003

Quadro n.º 18 - Distribuição Funções/Punições

<b>Funções</b>	<b>Profissionais Punidos</b>	<b>N.º total de punições</b>
<b>Adj. Cmdt. Esqª Sede</b>	01	01
<b>Supervisão</b>	03	07
<b>Patrulha</b>	22	40
<b>Trânsito</b>	03	03
<b>Atendimento 112</b>	02	02
<b>Investigação Criminal</b>	02	02
<b>Policamento Comunitário</b>	01	01
<b>Actividades Administrativas</b>	04	05
<b>BIR/Patrulha</b>	04	11
<b>TOTAL</b>	42 (25%)	72

Fonte: Recolha de dados – Notas de Assentos – Dez2003

Em matéria de distinções, importa referir que não foram contabilizadas as medalhas de assiduidade e de comportamento exemplar, pois apurou-se que representam uma recompensa de fácil acesso, uma distinção natural após alguns anos de serviço efectivo. Assim, optou-se por ter em consideração somente as distinções que surgiram no seguimento de algum acto ou actividade considerada relevante, mormente através da materialização em Elogios e Louvores.

Nos quadros seguintes (19 e 20) verifica-se que a classe de Agentes é a categoria menos distinguida sendo a dos Chefes a mais recompensada (cerca de 81,8% já foi pelo menos uma vez premiado). A função de patrulha é a actividade com mais distinções, o que é um valor um pouco ilusório na medida em que é o serviço que tem mais profissionais, cuja média naturalmente não consegue ser convenientemente elucidativa.

Quadro n.º 19 - Distingções/Categorias Profissionais

Categoria Profissional	N.º de elementos distinguidos	%	Universo
Oficiais	03	64,3	05
Chefes	21	80,8	26
Agentes	84	61,3	137
<b>TOTAL</b>	<b>108</b>	<b>64,3</b>	<b>168</b>

Fonte: Recolha de dados - Notas de Assentos - Dez2003

Quadro n.º 20 - Funções/Distingções

Funções	Profissionais Distinguidos	N.º total Distingções
Comandante	01	03
2º Comandante	01	05
Comandante Esq.ª Sede	01	02
Adj. Cmdt. Esq.ª Sede	01	03
Comandante Esq.ª Trânsito	01	05
Supervisão	12	23
Policiaamento Comunitário	06	14
Actividades Administrativas	16	28
Trânsito	14	28
Patrulha	24	32
BIR/Patrulha	08	09
Atendimento 112	03	03
Investigação Criminal	15	27
Outras situações	05	12
<b>TOTAL</b>	<b>108</b>	<b>194</b>

Fonte: Recolha de dados - Notas de Assentos - Dez2003

Cerca de 58% do efectivo da PSP do distrito de Beja está afecto a um sindicato o que é um valor significativo e elucidativo da preocupação existente relativamente às questões relacionadas com a reivindicação dos direitos consagrados legalmente. Este valor tem maior incidência na classe de Agentes, na medida em que, do universo de 97 elementos inscritos em sindicatos, 81 são Agentes (84%), classe que historicamente sempre apresentou uma postura contestatária mais activa. Neste momento a PSP tem nove sindicatos. Vejamos:

Quadro n.º 21 - Sindicalização

Categoria profissional	N.º profissionais sindicalizados	Universo	%
Oficiais	03	05	60
Chefes	13	26	50
Agentes	81	137	59,12
<b>TOTAL</b>	<b>97</b>	<b>168</b>	<b>57,74</b>

Fonte: Comando de Polícia de Beja - Dez2003

Quadro n.º 22 - Modelo de Horário

Horário/Categoria Profissional	Oficiais	Chefes	Agentes	TOTAL
<b>Fixo</b>	05	05	20	30
<b>Turnos</b>	-	21	116	137
<b>Flexível</b>	-	-	01	01
<b>TOTAL</b>	05	26	137	168

Fonte: Recolha de dados – Notas de Assentos – Dez2003

A profissão polícia é uma actividade conhecida por funcionar – essencialmente e por motivos evidentes – em regime horário por turnos. O distrito de Beja não é excepção. Assim, cerca de 82% dos profissionais, exerce funções sob um modelo de horário por turnos seguido pelo regime fixo (funções de comando, administrativas, etc.) que abrangem quase 18% do total. O profissional que tem um horário flexível exerce funções como motorista do Governador Civil de Beja que, apesar de ter um horário formal fixo, acaba por ser flexível por imperativos da agenda da alta entidade.

Quadro n.º 23 - Habilitações Literárias (HL)  
Desenvolvimento profissional (formação)

	Manutenção das HL após Ingresso	Aumento das HL após ingresso	Universo
<b>Oficiais</b>	-	05	05
<b>Chefes</b>	12	14	26
<b>Agentes</b>	118	19	137
<b>TOTAL</b>	130 (77,4%)	38 (22,6%)	168

Fonte: Recolha de dados – Notas de Assentos – Dez2003

Como se pode verificar, através da análise do quadro n.º 23, a maior parte dos profissionais da polícia do distrito de Beja (77,4%) não se preocupou em aumentar as habilitações literárias após o ingresso na PSP, o que é revelador de algum estagnamento profissional e incúria da organização na criação de mecanismos que favoreçam a predisposição para a valorização pessoal através da continuidade dos estudos. Assim, e passando para o quadro n.º 24, verifica-se que a fatia mais significativa do efectivo, aquando do ingresso na instituição, tinha apenas o 9.º ano de escolaridade ou menos. Verifica-se ainda que entraram vinte profissionais com o 4.º ano de escolaridade (antiga 4.ª classe). Alguns Oficiais não surgem como titulares do grau de licenciatura pois considerou-se que entraram na PSP com o 12.º ano, quando ingressaram no ISCPPI. Contudo, em bom rigor, entraram efectivamente no Quadro aquando da conclusão do 5.º ano do curso de ciências policiais.

Quadro n.º 24 - HL aquando do Ingresso na PSP

Categ. Prof. /Ano Escolar	4º	5º	6º	7º	8º	9º	10º	11º	12º	Lic.	TOTAL
Oficiais	-	-	-	-	-	-	02	-	03	-	05
Chefes	01	01	02	-	02	05	03	10	02	-	26
Agentes	19	05	12	06	09	36	10	16	24	-	137
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>06</b>	<b>14</b>	<b>06</b>	<b>11</b>	<b>41</b>	<b>15</b>	<b>26</b>	<b>29</b>	<b>-</b>	<b>168</b>
%	12	3,6	8,3	3,6	6,5	24	9	15,5	17	-	

Fonte: Recolha de dados – Notas de Assentos – Dez2003

Actualmente o cenário é um pouco diferente. Analisando o quadro n.º 25 encontramos uma fatia significativa do universo com habilitações acima do 9.º ano de escolaridade e verificamos que existem inclusivamente quatro profissionais licenciados e cinco a frequentar um curso superior. Contudo, a percentagem de polícias com apenas o 9.º ano de escolaridade (ou menos) é ainda muito expressiva.

Quadro n.º 25 – HL em Dez2003

Categ. Prof. /Ano Escolar	4º	5º	6º	7º	8º	9º	10º	11º	Freq. 12º	12º	Freq. Lic.	Lic.	TOTAL
Oficiais	-	-	-	-	-	-	-	02	-	-	-	03	05
Chefes	-	-	01	-	-	03	01	11	02	06	02	-	26
Agentes	16	04	15	06	08	34	04	21	-	25	03	01	137
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>04</b>	<b>16</b>	<b>06</b>	<b>08</b>	<b>37</b>	<b>05</b>	<b>34</b>	<b>02</b>	<b>31</b>	<b>05</b>	<b>04</b>	<b>168</b>
%	9,5	2,4	9,5	3,6	4,8	22	3	20	1,2	18,5	3	2,4	

Fonte: Recolha de dados – Notas de Assentos – Dez2003

Relativamente aos profissionais com habilitações literárias abaixo do 7.º ano de escolaridade, verifica-se que as idades situam-se entre os 40 e os 59 anos, sendo a maior média de idade (48,2) a dos indivíduos que têm apenas o 4.º ano de escolaridade. Vejamos:

Quadro n.º 26 - HL/Classe de Idades (em 2003)

Ano Escolar/ Classe de Idades	40-49	50-59	TOTAL	Idade Média
4º ano	09	07	16	48,2
5º ano	04	-	04	46,8
6º ano	13	03	16	46,3
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>10</b>	<b>36</b>	

Fonte: Recolha de dados – Notas de Assentos – Dez2003

No que concerne à formação profissional verifica-se, através do quadro n.º 27, que a maior parte dos cursos e acções de formação foram promovidos pela própria instituição e é neste plano que se situam os números mais relevantes em matéria de número de horas de formação. No entanto, podemos observar que a procura de valorização formativa fora da instituição é escassa, limitando-se a um número de

dezanove elementos que frequentaram uma média de uma formação por indivíduo, agravando-se o cenário com a existência de quarenta e quatro profissionais que, ao longo da sua carreira, nunca frequentaram quaisquer acções de formação. Importa salientar que nesta análise não foram contabilizados os cursos de promoção.

Quadro n.º 27 – Desenvolvimento profissional  
Formação Complementar (até 2003)

	Cursos na PSP		Cursos fora da PSP		N.º profissionais sem formação complementar
	N.º Profissionais	N.º Total cursos	N.º Profissionais	N.º Total cursos	
<b>Oficiais</b>	04	10	01	01	01
<b>Chefes</b>	26	66	03	03	-
<b>Agentes</b>	94	209	15	17	43
<b>TOTAL</b>	124	285	19	21	44

Fonte: Recolha de dados – Notas de Assentos – Dez2003

Assim, quando analisamos o universo da PSP do distrito de Beja, no período de Dez/2003, encontramos uma realidade humana com as seguintes características: o efectivo é constituído por cinco Oficiais, vinte e seis Chefes e cento e trinta e sete Agentes e é um meio essencialmente masculino (161 homens e 07 mulheres); 48% do efectivo tem idades entre os 30/39 e 41% entre os 40/49; 149 elementos estão casados; a maior parte dos polícias ingressou na PSP no período compreendido entre os anos de 1990 e 1992 (56) e entre os anos de 1983 e 1985 (35); a fatia mais significativa do efectivo reside em Beja (83), Serpa (19), Moura (18), Cuba (09) e Vidigueira (05); 88 elementos residem na localidade onde nasceram; o efectivo é essencialmente natural de Beja (48), Serpa (27), Moura (16), Cuba (10), Ferreira do Alentejo (10) e Mértola (06); os Oficiais demoram, em média, onze anos para serem colocados no distrito de Beja, os Chefes seis anos e os Agentes quatro anos; até 2003 os Oficiais, no seu conjunto, tiveram 154 dias de baixa (média 30,8 dias/Oficial), os Chefes tiveram 1825 dias (média de 70,2 dias/Chefe) e os Agentes tiveram 14184 dias (média de 103,5 dias/Agente); os serviços com a média individual mais elevada em termos de dias de doença é a patrulha seguida das BIR. No extremo oposto encontra-se o policiamento comunitário e a investigação criminal; ¼ do efectivo já foi punido pelo menos uma vez, sobretudo na classe entre os 40/49 anos de idade (27 punidos), na categoria de Agentes (38) e na função de patrulha (22). A categoria profissional de Agentes é a que tem a menor percentagem de elementos distinguidos ou recompensados formalmente (61,3%) contra os 80,8% dos Chefes e os 64,3% dos Oficiais. Em termos absolutos a patrulha é a actividade com maior número de recompensas acumuladas, fruto do número elevado de profissionais que exerce essas funções; 58% dos polícias do distrito em análise encontra-se sindicalizado (dos quais

84% são Agentes); 82% do efectivo trabalha sob um regime de horário por turnos; 77,4% do efectivo não estudou após o ingresso na PSP e os elementos com habilitações literárias entre o 4.º e o 9.º ano de escolaridade, inclusive, têm ainda um grande peso no universo total (87 elementos). A idade média dos polícias habilitados com o 4.º ano (antiga 4.ª classe) é de 48 anos; e 44 elementos nunca frequentaram cursos ou acções de formação ao longo da sua carreira. Não existe uma procura pela formação fora da instituição. A fatia mais significativa do efectivo já frequentou formação promovida pela própria instituição tendo havido a necessidade, em determinados casos concretos, de recorrer a outras entidades.

Importa ainda referir que a PSP do distrito de Beja é, com base na documentação recolhida, um exemplo daquilo que tem sido a tendência um pouco por todo o país, em matéria de policiamento comunitário (ou de proximidade). A criação de novos serviços tem obrigado à transferência de recursos e a uma maior especialização, sobretudo nos últimos três anos, período que assistiu a um aumento significativo de actividades direccionadas especificamente para uma atitude pró-activa e de aproximação daquele que é o cliente da polícia, ou seja, o cidadão. Vejamos então, de forma muito sumária, como é que têm sido desenvolvidas algumas das novas actividades de iniciativa policial e que, nesse sentido, representam uma mudança de mentalidades e, conseqüentemente, de comportamentos.

A designada Equipa de Policiamento de Bairro tem sido uma iniciativa de sucesso. "Tendo em conta a existência de um bairro periférico com elevado índice de conflitualidade social, problemas de toxicodependência e relações de vizinhança, onde o modelo de policiamento tradicional era já considerado há muito como pouco eficaz em razão da inexistência total de qualquer tipo de interacção da Polícia com a comunidade, optou-se por criar uma equipa que se designou como equipa de policiamento de bairro com o objectivo de, gradualmente, se conseguir uma aproximação polícia-cidadão, consolidando esta relação biunívoca por forma a aquilatar dos principais problemas da comunidade em termos de segurança e assim se poder utilizar uma metodologia pró-activa, abandonando a única e simples actuação reactiva que vinha sendo adoptada. (...). A equipa (...) deverá privilegiar a interacção com a comunidade sem, contudo, se abster de actuar de forma repressiva perante situações em que pela sua gravidade, urgência e perigo na demora não seja possível aguardar a intervenção de outros elementos policiais. (...). Por forma a avaliar a eficácia deste modelo e a eventual transformação do sentimento da população dos bairros em relação à Polícia, estabeleceu-se um protocolo com o ISSSB para estudo, análise, acompanhamento e avaliação do projecto." (...)."(Directiva Operacional NOI/01/03, 2003: 03). No seguimento deste projecto a

PSP reabriu a igreja local, participou em festas escolares, organizou jogos de futebol com os jovens do bairro, promoveu visitas às instalações da PSP e participou em dezenas de outras iniciativas que visaram promover a melhoria das condições de vida dos residentes desse micro-território e, conseqüentemente, aproximar as pessoas à PSP e diminuir a delinquência através de um trabalho “cirúrgico” junto das crianças. Com base no sucesso alcançado, essa experiência foi estendida a mais três bairros da cidade de Beja, culminando numa conferência organizada em parceria entre a PSP e o Departamento de Sociologia da Universidade de Évora, em 26 de Setembro de 2003, para apresentação, análise e discussão pública do projecto.

A Comunicação Social, sobretudo a local, tem dado grande destaque a este tipo de actividades da polícia, facto que revela ser algo que ainda suscita curiosidade, fruto da carga inovadora que comporta. Talvez num futuro próximo estas abordagens sejam encaradas de uma forma mais natural. Vejamos:

“Há ano e meio que a Polícia de Segurança Pública desenvolve acções de integração de crianças e jovens, através do desporto e da recreação nos bairros degradados de Beja. O comandante local da corporação, comissário Luís Moreira, entende que estes aglomerados não podem ser tratados através da acção coerciva, dada a existência de problemas sociais graves. (...) O bairro da Esperança, também conhecido por Carmo Velho, é uma das comunidades abrangidas. (...) A toxicodependência, o desemprego, a pobreza e a instabilidade social entre as comunidades cigana e não cigana, ali residentes, fazem parte do seu quotidiano. (...) É no acompanhamento das crianças e dos jovens que mais apostamos. A mudança de mentalidade tem mais possibilidades de começar por eles. (...)” (Público, 04MAI2004).

“(...) a PSP vai proporcionar (...) aulas de natação na piscina coberta da cidade às crianças residentes nos bairros mais carenciados enquanto que no pavilhão da EB 2+3 de Santa Maria se realizará um torneio de futebol de 5 inter-bairros. (...) A PSP vai ainda colaborar nos programas Solidariedade não é palavra vã – em parceria com a autarquia, de modo a promover a prevenção rodoviária e o convívio entre idosos e alunos de algumas escolas da cidade (...)” (Diário do Alentejo, 07MAI2004: 05).

“Proporcionar aos idosos e reformados do concelho um papel mais activo na comunidade e, simultaneamente, dinamizar acções pedagógicas de prevenção rodoviária, cidadania e respeito pelo meio ambiente circundante junto das crianças é o grande objectivo de um projecto que está a ser desenvolvido em parceria pela Câmara Municipal de Beja e pela PSP (...)” (Diário do Alentejo, 20FEV2004: 13)

“Contamos com todos é a designação do programa integrado no Projecto Municipal de Prevenção Primária das Toxicodependências, que está em curso no Bairro da Esperança, numa parceria conjunta de várias entidades, entre elas a Polícia de Segurança Pública de Beja que, através do Governo Civil do Distrito, pediu às sociedades

desportivas dos três grandes clubes nacionais, a oferta de equipamentos para utilização pelos jovens daquela comunidade desfavorecida. (...) Agora exige-se da polícia uma atitude pró-activa, em relação não só aos problemas de segurança das comunidades, mas também aos seus problemas sociais, e não aquela forma clássica e reactiva que vínhamos assistindo até aqui. (...). Os frutos do projecto serão visíveis com o tempo, (...), porque todo o trabalho que está a ser desenvolvido junto das crianças e de alguns jovens no futuro terá os seus frutos e permitirá que a polícia tenha um tipo de intervenção diferente neste tipo de comunidades carenciadas.” (Diário do Alentejo, 06FEV2004: 16).

A experiência do programa Escola Segura nas cidades de Beja e Moura tem sido igualmente muito visível, “(...) privilegiando-se o policiamento preventivo nos horários de entrada e saída dos alunos (...). No âmbito da proximidade pretendida para o programa, procurou intensificar-se a acção dos elementos afectos ao programa em termos de acções de sensibilização da comunidade escolar para a problemática da segurança em geral e, sobretudo, para a área da prevenção rodoviária (...) por forma a aumentar as competências dos elementos afectos ao programa Escola Segura, frequentaram os mesmos um curso de prevenção primária, organizado pelo Núcleo de Formação do IDT (...).”(Directiva Operacional NOI/01/03, 2003: 04).

No programa Comércio Seguro “o elemento que enquadra o programa desenvolve dois tipos de acção distintos, a saber: contacto directo com os profissionais do sector para aquilatar das suas principais preocupações e anseios em termos de segurança e sensibilização para adopção de medidas passivas e/ou activas de segurança em relação aos estabelecimentos; actuação preventiva e pró-activa em termos de segurança física dos estabelecimentos. Desempenha a primeira acção sempre uniformizado e a segunda umas vezes uniformizado, outras à civil, consoante as circunstâncias.” (Directiva Operacional NOI/01/03, 2003: 04).

Em 22 de Dezembro de 2003 foi assinado um protocolo entre o Comando de Polícia de Beja e o Centro Social e Cultural Recreativo do Bairro da Esperança, o Centro de Atendimento de Toxicodependentes de Beja, o Instituto Português da Juventude e o ISSSB, a fim de estabelecer um conjunto de mecanismos de cooperação entre as diversas entidades e melhorar os mecanismos de reinserção social. O Comando de Polícia de Beja celebrou um protocolo de parceria com o ISSSB para a constituição de um Núcleo Inter-institucional para a não violência.

Uma das iniciativas mais recentes da PSP do distrito de Beja é designada como Ensino Universitário/Segurança Superior e, tal como acontece com o projecto Escola Segura, também aqui se procura a aproximação e a segurança dos estudantes, mas ao nível do ensino superior. Os objectivos deste novo serviço foram previstos num

documento com o seguinte articulado: "implementar um projecto, cujo objectivo máximo seja garantir e/ou melhorar a segurança dos estudantes do ensino superior em Beja. Este projecto consubstanciar-se-á na criação de uma equipa numa 1.ª fase com 1/2 elemento(s) e numa 2.ª fase, caso seja viável e se torne necessário, o recompletamento com outro elemento. Será um programa onde se tentará criar uma interacção, cooperação e relacionamento prático entre as Forças de Segurança e os interlocutores directos do mesmo, isto é, alunos staff das Escolas e Direcções das Universidades, participando directa e activamente na melhoria das condições de vida destes grupos alvo, nomeadamente através da detecção e prevenção dos ilícitos criminais. Esta equipa, para a consecução do objectivo deverá: (...); promover contactos regulares com as Associações de Estudantes, representantes de Professores e os representantes dos Conselhos Directivos dos diversos estabelecimentos do ensino superior; efectuar levantamento da realidade estudantil nesta vertente; (...)" (Projecto Ensino Universitário, 2003). Em 08 de Maio de 2003 foi constituída formalmente uma equipa constituída por um Chefe e um Agente que ficam a partir daquela data, adstritos exclusivamente ao Projecto de Policiamento Ensino Universitário/Segurança Superior.

O projecto Idosos em Segurança ainda está num estágio muito embrionário mas, de uma maneira geral, visa essencialmente o apoio, a segurança e o acompanhamento próximo de uma franja muito vulnerável da população. Na prática, a agente do sexo feminino destacada para o efeito tem a responsabilidade de proceder ao levantamento dos idosos que residem sozinhos, visita-los pontualmente, aconselha-los em matéria de comportamentos defensivos, assegurar um ambiente seguro nos dias de levantamento das reformas, etc.

Por fim, importa salientar que, em Agosto de 2004, a PSP, com o apoio financeiro do Governo Civil de Beja, criou um espaço físico para aconselhamento e apoio a vítimas de crime. Uma sala cujos quadros e mobílias foram meticulosamente seleccionados para um atendimento tranquilo e apaziguador. Neste momento estão a decorrer conversações com alguns estabelecimentos de ensino superior no sentido de garantir a funcionalidade do gabinete. Também em Setembro de 2004 os sete elementos que exercem funções nos projectos de proximidade foram colocados sob a coordenação de um Chefe (recém-licenciado em Direito), criando-se um serviço autónomo dos restantes, na perspectiva de se concertar uma estratégia global de proximidade.

No entanto, as mudanças exógenas não obrigaram somente a criação de serviços direccionados sobretudo para a prevenção. Face às realidades criminais emergentes, tendencialmente grupais e mais violentas, o Comando de Beja, tal como em todo o dispositivo nacional, constituiu três Brigadas de Intervenção Rápida constituídas por

grupos de cinco polícias que “desenvolvem a sua actuação (...) na dependência directa do Comandante da Esquadra Sede, sendo utilizadas preferencialmente nos períodos de maior concentração de pessoas e, sobretudo, no período nocturno dos fins de semana, vésperas de feriado e quintas-feiras, em apoio, complemento e reforço do policiamento normal. Apoiam as acções desencadeadas pela Esquadra de Investigação Criminal, nomeadamente acções de cumprimento de mandados de busca e/ou detenção e em todas aquelas em que, por norma, seja previsível um maior índice de conflitualidade (...)” (Directiva Operacional NOI/01/03, 2003: 02). Apesar de ter alguma função dissuasora é sobretudo uma resposta mais reactiva e agressiva para um mundo que, também ele, está cada vez mais instável.

Mas estas mudanças apresentam também alguns efeitos perversos. Na verdade, os recursos que são “injectados” nos novos projectos e empossados de novas especializações e desafios, são oriundos de uma fonte: a Esquadra Sede, serviço a onde vão “beber” os restantes departamentos. É daí que vêm os elementos da investigação criminal, do trânsito, da Escola Segura, do Policiamento de Bairro, do Comércio Seguro, das BIR, etc. Desta forma, é fácil perceber porque é que a Esquadra Sede é a unidade com maior número de elementos punidos, para além do facto de ter uma actividade específica que, na óptica dos actores internos, conforme vamos constatar no seguimento da presente investigação, é a mais menosprezada: a patrulha. Surge então um dilema: por um lado é urgente apetrechar a PSP de instrumentos que correspondam às expectativas das pessoas, criando-se novos serviços e fomentando a especialização mas, por outro lado, ao querer estabelecer uma prestação de serviço de qualidade, acaba-se por tecer uma primeira linha de acção constituída por pessoas desmotivadas, porque são aquelas que foram rejeitadas ou não foram escolhidas para abraçarem um desafio. Este parece-me ser, de facto, um dos maiores desafios da política de GRH na PSP, que será melhor explorado no decurso deste estudo.

#### IV. QUESTÕES METODOLÓGICAS

##### ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO GERAL

Neste momento, importa apresentar as opções enveredadas em termos metodológicos pois, conforme refere Quivy e Campenhoudt, “Uma investigação social não é (...) uma sucessão de métodos e técnicas estereotipadas que bastaria aplicar tal e qual se apresentam, numa ordem imutável. A escolha, a elaboração e a organização dos processos de trabalho variam com cada investigação específica.” (Quivy e Campenhoudt, 1998: 18). Nessa medida, importa clarificar o porquê dos caminhos delineados, as técnicas de recolha e a forma do tratamento dos dados, a estrutura do guião da entrevista e os obstáculos epistemológicos que tiveram de ser ultrapassados, um conjunto de questões fundamentais que teceram o processo que permitiu atingir este produto final. “Gaston Bachelard resumiu o processo científico em algumas palavras: «O facto científico é conquistado, construído e verificado»: conquistado sobre os preconceitos; construído pela razão; verificado nos factos.” (Quivy e Campenhoudt, 1998: 25), que deve assentar num método que, segundo João Ferreira de Almeida e José Madureira Pinto, é uma estratégia integrada de pesquisa que “organiza criticamente as práticas de investigação.” (Silva e Pinto, 2001: 129).

Por querer estudar o caso do Comando de Polícia de Beja foi prioritário equacionar, antes de tudo, um pedido de autorização para iniciar a minha investigação pois “é muito importante que o rigor dos padrões éticos seja sempre respeitado.” (Bell, 2002: 75). Nessa perspectiva, encetei uma conversa informal com o comandante da polícia do distrito em análise, para auscultá-lo relativamente à viabilidade do investimento numa investigação deste cariz – em uma instituição pouco habituada a mostrar o seu lado menos visível – e obter a sua aprovação. Tendo conseguido a autorização, formulei posteriormente um pedido formal dirigido ao Director Nacional da PSP para levar a cabo a minha investigação, logo que tive um esquema de trabalho autorizado (Bell, 2002) pela Comissão do Curso de Mestrado em Sociologia.

Optei pelo estudo de caso pois este método “é especialmente indicado para investigadores isolados, dado que proporciona uma oportunidade para estudar, de uma forma mais ou menos aprofundada, um determinado aspecto de um problema em pouco tempo” (Bell 2002: 22). De facto julgo ser a melhor estratégia metodológica pois como refere Greenwood o método do estudo de caso “consiste no exame intensivo, tanto em amplitude como em profundidade e utilizando todas as técnicas disponíveis, de uma amostra particular, seleccionada de acordo com determinado objectivo (ou, no máximo, de um certo número de unidades de amostragem), de um fenómeno social,

ordenando os dados resultantes por forma a preservar o carácter unitário da amostra, com a finalidade última de obter uma ampla compreensão do fenómeno na sua totalidade.” (Lima, 1995: 18).

A presente investigação assenta no paradigma qualitativo, com a convicção de que os resultados da investigação não são menos rigorosos por ter posto de lado o paradigma quantitativo, pois “o rigor não é exclusivo da quantificação, nem tão pouco a quantificação garante por si a validade e a fidedignidade que se procura.” (Silva e Pinto, 2001: 103), porque de facto, “nem o qualitativo nem o quantitativo garantem uma objectividade total; tendem apenas a assegurar um procedimento o mais objectivo possível” (Albarello et al., 1997: 85), sendo certo que os “métodos quantitativos são inadequados ao estudo de fenómenos únicos, às análises de sociologia histórica ou do funcionamento de sociedades restritas: a análise qualitativa será nestes casos, apropriada.” (Lima, 1995: 24).

Nessa medida utilizei, como técnicas de recolha de dados, a pesquisa documental e o inquérito por entrevista. A análise documental, como refere J. Chaumier (1974) é “uma operação ou um conjunto de operações visando representar o conteúdo de um documento sob uma forma diferente da original, a fim de facilitar num estado ulterior, a sua consulta e referenciação.” (Bardin, 2000: 45). Analisei diversos documentos, nomeadamente, Circulares, Determinações Internas, Ordens de Serviço, Notas de Assentos, etc., uma panóplia de textos e documentos com expressiva relevância para o tema em análise. Assim, para além de algumas das obras mais relevantes no domínio da sociologia, dos recursos humanos e de textos sobre a instituição policial, li o máximo sobre este tema através de outras fontes documentais: os organigramas da instituição, as escalas de serviço, artigos da imprensa, alguns resumos de teses, etc. Apesar de estar ciente das limitações, pretendi desta forma ficar munido de abordagens e métodos que porventura não me tenham ocorrido antes, como também sobre formas de classificação e apresentação da minha própria informação evitando a informação desnecessária e fomentando o hábito de registar a informação proveniente das leituras, de forma que possa ser compreendida muito tempo depois (Bell, 2002). Tive ainda o cuidado de recolher textos que apresentassem abordagens diversificadas do fenómeno estudado (Quivy e Campenhoudt, 1998). Nesta etapa foram fundamentais as grelhas de leitura, através das quais, meses mais tarde, consegui, com maior facilidade, cruzar os diversos contributos recolhidos de inúmeros autores, através da selecção de fragmentos que foram recortados do *corpus* das obras.

Elaborei um modelo informático onde sistematizei a informação pertinente extraída das designadas Notas de Assento – num total de 168 – que consubstanciam verdadeiros registos biográficos, com uma riqueza de informação extraordinária, pois materializam

a história da carreira dos profissionais da Polícia, registando toda a informação sobre as atitudes dos funcionários: a data de ingresso na instituição, as habilitações literárias, os cursos e acções de formação frequentados, a naturalidade, as funções desempenhadas e as actuais, casamentos, divórcios, as recompensas e as distinções, as punições, o tempo de doença, a distribuição geográfica da área de residência, etc. Esta sistematização permitiu-me, mais tarde, proceder à caracterização do objecto de estudo com maior facilidade.

Para além da pesquisa documental utilizei o inquérito por entrevista semidirectiva, pois é de facto uma técnica com uma grande adaptabilidade (Bell, 2002). “Um entrevistador habilidoso consegue explorar determinadas ideias, testar respostas, investigar motivos e sentimentos (...).” (Bell, 2002: 118). “A entrevista semidirectiva, ou semidirigida, é certamente a mais utilizada em investigação social. É semidirectiva no sentido em que não é inteiramente aberta nem encaminhada por um grande número de perguntas precisas. Geralmente, o investigador dispõe de uma série de perguntas-guias, relativamente abertas, a propósito das quais é imperativo receber uma informação da parte do entrevistado.” (Quivy e Campenhoudt, 1998: 192). Na verdade, a “entrevista é o instrumento mais adequado para delimitar os sistemas de representações, de valores, de normas veiculadas por um indivíduo.” (Albarello et al., 1997: 89). “Principais vantagens: o grau de profundidade dos elementos de análise recolhidos. A flexibilidade e a fraca directividade do dispositivo que permite recolher testemunhos e as interpretações dos interlocutores, respeitando os próprios quadros de referência – a sua linguagem e as suas categorias mentais.” (Quivy e Campenhoudt, 1998: 194). “A entrevista semidirectiva (por vezes chamada clínica ou estruturada): o entrevistador conhece todos os temas sobre os quais tem de obter reacções por parte do inquirido, mas a ordem e a forma como os irá introduzir são deixados ao seu critério, sendo apenas fixada uma orientação para o início da entrevista” (Ghiglione e Matalon, 2001: 64). “(...) num dos pólos, o entrevistador favorece a expressão mais livre do seu interlocutor, intervindo o menos possível; no outro, é o entrevistador quem estrutura a entrevista a partir de um objecto de estudo estritamente definido. (...) na *entrevista semidirectiva*, situamo-nos num nível intermédio, ao respondermos a duas exigências que podem parecer contraditórias. Por um lado, trata-se de permitirmos que o próprio entrevistado estruture o seu pensamento em torno do objecto perspectivado, e daí o aspecto parcialmente «não directivo». Por outro lado, porém, a definição do objecto de estudo elimina do campo de interesse diversas considerações para as quais o entrevistado se deixa naturalmente arrastar, ao sabor do seu pensamento, e exige o aprofundamento de pontos que ele próprio não teria explicitado, e daí, desta vez, o aspecto parcialmente «directivo» das intervenções do entrevistador.” (Albarello et al., 1997: 87).

Este patamar situou-se em dois planos de análise pois agrupei os inquiridos em dois grupos distintos, ou seja: por um lado, entrevistei uma amostra de vinte e dois polícias, considerados informantes-chave; bem como onze actores externos que, não tendo funções policiais, têm um conhecimento da instituição policial considerado minimamente sólido, com base no relacionamento muito próximo com a mesma. Desta forma pude triangular a informação recolhida junto dos polícias com os informantes privilegiados externos. Pretendi assim escutar os polícias e perceber a sua visão da Organização onde exercem funções, nomeadamente através da representação que têm da profissão polícia; a visão que consideram que a sociedade tem da PSP; e como é que as mudanças sociais têm influenciado a Organização, triangulando os resultados com a perspectiva dos actores externos.

### CARACTERIZAÇÃO DOS INQUIRIDOS

Na linha de pensamento de Quivy e Campenhoudt, “o que caracteriza os sociólogos é estudarem os conjuntos sociais (por exemplo, uma sociedade global ou organizações concretas dentro de uma sociedade global) enquanto totalidades diferentes da soma das suas partes. São os comportamentos de conjunto que lhes interessam em primeiro lugar (...). Porém, mesmo neste tipo de investigações especificamente sociológicas, as informações úteis, muitas vezes, só podem ser obtidas junto de elementos que constituem o conjunto.” (Quivy e Campenhoudt, 1998: 159). Nesta perspectiva a escolha dos informantes-chave é fundamental.

Relativamente à amostra do pessoal com funções policiais procurei seleccionar uma amostra não probabilística intencional (D’Oliveira, 2002), um conjunto de informantes-chave, no sentido de contemplar todos os departamentos existentes na PSP do distrito de Beja e um testemunho de um Oficial que exerce funções de direcção na DN/PSP. Na selecção tive em consideração diversos factores – na perspectiva de reter um grupo heterogéneo – nomeadamente o serviço, as funções, o sexo, o tempo de serviço (pessoas com mais de dez anos de serviço) e as categorias profissionais, ou seja, inquiridos pertencentes às diversas classes: Oficiais, Chefes e Agentes. Vejamos:

Oficial (comissário) que exerce funções como Chefe da Divisão de Prevenção da Criminalidade e Delinquência do Departamento de Operações da DN/PSP, licenciado em ciências policiais, pós-graduado em ciências criminais e mestrando em ciência política [E03];

Oficial (comissário) que exerce funções como Comandante em Substituição do Comando de Polícia de Beja, licenciado em ciências policiais [E25];

**Chefe que exerce funções administrativas no Comando de Polícia de Beja, titular do 12.º ano de escolaridade [E04];**

**Chefe que exerce funções no projecto “Ensino Universitário/Segurança Superior” na Esquadra Sede, frequenta o 5.º ano da licenciatura em Direito [E08];**

**Chefe que exerce funções de supervisão na Esquadra Sede, titular do 12.º ano de escolaridade [E16];**

**Agente Principal que exerce funções no projecto “Policimento de Bairro” na Esquadra Sede, titular do 12.º ano de escolaridade [E06];**

**Agente Principal que exerce funções como motorista de carro-patrolha na Esquadra Sede, titular do 12.º ano de escolaridade [E22];**

**Agente Principal que exerce funções no projecto “Idosos em Segurança” na Esquadra Sede, titular do 11.º ano de escolaridade [E14];**

**Agente Principal que exerce funções de patrulha na Esquadra Sede, titular do 9.º ano de escolaridade [E31];**

**Agente Principal que exerce funções de patrulha na Esquadra Sede, titular do 9.º ano de escolaridade [E32];**

**Chefe que exerce funções de supervisão na Esquadra de Trânsito, titular do 12.º ano de escolaridade [E12];**

**Agente Principal que exerce funções operacionais na Esquadra de Trânsito, frequenta o 1.º ano da licenciatura em Direito [E07];**

**Agente Principal que exerce funções administrativas na Esquadra de Trânsito, titular do 11.º ano de escolaridade [E01];**

**Agente Principal que exerce funções operacionais na Esquadra de Trânsito, titular do 12.º ano de escolaridade [E10];**

**Agente Principal que exerce funções administrativas na Esquadra de Trânsito, frequenta o 3.º ano da licenciatura em Gestão de Empresas [E29];**

**Oficial (subcomissário) que exerce funções como Comandante da Esquadra de Moura, titular do 11.º ano de escolaridade [E27];**

**Chefe que exerce funções de supervisão na Esquadra de Moura, titular do 9.º ano de escolaridade [E30];**

**Agente Principal que exerce funções no projecto “Escola Segura” da Esquadra de Moura, titular do 9.º ano de escolaridade [E26];**

**Agente Principal que exerce funções de patrulha/atendimento na Esquadra de Moura, titular do 9.º ano de escolaridade [E28];**

**Subchefe que exerce funções de supervisão na Secção Policial de Investigação Criminal, titular do 12.º ano de escolaridade [E11];**

**Agente Principal que exerce funções de investigação criminal na Secção Policial de Investigação Criminal, titular do 9.º ano de escolaridade [E05];**

Agente Principal que exerce funções de investigação criminal na Secção Policial de Investigação Criminal, titular do 10.º ano de escolaridade [E09].

A amostra tem uma percentagem significativa de inquiridos do sexo masculino (86%) e somente 14% do sexo feminino. No entanto a proporção existente no universo global é ligeiramente inferior, ou seja, sete mulheres para cento e sessenta e um homens.

Quadro n.º 28 – Actores Internos

Sexo	N.º	%
Masculino	19	86
Feminino	03	14
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100</b>

Fonte: Recolha de dados – Entrevistas2004

Quadro n.º 29 – Actores Internos  
Categorias profissionais

Categoria Profissional	N.º
Oficiais	03
Chefes	06
Agentes	13
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>

Fonte: Recolha de dados – Entrevistas2004

Conforme se pode verificar no quadro supra, a amostra de actores internos é constituída por três Oficiais, seis Chefes e treze Agentes, perfazendo um total de vinte e dois inquiridos.

Quadro n.º 30 – Actores Internos  
Sexo/Habilitações Académicas

Sexo/ Habilitações académicas	9º ano	10º ano	11º ano	12º ano	Freq. Lic.	Lic.	+ Lic.	TOTAL
Masculino	06	-	01	07	03	01	01	19
Feminino	-	01	02	-	-	-	-	03
<b>TOTAL</b>	<b>06</b>	<b>01</b>	<b>03</b>	<b>07</b>	<b>03</b>	<b>01</b>	<b>01</b>	<b>22</b>

Fonte: Recolha de dados – Entrevistas2004

As habilitações literárias dos inquiridos situam-se acima dos oito anos de escolaridade, havendo três actores internos que estão a frequentar cursos superiores e outros dois que são licenciados, um dos quais é titular de uma pós-graduação.

Quadro n.º 31 – Actores Internos  
Tempo de Serviço na PSP

N.º de entrevistados	Tempo de Serviço (anos)
05	11
06	12
02	13
01	14
01	15
02	16
01	20
02	21
01	22
01	23
<b>Total/Duração média de serviço</b>	<b>22</b>
	<b>16,7</b>

Fonte: Recolha de dados – Entrevistas2004

Os actores internos entrevistados têm uma duração média de serviço de 16,7 anos. 50% dos inquiridos tem entre onze a doze anos de serviço, havendo cinco polícias com vinte ou mais anos de actividade profissional.

Quadro n.º 32 – Actores Internos  
Distribuição por Serviços/Sexo

Serviços/Sexo	Masculino	Feminino	TOTAL
<b>DN/PSP</b>	01	-	<b>01</b>
<b>Serviços do Comando</b>	02	-	<b>02</b>
<b>Esquadra Trânsito</b>	04	01	<b>05</b>
<b>Esquadra Sede</b>	06	01	<b>07</b>
<b>Esquadra de Moura</b>	04	-	<b>04</b>
<b>SIC</b>	02	01	<b>03</b>
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>03</b>	<b>22</b>

Fonte: Recolha de dados – Entrevistas2004

Os actores internos são oriundos dos mais diversos serviços: das quatro subunidades operacionais (Esquadra Sede, Esquadra de Moura, Esquadra de Trânsito e Secção Policial de Investigação Criminal) e de serviços administrativos (DN/PSP e Comando) e tentou-se abranger o maior leque de funções possível.

Quadro n.º 33 – Actores Internos  
Serviços/Funções

Serviço/ Funções	Direcção	Activid. administ.	Inv. Criminal	Trânsito	Patrulha	Polic. Comunit.	Supervisão	Motorista	Total
DN/PSP	01	-	-	-	-	-	-	-	01
Serviços Comando	01	01	-	-	-	-	-	-	02
Esq.º Trânsito	-	02	-	02	-	-	01	-	05
Esq.º Sede	-	-	-	-	02	03	01	01	07
Esq.º Moura	01	-	-	-	01	01	01	-	04
SIC	-	-	02	-	-	-	01	-	03
<b>TOTAL</b>	<b>03</b>	<b>03</b>	<b>02</b>	<b>02</b>	<b>03</b>	<b>04</b>	<b>04</b>	<b>01</b>	<b>22</b>

Fonte: Recolha de dados – Entrevistas2004

Quadro n.º 34 – Actores Internos  
Funções/Habilitações Literárias

Funções/Habilitações Literárias	9º ano	10º ano	11º ano	12º ano	Freq. Lic.	Lic.	+ Lic.	Total
Direcção	-	-	01	-	-	01	01	03
Actividade Administ.	-	-	01	01	01	-	-	03
Investigação Criminal	01	01	-	-	-	-	-	02
Trânsito	-	-	-	01	01	-	-	02
Patrulha	03	-	-	-	-	-	-	03
Polic. Comunitário	01	-	01	01	01	-	-	04
Supervisão	01	-	-	03	-	-	-	04
Motorista	-	-	-	01	-	-	-	01
<b>TOTAL</b>	<b>06</b>	<b>01</b>	<b>03</b>	<b>07</b>	<b>03</b>	<b>01</b>	<b>01</b>	<b>22</b>

Fonte: Recolha de dados – Entrevistas2004

A informação obtida através dos actores internos, foi triangulada com os dados recolhidos junto de onze informantes privilegiados que, não sendo profissionais de polícia, são indubitavelmente pessoas que lidam muito de perto com a PSP, sobretudo a polícia do distrito de Beja; para além de serem detentores de uma experiência e uma sensibilidade supostamente esclarecida, face à questão da interacção entre a PSP e a sociedade. Este conhecimento consistente deve-se sobretudo às posições profissionais que os inquiridos ocupam, em domínios como o Ministério Público, a Ordem dos Advogados, os Bombeiros e a Protecção Civil, a Comunicação Social, o Ensino, o Governo Civil, a Igreja, etc. Vejamos:

Presidente da Comissão para a Dissuasão da Toxicoddependência do Distrito de Beja, licenciado em Psicologia [E19];

Director da Unidade de Prevenção de Beja do Instituto Português da Droga, licenciado em Ciências da Educação e pós-graduado em Problemas Jurídicos da Droga e da Toxicoddependência pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa [E20];

Procurador da República do Círculo Judicial de Beja, licenciado em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra [E24];

Presidente da Delegação da Comarca de Beja da Ordem dos Advogados, licenciada em Direito pela Universidade Lusíada de Lisboa [E21];  
 Correspondente do Jornal *O Público* no distrito de Beja, licenciado em Ciências da Comunicação [E18];  
 Reitor do Seminário Diocesano de Beja, doutor em Teologia Moral pela Academia Afonsiana da Universidade Lateranense de Roma [E15];  
 Directora do Instituto Português da Juventude de Beja, licenciada em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa [E33];  
 Coordenador Distrital do Serviço Nacional de Bombeiros e Protecção Civil de Beja, engenheiro agrário [E17];  
 Chefe de Gabinete do Governador Civil de Beja, projectista de Construção Civil [E23];  
 Aluna do 4.º ano da licenciatura em Serviço Social que se encontra a estagiar na PSP de Beja desde o ano lectivo de 2002/2003 [E13];  
 Assistente Administrativa Especialista do Comando de Polícia de Beja, titular do 11.º ano de escolaridade [E02].

Quadro n.º 35 – Actores Externos

Sexo	N.º	%
Masculino	07	64
Feminino	04	46
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

Fonte: Recolha de dados – Entrevistas2004

Os actores externos são uma amostra constituída por sete homens e quatro mulheres, com formações académicas muito dispersas, abrangendo áreas como a Teologia, o Direito, a Engenharia Agrária, a Psicologia, as Ciências da Educação e as Ciências da Comunicação. Dos onze inquiridos apenas dois não são licenciados, um é titular do grau de doutor e outro possui uma pós-graduação (quadros n.º 36 e 37).

Quadro n.º 36 – Actores Externos  
Sexo/Área de Formação

Sexo/Área de formação	Direito	Ciências Educação	Psicologia	Ciências Comunicação	Engenharia Agrária	Teologia Moral	Serviço Social	Sem Formação Superior	TOTAL
Masculino	01	01	01	01	01	01	-	01	07
Feminino	02	-	-	-	-	-	01	01	04
<b>TOTAL</b>	<b>03</b>	<b>01</b>	<b>01</b>	<b>01</b>	<b>01</b>	<b>01</b>	<b>01</b>	<b>02</b>	<b>11</b>

Fonte: Recolha de dados – Entrevistas2004

Quadro n.º 37 – Actores Externos  
Sexo/Habilitações Académicas

Sexo/Habilitações académicas	11.º ano	12.º ano	Freq. Lic.	Bacharel	Lic.	+ Lic.	TOTAL
Masculino	-	01	-	01	03	02	07
Feminino	01	-	01	-	02	-	04
<b>TOTAL</b>	<b>01</b>	<b>01</b>	<b>01</b>	<b>01</b>	<b>05</b>	<b>02</b>	<b>11</b>

Fonte: Recolha de dados – Entrevistas2004

## O GUIÃO DA ENTREVISTA

Conforme refere Boaventura de Sousa Santos, “Uma pergunta elementar é uma pergunta que atinge o magma mais profundo da nossa perplexidade individual e colectiva com a transparência técnica de uma fisga.” (Santos, 2002a: 08). Foi por isso muito importante o processo de construção do guião, uma grelha de questões que se complementam, pois pretendia-se conseguir tocar nos pontos considerados essenciais dando, contudo, a possibilidade aos inquiridos de poderem expressar livremente a sua visão da realidade.

A ordem pela qual as questões são colocadas é fundamental para que a pessoa inquirida possa familiarizar-se e consolidar a sua visão sobre o tema abordado, na medida em que, eventualmente, até aquele momento, ainda não tinha sido alvo de qualquer reflexão pessoal (Ghiglione e Matalon, 2001). Assim, dividi as questões em três grupos: i) Grupo profissional [através deste bloco de questões tentei captar a representação da profissão polícia na óptica interna, as actividades da profissão que dão maior e menor satisfação, a formação exigida para o ingresso na profissão e os aspectos mais positivos e negativos da profissão]; ii) Organização [interacção entre os cidadãos e a polícia, alterações a encetar para melhorar a imagem organizacional, recursos humanos e materiais e capacidade de intervenção] ; iii) e Meio Envoltente [o papel actual da polícia na sociedade, as mudanças sociais e repercussões na PSP, a representação da profissão polícia na óptica externa e, por fim, a integração da PSP na sociedade]. Vejamos:

### I. Guião para os informantes-chave com funções policiais

#### A) Grupo profissional

A1 (I) De uma forma global, qual é a representação que tem, neste momento, da profissão polícia (PSP)? Justifique.

A2 (I) Na sua perspectiva, quais são as actividades da profissão polícia que lhe dão maior satisfação? E as que lhe dão menor satisfação? Justifique.

A3 (I) Considera que a formação inicial exigida legalmente para a preparação dos Agentes e Oficiais é suficiente para um bom desempenho profissional dos mesmos? Explícite.

A4 (I) Identifique os aspectos que considera mais positivos e mais negativos na profissão polícia neste momento. Justifique.

#### B) Organização

B1 (I) Tendo presente o seu local de trabalho e a área sócio-geográfica de intervenção da PSP, como é que caracteriza a relação da PSP com os cidadãos? Explícite.

B2 (I) Na sua opinião, que alterações é que devem ser encetadas para melhorar, de uma forma global, a imagem institucional junto dos cidadãos? Aponte as áreas mais prementes.

B3 (I) Na sua opinião, possui a PSP os necessários recursos humanos e técnicos para a resolução dos problemas com que lida diariamente? Explícite.

B4 (I) Como é que perspectiva a melhoria da capacidade de intervenção da PSP? Explícite.

#### C) Meio envolvente

C1 (I) Qual é, na sua opinião, o papel actual da PSP na sociedade e que evolução é que tem ocorrido até culminar ao presente estado? Justifique.

C2 (I) Considera que algumas mudanças sociais verificadas em Portugal têm contribuído para a mudança na própria PSP? Identifique, se possível, algumas dessas mudanças sociais e as consequentes repercussões na PSP.

C3 (I) De uma forma global, qual é a representação que considera que a sociedade portuguesa tem da profissão polícia?

C4 (I) Como é que vê a integração da PSP na sociedade portuguesa?

### II. Guião para os informantes-chave externos

Alguns dos tópicos foram modificados para os actores externos, pois havia questões cuja orientação e aplicabilidade não faziam sentido neste caso em concreto. Acrescentou-se a questão A2 (II) na perspectiva de aferir a profissão polícia enquanto actividade de risco e se seria um dos aspectos mais negativos da profissão. A enumeração das questões colocadas aos actores internos é diferente das que foram colocadas aos externos, no sentido de facilitar a identificação das respostas.

#### A) Grupo profissional

A1 (II) De uma forma global, qual é a representação que tem, neste momento, da profissão polícia (PSP)? Justifique.

A2 (II) Na sua opinião, considera a PSP uma profissão de risco? Explícite.

A3 (II) Identifique os aspectos que considera mais positivos e mais negativos na profissão polícia neste momento. Justifique.

#### B) Organização

B1 (II) Como é que caracteriza a relação da PSP com os cidadãos? Explícite.

B2 (II) Na sua opinião que alterações é que devem ser encetadas para melhorar, de uma forma global, a imagem institucional junto dos cidadãos? Aponte as áreas mais prementes.

B3 (II) Na sua opinião, possui a PSP os necessários recursos humanos e técnicos para a resolução dos problemas com que lida diariamente? Explícite.

B4 (II) Como é que perspectiva a melhoria da capacidade de intervenção da PSP? Explícite.

#### C) Meio envolvente

C1 (II) Qual é, na sua opinião, o papel actual da PSP na sociedade e que evolução é que tem ocorrido até culminar ao presente estado? Justifique.

C2 (II) Considera que algumas mudanças sociais verificadas em Portugal têm contribuído para a mudança na própria PSP? Identifique, se possível, algumas dessas mudanças sociais e as consequentes repercussões na PSP.

C3 (II) De uma forma global, qual é a representação que considera que a sociedade portuguesa tem da profissão polícia?

C4 (II) Como é que vê a integração da PSP na sociedade?

### PROCEDIMENTOS NA PREPARAÇÃO E EXECUÇÃO DAS ENTREVISTAS

No início da entrevista, para além das apresentações genéricas relacionadas com o entrevistador, foi explicado aos inquiridos o âmbito do presente instrumento de recolha de dados, informando inclusivamente a especialização, a universidade, o tema, o orientador, os objectivos e as motivações que me levaram a optar por este tema.

Aquando da execução das entrevistas aos actores internos, privilegiei o local de trabalho, pois deve-se “utilizar esse lugar quando o tema do inquérito estiver efectivamente ligado à actividade profissional ou às condições de trabalho. (Ghiglione e Matalon, 2001: 160). Foi solicitado aos inquiridos que, na medida do possível, tentassem expressar a sua verdadeira posição sobre os assuntos a abordar, sem constrangimentos, e que não encarassem a figura do entrevistador como pertencendo à organização policial, mas antes como um estudante universitário. Apesar de inicialmente ter sido difícil o “corte umbilical” verifiquei que, no decorrer da conversa,

os inquiridos estavam cada vez mais soltos na forma como se expressavam e sentiam as questões.

A tarefa foi menos simples para o investigador pois teve de se “despir do uniforme” e começar a agir e a pensar sem os esquemas mentais enraizados que constituem a sua forma de ver a instituição e a profissão polícia. “O entrevistador deve ser lúcido perante si próprio. Deve manter as distâncias relativamente às suas próprias percepções, a fim de poder captar universos de pensamento muito afastados do seu.” (Albarello et al., 1997: 101). Tentei desta forma encontrar um ponto de equilíbrio entre a minha visão enquanto investigador (etic) e a visão do ponto de vista dos informantes (emic), contudo, “embora a informação assim obtida, indirectamente, não se possa dispensar, é necessário ter permanentemente em conta que são sempre depoimentos elaborados através de sistemas de representações próprios do contexto social local e do lugar social específico dos indivíduos em causa.” (Silva e Pinto, 2001: 139). Assim, tive sempre bem enraizado no meu espírito que o inquirido por entrevista “é uma técnica altamente subjectiva, havendo por isso sempre o perigo de ser parcial” (Bell, 2002: 118), e que nas entrevistas o inquirido tem a tendência para dar uma imagem favorável ou normal de si próprio (Ghiglione e Matalon, 2001). Conforme questionou Gunnar Myrdal, “Como se poderá evitar que os vieses decorrentes da própria personalidade do cientista, do seu tempo e do seu ambiente local e de classe influenciem a direcção da sua busca dos factos e as suas inferências a partir destes?” (Nunes, 2001: 92).

Foi de facto um verdadeiro desafio transpor este obstáculo. Mas para isso foi fundamental a minha ausência, durante oito meses, do espaço em análise, o que me proporcionou algum distanciamento do objecto de estudo e, conseqüentemente, uma reflexão sujeita a uma menor pressão das diversas condicionantes inerentes ao facto de trabalhar no cenário que se encontra sob investigação. No entanto, conforme refere Judith Bell, “Há sempre o perigo de o factor parcialidade se imiscuir nas entrevistas, em grande parte, devido ao facto, como Selltiz et al., (1962) salientam, «de os entrevistadores serem seres humanos e não máquinas» e de a sua maneira de ser poder influenciar os entrevistados.” (Bell, 2002: 122). Daí a importância de triangular a informação obtida, com os dados recolhidos junto de actores externos.

Na execução das entrevistas procurei utilizar uma linguagem acessível, moldando-me ao perfil do inquirido e ajustada à medida que a entrevista se ia desenvolvendo; os entrevistados foram estimulados para o tema da entrevista e motivados a responder (Ghiglione e Matalon, 2001). As entrevistas aos actores externos realizaram-se, por norma, no seu local de trabalho, tendo o investigador deslocado até ao mesmo após uma carta de apresentação e um contacto telefónico de confirmação. Relativamente

aos actores internos privilegiou-se o horário de serviço e escolheu-se um espaço calmo, silencioso e isolado mas relativamente próximo do local de trabalho, na perspectiva de não haver quaisquer prejuízos pessoais e garantias de que não ia ser perturbado durante a entrevista.

Tive a preocupação em dar as seguintes garantias aos entrevistados: oportunidade de permanecerem anónimos; toda a informação seria tratada com o máximo de confidencialidade; as afirmações poderiam ser verificadas logo que houvesse uma primeira versão do trabalho escrito; quem desejasse receberia uma cópia e, sobretudo aos actores internos, foi explicado que o trabalho final seria benéfico para eles (Bell, 2002).

Por fim, importa referir que, para facilitar o tratamento dos dados, foi "indispensável gravar a entrevista. (...). É claro que a gravação está subordinada à autorização prévia dos interlocutores." (Quivy e Campenhoudt, 1998: 77). "Mas para que esta fase da pesquisa se efectue, e no caso concreto das entrevistas, após a gravação torna-se fundamental proceder à transcrição integral das mesmas." (Baltazar, 2002: 52). Após a execução das entrevistas, que ficaram devidamente registadas em suporte magnético após vontade expressa dos entrevistados, tive que as transcrever integral e diariamente para depois poder passar à fase de tratamento. Foi um processo moroso que implicou escutar diversas vezes as gravações, de forma exaustiva, para que a transcrição fosse rigorosa. Mas, porque houve um compromisso junto dos inquiridos, em como seria respeitado o anonimato dos mesmos, considerei que não devia juntar as entrevistas nos anexos, sendo certo que o investigador entregou, juntamente, com a dissertação, uma versão disponível em suporte digital, onde constam as entrevistas.

## REDUÇÃO E TRATAMENTO DE DADOS

Este momento foi fundamental para a consolidação das respostas às questões de partida. Aqui ganhou especial relevância a análise de conteúdo que "é hoje uma das técnicas mais comuns na investigação empírica realizada pelas diferentes ciências humanas e sociais." (Vala, 2001: 101). "Em investigação social, o método das entrevistas está sempre associado a um método de análise de conteúdo. Durante as entrevistas trata-se, de facto, de fazer aparecer o máximo possível de elementos de informação e de reflexão, que servirão de materiais para uma análise sistemática de conteúdo que corresponda, por seu lado, às exigências de explicitação, de estabilidade e de intersubjectividade dos processos." (Quivy e Campenhoudt, 1998: 195).

De facto, “o lugar ocupado pela análise de conteúdo na investigação social é cada vez maior, nomeadamente porque oferece a possibilidade de tratar de forma metódica informações e testemunhos que apresentam um certo grau de complexidade como, por exemplo, os relatórios de entrevistas pouco directivas.” (Quivy e Campenhout, 1998: 227). “Berelson (1952) definiu a análise de conteúdo como uma técnica de investigação que permite «a descrição objectiva, sistemática e quantitativa do conteúdo manifesto da comunicação». Adoptando esta mesma definição, Cartwright (1953) alarga o âmbito da análise de conteúdo na medida em que propõe a sua extensão a «todo o comportamento simbólico». Trinta anos depois, Krippendorf (1980) definiu análise de conteúdo como «uma técnica de investigação que permite fazer inferências, válidas e replicáveis dos dados para o seu contexto.” (Vala, 2001: 103). Para Stone (1964) “por análise de conteúdo referem-se todos os procedimentos utilizados para especificar referentes, atitudes ou temas contidos numa mensagem ou num documento, determinando a sua frequência relativa.” (Ghiglione e Matalon, 2001: 177). A análise de conteúdo já deu provas da sua potencial aplicabilidade. “Numa das primeiras investigações empíricas em ciências sociais, *The Polish Peasant in Europe and America*, Thomas e Znaniecki (1918-1984) recorreram à análise de conteúdo: através do estudo de cartas e de outros documentos autobiográficos procuravam conhecer atitudes e os valores dos seus autores ou das pessoas a quem se dirigiam.” (Silva e Pinto, 2001: 101).

“Ao proceder à análise de conteúdo de um texto, um documento, uma entrevista ou qualquer outro material, o investigador formula uma série de perguntas que podemos sistematizar da seguinte forma: - Com que frequência ocorrem determinadas ocorrem determinados objectos (o que acontece e o que é importante); - Quais as características ou atributos que são associados aos diferentes objectos (o que é avaliado e como); - Qual a associação ou dissociação entre os objectos (a estrutura de relações entre os objectos).” (Vala, 2001: 108). “Uma análise de conteúdo pressupõe a definição de três tipos de unidades: unidade de registo, unidade de contexto, unidade de enumeração.” (Vala, 2001: 114).

Assim, submeti a informação recolhida, através do inquérito por entrevista, ao seguinte percurso metodológico: a) primeiramente transcrevi todas as entrevistas, repetida e diariamente, culminando num total de duzentas e vinte páginas que se encontram na posse do investigador, juntamente com as cassetes, e que, conforme já foi referido, não surgem em anexo na perspectiva de garantir o anonimato aos inquiridos conforme lhes foi assegurado. Contudo, foi entregue uma versão das entrevistas em suporte digital com a dissertação; b) leitura exhaustiva do texto das entrevistas, retendo no *corpus*, com cores distintas, recortes que considereei poderem ter alguma pertinência

para a minha investigação; c) posteriormente agrupei os diversos fragmentos em categorias, procedendo ao agrupamento analógico de todas as fracções que me pareceram associar-se e dissociar-se; d) com base nas categorias criadas, elaborei quadros sistematizadores de apoio à análise, onde foram tecidas subcategorias; e) por fim, passei à fase da interpretação.

Perante os objectivos a que me propus, optei pela análise estrutural das entrevistas. “Na análise com carácter «estrutural» não se trabalha mais (ou jamais só) na base da classificação dos signos ou das significações, mas debruçamo-nos sobre o arranjo dos diferentes itens, tentando descobrir as constantes significativas nas suas relações (aparentes ou latentes) que organizam estes itens entre si. (...). A via foi aberta por C. Lévi-Strauss no seu esforço de se apoderar da lógica subjacente que ordena e rege, nas sociedades primitivas, as estruturas elementares do parentesco ou a combinatória mitológica.” (Bardin, 2000: 205). Na linha de pensamento de Quivy e Campenhoudt, a análise estrutural tem como objectivo “revelar os princípios que organizam os elementos do discurso, independentemente do próprio conteúdo destes elementos. As diferentes variantes da análise estrutural tentam, quer descobrir uma ordem oculta do funcionamento do discurso, quer elaborar um modelo operativo abstracto, construído pelo investigador, para estruturar o discurso e torná-lo inteligível.” (Quivy e Campenhoudt, 1998: 229). “Os princípios da descrição estrutural (...). Partem da ideia de que o «sentido», a percepção, resulta de – e «está» em – relações estabelecidas entre si pelos elementos que o material põe em acção. Os fundamentos destas relações são de dois tipos apenas: - A *disjunção* (a contradefinição, a distinção), que permite, dentro de um mesmo género, identificar como existentes e específicas umas coisas relativamente a outras (...); - A *associação* (a conjunção...), que estabelece uma relação entre as coisas identificadas pelas disjunções e outras coisas provenientes de outras disjunções, formando, assim, uma «rede», e os «atributos» de todas essas coisas” (Albarello et al., 1997: 163).

A análise estrutural de conteúdo “visa permitir inferências sobre a organização do sistema de pensamento da fonte implicado no discurso que se pretende estudar.” (Vala, 2001: 120). “Ao nível dos objectivos de investigação, pode ser nomeadamente utilizada para: a análise das ideologias, dos sistemas de valores, das representações e das aspirações, bem como da sua transformação; O exame da lógica de funcionamento das organizações, graças aos documentos que elas produzem; (...) A reconstituição de realidades passadas não materiais: mentalidades, sensibilidades...” (Quivy e Campenhoudt, 1998: 230).

## V. A PROFISSÃO POLÍCIA - ANÁLISE EMPÍRICA

O quadro n.º 38 sistematiza a informação recolhida através das respostas às questões A4 (I), A2 (II) e A3 (II) com base na sua convergência temática.

Quadro n.º 38 - Ser polícia  
Conteúdo profissional

	Aspectos positivos	Aspectos negativos
Actores internos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estabilidade financeira da profissão (E03), (E05), (E07), (E08), (E09), (E10), (E14), (E16), (E26), (E29), (E31), (E32)</li> <li>- Carácter filantrópico, humanista, disponibilidade para ajudar as pessoas, estar do lado do bem (E04), (E11), (E12), (E22), (E25), (E26), (E27), (E30), (E32)</li> <li>- Possibilidade de ascensão na carreira (E08), (E09), (E12), (E14), (E16), (E22), (E32)</li> <li>- Maior conhecimento da realidade humana e da sociedade (E06), (E07), (E25)</li> <li>- Profissão com serviços atractivos (E28), (E29)</li> <li>- Há alguma criação, não há rotina (E03), (E27)</li> <li>- Possibilidade de trabalhar em qualquer parte do país (E04)</li> <li>- Profissão que incute o respeito nas pessoas (E30)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Intolerância, incompreensão e não reconhecimento da parte dos cidadãos pelo serviço prestado (E04), (E05), (E06), (E09), (E11), (E14), (E25)</li> <li>- Horários e disponibilidade total (E04), (E06), (E12), (E26), (E28), (E31)</li> <li>- Risco (E03), (E05), (E14), (E16), (E29)</li> <li>- A lei não protege quem exerce funções policiais (E08), (E14), (E22)</li> <li>- Vencimentos baixos (E06), (E25), (E26)</li> <li>- Vida familiar prejudicada (E06), (E25), (E29)</li> <li>- Profissão com elevado desgaste físico e psicológico (E01), (E25)</li> <li>- Incompreensão dos Governos (E11), (E14)</li> <li>- A discricionariedade na actuação (E10), (E30)</li> <li>- Postura negativa dos colegas desmotivados (E01)</li> <li>- Organização conservadora que promove valores com efeitos negativos (E03)</li> <li>- Falta de estratégia organizacional (E03)</li> <li>- Torna as pessoas insensíveis e autoritárias (E07)</li> <li>- Corrupção na instituição (E10)</li> <li>- Serve como "bode expiatório" para muitos dos problemas da sociedade (E11)</li> </ul>
Actores externos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Carácter filantrópico, humanista, motivações, lidar e ajudar as pessoas, capacidade de dar, servir o bem público (E15), (E17), (E18), (E19), (E21), (E24), (E33), (E02)</li> <li>- Estabilidade financeira (E15), (E13)</li> <li>- Maior Conhecimento da realidade humana e da sociedade (E21)</li> <li>- Serviços atractivos (E20)</li> <li>- A aventura (E20)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Profissão de risco (E02), (E13), (E15), (E17), (E18), (E19), (E20), (E21), (E23), (24), (E33)</li> <li>- Horários/disponibilidade total (E19), (E20), (E33)</li> <li>- Intolerância, incompreensão e não reconhecimento da parte dos cidadãos pelo serviço prestado (E21), (E20), (E24)</li> <li>- Vida familiar prejudicada (E19), (E33)</li> <li>- Incompreensão dos governos (E21)</li> <li>- Falta de reconhecimento da sua actividade pela própria instituição (E21)</li> <li>- Perda de respeito e crise de autoridade (E15)</li> <li>- Conduz à solidão do próprio homem (E17)</li> <li>- Acomodação a certos processos de trabalho (E18)</li> <li>- Falta de profissionalismo, autoridade exercida pela farda em vez de ser pela capacidade pessoal (E18)</li> <li>- Vencimentos baixos (E20)</li> <li>- Profissão associada a repressão/multas (E13)</li> <li>- Profissão de desgaste físico e psicológico (E19)</li> </ul>

Fonte: Recolha de dados – Entrevistas 2004

O articulado das questões foi delineado no sentido de conseguir perceber a forma como os diversos actores se posicionam e percebem o conteúdo da profissão

polícia. Para consagrar esse objectivo questionou-se os actores internos sobre os aspectos que consideram ser os mais positivos e os mais negativos da profissão em análise. Aos actores externos, para lá da vertente atrás enunciada, foi ainda solicitado que tecessem algumas considerações sobre o risco inerente (ou não) à profissão polícia. Após uma leitura atenta e uma dissecação minuciosa às diversas entrevistas, conseguiu-se criar uma grelha de análise elucidativa sobre os posicionamentos detectados e as tendências consideradas consensuais.

Assim, para os polícias, o aspecto mais positivo da sua profissão é, em primeiro lugar, a estabilidade financeira que ela confere, sobretudo por ser um emprego onde a possibilidade de despedimento é diminuta, permitindo ter uma perspectiva de futuro tranquilizadora e, simultaneamente, uma forma distinta de ver o trabalho, ao contrário do assalariado que convive diariamente com a incerteza do amanhã. Vejamos:

“a estabilidade é importante (...) a estabilidade financeira (...), não deixa de ser um emprego estável (...) estando excluídas da instituição a ideia de entrar em falência, que haja despedimentos (...)” [E03]

“(...) a cerca da polícia ou uma imagem da polícia dir-lhe-ia que, primeiramente, que ele é seguro, vamos lá ver, a nível de vencimento, (...) estabilidade financeira é fundamental (...)” [E05]

“(...) a maior parte vem por causa disso (por ser um emprego estável), não tanto por vocação (...)” [E09]

“(...) em termos de perspectiva de futuro, é bom, é bastante bom. Porque sai-se da Escola e pronto, imediatamente tem-se emprego, não é, há perspectiva de futuro. Futuro profissional. Em termos de vencimento se, quando falhar cá, é porque está a falhar em muitos sítios.” [E14]

“(...) todos nós sabemos que, à partida, é as condições monetárias, (...) porque, com a parte que estamos a atravessar, os empregos são difíceis, há despedimentos e, há tudo isso e, não quer dizer que na polícia também não o haja mas, à partida, uma pessoa está, está segura (...)” [E16]

Conforme refere José Madureira Pinto, “o medo do futuro poderá conduzir uns a refugiarem-se em modelos de resistência político-sindical tradicionais, não sem, paralelamente, aceitarem as novas regras do jogo que lhes são impostas. Para os outros, pelo contrário, uma ostensiva afirmação de si, que pode ir até à agressividade, constitui, com frequência, o mecanismo de preservação/confirmação identitária accionado (...)” (Pinto, 2000: 22). Charles Handy tem uma perspectiva interessante: “O emprego para a vida inteira era o objectivo de todos os decentes empregadores, e na verdade de muitos menos decentes porque tomava a vida mais fácil o facto de ter o nosso próprio exército privado a desdobrar-se conforme nos agradasse.” (Handy, 1995: 71).

Um dos actores externos tem uma posição contrária à maioria dos polícias inquiridos, na medida em que considera que o aparecimento de determinados instrumentos de regulação da actividade da PSP, veio diminuir a garantia de estabilidade do emprego. Vejamos:

“(...) já não é um emprego estável (...) nem em termos financeiros, nem em termos de garantia do posto de trabalho. (...). Porque hoje há um conjunto de (...) entidades que fiscalizam (...) o próprio acto da prática de ser polícia. O que quer dizer que até a própria estabilidade de emprego já não é o mesmo, já não tem o mesmo conceito que tinha há uns tempos, a qualquer momento um indivíduo pode ter um processo disciplinar e ir para o olho da rua (...)” [E17]

Para além disso, denota-se algum descontentamento transversal na Organização, sendo notório que a saída de profissionais da PSP para o domínio privado ou outras áreas da Função Pública é uma realidade que começa a ser preocupante (Jornal Independente, 2004: 26), sobretudo ao nível da Classe de Oficiais pois, como refere Claude Dubar (num fragmento interessante sobre o mundo empresarial e os jovens diplomados), eles “querem ter mobilidade, mudar (...). Se esta não lhes reconhece o valor, irão procurar emprego noutra lugar graças aos conhecimentos que souberam construir. Donde resulta a sua identidade de *rede* que privilegia as relações de afinidades (...)” (Canário, 2003: 48).

Após a estabilidade financeira da profissão sobressai, como o segundo aspecto positivo mais focado, na óptica interna, a disponibilidade para ajudar as pessoas, o estar do lado do bem, o carácter humanista da actividade; seguido de próximo pela possibilidade de ascensão na carreira. Surgiram ainda outros aspectos, mas com pouca relevância, como o facto de ser uma profissão que permite um maior conhecimento da realidade humana e da sociedade pois “(...) o polícia é aquele que conhece os bastidores e está ao mesmo tempo a ver a peça.” [E06]; o ser uma instituição com serviços atractivos que não permitem a rotina, havendo espaço para a criação; existir a possibilidade de trabalhar em qualquer parte do país e ser uma profissão que incute o respeito.

Na óptica dos actores externos o factor da estabilidade financeira não teve qualquer expressão relevante, sobressaindo, como característica mais positiva, a vertente filantrópica da profissão, ou seja, ser um serviço que visa, acima de tudo, ajudar as pessoas, que exige uma forte componente de entrega à causa pública, chegando a verificar-se comparações entre a profissão polícia e a actividade de padre (ou de frade). É o que alguns investigadores referem como “a noção de um serviço benéfico prestado à colectividade” (Freire, 2002: 321). Verifica-se assim, perante este cenário,

algum distanciamento daquilo que é considerado a base tradicional do desempenho de uma polícia, com objectivos sobretudo ao nível do combate ao crime. Vejamos então alguns testemunhos:

“(...) para uma pessoa que tenha preocupações com o seu semelhante (...) é gratificante. (...) porque sabem que podem, de alguma maneira, prevenir determinadas situações de risco para os cidadãos, podem protegê-los, podem educa-los. (...) eu acho que isto de ser polícia é quase como, a 100% é quase como ser frade.” [E33]

“(...) é o de poder permitir ao Homem, ao cidadão polícia, consubstanciar uma prática filantrópica (...)” [E17]

“(...) tem que ser alguém que olhe (...) pr’á sua profissão com a ideia de (...), servir as pessoas (...) em vez de ires para padre ou coisa do género (...) podés ir para a polícia. A polícia também pode ser um meio de o indivíduo ter uma formação social muito forte (...)” [E18]

“Eu julgo que terá a ver, exacto (carácter filantrópico), tem a ver basicamente com isto, se alguém ter um, ou escolhe, ou opta por uma profissão de grande serviço, de prestação de serviço, na, na, no sentido mais nobre do termo, julgo que uma das saídas possíveis serão as polícias (...)” [E19]

“Quem gosta de lidar com gente a polícia é uma profissão privilegiada. Se as pessoas, se os polícias aproveitassem o enriquecimento que daí advém, eu acho, que em termos de vida, que é de facto, é uma experiência com toda a certeza muito gratificante. Exactamente porque se tem a proximidade, com pessoas, em situações que não são normais, muitas vezes são situações de limite, digamos assim, e portanto a variação de comportamentos é enorme. E eu julgo que é muito enriquecedor olhar para as pessoas e pensar que secalhar, em muitas circunstâncias, somos todos iguais, e porquê é que noutras circunstâncias somos tão diferentes uns dos outros (...)” [E21]

“Eu penso que, as motivações, alguém que servir na PSP tem que ser isto. Alguém que não exerça uma profissão como qualquer outra, mas é uma profissão que tem um sentido de serviço (...) o bem estar, quer dizer, o bem comum, devia ser o principal e a preocupação principal (...)” [E15]

Os actores externos exteriorizaram ainda outros aspectos positivos, não tendo contudo qualquer peso significativo na tendência global: a estabilidade financeira; o facto de ser uma profissão com serviços atractivos que permitem ter um maior conhecimento da realidade humana e da sociedade; e a aventura que encerra a profissão polícia, pois “(...) há muita gente que se revê em determinado tipo de actividade policial, particularmente, na actividade de investigação criminal.” [E20]

Relativamente aos factores mais negativos da profissão voltamos a detectar um posicionamento divergente entre os diferentes actores. Os profissionais de polícia apontam o dedo rejeitador sobretudo à intolerância, incompreensão e não

reconhecimento do serviço prestado pela PSP por parte da comunidade que consideram ingrata, por não olhar para a instituição policial com a consideração que entendem merecer. Como segundo factor negativo, surge a disponibilidade total que tem de existir numa profissão desta natureza e as consequências que daí advêm. Em terceiro lugar aparece o risco inerente à profissão, seguindo-se alguns aspectos com um peso diminuto: a lei não protege quem exerce funções policiais, os vencimentos baixos, o prejuízo da vida familiar, a incompreensão dos Governos, a discricionaridade na actuação, a postura negativa dos colegas desmotivados; a promoção de valores com efeitos negativos numa organização conservadora; a falta de estratégia organizacional; ser uma actividade que torna as pessoas insensíveis e autoritárias; a corrupção na instituição; e o facto de a polícia ser utilizada muitas vezes como “bode expiatório” para muitos dos problemas da sociedade.

Para os actores externos, em geral, o aspecto mais negativo da profissão polícia é de facto o risco, essencialmente pelos seguintes motivos: porque se contacta com a fatia mais perigosa da sociedade; as agressões físicas e a morte estão sempre latentes no exercício da profissão; o brotar de novos riscos (indivíduos oriundos do leste da Europa que procuram melhores condições de vida, os consumos de drogas, o aumento da violência, as novas doenças), riscos do ponto psicológico, etc. Consideram pois que, hoje em dia, é perigoso ser polícia porque a sociedade é mais agressiva. No entanto consideram que, actualmente, o conceito de risco é mais abrangente, fruto das pressões exógenas e internas a que estão sujeitos, não se restringido somente às questões do foro físico. Vejamos alguns exemplos que sustentam esta visão:

“(...) têm que lidar com parte da nossa sociedade que mais desrespeita a lei e que tem comportamentos mais perigosos. (...) se sujeitam a (...) serem agredidos, (...) a ser mortos (...). É perigoso ser polícia hoje em dia.” [E33]

“(...) as funções de manutenção de ordem pública em sociedades tão complexas como as nossas e com as limitações que uma força policial num país democrático, numa sociedade democrática tem que ter, cria inevitavelmente riscos. (...) numa sociedade que, quer se queira quer não, podem ser democráticas mas contêm muitos focos de violência (...) [E24]

“O conceito de risco é muito mais abrangente do que era há uns anos atrás (...) há uns novos riscos (...) as novas etnias que existem no nosso país (...) os indivíduos que vêm do Leste (...) que trazem a eles associados (...) a problemática dos consumos mas também (...) uma violência, são indivíduos altamente treinados (...) as novas doenças, concretamente como a Sida, as hepatites (...) a sociedade hoje é mais violenta (...) do que há uns anos atrás (...) há (...) um novo enquadramento psicológico na sociedade (...)” [E20]

**"(...) estão muito na primeira linha de confronto com situações de insegurança (...). Riscos, não só do ponto físico, mas e sobretudo do ponto psicológico, porque julgo que seja uma profissão com (...) uma série de pressões externas (...) por parte da sociedade (...), uma série de exigências." [E19]**

**"É uma profissão de risco porque tem-se que lidar essencialmente com situações de risco. (...) a polícia como elemento que é inconveniente, e quem se, penso, por vezes, se projectam os nossos rancores e as nossas fúrias, porque há qualquer coisa no sistema que não funciona e diz que a polícia está, existe para proteger o sistema. Quando o sistema é perverso, a polícia é perversa, mas ao mesmo tempo, essa mesma polícia, também é encarada como uma instituição que é fundamental (...) quando se fala em profissão de risco não tem a ver só com situações limite (...)" [E18]**

**"Há diversos tipos de risco na actividade da Polícia de Segurança Pública, o primeiro dos quais o próprio risco de vida, (...) um cidadão que exerce uma profissão com uma arma (...) isso pressupõe que ele poderá precisar dela para se defender (...). Para mim o maior risco que a PSP está sujeita, é o risco da violação emocional (...) aquilo que são as emoções das pessoas (...) porque entendo que no tempo que atravessamos neste momento, nesta fase, é extremamente difícil a um agente de autoridade (...) desempenhar as suas funções em plenitude, das suas capacidades e das suas competências quando elas são totais. (...) Há, por um lado, a tentativa de entendermos que a prática das nossas atitudes, tudo é legal, estamos num país democrático, (...) temos direito a falar e a fazer aquilo que entendemos que está no âmbito das nossas liberdades. Por outro lado entendemos que o controlo dessas próprias liberdades, não devem ser exercidas pelo próprio agente de autoridade, o que cria inibições ao agente de autoridade, (...)" [E17]**

**"Uma instituição de risco (...) porque nalgumas situações acaba por ser (...) uma solução de emergência face a uma crise de autoridade porque, eu recordo-me, a presença de um agente de autoridade antigamente dissuadia imediatamente de alguns perigos (...)" [E15]**

**"(...) lidam com pessoas em situações por vezes de limite (...) quando se lida com massas (...) e quando se tenta repor (...) uma regularidade funcional entre as pessoas, entre os meios (...) é uma posição, (...) é um risco nos dias que correm (...)" [E21]**

**Podia-se contudo julgar que os inquiridos foram induzidos pelo entrevistador pois existia uma questão no guião que abordava exclusivamente este factor. No entanto, se analisarmos o conjunto dos restantes aspectos apontados, constatamos que a sua expressão não é significativa, ao contrário do que aconteceu com os actores internos em que detectou-se uma clara convergência em determinadas vertentes. Assim, para além do risco, os actores externos apontaram ainda os seguintes factores negativos: a incompreensão dos Governos, a falta de reconhecimento da sua actividade pela própria instituição; a intolerância, a incompreensão e o não reconhecimento do serviço prestado por parte dos cidadãos; a perda de respeito e a crise de autoridade; o prejuízo da vida familiar, a disponibilidade necessária para o serviço; uma profissão**

que conduz à solidão do próprio homem; a acomodação a determinados processos de trabalho, a falta de profissionalismo; uma tendência para o exercício da autoridade através da farda e não pela capacidade pessoal; os vencimentos baixos; uma profissão associada à repressão e a multas; e o elevado desgaste físico e psicológico a que estão sujeitos os polícias. Vejamos:

“(...) sinto-os muito desanimados. E desanimados porque parece que não vêm o reconhecimento que eles entendem ser merecedor por parte, por vezes quer da própria instituição (...) quer de (...) outro tipo de (...) poder (...) nomeadamente o político. (...)” [E21]

“Quando numa sociedade se perde o respeito e a certeza de que ao exercer a autoridade que está apoiado (...)” [E15]

“(...) em princípio só entra para a polícia alguém que tenha, uma grande capacidade de resistência à frustração, e este é o aspecto negativo exactamente porque tem altíssimo risco e altíssimo desgaste (...)” [E19]

Assim, munidos dos dados referidos até ao presente momento, acabamos por obter o seguinte modelo simplificado:

Quadro n.º 39 – Pressupostos Axiológicos da Profissão

	<i>Actores internos</i>	<i>Actores externos</i>
+	Estabilidade financeira (I)	Carácter filantrópico/humanista
	Carácter filantrópico (II)	
Ascensão na Carreira (III)		
-	Risco (III)	Incompreensão e não reconhecimento do serviço prestado por parte dos cidadãos (II)
	Disponibilidade total (II)	Disponibilidade total (II)
	Incompreensão e não reconhecimento do serviço prestado por parte dos cidadãos (I)	Risco (I)

Em síntese podemos dizer que, nas respostas dos actores internos, destacaram-se essencialmente três aspectos, quer positivos quer negativos, relativamente à profissão polícia, sendo certo que o número de aspectos negativos é notoriamente superior aos positivos. No que concerne aos actores externos o cenário é diferente. Como factor positivo, de forma destacada, surge o carácter filantrópico da profissão, enquadrando-se no protótipo assistencialista/humanitarista, concebendo os polícias como salvadores, uma profissão com um “ideal de serviço e de orientação para o outro que

a corporizam mais numa vocação de que numa situação” (Silva, 2003: 126), à semelhança do que refere Fino-Dhers sobre os assistentes sociais. Como aspectos negativos surgiram dois níveis de factores isolados do restante universo, ou seja: o risco, característica mais negativa, seguindo-se a incompreensão e o não reconhecimento do serviço prestado pela PSP por parte dos cidadãos e a disponibilidade total que é intrínseca ao exercício desta profissão, com alguns efeitos perversos, pois cria dificuldades na gestão do tempo, já que as escalas de serviço e as necessidades operacionais não andam sempre de “mãos dadas”. Isto significa que é difícil para um profissional da PSP fazer planos a curto e médio prazo, pois vive sob uma linha de constante imprevisibilidade horária com repercussões directas no seio familiar. Conforme refere Ana Rijo da Silva, “a falta de tempo para a vida pessoal pode ser altamente geradora de stress, na medida em que não respeita a necessidade de alternância entre períodos de trabalho e períodos de lazer, não esquecendo o impacto de prováveis *complexos de culpa* sentidos por todos aqueles que temem estar a negligenciar a família; por outro lado, ao não facilitarmos aos trabalhadores a hipótese de passarem *quality time*<sup>1</sup> com a sua família, não estamos definitivamente a contribuir para que estes possam dar aos seus filhos o tempo e a atenção necessários à sua educação e desenvolvimento equilibrado (pais exaustos dificilmente terão a disponibilidade mental para apoiar os filhos)” (Silva, 2004: 05). Para além disso, acresce o facto de que, ser polícia, significa interiorizar uma responsabilidade que continua mesmo após o *terminus* do serviço previsto na escala o que, naturalmente, cria constrangimentos na pessoa que não se sente totalmente solta da obrigação de ter que intervir se eventualmente verificar algum acto ilícito.

---

<sup>1</sup> Tempo de qualidade.

No quadro seguinte sistematizaram-se os dados recolhidos com base na triangulação das questões A1 (I), C3 (I), A1 (II) e C3 (II), onde se questionou os actores internos e externos sobre a sua representação da profissão de polícia, bem como sobre a representação que consideram que a sociedade portuguesa tem neste momento da profissão em análise.

Quadro n.º 40 - Ser Polícia  
Representação Sócio-profissional

Actores internos	Actores externos
<b>Representação pessoal</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Serviço público, para a comunidade, preza pelo bem-estar das pessoas, protecção, segurança, ajuda (E01), (E04), (E08), (E09), (E10), (E12), (E14), (E28), (E16), (E30), (E32)</li> <li>- Organização fechada, atrasada, centralizadora, conservadora, agarrada a princípios que já devia ter abandonado (E05), (E09), (E22), (E25), (E27), (E29), (E32)</li> <li>- Organização que está a ficar mais aberta (E03), (E07), (E25), (E28), (E31), (E32)</li> <li>- Organização mais aberta ao exterior do que a GNR (E26), (E31)</li> <li>- Organização incompreendida pela população (E07), (E12)</li> <li>- Pilar de sustentação da sociedade, equilíbrio da sociedade (E06)</li> <li>- Instituição do Estado (E10)</li> <li>- Autoridade (E03)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Autoridade, Ordem (E02), (E19), (E21), (E15)</li> <li>- Serviço para a comunidade, preza pelo bem-estar das pessoas, ajuda, protecção (E02), (E19), (E15), (E33)</li> <li>- Repressão/multas/trânsito (E15), (E19), (E17)</li> <li>- Organização que está a ficar mais aberta ao exterior (E24), (E18)</li> <li>- Organização fechada, atrasada, centralizadora, conservadora, distanciamento (E17), (E24)</li> <li>- Serviço urbano (E13)</li> <li>- Recursos humanos com maior formação (E13)</li> </ul>
<b>Representação que consideram que a sociedade tem da PSP</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Repressão/multas/trânsito (E03), (E07), (E08), (E11), (E12), (E14), (E16), (E22), (E25), (E27), (E28), (E31), (E32)</li> <li>- Visão depreciativa quando não necessitam da PSP (E06), (E09), (E29), (E30)</li> <li>- Serviço público, para a comunidade, preza pelo bem-estar das pessoas, ajuda (E12), (E16), (E26)</li> <li>- Organização que está a ficar mais aberta e mais próxima (E01), (E09), (E32)</li> <li>- Produz pouco em termos de qualidade de serviço (E06), (E10)</li> <li>- Mais confiança e mais formação na PSP do que na GNR (E12), (E26)</li> <li>- Segurança (E06), (E07)</li> <li>- A representação varia cfr. a faixa etária (E05), (E07)</li> <li>- Prepotência, arrogância (E11)</li> <li>- Pouca formação (E25)</li> <li>- Mal necessário (E25)</li> <li>- Presença-ausência (E03)</li> <li>- Organização como arma do Governo (E04)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Repressão/multas/trânsito (E13), (E15), (E17), (E19), (E20), (E23), (E33)</li> <li>- Quando fazem falta não aparecem (E02), (E17), (E20)</li> <li>- Segurança, protecção (E18), (E19)</li> <li>- Dualidade de visões (anjo bom quando socorre e anjo mau quando autua) (E19)</li> <li>- Indiferença (E13)</li> <li>- Produz pouco em termos de qualidade de serviço (E17)</li> <li>- Aceitação natural (E33)</li> <li>- Distanciamento, ascendente psicológico (E24)</li> <li>- Organização cada vez mais autónoma do poder político (E24)</li> <li>- A representação varia cfr. a classe social (E24)</li> </ul>

Fonte: Recolha de dados – Entrevistas 2004

Tal como refere Jodelet “a representação constitui uma forma de conhecimento distinto do conhecimento científico mais próxima do senso comum, ou saber ingénuo e natural e, portanto, dos saberes profanos.” (Silva, 2003: 80).

Assim, os actores internos entrevistados encaram a sua profissão como um instrumento que serve para dar apoio e protecção, um serviço público, dirigido à comunidade, que preza pelo bem estar das pessoas, que presta ajuda, tecendo mais uma vez o paralelo entre a profissão polícia e o sacerdócio. Encaram-na igualmente como uma estrutura fechada, atrasada, centralizadora e agarrada a princípios de funcionamento desajustados da realidade. Surgiram outras abordagens que não tiveram contudo qualquer impacto na tendência global, nomeadamente: que a organização está mais aberta ao exterior do que a GNR, que é uma organização incompreendida pela população; um pilar que contribui para o equilíbrio da sociedade; um braço armado do Estado; e, por último, uma profissão associada à ideia de Autoridade. Vejamos:

“(…) nós aqui fazemos todos os papéis, de psicólogo, de padres, de assistentes sociais, fazemos papéis de tudo (…)” [E14]

“(…) é um servidor disponível para dar tudo o que tem melhor de si em prol da sociedade, mas por outro lado vejo um servidor ainda muito mal tratado, ainda muito incompreendido pela maioria da população civil e (...) pelos sucessivos Governos. (...) ainda estamos um pouco a sentir na pele os trinta e qualquer coisa anos de, dum regime, (...) ainda não houve um corte radical entre aquilo que foi uma ditadura (...)” [E11]

“(…) temos neste momento alguns sintomas de crescente distanciamento das funções que são o *core business* da polícia, por questões diversas, não só por crescimento das grandes urbes (...) e crescimento e aumento da população na nossa área de responsabilidade, como pela PSP nos últimos anos ter vindo a assumir outro tipo de responsabilidades e competências (...) que a distanciam (...) que alterou os objectivos fundamentais (...)” [E03]

Por outro lado, quando solicitado aos actores externos que transmitissem a representação que têm neste momento da profissão de polícia, as respostas foram um pouco divergentes, tendo em consideração que os três aspectos mais focados foram os seguintes: i) profissão enquanto expressão simbólica de Autoridade e Ordem; ii) uma actividade dirigida para a comunidade, que serve para proteger, ajudar e apoiar as pessoas; iii) e, por último, uma profissão que representa uma série de associações como repressão, multas e trânsito. Surgem depois outras ideias: Organização que está a ficar mais aberta ao exterior e cujos recursos humanos têm mais formação; mas também uma Organização fechada, centralizadora, conservadora, distanciada da

realidade envolvente; e uma profissão cujo desempenho está ligado ao trabalho urbano. Vejamos:

“(...) tem uma imagem de maior competência, profissionalismo, de modernidade (...) quer em termos de relações humanas, relações públicas, há uma postura diferente, há uma compreensão, um entendimento da evolução que a sociedade tem tido (...) há alguns anos (...) era um indivíduo com baixa qualificação académica, não tinha muitas vezes, (...) a postura mais adequada na abordagem das situações independentemente da sua natureza (...)” [E20]

“(...) A PSP é uma instituição que está em mudança ao mesmo tempo que a sociedade também muda. (...) E a PSP tal como outras instituições (...) está sempre atrasada em relação à evolução da sociedade. E é nessa luta tremenda, entre aquilo que é necessário mudar, rapidez da mudança, e as necessidades da mudança que, por vezes, surgem conflitos, entre aquilo que é a autoridade e o meio (...)” [E18]

“Os Agentes não se dedicam aos cuidados da prevenção, não têm esses cuidados. A prática diária, constante, permanente, não é de diálogo com o cidadão, quando na minha opinião deveria ser.” [E17]

Quando questionados sobre o posicionamento da sociedade portuguesa em relação à representação da profissão polícia, os actores internos, em geral, consideram que os portugueses quando pensam na PSP, associam sobretudo as ideias de multas e trânsito, havendo uma visão depreciativa quando não se necessita da PSP e muito agarrada ao conceito de repressão pela via da fiscalização rodoviária. Esta representação é precipitada – segundo os inquiridos – pela Comunicação Social e por alguns polícias que não se regem por boas práticas. Os testemunhos que se seguem são elucidativos destas ideias:

“A situação mais desagradável que tenho sempre é quando, num grupo de amigos perguntam o que eu faço (...) a partir do momento que sabem que sou polícia a conversa foge sempre para multas, multas, multas (...)” [E27]

“(...) ainda há parte da população civil que ouve falar em PSP, faz imediatamente uma série de ligações, arrogância, prepotência, multas, um indivíduo (...) que se põe num degrau acima da pessoa e olha a pessoa de cima para baixo (...) mas também lhe confesso que ainda temos muita gente dessa dentro da instituição que leva a que as pessoas pensem assim (...)” [E11]

“(...) vê-se a polícia, e eu acho que de uma forma até um pouco depreciativa daquilo que me tem constado, pela atitude que muitas vezes os polícias têm. Porque eu tenho ouvido muita gente dizer mal dos polícias pela atitude que têm, a forma como falam, a forma como se exibem, ouço falar mal.” [E30]

**“(...) a população portuguesa tem uma representação ainda muito negativa do que é a polícia (...) talvez um pouco por o que vem divulgado às vezes nos meios de Comunicação Social (...)” [E29]**

**“(...) pensam em repressão (...) algo que os pode desviar do quotidiano (...)” [E12]**

**“(...) as pessoas têm uma relação quase de amor-ódio com a PSP (...) há pessoas que pensam logo em multas (...) alguém que lhes dá alguma segurança, principalmente (...) o pessoal mais velho, o pessoal mais novo é mais uma imagem de alguma barreira (...) por causa das manifestações de estudantes (...) das confusões, por causa de a polícia ir fechar os bares (...) acho que dentro das faixas etárias a imagem também muda um bocadinho (...)” [E07]**

**“(...) a sociedade é ansiosa (...) e quando a polícia, por vezes, aborda por qualquer situação as pessoas (...) a primeira reacção é sempre de revolta. (...) Vêm a instituição como sendo olhos do Governo, como sendo guarda-costas do Governo, como sendo a cor do Governo.” [E04]**

**“(...) nos grandes centros urbanos pensa-se muito na questão do trânsito, nas autuações, que (...) normalmente por estacionamento (...) trânsito, repressão e eventualmente, presença na rua de um elemento fardado muitas vezes sem função definida, presença mas muitas vezes ausência.” [E03]**

Por outro lado, surgiram ideias que não tiveram o mesmo peso que as anteriores: uma profissão cujo fim é o serviço público, dirigida à comunidade e que preza pelo bem-estar; Organização que está a ficar mais aberta e mais próxima dos seus clientes; profissão sem preocupações ao nível da prestação de um serviço de qualidade; maior confiança e mais formação na polícia do que na GNR; um mal necessário, pouca formação, prepotência, arrogância; presença física mas ausência de profissionalismo; e que a representação sócio-profissional varia consoante a faixa etária, ou seja, as pessoas idosas são as que têm uma representação associada a conceitos mais abonatórios da Polícia e do seu papel na sociedade.

Na óptica dos actores externos as respostas não foram muito divergentes da visão dos polícias o que de certa forma, através desta triangulação, cimenta a ideia transmitida, pois consideram igualmente que, de facto, a sociedade tem uma representação da profissão polícia associada às ideias de imposição e repressão pela via do trânsito, por ser eventualmente a face mais visível ou a que mais interfere com a esfera de acção dos cidadãos, conforme os exemplos seguintes:

**“(...) (os cidadãos) estão muito receptivos à ajuda, mas pouco receptivos a quem nos quer impor as regras (...) a polícia de trânsito é a face mais visível. (...) Eu julgo que a única forma de disso se transformar, é quando o policiamento de proximidade se tornar, em termos até de peso, mais visível**

do que o da própria polícia de trânsito (...) na actualidade ainda prevalece a da polícia de trânsito e portanto a mais negativa (...)" [E19]

"(...) é um indivíduo de óculos de sol que, que nos serve para multar quando estacionamos o carro mal." [E13]

"São ideias que aparecem, não é, a força, não é, a intervenção, as multas, nomeadamente no trânsito." [E15]

"(...) para a pessoa que é apanhada (...) uma acção pedagógica marcará profundamente muito mais a pessoa, do que se for autuada (...). Estou convencido que sim (existe a associação da polícia à repressão de trânsito)." [E23]

Depois, com um peso menor, surgem as seguintes abordagens: profissão constituída por pessoas que não correspondem às expectativas de quem procura os seus serviços; profissão que visa a segurança e a protecção; existência de uma dualidade de visões (profissão de anjos bons quando fazem falta e anjos maus quando autuam/multam); postura de indiferença da sociedade em relação à profissão polícia; profissão que produz pouco em termos de qualidade de serviço; profissão que provoca um distanciamento, um ascendente psicológico impossível de ultrapassar entre o polícia e o público externo; e profissão que está cada vez mais autónoma do poder político. Importa referir que um actor considera que a representação sócio-profissional varia consoante a classe social.

"Há uma certa distanciação entre o cidadão civil (...) e uma pessoa que é uma autoridade. Há um ascendente que é psicológico e isso parece-me impossível de ultrapassar (...) hoje em dia vai-se abandonando a ideia de que o Agente da PSP personifica um agente repressivo puro e simples. (...) Isso (associar a polícia às multas) é típico do relacionamento cidadão, (...) o que as pessoas sentem mais na pele é a primeira ideia que têm, mas será que isso é fruto de uma reflexão mais profunda (...)" [E24]

Assim, com base nos dados analisados, podemos tecer as seguintes considerações gerais: a) Quando os actores internos pensam e falam na sua profissão, estão um pouco divididos, associando ideias positivas e negativas. Positivas quando dizem que encaram a sua profissão como algo que serve para ajudar e apoiar as pessoas e negativas quando consideram que é ainda uma profissão que se encontra inserida numa organização fechada, com processos atrasados e que funciona sob regras ultrapassadas; b) Os actores externos olham para a profissão polícia como algo que serve para ajudar e apoiar as pessoas, um instrumento de imposição de Autoridade e Ordem; mas também uma profissão que representa ideias como repressão e multas pela via da fiscalização rodoviária; c) Os actores internos consideram que a sociedade portuguesa, quando pensa em polícia, tem igualmente uma representação associada às ideias de repressão, multas e trânsito. É assim que os polícias, por norma,

consideram que são vistos pelas pessoas, os seus clientes; d) Por fim, os actores externos confirmam de certa forma a visão dos polícias pois consideram, de igual forma, que a sociedade tem uma representação profissional associada a noções com uma carga fortemente negativa como a fiscalização ligada às questões do trânsito e a não satisfação das necessidades securitárias das pessoas.

No quadro que se segue, intitulado “Satisfação no Trabalho”, procurou-se descortinar, através da questão A2 (I), quais as actividades decorrentes do serviço de polícia que dão maior ou menor satisfação aos actores internos. Pretendeu-se assim perceber, com maior profundidade, o conteúdo da respectiva profissão, mormente os aspectos mais ou menos precipitantes de satisfação no trabalho.

Quadro n.º 41 - Ser Polícia  
Satisfação no Trabalho

<b>Actores internos</b>	
<b>Actividades que dão maior satisfação</b>	<b>Actividades que dão menor satisfação</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contacto com o público, aconselhar e corresponder às necessidades das pessoas (E03), (E04), (E05), (E06), (E14), (E16), (E22), (E25), (E26), (E27), (E28), (E29), (E32)</li> <li>- Investigação criminal (E03), (E05), (E08), (E09), (E10), (E11), (E12), (E31)</li> <li>- Policiamento comunitário (E06), (E14), (E26)</li> <li>- Trabalhar no carro-patrolha (E22), (E27), (E32)</li> <li>- Enquadramento operacional, acção de comando (E03), (E25)</li> <li>- Serviço de trânsito (E01), (E12)</li> <li>- Estudo e planeamento (E03)</li> <li>- Serviço de patrulha (E14)</li> <li>- Serviços administrativos (E01)</li> <li>- Serviço de Atendimento ao Público (E16)</li> <li>- Brigada de Intervenção Rodoviária (E07)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Serviço de patrulha (E01), (E05), (E06), (E07), (E08), (E09), (E11), (E12), (E14), (E16), (E22), (E29), (E32)</li> <li>- Serviços administrativos (E03), (E04), (E07), (E10), (E16), (E25), (E28), (E29), (E32)</li> <li>- Serviço de trânsito (E07), (E09), (E26), (E27), (E28), (E30), (E31)</li> <li>- Serviço de Atendimento ao Público (E12)</li> </ul>

Fonte: Recolha de dados – Entrevistas 2004

Para os actores internos a actividade decorrente da profissão de polícia, que lhes dá maior satisfação, é o inevitável contacto com o público e poderem, dessa forma, ajudar e aconselhar as pessoas. Tal como em outras actividades, ser polícia é “uma profissão na qual é predominante a arte do contacto ou da relação pessoal” (Costa e Silva, 2003: 112). Segue-se de imediato a actividade de investigação criminal, sobretudo por ser um trabalho sem uniforme, por permitir contactos privilegiados, por haver autonomia de acção e requerer uma maior especialização. Posteriormente, mas com menor peso, surge o policiamento comunitário (que engloba os projectos especiais pois permitem alguma liberdade de acção e criatividade) e o desempenho no carro-

**patrulha, serviço que tem uma forte componente de contacto e apoio à população. As outras actividades não tiveram qualquer expressão relevante. Vejamos:**

**"(...) no exterior uma pessoa contacta mais pessoas (...) às vezes uma pessoa (...), no exterior também é um bocadinho juiz (...)" [E10]**

**"(...) a investigação criminal (...) é o trabalhar sem uniforme e ter acesso a determinados meios que o indivíduo com uniforme, o elemento da PSP com uniforme não consegue ter (...)" [E08]**

**"(...) a investigação é aquilo que mais gozo me dá (...) requer um trabalho mais minucioso, uma coordenação, uma preparação, um planeamento e depois a execução. (...) quando se atinge o resultado final (...) enche-nos de mais prazer (...)" [E11]**

**"(...) em que a pessoa pode trabalhar, (...) pode modificar (...) e que derivado de um serviço (...) começa a haver um equilíbrio (...) policiamento de proximidade (...)" [E06]**

**"(...) Escola Segura. Há um relacionamento com as escolas, os professores, muitas vezes também com os pais (...)" [E26]**

**"(...) gosto de (...) carro-patrulha que é onde eu ando (...) todos os dias apanhamos situações novas (...) não é só conduzir é ir às intervenções e tentar conjuntamente com o colega (...) resolver da melhor maneira possível (...)" [E22]**

**"(...) a actividade que eu sempre mais gostei (...) o serviço no carro-patrulha, que é responder às necessidades da população." [E27]**

**Como actividades que dão menor satisfação, os actores internos apontaram, de forma inequívoca e consistente, o serviço de patrulha. Consideram que é indubitavelmente a actividade de polícia que lhes dá menos prazer pelos seguintes motivos: é um serviço generalista que não exige uma especialização o que, conseqüentemente, conduz a uma certa desmotivação; é um serviço para onde são enviados os polícias punidos; a cadeia de comando menospreza essa actividade e não dá o apoio considerado necessário; e é um serviço solitário. Vejamos:**

**"(...) como patrulheiro sinto-me um inútil." [E05]**

**"É a patrulha porque não dá satisfação nenhuma. (...) eu estou a fazer um trabalho que é para (...) quando um indivíduo é castigado (...) estão-me a castigar porque é aqui que estão os castigados. (...) esse estigma tem que ser retirado (...)" [E06]**

**"A patrulha é um serviço um bocadinho menosprezado a partir do momento em que qualquer pessoa que se porte mal no serviço onde está vai para a patrulha (...) é quase um serviço de renegados (...) se aquilo funciona quase para quem não serve para mais nada (...)" [E07]**

“A parte que me dá menos satisfação (...) é o denominado patrulheiro, é aquele que é sempre mais mal visto na corporação (...) porque é mais aquele policiamento de visibilidade só, é aquele do passear, do mostrar a farda (...) a nível prático tem muito pouco (...)” [E08]

“Eu punha de parte a patrulha porque acho que é muito desprotegida a nível da instituição, não se dá muito apoio à patrulha, mesmo a nível de comandos (...) falta qualquer coisa para incentivar as pessoas a andar na patrulha.” [E09]

“(...) aquela actividade que se eu desempenhasse não me satisfazia tanto (...) era a actividade de patrulheiro. (...) porque ainda não essa, não há como existe em Inglaterra, em que o polícia é tratado pelo *bobby*, com carinho, e em que as crianças são educadas para em caso de necessidade recorrerem ao (...) polícia (...)” [E11]

“na (...) instituição acho que é o serviço mais discriminado. Porque qualquer coisa é *portas-te mal, patrulha!* Quando devia ser o contrário (...)” [E14];

“(...) o patrulheiro em si (...) muitas vezes a pessoa não lhe dá o devido valor porque (...) a pessoa (...) anda sozinha (...)” [E16]

“(...) a patrulha é horrível (...) um homem anda sozinho, anda desmotivado (...) tem receio em meter-se em determinados serviços (...)” [E22]

“(...) (a patrulha) às vezes é pouco valorizada (...)” [E32]

“(...) acho que a patrulha é o serviço que dá menos satisfação (...) é um serviço pouco atractivo, muito generalista (...)” [E29]

“(...) o pessoal vai para a patrulha, vai (...) deixa andar (...) o pessoal vai-se desleixando mais no serviço” [E31]

Renaud Sainsaulieu aborda, de certa forma, esta realidade quando refere que “os polícias sentem-se mal dirigidos, o que, no terreno, face às intervenções a realizar, os leva a recusar os riscos da iniciativa e das responsabilidades. Remetem o problema para as hierarquias, as quais respondem protegendo-se através de ordens gerais e formais. Os polícias têm então um forte sentimento de serem deixados ao abandono e sem meios perante as dificuldades no terreno. O que tem por efeito tornar plausíveis as falhas, os erros e a desmotivação.” (Sainsaulieu, 1997: 135). Depois do serviço de patrulha segue-se a actividade relacionada com os serviços administrativos, o trabalhar com papéis (no mau sentido) e “estar o dia inteiro fechado numa secretaria” [E28]. Por último, e com menor expressão que as duas primeiras actividades, surge a fiscalização de trânsito, sobretudo porque alguns entrevistados referem não gostar de autuar (multar), pois consideram ser um serviço que cria muitos conflitos com os cidadãos e algo que, num meio pequeno, pode trazer alguns

dissabores pois, segundo os mesmos, é o que confere pior imagem à polícia junto da sociedade.

“(....) o pessoal aqui em Beja não gosta muito da polícia por causa das multas (...)” [E31]

“O trânsito (...) por causa das autuações (...) é onde há assim mais conflito com o cidadão (...)” [E26]

“Menor satisfação é o serviço de trânsito. (...) o melhor que podia acontecer à nossa polícia era passar essas funções para as polícias municipais (...) pela reacção que depois vai causar nas pessoas (...)” [E27]

“Eu trânsito não gosto (...) por causa das multas, não gosto de multar ninguém (...)” [E28]

“(...) menos apetência para a questão do trânsito (...) porque no trânsito entra-se em conflito precisamente com as pessoas (...) o trânsito é aquilo que nos dá mais má fama.” [E30]

Assim, chegamos às seguintes conclusões, no que concerne às actividades de polícia que dão maior e menor satisfação aos actores internos: a) Os polícias, acima de tudo, gostam do serviço de polícia porque representa uma actividade que implica o contacto com as pessoas e, naturalmente, poder ajuda-las ou aconselha-las. Há assim neste aspecto algum fundo humanista, pois gostam da sua profissão por sentirem que têm um papel fundamental e útil na contribuição para a melhoria das condições de vida dos restantes cidadãos; b) Depois deste aspecto ressaltam alguns serviços específicos, como a investigação criminal ou o policiamento comunitário, que representam actividades com características distintas das restantes e, conseqüentemente, com repercussões directas na motivação de quem as exerce; c) Nas actividades que dão menor satisfação surge, de forma destacada, o serviço de patrulha seguido pelos serviços de cariz administrativo e de trânsito.

O quadro n.º 42 aborda a vertente da formação, mormente as habilitações académicas necessárias para o acesso à carreira de Agente e de Oficial de Polícia. Para isso, através da questão A3 (I), foi solicitado aos actores internos que tecessem alguns comentários sobre as habilitações académicas que consideram ser razoáveis para ingressar nas referidas Carreiras e se as exigidas no quadro legal em vigor são suficientes para fazer face aos imperativos decorrentes do serviço. Para isso foi importante relembrar os inquiridos que, actualmente, quem quiser ingressar na Classe de Agentes tem de ser titular do 11.º ano de escolaridade e que existem duas vias para aceder à Classe de Oficiais: através do ingresso no ISCPSP, sendo necessário o 12.º ano de escolaridade e a frequência da licenciatura em ciências policiais, com a

duração de cinco anos; ou então através de uma progressão com início na Classe de Agentes (vulgarmente conhecida como carreira-base) e, para isso, estar habilitado com o 11.º ano de escolaridade.

Quadro n.º 42 - Ser polícia  
Desenvolvimento profissional (formação)

<b>Formação inicial legalmente exigida</b>	
<b>Para Oficiais de Polícia</b>	<b>Para Agentes da PSP</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Os Oficiais deviam ser todos licenciados (E03), (E04), (E06), (E07), (E08), (E09), (E11), (E12), (E16), (E22), (E25), (E26), (E27), (E29), (E30), (E32)</li> <li>- O actual modelo está correcto (E01), (E10), (E14), (E28), (E31)</li> <li>- Não sabe (E05)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quanto mais melhor mas não é o mais importante (E30)</li> <li>- No mínimo o 12.º ano mas quanto mais melhor (E06), (E29)</li> <li>- No mínimo o 12.º ano (E04), (E05)</li> <li>- O 11.º ano ou 12.º ano é indiferente mas é suficiente, pois o mais importante não é a formação académica (E07), (E22), (E25), (E32),</li> <li>- 11.º ou 12.º ano é indiferente mas é suficiente (E03), (E08), (E09), (E10)</li> <li>- No mínimo o 11.º ano (E12), (E14)</li> <li>- O 11.º ano é suficiente (E01), (E22), (E31),</li> <li>- O 9.º ano era suficiente pois o problema é a formação na instituição (pouca) (E27)</li> <li>- O 9.º ano era suficiente (E28)</li> <li>- O mais importante não é a formação mas a motivação (E26)</li> <li>- O que está em causa não são as habilitações literárias mas a duração da formação na instituição (E11)</li> </ul>

Fonte: Recolha de dados – Entrevistas 2004

Assim, na óptica dos actores internos, a esmagadora maioria dos inquiridos considera que os Oficiais de Polícia devem ser licenciados, havendo apenas um número reduzido de inquiridos que considera o actual modelo mais consentâneo com as necessidades. Ou seja, devia-se manter a existência de Oficiais licenciados pelo ISCPSI e os designados “Oficiais de Carreira base” sem (ou com) formação superior. Um dos entrevistados considerou que os Oficiais deviam ser todos licenciados mas não apenas em ciências policiais, criando-se dessa forma Carreiras distintas consoante a área de formação. Na generalidade considera-se que as funções exercidas por um Oficial de Polícia são, no actual cenário, extremamente complexas, o que exige de facto um conhecimento multidisciplinar e aprofundado. Ao longo da sua carreira um Oficial é constantemente confrontado com desafios em diversos domínios, quer seja na área da Gestão, das Comunicações, dos Recursos Humanos ou da Logística, quer seja na área do Comando e Liderança ou no contacto com os OCS, vertentes basilares na actividade policial. Para além disso, um dos actores considera que, por uma questão de equiparação com a restante estrutura da Função Pública, os

quadros superiores e intermédios da PSP deviam ser compostos igualmente por pessoas com formação universitária. Vejamos:

“(...) qualquer Oficial de Polícia devia ser licenciado (...) porque hoje em dia comandar é cada vez mais difícil (...)” [E08]

Os “(...) Oficiais deviam ser todos licenciados (...) não só licenciaturas em ciências policiais mas eventualmente licenciaturas que tivessem relação com a actividade policial. (...) Desde a área de Recursos Humanos, até à área de Sociologia (...) Psicologia. Quadros distintos (...) áreas específicas (...) deviam haver carreiras distintas (...) pela complexidade do serviço (...) um Oficial nunca é puro e duro um Operacional, um Oficial tem sempre, em determinadas facetas da sua vida profissional, que desempenhar determinadas funções, determinados processos nas áreas da gestão, de recursos humanos, nas áreas de administração e logística.” [E03]

“(...) o bom seria os Oficiais da Polícia serem todos licenciados (...). Porque (as tarefas) requerem realmente um nível de conhecimentos em várias áreas e a confiança da parte dos Chefes e dos Agentes.” [E11]

“(...) cada vez a polícia é mais exigente, a imprensa é mais exigente e acho que os Oficiais devem ter uma formação superior (...)” [E12]

“(...) as funções deverão ser reservadas a pessoas licenciadas (...) porque (...) para nós nos modernizarmos de uma forma que a sociedade reclama e por uma forma que penso que todos nós queremos que a polícia se modernize, estas questões passam (...) pela representação social (...) que as pessoas têm do que é uma Organização, porque há outras Organizações (...) da função pública, que estão devidamente hierarquizadas e que em lugares de chefia ao nível superior ou intermédio (...) são pessoas licenciadas (...) porque são cargos já com alguma complexidade (...)” [E25]

“A Psicologia, a Sociologia (...) haver mais aprofundamento sobre essas coisas que hoje em dia é importante” [E26]

“(...) deviam ser todos licenciados (...) não cortar as pernas ao pessoal de carreira-base (...) mas mesmo esses irem à Escola (actual ISCPSI) e fazerem um curso de licenciatura de quatro anos. (...) nessas funções temos um grau de exigência muito grande (...)” [E27]

“(...) um Oficial que não fosse formado no Instituto (ISCPSI), devia ter pelo menos uma licenciatura. Mas não podia ser qualquer licenciatura, depende muito do tema (...)” [E29];

No que concerne ao acesso à Classe de Agentes, cujas habilitações mínimas previstas no quadro legal vigente se situam ao nível do 11.º ano de escolaridade, as respostas são um pouco dispersas mas considero que conseguimos, com alguma facilidade, distinguir três áreas de referência: i) Os que consideram que o importante não são as habilitações académicas, sendo indiferente se deve ser o 9.º, o 11.º ou o 12.º, mas sim factores como a motivação e a formação na instituição, que dizem ser notoriamente insuficiente; ii) Os que consideram que o 11.º ou o 12.º ano são

suficientes, sendo indiferente um ou o outro; iii) e por fim, aqueles que consideram que os Agentes deviam estar habilitados com o 12.º ano no mínimo, mas quanto mais melhor, pois argumentam que, hoje em dia, qualquer pessoa consegue frequentar o ensino superior, e tal opção pode ter reflexos directos no desenvolvimento pessoal e no prestígio da própria instituição aos olhos da sociedade. Vejamos alguns exemplos que cimentam estas visões:

“(...) no meu tempo qualquer um vinha para cá, desde que soubesse escrever e tivesse a 4.ª Classe (...) [E01]

“(...) os Agentes deviam ter pelo menos o 12.º ano (...) a sociedade cada vez tem mais habilitações (...) qualquer pessoa hoje está na universidade.” [E06]

“Do 11.º para o 12.º a diferença não é assim tão grande (...) secalhar é mais importante a formação cá dentro do que a formação que se trás.” [E7]

“(...) eu penso que seis ou nove meses para formar um agente de autoridade é muito pouco tempo (...)” [E11]

“(...) convém ter o 11.º ano pelo menos (...) é um nível que a pessoa poderá ter (...) além da cultura geral (...) a forma de tratar as pessoas, ter já outro tipo de desenvolvimento, mesmo o estudo, a pessoa intelectualmente desenvolve-se mais, fazer o 11.º ano (...)” [E12]

“(...) não podemos ter na polícia (...) a pessoa que executa, a pessoa que faz patrulhamento, que seja um indivíduo licenciado porque senão teremos que lhe pagar como tal (...) 11.º ou 12.º (...) não deverá ser menos, mas parece-me que é o ideal. (...) por uma questão de selecção (...) e por uma questão até de prestígio da própria função (...)” [E25]

“O mais importante é a motivação.” [E26]

“Às vezes quanto mais estudos têm (...) na prática são piores polícias (...) que os outros.” [E28]

“(...) eles podem vir com uma determinada formação da escola, mas nós vamos formar estes homens para aquilo que queremos (...) uma grande parte da população já são pessoas que têm uma determinada formação e nós temos que acompanhar essa formação (...) até o próprio Agente devia ser (...) licenciado em Direito (...)” [E30]

O quadro n.º 43 resulta da sistematização da informação recolhida a partir das questões B1(I) e B1(II), através das quais se procurou perceber que tipo de interacção é que existe actualmente entre os diversos actores. Ou seja, como é que os polícias consideram que se relacionam com os actores externos, mormente os cidadãos residentes no distrito de Beja, triangulando os dados obtidos com as respostas dos informantes privilegiados externos, que tiveram de caracterizar o relacionamento dos profissionais da PSP com o público envolvente. No fim foi solicitado que explicassem os motivos que conduziram à realidade denunciada.

Quadro n.º 43 - Grupo Organizacional  
Interacção com os actores

	<b>Relacionamento com os cidadãos</b>	<b>Causas Principais</b>
<b>Actores internos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De proximidade, abertura e confiança (E01), (E04), (E05), (E06), (E07), (E08), (E09), (E11), (E12), (E14), (E16), (E25), (E26), (E29), (E30), (E31), (E32)</li> <li>- Satisfatório (E28)</li>   <li>- Não há proximidade mas sim desconfiança (E03), (E10), (E22), (E27)</li> <li>- Dificuldades de relacionamento com as pessoas que vivem em bairros degradados e as pessoas que têm mais posses (E05)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contacto diário com as mesmas pessoas, conhecendo-se mutuamente (E04), (E09), (E14), (E16), (E28), (E29), (E31), (E32)</li> <li>- Características geográficas, meio pequeno (E07), (E09), (E26), (E28), (E29), (E30)</li> <li>- Meio de pessoas humildes (E05), (E12), (E30)</li> <li>- Projectos criados pela PSP, maior integração da PSP no meio (E01), (E11), (E29)</li> <li>- Maior diálogo com o cidadão (E01), (E06)</li> <li>- Trabalhar num local onde se foi criado (E16)</li> <li>- Trabalhar num local onde se reside (E08)</li>   <li>- Agressividade e incompreensão das pessoas relativamente ao serviço da PSP (E03), (E10), (E22)</li> <li>- Reminiscências do passado/repressão das forças policiais (E27)</li> </ul>
<b>Actores externos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cada vez mais próximo dos cidadãos (E15), (E19), (E13), (E21), (E24)</li> <li>- De proximidade (E02), (E17), (E20), (E33)</li> <li>- De proximidade no caso de Beja (E18)</li>   <li>- Pouca proximidade (E21)</li> <li>- Relação de promiscuidade (E17)</li> <li>- Pouca proximidade no caso dos grandes centros urbanos (E18)</li> <li>- A imagem nos OCS não reflecte a verdadeira relação entre a PSP e os cidadãos (E24)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Maior formação (E15), (E33)</li> <li>- As pessoas conhecem-se, tratamento mais personalizado (E20)</li> <li>- Respostas em parceria institucional (E20)</li>   <li>- Postura distante e arrogante dos elementos mais novos da PSP (E21)</li> <li>- Características geográficas, meio pequeno (E17)</li> <li>- O grau de conflito é muito maior nos grandes centros urbanos (E18)</li> <li>- Valoriza-se mais a parte conflitual sobretudo pela Comunicação Social (E24)</li> </ul>

Fonte: Recolha de dados – Entrevistas 2004

Assim, e após uma análise atenta ao quadro supra, constata-se que os actores internos consideram que existe uma relação de proximidade, de abertura e de confiança entre a polícia e a comunidade, sobretudo devido ao facto de as cidades de Beja e Moura serem espaços de pequenas dimensões geográficas, onde as pessoas

se cruzam e falam todos os dias, um meio de pessoas humildes, onde muitos dos polícias residem e foram educados, surgindo como parte integrante de um todo. Para além disso, os novos projectos de policiamento comunitário têm reforçado a integração da PSP no meio o que, conseqüentemente, precipitou o aumento do diálogo com o cidadão. Vejamos:

“(...) com alguns Programas que se têm criado, têm feito que a população se aproxime mais (...) é um meio pequeno, todos nós conhecemos todos e eles também nos conhecem (...) com a criação do projecto Escola Segura (...) a escola está integrada com a polícia, agora mais recente, o policiamento de bairro (...)” [E29]

“(...) as pessoas aqui (...) acarinhos aqui a PSP e até compreendem o nosso trabalho. (...) as pessoas no Alentejo são um pouco humildes (...) não se vê aquele tipo de reacção como penso eu que poderá eventualmente aparecer nas grandes cidades.” [E12]

“Vê a polícia mais como pessoas conhecidas, como alguns irmãos (...) há uma grande proximidade, um relacionamento muito estreito entre as pessoas.” [E04]

“(...) é uma relação quase familiar (...) há uma grande confiança com as pessoas, há um policiamento de proximidade (...) Vêm-nos (...) como amigos, como sendo daqui, fazendo parte (...) também da população.” [E26]

“(...) eu vejo por mim e pela maioria dos meus colegas, estamos a trabalhar num sítio em que fomos criados (...) conhecemos todos e facilitamos muito depois nas ocorrências.” [E16]

No entanto uma fatia não significativa de inquiridos considera que, pelo contrário, não existe proximidade, mas sim um sentimento de desconfiança, pois defendem que a população tem um comportamento agressivo e exterioriza com frequência alguma incompreensão quanto ao serviço prestado pela PSP. Um dos inquiridos considera que tal postura se deve a reminiscências de um passado recente ligado a um papel diferente da polícia. Vejamos:

“(...) não há assim grande proximidade (...) a reacção das pessoas em relação à polícia é uma reacção um bocadinho agressiva (...) não há assim grande proximidade entre a população e a polícia. (...) como eu não sou daqui (de Beja), vivo fora daqui (...)” [E22]

“(...) a imagem global é realmente (...) distância, alguma cultura burocrática, no mau sentido e alguma falta de compreensão do cidadão comum para a missão da polícia (...) com muita contestação muitas vezes da autoridade. Isto é sentido nos centros urbanos sobretudo.” [E03]

Por fim, importa salientar que surgiu uma terceira visão que considera o relacionamento próximo e amigável, mas somente até ao momento em que a polícia entra na esfera de quem prevarica, como se pode verificar no seguinte testemunho:

“ (...) muitas pessoas por vezes têm um relacionamento muito bom com a polícia, ou pelo menos bastante bom, até ao momento em que a polícia, por uma acção sua, tem que agir contra ela (...) uma simples multa de trânsito, e a partir daí toda aquela (...) imagem que até a própria pessoa poderia fazer transparecer cai por terra (...)” [E25]

Relativamente à óptica dos actores externos verifica-se que os testemunhos teceram uma visão de clara proximidade entre a PSP e os cidadãos e que está a decorrer um esforço institucional para que esse relacionamento seja cada vez mais coeso e saudável. Essa proximidade acontece, segundo os mesmos, porque os polícias actualmente têm mais formação (invocando-se a criação da Escola Superior de Polícia, actual ISCP SI), as respostas a problemas concretos da comunidade são resolvidos através de um trabalho em parceria inter-institucional e, porque as pessoas se conhecem, o tratamento é mais personalizado e menos distante.

“(...) as chefias terem já uma formação já na Escola Superior de Polícia acho que esse aspecto confere uma polícia mais humana, mais próxima das pessoas que estão também na instituição, mais compreensiva (...)” [E15]

“(...) a relação entre o polícia e o cidadão é uma relação boa (...) de proximidade. (...) Eu acho que a Escola de Polícia de alguma maneira tem contribuído um bocado para isso (...) a relação secalhar não era tão boa porque as pessoas não estavam formadas para aquele tipo, não tinham psicologia, nem pedagogia preparada para o tipo de pessoas que podem surgir (...)” [E33]

“(...) hoje (...) as parcerias, como parte integrante em qualquer processo (...) de intervenção da área social (...) que começou pela complexidade, pela multifactorialidade de hoje, das problemáticas, exigem-se respostas multidisciplinares, que só são possíveis através de uma articulação estreita entre os vários parceiros.” [E20]

No entanto um inquirido considera que essa proximidade é visível apenas em meios como Beja, não se verificando o mesmo fenómeno nos grandes centros urbanos. Alguns actores externos entendem, contudo, que não existe qualquer proximidade no relacionamento, mas antes uma promiscuidade fruto da postura arrogante de alguns elementos mais novos da PSP e, porque é um meio pequeno, as pessoas conhecem-se bem e os polícias acabam por adoptar uma política de actuação discricionária que desvirtua o designado policiamento de proximidade. Vejamos:

“(...) nos elementos mais novos, eu não sei se por insegurança, não sei se por instruções, as pessoas são mais sisudas e muito arrogantes.” [E21]

“(...) por esse motivo, de estarem mais próximos da população, criar-se alguma promiscuidade na relação. Onde isso acontece (...) nos meios mais pequenos. (...) quando o polícia chega mais junto do cidadão, o polícia quase sempre tem uma tendência depois para na prática (...) no desempenho das suas funções e actividades, para diferenciar o seu comportamento com os cidadãos.” [E17]

“(...) parece-me ser uma fase de transição entre um período em que a polícia tinha uma actuação repressiva, em relação à polícia que nós queremos. A polícia cívica, já mais evoluída, mais capaz de perceber as realidades, estamos numa fase em que a polícia está, de certa maneira, distanciada das realidades. (...) a polícia por força dos problemas que surgem, pela falta de meios, pela falta de capacidade de intervenção, que por vezes têm, não têm condições para fazer proximidade com as pessoas.” [E18]

O quadro intitulado “Interacção com os actores – Integração na sociedade” resulta do cruzamento das respostas às questões C4 (I) e C4 (II) e é um esquema de análise complementar à grelha anterior.

Quadro n.º 44 - Grupo Organizacional  
Interacção com os actores - Integração na sociedade

<b>Integração da organização policial</b>	
<b>Actores internos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Está integrada/completamente integrada (E04), (E09), (E16), (E26), (E30)</li> <li>- Está integrada, mas podia estar mais, tem o seu mundo/barreiras (E01), (E03), (E07)</li> <li>- Já esteve (muito) menos integrada (E01), (E14), (E29)</li> <li>- Está a integrar-se gradualmente (E05), (E06), (E08), (E10), (E11), (E12), (E27), (E29), (E32)</li> <li>- A integração está a processar-se de forma muito lenta (E25)</li> <li>- Não totalmente pois parte da sociedade não permite (E14), (E28)</li> <li>- Não está integrada, é uma organização fechada ao exterior (E22), (E31)</li> </ul>
<b>Actores externos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Está integrada/completamente integrada (E02), (E20)</li> <li>- Está a integrar-se gradualmente (E15), (E18), (E19), (E23), (E24), (E33)</li> <li>- Não está integrada, é uma organização fechada ao exterior (E13), (E17)</li> </ul>

Fonte: Recolha de dados – Entrevistas 2004

Segundo os actores internos, apesar de algumas posições opostas, as respostas apontam no sentido de considerar a PSP uma organização que está a integrar-se gradualmente no meio envolvente. Contudo, dois inquiridos consideram que não está

integrada pois é uma organização fechada ao exterior; outros dois consideram que não está totalmente integrada pois parte da sociedade não o permite (com intuítos não explorados no âmbito desta investigação), sendo certo que “os processos de mudança organizacional tendem a ser percebidos por alguns sectores como ameaças ao equilíbrio na distribuição de recursos que resulta da correlação de forças presente. Ao perturbar o equilíbrio de forças presente, a mudança cria resistências nos grupos previsivelmente afectados.” (Cardoso, 2000: 406). Um actor interno considera ainda que a integração está a processar-se de forma muito lenta. Vejamos os seguintes exemplos:

“(…) penso que é uma instituição um bocadinho fechada (...). a nível interno nós vemos muitas regras que existem (...) que vêm muito de trás (...). Muito fechada ainda. (...) fechada em si própria (...)” [E22]

“Precisa de fazer um grande caminho para se integrar ainda mais (...) acho que se reclamava que as mudanças fossem feitas com mais rapidez (...) muitas das vezes por culpa nossa, muitas das vezes ainda pelas reservas que a sociedade tem a nosso respeito, mas penso que está a fazer um caminho gradual. Agora, este caminho tem é que ser um caminho integrado e tem que ser coordenado pela estrutura de topo da polícia. (...) Esta evolução tem que ser integrada, tem que ser sustentada e é isso que não acontece.” [E25]

“Eu acho que a polícia tem vontade de se integrar mas acho que há uma certa parte da sociedade que não permite (...)” [E14]

“(…) há outras entidades que não querem que a polícia esteja integrada (...) entidades que presentemente têm mais poderes que a polícia (...)” [E28]

No entanto – e conforme já foi referido – a tendência global das respostas apresentou um cenário diferente, que assenta em contributos que encaram a PSP como uma instituição que está a integrar-se gradualmente, ou que está integrada. Existem ainda aqueles que consideram que a PSP está integrada, mas não totalmente, pois existe um limite de razoabilidade que não o permite para o bom funcionamento da organização. Vejamos:

“(…) secalhar tem que haver sempre algumas barreiras (...) a experiência diz-me que quanto mais confiança as pessoas ganham às vezes também mais respeito perdem.” [E07]

“(…) está-se a integrar (...) estas coisas têm que ser feitas de uma forma gradual (...) e o que tem contribuído para isso, foi a criação do Instituto de Ciências Policiais (ISCPSI) e os Oficiais novos que saem (...)” [E05]

“(…) o próprio trabalho dos Agentes, nas tais Associações da ASPP, com as greves que propõem (...)” [E10]

**“Nós temos que ir ao encontro das pessoas, com humildade, com profissionalismo, mas temos que ir ao encontro das pessoas. (...). Não estamos totalmente integrados mas para lá caminhamos.” [E11]**

**“Está a ser feito um esforço de integração (...) tudo demora o seu tempo (...) o 25 de Abril (de 1974) foi há muito poucos anos (...).” [E27]**

**“(...) é integrada mas acho que o estatuto do polícia tem-se vindo a degradar (...) os próprios vencimentos, o facto de haver cada vez mais o questionamento da actuação policial nomeadamente nos órgãos de comunicação social (...) muitas vezes é visto com alguma suspeição, com algum questionamento (...) podia estar mais bem integrada se fosse promovida a tal política de aproximação da sociedade, de promoção de protocolos com instituições, com os órgãos de comunicação social, aproximar a polícia do cidadão, isto é, (...) mas de alguma forma, os conhecimentos doutrinários que grande, muitos Oficiais hoje tem, fora da polícia, não ser aproveitado para a melhoria da instituição no seu todo (...).” [E03]**

**Os actores externos demonstraram estar em sintonia com o posicionamento dos polícias, ou seja, a tendência das respostas exterioriza um grupo de inquiridos que, na sua maioria, acredita que a PSP está a integrar-se gradualmente ou que está integrada ou totalmente integrada, voltando-se de igual forma a questionar se alguma vez será possível a integração total, fruto do papel que uma polícia desempenha na sociedade e que, naturalmente, exige algum distanciamento na análise dos fenómenos e das situações.**

**“Completamente integrada, com uma postura activa (...) por inerência de funções tenho assento em alguns órgãos em que a polícia está representada (...) vendo pela multidiversidade e complexidade que só as respostas multidisciplinares, e de facto (...) são parte integrante dessas respostas. (...) às diferentes problemáticas hoje sociais que existem na sociedade portuguesa (...).” [E20]**

**“Penso que na sociedade, ela será tanto mais rica quanto os membros e as instituições que formam agirem de acordo com aquilo que constitui a sua identidade. (...) ela não pode dissolver na sociedade nem pode seguir certos caminhos que a própria sociedade às vezes até assume. Às vezes tem que ser um pouco contracorrente de determinados movimentos (...) eu penso que a integração da PSP na sociedade não implica o dissolver da sua identidade. Agora, enriquecerá a sociedade se agir de acordo com a sua própria identidade (...). Se a sociedade muda naturalmente a instituição tem que acompanhar a mudança, naquilo que a mudança tem de positivo e ao mesmo tempo pôr travão aos excessos. (...). Mas isto implica que também ao nível do Estado e (...) o próprio poder judicial que haja uma preocupação de estar atentos (...) às necessidades da sociedade, porque a polícia não faz as leis, cumpre-as, e as leis têm que estar ao serviço da comunidade e do bem comum.” [E15]**

**“(...) está a fazer um percurso (...) em sítios como Beja ou em Moura (...) a integração será muito mais rápida do que por exemplo em Lisboa (...). Mas falta ainda, há passos a dar para aprofundar esse conhecimento (...).” [E19]**

**“(...) os próprios Quadros (...) vejo que são pessoas com uma formação diferente, a partir daí eles integram-se na sociedade (...) o próprio rejuvenescimento dos Quadros desde os mais pequenos aos maiores, eles próprios em si têm uma outra visão da sociedade, o que faz com que realmente haja uma transparência, uma ligação muito mais consistente do que nos anos anteriores (...) há colegas que estão à beira da reforma que têm uma formação que não lhes permite tão pouco adquirir novos conhecimentos que lhes permita ter uma relação com a população como é desejável.” [E23]**

**“Não sei até que ponto será possível uma abertura completa, total, de forma que as pessoas possam compreender inteiramente os mecanismos de funcionamento de uma corporação desta forma (...) isto é praticamente utópico.” [E24]**

**“(...) o polícia tem que ser culto também, tem que saber o que faz. Quanto mais a polícia for apostando nisso, eu acho que (...) as barreiras (...) as que existem ainda, irão caindo e a polícia integrar-se-á perfeitamente na sociedade.” [E33]**

**Apenas dois inquiridos consideram que a PSP encontra-se fechada ao exterior, uma profissão masculina, um mundo onde as mulheres sentem muitas dificuldades para vingar as suas expectativas e onde se reprimem alguns direitos. Vejamos:**

**“(...) não está totalmente integrada na sociedade. É uma instituição fechada, hierarquizada. (...) vi que era um mundo de homens, as mulheres têm muita dificuldade em mexer-se aqui (...) todos aqueles problemas que nós vimos por causa do sindicato, eu acho que isso é uma forma de mostrar que a PSP não está integrada na sociedade, porque todas as profissões têm direito a um sindicato, porque é que a PSP não pode ter?” [E13]**

**“Eu não vejo a PSP integrada na sociedade. (...) a ideia que sai para o exterior. E essa é sempre transmitida pelos responsáveis a nível da pirâmide dos Comandos (...)” [E17]**

O quadro n.º 45 corresponde à sistematização das respostas às questões B2 (I) e B2 (II).

Quadro n.º 45 - Grupo Organizacional  
Linhas Estratégicas de Mudança para melhorar a interacção com os actores externos

Na óptica dos actores internos	Na óptica dos actores externos
<p style="text-align: center;"><i>FORMAÇÃO</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reforço da formação inicial e contínua, contacto com o público, relações públicas, relações humanas (E22), (E25), (E26), (E29), (E30), (E31)</li> <li>- O atendimento ao público deve ser feito por pessoas com formação específica (E31)</li> </ul> <p style="text-align: center;"><i>PROXIMIDADE</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Promoção de conferências/encontros regulares organizados pela PSP para “abrir” a instituição (E11) (E29)</li> <li>- Manter e intensificar as actividades do policiamento comunitário (E03), (E07)</li> <li>- Promover uma política que aumente o respeito pela instituição junto a outras instituições (E30)</li> </ul> <p style="text-align: center;"><i>MUDANÇA PROCESSOS INTERNOS</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Analisar/rever o serviço de trânsito [formação/maior autonomia discricionária na actuação] (E03), (E08), (E12), (E16), (E29), (E30)</li> <li>- Melhores meios materiais [instalações, comunicações-rádio, armamento] (E09), (E25), (E26), (E28)</li> <li>- Alterar a política de comunicação interna e externa (E03), (E04), (E11)</li> <li>- Acabar com o serviço de patrulha nos moldes actuais (E06), (E09), (E22)</li> <li>- Alterar o fardamento (E04), (E25)</li> <li>- Alterar os horários (E22), (E31)</li> <li>- Aumentar a motivação para o serviço (E09), (E10)</li> <li>- Promoção de mais reuniões de trabalho entre as chefias policiais e os subordinados (E14)</li> <li>- Promoção do convívio entre polícias [actividades desportivas por exemplo] (E07)</li> <li>- Maior fiscalização interna (E10)</li> <li>- Afastar os elementos mais velhos dos serviços operacionais (E14)</li> <li>- Intensificar o combate à droga (E12)</li> <li>- Retirar os polícias de funções não policiais (E28)</li> <li>- Alterar o actual modelo de manutenção das viaturas policiais (E28)</li> <li>- Os únicos polícias fardados deviam ser os do trânsito e os do carro-patrulha, todos os outros não deviam utilizar o uniforme policial para facilitar a detecção de indivíduos em flagrante delito (E32)</li> </ul> <p style="text-align: center;"><i>VARIÁVEIS DO EXTERIOR</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aumentar a força (legal) da polícia (E09)</li> <li>- Mudança através da vontade política (E05)</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><i>FORMAÇÃO</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reforço da formação pessoal, contacto com o público, relações públicas, relações humanas (E02), (E13), (E17), (E20)</li> <li>- Formação especializada (E13), (E21), (E33)</li> <li>- Exigir maiores habilitações académicas para ingresso na PSP (E21)</li> </ul> <p style="text-align: center;"><i>PROXIMIDADE</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Intensificar o policiamento comunitário (E15), (E19), (E33)</li> <li>- Abrir as portas da instituição à sociedade (E15), (E24)</li> <li>- Apostar no apoio à vítima (E19)</li> <li>- Apostar na participação em projectos enquanto parceiro (E19)</li> <li>- Permitir a entrada nos Quadros da PSP de indivíduos de todas as etnias e raças existentes em Portugal (E19)</li> <li>- Apostar na formação dos jovens nas escolas (E33)</li> </ul> <p style="text-align: center;"><i>MUDANÇA PROCESSOS INTERNOS</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Alterar o fardamento (E17), (E18)</li> <li>- Promover cultura de comportamento exemplar (E33)</li> <li>- Aumentar a participação de todos os funcionários na vida interna da instituição, sem ferir o princípio da hierarquia (E24)</li> <li>- Aumentar a rotatividade do pessoal pelos serviços para evitar acomodações (E20)</li> <li>- Melhorar a qualidade das instalações (E18)</li> <li>- Melhor vencimento (E17)</li> <li>- Repensar o serviço de patrulha, não permitir que os Agentes andem isolados na via pública (E15)</li> </ul>

Fonte: Recolha de dados – Entrevistas 2004

Nas questões mencionadas solicitou-se aos inquiridos que se manifestassem relativamente ao que consideravam ser o conjunto de medidas mais adequadas para melhorar o relacionamento da polícia com a comunidade. Assim, no campo dos actores internos, vislumbrou-se quatro níveis de soluções enquanto que, no plano dos actores externos, sobressaíram somente três.

Os actores internos consideram que a mudança da PSP passa por quatro eixos fundamentais: formação – proximidade – mudança dos processos internos – e variáveis do exterior. Assim, no plano da formação, consideram que devia haver um forte investimento tanto na formação contínua como, e sobretudo, na pós-inicial, contemplando um reforço na componente relacionada com os contactos interpessoais e as relações públicas, vertente basilar para o “crescimento” organizacional. Vejamos alguns exemplos:

“Apostar na nossa formação como polícias (...) devia-se basear muito na relação entre as pessoas, na forma de abordar as pessoas, a tal psicologia, sociologia, que trata dessas situações. (...)” [E22]

“(...) dar cursos de relações públicas aos Agentes todos. (...) não é admissível maus tratos de um Agente para com um cidadão. (...) entre agentes de segurança e cidadão tem que ser um diálogo de respeito. (...) Se nós estivermos bem formados, não tenho dúvidas nenhuma que vamos formar cidadãos (...)” [E30]

“(...) tem que ser formação, formação, formação. (...) temos que ter formação técnica (...) os nossos polícias têm que ser técnicos competentes (...) formação contínua mas de uma forma estruturada, de uma forma sistemática (...) “(...) haver melhores Comunicações, haver mais cursos entre os Agentes (...). desde Informática (...). Mais formação contínua (...) condições de instalação da própria polícia (...) alguma melhoria dos meios (...) alguma mudança até no próprio fardamento (...) equipamento mais operacional (...) formação a todos os níveis (...) em termos de técnicas de intervenção, em termos de tiro (...) educação física, até pela defesa pessoal (...)” [E25]

Por analogia com o mundo empresarial, importa citar Sainsaulieu quando refere que “as acções de formação contínua são portadoras de processos transformadores e de mudanças organizacionais suficientes para que as possamos incluir no número das vias privilegiadas do desenvolvimento social das empresas contemporâneas.” (Sainsaulieu, 1997: 401). Segue-se depois a vertente da proximidade, na medida em que alguns inquiridos consideram que é fundamental manter e reforçar a política de proximidade junto dos cidadãos através da continuidade dos actuais projectos de policiamento comunitário e a promoção de novas iniciativas, como por exemplo conferências e espaços de debate organizados pela própria PSP. Vejamos:

**“(...) mais iniciativas daquelas (...) aqueles debates, com aquelas conferências, para fazer com que a população que nós servimos venha ter connosco e perceba, quais as funções que nós desempenhamos, e os meios, que temos disponíveis (...) mais formação (...) mais formação pós-inicial (...) uma área sempre muito incompreendida pelas pessoas é o trânsito (...) gestão de conflitos (...) para saber lidar melhor com o ser humanos (...)” [E29]**

**“Acabava com a patrulha. (...) Metia (...) os grupos a trabalhar conforme trabalham as BIR’s. (...) acabava com homens sozinhos (...)” [E22]**

**“(...) abria a porta à população. (...) encontros regulares (...) termos profissionais que vão dar a cara, que apareçam nas conferências, nas reuniões da sociedade civil (...)” [E11]**

A mudança dos processos internos representa um rol de transformações internas que, de certa forma, iriam obrigar a alterar toda uma dinâmica enraizada, ou seja: rever a forma como se processa o serviço de trânsito pois é considerada a actividade que confere um forte cariz negativo à imagem da organização; melhorar os meios materiais (instalações, armamento, comunicações, etc.); alterar a política de comunicação interna e externa; acabar com o serviço de patrulha nos moldes actuais pois, conforme se apurou na presente investigação, é a actividade que transmite menor satisfação aos actores internos; promoção de um maior número de reuniões de trabalho entre as chefias policiais e as bases para troca de opiniões, cruzamento de informação e transmissão de orientações; incentivo ao convívio entre polícias (actividades desportivas por exemplo); maior fiscalização interna; afastamento dos elementos mais velhos dos serviços operacionais; aumento da motivação para o serviço; alterações no plano de uniforme e nos horários; etc., um conjunto de medidas, naturalmente discutíveis, mas que são o resultado do olhar crítico de profissionais que conhecem a instituição e o seu funcionamento há mais de uma década, motivo que só por si confere algum grau de segurança quanto à sua fundamentação. “Erez e Earley (1993) abordam a problemática de processos organizacionais como a comunicação, motivação, dinâmica de grupo, liderança e negociação (...)” (Neves, 2001: 126).  
Vejam alguns exemplos:

**“Alterar a política de comunicação interna e externa (...) essa estratégia teria que respeitar (...) uma estratégia nacional de policiamento comunitário (...) uma estratégia de prevenção, de formação ou de aconselhamento do cidadão comum, através de protocolos.” [E03]**

**“(...) criava um jornal de carácter público, da polícia, uma coisa pequenina, com uma impressão limitada (...) um Boletim Informativo (...) abria a nossa porta, dentro daquilo era exequível obviamente, à população civil, mostrava a nossa Casa, aquilo que estamos a pensar fazer, o que temos vindo a fazer, quem somos, o que é que sentimos (...)” [E11]**

“(…) melhorar com a Comunicação Social (…) ninguém aparece a dar a cara (…) há muita especulação (…)” [E04]

“Repensar a patrulha. (…) E tinham que arranjar outro castigo sem ser o castigo da patrulha (…) o patrulheiro tinha que sentir honroso em ser patrulheiro. Porque assim não sente.” [E06]

“(…) a imagem mais negra (…) é o trânsito. O trânsito é uma guerra perdida, é uma guerra em que as pessoas boas muitas das vezes são lesadas em relação a uma infracção, a uma contra-ordenação do Código da Estrada.” [E08]

Por fim surge o último eixo, constituído pelas variáveis do exterior. Dois dos inquiridos consideram que a polícia só vai conseguir melhorar a sua imagem junto da sociedade se a *força* legal da PSP for aumentada e se o poder político estiver de facto motivado a querer mudar o estado actual das coisas, sendo indubitável a importância do seu papel para a definição dos contornos da profissão polícia. Já Carlos Gonçalves, num estudo sobre os economistas, “realça a acção do Estado na determinação da configuração do grupo profissional.” (Rodrigues, 2002: 130). No entanto foi o eixo menos expressivo ao longo das entrevistas, pelo que consideramos que a intervenção do poder político e a atribuição de mais “força” legal à polícia, só por si e no seguimento da presente investigação, não conseguiria melhorar a imagem da PSP junto da sociedade.

Relativamente aos actores externos, conforme já foi referido, foram detectados três eixos de respostas complementares:



As alterações propostas são muito idênticas às apresentadas pelos actores internos. No entanto, no plano das mudanças dos processos internos, o volume de sugestões a encetar é mais reduzido, o que é natural se pensarmos que os inquiridos não conhecem a instituição de forma tão profunda como os próprios polícias. Assim, no eixo da formação, consideram que se devia apostar em formação especializada e em matérias relacionadas com as relações públicas e humanas, área considerada premente, muito sensível e fundamental para o sucesso dos objectivos traçados por qualquer organização que queira vingar a sua “mensagem”, sobretudo numa profissão onde, como já foi referido, impera a “arte do contacto ou da relação pessoal” (Silva,

2003: 112). No plano da proximidade devia-se intensificar o policiamento comunitário, abrir as portas da instituição à sociedade; apostar no apoio à vítima, na formação dos jovens nas escolas, na participação em projectos enquanto parceiro institucional e permitir o ingresso na PSP de indivíduos de todas as etnias e raças existentes em Portugal para facilitar a aproximação da polícia junto de determinadas comunidades e, por outro lado, contribuir para uma melhor integração dessas mesmas comunidades. Por fim, no plano da mudança dos processos internos, os testemunhos dos inquiridos revelaram as seguintes preocupações: consideram que a PSP devia alterar o fardamento pois apresenta um aspecto inadequado; devia fomentar uma cultura de comportamento exemplar da parte dos elementos policiais, que devem sentir-se impelidos a ter sempre presente que, devido à Autoridade que lhes foi investida, devem manter, em qualquer circunstância, um comportamento irrepreensível e um trato agradável com as pessoas (excepto, naturalmente, em situações limite); aumentar a participação de todos os funcionários na vida interna da instituição sem ferir o princípio da hierarquia; aumentar a rotatividade do pessoal pelos serviços para evitar acomodações, na certeza porém de que tal intento viola o princípio da especialização; melhorar a qualidade das instalações; rever o valor dos vencimentos; e repensar o serviço de patrulha não permitindo, entre outras mudanças, que os Agentes andem isolados na via pública. Vejamos:

“(...) eu entendo que um agente de autoridade deve ser um líder (...) tem que ser um líder porque ele tem que liderar, (...) atitudes, actos, práticas, liderar, nem que seja no contacto simples com o cidadão tem que liderar. (...) eu entendo que um bom caminho seria o da formação. (...) no âmbito daquilo que são hoje as áreas ligadas ao aspecto da liderança e da cultura em geral. (...) qualquer agente de autoridade devia ser uma pessoa (...) melhor paga. Para permitir que ele não tivesse a necessidade, para ter a sua vida normal, ter a sua família, ter os seus filhos, ter as suas coisas, ter que fazer outras coisas que não aquelas. E isso acontece hoje muito, o que leva a que a própria imagem do próprio agente de polícia acabe depois por ser degradada.” [E17]

“(...) tentar tanto quanto possível que a própria polícia reflecta as comunidades, reflecta dentro de si, mesmo na sua constituição, em termos de Quadros (...) era importante ter polícias das mesmas etnias das comunidades onde estão (...) era importante aprofundar essas experiências em termos de apoio às vítimas (...) com apoios, ligações e articulação do exterior (...) descentrando a questão no criminoso mas mais na vítima de crime (...)” [E19]

“(...) tentar abrir as portas, dentro da medida do possível, (...) e explicar às pessoas tim-tim o que é que é o dia-a-dia de um Agente da PSP. (...) Não há nada pior do que termos uma instituição fechada e opaca. (...) é fundamental que as portas se abram, que as coisas sejam explicadas às pessoas (...) não se pode excluir também a participação da maioria dos Agentes que compõem a força da instituição, da estrutura interna, da escolha de alguns dirigentes (...). Possibilidade de maior participação de

todos os Agentes na vida da própria Corporação. Sem ferir o princípio da hierarquia que tem que presidir a uma força policial.” [E24]

“(…) as modificações rápidas nunca surtem grandes efeitos. (…) a polícia tem que insistir realmente em acções de formação, em proximidade e em estabelecer esse elo que é necessário com o cidadão logo nas escolas. (…) apostar na formação com os nossos jovens (…) há profissões que exigem comportamentos sociais. (…) tem que criar comportamentos e integrar esses comportamentos, têm que ser sentidos, têm que ser queridos, não podem ser impostos pela corporação em si (…) comportamentos que têm de ser exemplares (…)” [E33]

O quadro seguinte – Condições de Trabalho – apresenta a sistematização da informação colhida através das respostas às questões B3 (I) e B3 (II), que visaram descortinar, na óptica dos diversos actores, quais as maiores carências materiais na PSP e se existe de facto uma escassez em matéria de recursos humanos e, em caso afirmativo, que causas que estão subjacentes a essa realidade.

Quadro n.º 46 – Grupo Organizacional  
Condições de Trabalho

	Recursos Humanos	Recursos Materiais
Actores internos	<p style="text-align: center;"><i>SITUAÇÃO</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Os RH existentes são suficientes (E03), (E04), (E05), (E06), (E07), (E09), (E14), (E16), (E22), (E25), (E26), (E27), (E28), (E30), (E31)</li> <li>- Os RH existentes não são suficientes (E01), (E08), (E11), (E12), (E29), (E32)</li> <li>- Não consegue avaliar (E10)</li> </ul> <p style="text-align: center;"><i>CAUSAS</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- É um problema de gestão (E03), (E04), (E05), (E06), (E07), (E08), (E09), (E12), (E14), (E25), (E26), (E27)</li> <li>- É um problema de escassez efectiva (E01), (E12), (E32)</li> <li>- É um problema de motivação (E22)</li> <li>- É um problema de formação (E28)</li> <li>- É um problema de falta de “força” da policia (E30)</li> <li>- Distanciamento do topo da hierarquia relativamente aos problemas da base (E08)</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><i>SITUAÇÃO</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Os RM são escassos (E01), (E03), (E04), (E05), (E06), (E07), (E08), (E09), (E10), (E11), (E12), (E14), (E26), (E28), (E29), (E31), (E32)</li> <li>- Os RM não são escassos (E16), (E30)</li> </ul> <p style="text-align: center;"><i>MAIORES CARÊNCIAS</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Material informático (E07), (E12), (E22), (E27), (E31), (E32)</li> <li>- Viaturas [maior número e melhor equipadas] (E01), (E06), (E12), (E30), (E31), (E32)</li> <li>- Armamento (E06), (E10), (E14), (E25), (E26)</li> <li>- Meios em geral obsoletos ou de má qualidade (E03), (E04), (E05), (E08), (E29)</li> <li>- Comunicações-rádio (E07), (E22), (E25), (E26)</li> <li>- Manutenção do material (E22), (E28)</li> <li>- Coletes à prova de bala, material de protecção (E10), (E14)</li> <li>- Instalações (E11), (E25)</li> <li>- Máquinas fotocopiadoras (E31)</li> <li>- Equipamentos video e áudio (E11)</li> <li>- Cassetete obsoleto (E27)</li> </ul>
Actores externos	<p style="text-align: center;"><i>SITUAÇÃO</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Os RH existentes não são suficientes (E02), (E17), (E18), (E20), (E21), (E23), (E24)</li> <li>- Os RH existentes são suficientes (E13), (E15), (E19)</li> <li>- Não consegue avaliar (E33)</li> </ul> <p style="text-align: center;"><i>CAUSAS</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- É um problema de escassez efectiva (E02), (E17), (E20), (E21), (E23), (E24)</li> <li>- É um problema de gestão (E13), (E18)</li> <li>- É um problema de formação (E19)</li> <li>- É um problema de crise de autoridade (E15)</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><i>SITUAÇÃO</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Os RM são escassos (E02), (E13), (E15), (E17), (E18), (E19), (E20), (E23), (E24), (E33)</li> <li>- Não consegue avaliar (E21)</li> </ul> <p style="text-align: center;"><i>MAIORES CARÊNCIAS</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Viaturas (E02), (E13), (E15), (E17), (E19), (E20), (E24)</li> <li>- Armamento (E17), (E20), (E24)</li> <li>- Comunicações-rádio (E20), (E24)</li> <li>- Escassez em todos os domínios (E23), (E33)</li> <li>- Material informático (E19)</li> <li>- Equipamento das novas tecnologias ligado à investigação (E19)</li> <li>- “Assistentes Sociais, psicólogos, médicos em cada Comando” (E13)</li> <li>- Manutenção das viaturas (E19)</li> <li>- Meios comportamentais (E18)</li> <li>- Uniforme antiquado (E17)</li> </ul>

Fonte: Recolha de dados – Entrevistas 2004

Procurou-se assim perceber qual a percepção dos dois pólos relativamente a uma vertente que diz respeito às condições de trabalho, mormente os recursos materiais e humanos de um grupo organizacional específico.

Na óptica dos actores internos os recursos humanos são suficientes para as necessidades emergentes, considerando que a escassez de recursos, que se verifica na actividade operacional, se deve sobretudo a um problema de gestão dos mesmos. Alguns inquiridos apresentaram ainda outras causas como a falta de motivação dos polícias para o serviço; um problema de formação; uma questão de falta de *força* da própria polícia; e que existe um distanciamento entre quem executa e o topo da pirâmide hierárquica, o que gera algum desconhecimento relativamente aos verdadeiros problemas da base. Vejamos alguns exemplos:

“(...) eu acho que as pessoas até devem ser suficientes, não devem estar é nos sítios certos. Há muito polícia que é funcionário público, não é polícia, ele é funcionário público, o que é diferente.” [E06]

“(...) há um certo distanciamento entre o topo da hierarquia e o que se passa cá em baixo (...) quem está no topo da hierarquia muitas vezes não se apercebe os problemas ao nível de alguns Agentes (...) tem uma ideia global mas viver os problemas, debater-se com os problemas é muito diferente (...)” [E08]

“(...) se a polícia tivesse mais um bocadinho de poder chegava, não era preciso mais polícias. (...) não é uma questão de número de homens. (...) era mais uma questão de darem (...) mais um bocadinho de força à polícia (...)” [E28]

“Na minha opinião possui recursos humanos a mais (...). Má gestão é a ideia que eu tenho (...) temos muita gente aí sem fazer nada (...) mesmo no pessoal operacional (...)” [E27]

No entanto, um número mais reduzido de actores internos, considera que, na verdade, os recursos são efectivamente insuficientes. Relativamente aos recursos materiais actualmente disponíveis para o exercício da actividade policial, os actores internos, em geral, consideram que são notoriamente escassos e que os existentes são obsoletos ou de má qualidade, identificando as seguintes áreas mais prementes: o material informático, o parque automóvel, o armamento e as comunicações-rádio. Surgiram depois outras áreas que não foram focadas de forma tão destacada: o material de protecção, as máquinas fotocopiadoras, os equipamentos de vídeo e áudio, as instalações, dificuldades na manutenção do material e o facto de o próprio cassetete em uso estar desajustado da nova realidade criminal. Vejamos:

“(...) os computadores são como nós sabemos, máquinas de escrever mas pouco mais (...)” [E07]

**“(...) terá que haver até uma própria, uma gestão diferente do ingresso, da selecção. (...) aqui há uns tempos (...) o ingresso era feito por distrito, consoante as necessidades por distrito, e não um concurso a nível nacional em que depois a maioria das pessoas vão para Lisboa, ficam desenraizadas, não produzem por esse facto, porque há um desenraizamento, há um afastamento da vida familiar (...)” [E25]**

**“A polícia neste momento pode ter meios, mas não está a usar os meios porque (...) gasta muito dinheiro (...) devia haver uma liberdade maior de utilização das coisas. E devia haver mais material e mais diversificado (...)” [E30]**

Os actores externos têm uma perspectiva diferente dos polícias relativamente à questão dos recursos humanos pois, ao contrário dos actores internos que consideram os recursos suficientes, os actores externos entendem que são efectivamente escassos, sendo um problema resultante de outras questões que não a má gestão. Os três inquiridos que consideram haver recursos humanos suficientes apontam o dedo, individualmente, às seguintes causas: má gestão, crise de autoridade e formação de fraca qualidade. Vejamos:

**“(...) o número de efectivos da PSP dependerá também do grau de desrespeito da relação na comunidade, que haja um efectivo policial superior. Pelo contrário, se se despromove, o respeito, o sentido de solidariedade, isso dá uma sociedade mais individualista (...) se essa pessoa fosse educada para o respeito (...) podia haver influência na própria autoridade. Portanto há aqui questões de fundo que ultrapassam a própria questão da PSP. (...) os meios mais modernos devem estar ao serviço de quem garante o bem-estar das pessoas; eles (os delinquentes) têm tecnologia de ponta, são redes internacionais (...) há redes que se relacionam por meios técnicos de ponta (...) porque a globalização tem esses efeitos” [E15]**

**“Há muita falta (de recursos humanos), nota-se claramente. Está implícita a má gestão (...) eu penso que nos aspectos burocráticos, o funcionamento da instituição consome muitos meios humanos.” [E18]**

**“(...) mais importante do que o número, do que a quantidade, seria a qualidade quer dos recursos humanos, quer dos recursos instrumentais que esses recursos humanos tivessem à sua disposição (...) era importante nós termos uma Esquadra como a de Beja, termos Agentes (...) que pudessem prestar apoio jurídico, que fossem advogados, gente formada em psicologia, gente formada em sociologia (...)” [E19]**

Relativamente aos meios materiais os actores externos consideram que existe de facto uma escassez evidente de recursos, destacando as viaturas e o armamento como as duas vertentes mais prementes, o que é natural pois são as mais visíveis junto do público externo. Seguem-se depois outros domínios que tiveram um peso menos evidente, nomeadamente as comunicações-rádio, o material informático, a manutenção das viaturas, os uniformes, etc. Porque se

falou em meios técnicos um dos inquiridos englobou, nesta vertente, a necessidade da existência de profissionais especializados (como assistentes sociais, psicólogos e médicos) disseminados em todo o dispositivo da PSP, na perspectiva de colmatar algumas lacunas que o referido actor considerou actualmente prementes.

“(...) o poder político também por muito que fale não, as prioridades são outras (...) A Justiça agora também consta que é uma prioridade, mas também não dão tostão nenhum à Justiça, portanto, é uma prioridade teórica.” [E24]

“(...) não sei se 20.000 são suficientes (...) o que interessa não é quantos estão, é se o país está ou não está com segurança garantida pelos agentes existentes. (...) Apercebo-me de carências materiais (...) quando vejo na televisão corpos especiais da polícia dá-me a ideia que eles estão bem apetrechados. Mas são corpos especiais.(...)” [E33]

O quadro n.º 47 assenta nas respostas às questões B4 (I) e B4 (II) e versa sobre as perspectivas dos dois campos de actores relativamente à capacidade de intervenção da organização policial na sociedade.

Quadro n.º 47 – Grupo Organizacional  
Perspectivas de Capacidade de Intervenção

Actores internos	Actores externos
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manutenção e/ou reforço das actividades de policiamento comunitário/proximidade (E01), (E04), (E06), (E07), (E08), (E09), (E10), (E11), (E12), (E14), (E16), (E26), (E27), (E28), (E30), (E31), (E32)</li> <li>- Tendência para a especialização (E07), (E16), (E30)</li> <li>- Manutenção da intervenção das BIR (E04), (E27), (E31)</li> <li>- Reforço do trabalho em parceria inter-institucional (E06), (E08), (E31)</li> <li>- Revisão/extinção do serviço de patrulha (E26), (E30)</li> <li>- Actuação policial mais prática e menos próxima das pessoas (E05)</li> <li>- A lei vai ter que mudar e dar mais autoridade à polícia (E06)</li> <li>- Trabalho mais próximo da PSP com o poder judicial (E05)</li> <li>- Melhor preparação técnica dos polícias (E06)</li> <li>- A tendência da evolução não depende apenas da PSP (E03)</li> <li>- Sem opinião definida (E29)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manutenção e/ou reforço das actividades de policiamento comunitário/proximidade (E02), (E13), (E15), (E17), (E18), (E19), (E21), (E23), (E33)</li> <li>- Tendência para a especialização, maior qualificação (E13), (E15), (E18), (E19), (E24)</li> <li>- As actividades de proximidade devem ser competência de uma polícia municipal (E20)</li> <li>- Responsabilização crescente do Agente deixando de ser um mero executante (E33)</li> <li>- Extinção do policiamento tradicional (E24)</li> <li>- A tendência da evolução depende da vontade política (E19)</li> </ul>

Fonte: Recolha de dados – Entrevistas 2004

Na perspectiva dos actores internos a tendência da intervenção policial caminha para uma linha de manutenção e/ou reforço das actividades de policiamento de proximidade. Ou seja, na sua maioria, os inquiridos consideram que os projectos especiais (Escola Segura, Comércio Seguro, Policiamento de Bairro, etc.) são extremamente positivos para a melhoria da interacção entre os diversos actores, e que o futuro da polícia passa de facto pelo aumento do trabalho em parceira inter-institucional, aproximando cada vez mais a Organização às pessoas, responsabilizando-se de forma crescente o Agente, perdendo o cariz de mero executante, opção com repercussões directas e imediatas na motivação e no desempenho dos profissionais envolvidos.

“(...) cada vez mais, deve haver mais parcerias com mais instituições. (...) globalmente mais virada para projectos, os policiamentos de bairros, os policiamentos universitários (...) haver mais empatia entre quem comanda e as várias instituições locais, com as Câmaras, com os Governos Cívicos, marcando-se reuniões, debatendo-se problemas (...)” [E08]

“(...) penso que a polícia cada vez mais tem que ter essa visão de intervenção mais restrita, o tal policiamento de bairro, ir ao encontro da pessoa, tratar o cidadão pelo nome no bairro (...)” [E11]

“Eu penso que estamos a ir no caminho certo quando, por um lado, valorizamos esse pessoal dos programas especiais, que é pessoal que (...) está vocacionado para aquele serviço. (...) reforçar a nossa capacidade de reacção com a (...) o futuro agora é a criação destas equipas de piquete (BIR), deixar de andar o pessoal sozinho na rua, desacompanhados.” [E27]

No entanto, um número não significativo de polícias entrevistados apresentou uma postura mais céptica, considerando que este tipo de actividades de proximidade não representa o futuro da polícia, que a tendência da evolução não depende apenas da PSP, que a intervenção será tendencialmente menos próxima e mais *musculada*, e que as actividades de policiamento de proximidade não têm qualquer relação com o papel da PSP, pois são funções que devem ser desempenhadas por Assistentes Sociais, sendo certo que tais funções melhoram naturalmente as relações entre a polícia e os cidadãos. Vejamos:

“Eu meto as minhas reticências no policiamento de proximidade (...) para mim não é o futuro da polícia. A intervenção (...) vai partir do poder judicial (...) enquanto o poder judicial não trabalhar mais próximo da polícia, nunca se vai atingir os resultados que se desejam atingir (...) o policiamento de proximidade terá que cingir (...) mais prático e menos próximo das pessoas.” [E05]

“(...) secalhar a polícia está quase a cumprir um papel que às vezes não devia ser o da polícia, mas esse papel ajuda a melhorar um bocado a imagem da polícia, porque se a polícia por um lado está a fazer o trabalho secalhar de Assistentes Sociais (...) por outro lado também está a quebrar

**aquele gelo que a polícia só existe para multar e para nos reprimir (...)"**  
[E07]

Outros inquiridos expressaram que concordam com a manutenção do serviço das BIR, ou seja, uma actividade desenvolvida em equipa e devidamente coordenada, prevendo a extinção ou revisão do serviço de patrulha nos moldes actuais.

Os actores externos concordam que a capacidade de intervenção da PSP passa, de facto, pela manutenção ou reforço da política de proximidade pois é a única resposta possível para corresponder às exigências exógenas que se colocam actualmente à polícia, enquadrando-se indubitavelmente no seu domínio de acção, culminando na extinção do policiamento tradicional, na caminhada para a especialização e numa maior qualificação dos Quadros.

**"(...) eu penso que tem que haver uma capacidade de intervenção consoante o meio (...)"** [E15];

**"(...) todos os projectos que eu conheço são projectos de êxito. (...) porque eles conseguem integrar-se (...) na sinergia da sociedade. (...) conseguem envolver e motivar toda a gente."** [E17]

**"Eu imagino mais a polícia, essa polícia de proximidade (...). E tem mais a ver com a protecção dos cidadãos, daqueles que são mais carentes e mais fragilizados, acho que é uma actuação perfeitamente à altura da polícia (...)"** [E18]

**"O problema pôs-se de facto quando as próprias comunidades deixaram de reconhecer na polícia alguém que estava a zelar pela sua segurança, por um lado, e por outro lado, quando a polícia estava perfeitamente desenquadrado naquela comunidade, que não conhecia, que não lhe conhecia os hábitos, não conhecia as novas realidades. (...) parece-me que é a melhor, para não dizer a única forma de conseguir restaurar, por um lado, a tal autoridade da polícia, autoridade reconhecida (...). A questão é esta: os níveis de exigência que se põem a um polícia, a um Agente que quer actuar neste paradigma, são completamente diferentes daqueles que actuavam no paradigma anterior, clássico, distante, repressor, etc. São tipos de exigências completamente diferentes. Para isso naturalmente tem que se investir muito no perfil de entrada e muitíssimo na formação. Eu julgo que a esse nível a polícia começou de facto a dar uns passos e passos muito importantes nesse sentido sobretudo na última década."** [E19]

**"(...) penso que o melhor caminho mesmo era a intervenção toda da PSP passar por diferentes projectos (...) por pessoas específicas para intervirem em públicos-alvo específicos, que exista uma formação em que saibam o que se está a fazer."** [E13]

**"(...) esses projectos que a PSP está a desenvolver, para deixar de ser (...) aquele factor reactivo terão que continuar e se possível (...) poderão ser aperfeiçoados. (...) é importante e extremamente eficaz o policiamento de bairro (...) é importante aparecerem nesses bairros, Agentes com essa**

capacidade de argumentação para com os pais e depois chamar a si os meninos. (...) através de uma acção pedagógica muito forte, muito intensa, muito perspicaz e chamar a atenção, não dos pais que estão especialmente enraizados, mas das próprias crianças que é muito mais importante (...)" [E23]

"(...) o polícia tem que ser, antes de mais, um estudioso também da questão da segurança e ele não próprio (...) não pode ser um paumandado. O polícia tem que entender, não pode ser um mero executante, tem que participar, ele próprio. (...) essas iniciativas são de continuar e cada vez entrarem no tecido social." [E33]

No entanto, alguns dos inquiridos consideram que a tendência da evolução não depende da PSP mas sim da vontade política, e que as actividades de proximidade devem ser competência de uma Polícia Municipal, pois uma força como a PSP deve ter funções mais nobres, conforme o exemplo que se segue:

"Eu não sei se essas competências se confundem muito com aquilo que é uma característica do perfil da Polícia Municipal. (...) essas funções de proximidade, ali junto ao comércio, ou trânsito (...) a polícia na verdadeira acepção da palavra, penso que deve ter outras competências que não essas. (...) Eu acho que o trabalho de polícia (...) tem que ser uma actividade mais nobre (...) que exigem uma maior especialização, um maior empenhamento e canalizar os recursos para aí. O resto podia ser assegurado por uma polícia municipal (...)." [E20]

Além disso a proximidade, segundo alguns inquiridos, acaba por representar uma perda de autoridade e promiscuidade na relação com os cidadãos, sendo certo que o espírito do "policimento comunitário não implica a perda de autoridade por parte da polícia ou que as suas missões de manutenção da lei e da ordem deixam de ser importantes. No entanto, a utilização das capacidades e recursos existentes no seio da comunidade poderá libertar a polícia de alguns dos seus encargos. As entidades públicas locais, os serviços sociais, escolas, entidades religiosas, comerciantes, etc., - ou seja, todos aqueles que vivem e trabalham na comunidade e têm interesse na sua segurança e estabilidade – devem participar das responsabilidades de encontrar soluções viáveis para os problemas que se colocam para a segurança e bem estar da comunidade. O objectivo do policimento comunitário é a redução da criminalidade e manutenção da ordem através de uma análise pormenorizada das características e origens de determinados problemas que se colocam a uma comunidade, resolvê-los através do recurso à soluções mais adequadas." ([www.psp.pt](http://www.psp.pt), 2003).

O quadro n.º 48 sistematiza as respostas às questões C1 (I), C2 (I), C1 (II) e C2 (II).

Quadro n.º 48 – Meio envolvente  
Mudança Social e a Evolução do Papel da Organização na Sociedade

	Actores internos	Actores externos
<b>Papel “anterior” às mudanças</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Papel mais repressivo (E07), (E08), (E09), (E11), (E14), (E22), (E25), (E27), (E30), (E32)</li> <li>- Postura mais agressiva, fechada e pouca proximidade (E01), (E04), (E05), (E08), (E16), (E26), (E28), (E29), (E31)</li> <li>- Existia a figura do <i>polícia de família</i> (E30)</li> <li>- Era o <i>bombeiro da sociedade</i> (E06)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Postura mais agressiva, fechada e pouca proximidade (E02), (E15), (E17), (E18), (E20), (E24)</li> <li>- Papel mais repressivo (E13), (E19), (E23), (E33)</li> </ul>
<b>Mudanças Sociais que alteraram a PSP</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrada de Portugal na CEE, abertura das fronteiras, livre circulação de pessoas e bens (E04), (E05), (E06), (E07), (E11), (E12), (E22), (E25), (E26), (E32)</li> <li>- Aumento da criminalidade (E03), (E05), (E06), (E07), (E10), (E25), (E26), (E28)</li> <li>- Revolução de 25ABR1974, fim de um regime autoritário (E05), (E14), (E22), (E27), (E30), (E31), (E32)</li> <li>- Aparecimento de pessoas oriundas de outras realidades [exemplo: fluxo de imigrantes do Leste da Europa] (E03), (E08), (E12), (E25), (E26), (E32)</li> <li>- Massificação do ensino, pessoas mais informadas, mais habilitações académicas (E03), (E06), (E07), (E12), (E16)</li> <li>- Aumento demográfico, de grupos de risco e de bolsas de pobreza (E03), (E06), (E29)</li> <li>- Evolução da Comunicação Social, aparecimento das televisões privadas (E07), (E27)</li> <li>- Melhoria das condições de vida em geral (E07)</li> <li>- Crise de Autoridade (E03)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aumento dos grupos de risco e de bolsas de pobreza, criação de bairros degradados (E15), (E19), (E23), (E19), (E20)</li> <li>- Aparecimento de pessoas oriundas de outras realidades, pais imigrantes (E13), (E15), (E19), (E20)</li> <li>- Massificação do ensino, pessoas mais informadas (E15), (E17), (E23), (E33)</li> <li>- Revolução de 25ABR1974, fim de um regime autoritário (E13), (E19), (E24), (E33)</li> <li>- Processo democrático (E18), (E23), (E24), (E33)</li> <li>- Entrada de Portugal na CEE, abertura das fronteiras, livre circulação de pessoas e bens (E13), (E15), (E19), (E20)</li> <li>- Evolução da Comunicação Social, maior agressividade (E23), (E24)</li> <li>- Mais e novas realidades criminais (E15)</li> <li>- Aparecimento de instrumentos de regulação da actividade da PSP (E17)</li> </ul>
<b>Mudanças na PSP fruto das Mudanças Sociais</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Maior proximidade e abertura com o cidadão (E01), (E05), (E08), (E10), (E14), (E16), (E22), (E26), (E28), (E31)</li> <li>- Muniu-se de mais instrumentos de combate ao crime, postura mais interventiva, operacional (E05), (E06), (E12), (E16), (E25), (E26), (E29), (E32)</li> <li>- Maior cooperação com outras polícias internas e estrangeiras e adopção de algumas políticas comuns (E09), (E11), (E26), (E28)</li> <li>- Criação de serviços mais virados para a prevenção, entrada em novas áreas (E05), (E07), (E27), (E31)</li> <li>- Nova mentalidade, mais humanizada (E05), (E14), (E29)</li> <li>- Maior formação (E03), (E06), (E08)</li> <li>- Maiores preocupações com os direitos dos actores internos [mais horas de descanso; liberdade de expressão, maior abertura com as chefias] (E14), (E31)</li> <li>- A PSP perdeu <i>força</i> (E30)</li> <li>- O polícia <i>divorcia-se</i> dos problemas das pessoas (E30)</li> <li>- Maior cuidado nas intervenções (E27)</li> <li>- Novas competências/investigação criminal (E03)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Maior formação (E15), (E18), (E19), (E20), (E23)</li> <li>- Maior proximidade e abertura com o cidadão (E13), (E23), (E24), (E33)</li> <li>- Nova mentalidade, humanizada, menos violenta (E17), (E18), (E24), (E33)</li> <li>- Criação de serviços em novas áreas mais viradas para a prevenção (13), (E18), (E19)</li> <li>- Oficiais oriundos do ISCP SI (E15), (E17), (E20)</li> <li>- Maiores preocupações com os direitos dos actores internos [possibilidade de apresentação dos problemas da instituição, movimento sindical, maior abertura com as chefias] (E02), (E17), (E18)</li> <li>- Maior cooperação com outras polícias internas e estrangeiras e adopção de algumas políticas comuns (E19), (E20)</li> <li>- Novas competências/investigação criminal (E19)</li> <li>- Maior especialização (E15)</li> <li>- Aparecimento de porta-vozes da PSP a apresentar os problemas (E18)</li> </ul>
<b>Papel actual</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Papel de ajuda às pessoas, sensibilização (E01), (E04), (E07), (E09), (E10), (E11), (E12), (E14), (E16), (E22), (E26), (E28), (E30), (E32)</li> <li>- Papel de prevenção, atacar a causa dos problemas (E05), (E08), (E11), (E25), (E26), (E27), (E29), (E31)</li> <li>- Continua a ser o <i>bombeiro da sociedade</i> (E06)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Papel de ajuda às pessoas, sensibilização, de educação da sociedade (E02), (E13), (E17), (E18), (E23), (E15), (E23), (E33)</li> <li>- Papel de prevenção (E15), (E19)</li> <li>- É o mesmo mas com enquadramento diferente (E20)</li> </ul>

Fonte: Recolha de dados – Entrevistas 2004

Através destas questões procurou-se perceber, na óptica dos diversos actores, que mudanças sociais ocorreram em Portugal e que conduziram à adaptação da PSP às novas realidades, que alterações é que foram encetadas fruto dessas mudanças sociais, e que evolução é que tem ocorrido no papel da organização policial nessa trajectória de convulsão.

Assim, na óptica dos actores internos, antes de ocorrerem em Portugal, no passado recente, determinadas mudanças sociais, a PSP tinha um papel essencialmente repressivo e exteriorizava uma postura fechada, de pouca proximidade, como instrumento de um regime ditatorial cuja face mais visível era a polícia. O cenário ganha novos contornos quando se refere ao papel actual da polícia. Assim, a maioria dos inquiridos considera que a PSP tem agora um papel de ajuda e sensibilização às pessoas, dando forte destaque ao carácter filantrópico e humanista da sua actividade, ao papel de prevenção e a uma intervenção mais dirigida às causas dos problemas do que somente aos seus efeitos, sendo certo que, na linha de pensamento de Artur Perrucci, a existência da profissão de polícia com um forte sentido de responsabilidade social e empenhamento no bem-estar humano não garantirá que a nossa sociedade seja dirigida para objectivos mais humanos (Rodrigues, 2002).

É curioso salientar que um dos inquiridos, com mais experiência profissional, referiu que, antigamente, sobretudo em meios mais pequenos, havia a figura do “polícia de família”, ou seja, um profissional da PSP a quem as famílias recorriam para resolver os seus problemas através de uma metodologia mais eficiente, sem gastos suplementares em advogados ou a intervenção de magistrados, pois ao próprio polícia era reconhecido um ascendente que lhe permitia decidir sobre qual o melhor caminho para sanar o problema apresentado. Na óptica desse mesmo actor essa figura já não existe actualmente, pois o polícia divorcia-se dos problemas remetendo toda a responsabilidade para os tribunais. Outro inquirido considera que o polícia teve e tem um papel de “bombeiro da sociedade”, pois a sua actividade desenrola-se em torno da resolução de problemas sérios e profundos das pessoas (apagar fogos) mas não consegue resolver o problema do fogo (as causas dos problemas).

Quando solicitado aos actores externos a identificação de mudanças sociais que alteraram a dinâmica organizacional da PSP, os actores inquiridos apontaram com especial ênfase os seguintes “marcos”: a) A entrada de Portugal na CEE, a abertura das fronteiras e a livre circulação de pessoas e bens; b) O aumento da criminalidade; c) A revolução ocorrida em 25 de Abril de 1974 “com o seu programa de democracia, descolonização e desenvolvimento” (Amaral, 1985: 42) e o fim de um regime indesejável porque, como refere Diogo Freitas do Amaral, “o Estado Novo utilizou

como armas a polícia e a repressão dos seus adversários.” (Amaral, 1985: 42); d) O aparecimento de pessoas oriundas de outras realidades, transformando Portugal num país de imigrantes; e) E a massificação do ensino que redesenhou a sociedade portuguesa, transfigurando-a, tomando-a mais esclarecida, munida de mais habilitações literárias e ciente dos seus direitos e das limitações legais ao uso da força e da intervenção das forças de segurança. Foram identificadas ainda outras mudanças que, contudo, não apresentaram um peso de relevo no universo das respostas: o crescimento demográfico, o aumento dos grupos de risco e das bolsas de pobreza, a melhoria das condições de vida em geral, a crise de autoridade e a evolução da Comunicação Social, mormente o aparecimento das televisões privadas. Neste último ponto, ainda que referido de forma muito tímida, é indubitável que, após o 25 de Abril, os “*média* «tomam-se um quarto poder com uma crescente influência nas decisões políticas, nos órgãos de soberania, nos dirigentes partidários (...no) gosto e mentalidade dos elementos mais receptivos da sociedade portuguesa.»” (Rosário, 1999: 40).

Assim, para adaptar-se às novas realidades e corresponder às exigências exógenas, a organização policial adoptou, na opinião dos actores internos, os seguintes três grupos de medidas: a) em primeiro lugar e com maior peso no universo das respostas, procurou aumentar a proximidade e a abertura com o cidadão e muniu-se de mais instrumentos de combate ao crime, exteriorizando uma postura mais interventiva e operacional; b) Num segundo bloco, com menos peso, mas suscitado por alguns inquiridos, foi o facto de começar a verificar-se uma maior cooperação com outras polícias nacionais e estrangeiras e a consequente adopção de algumas políticas comuns; a criação de serviços mais virados para a prevenção, a entrada em novas áreas, a criação de projectos de intervenção inovadores; e o aparecimento de Quadros constituídos por pessoas munidas de uma nova mentalidade e com mais formação; c) por fim, num terceiro bloco de mudanças, sem qualquer peso relevante, surgiu a menção a uma maior preocupação da instituição relativamente aos direitos dos actores internos, constatada no facto de, actualmente, os profissionais da PSP terem mais horas de descanso, haver mais liberdade de expressão (a existência de sindicatos comprova-o) e uma maior predisposição das chefias para o diálogo. Outros consideram que a PSP perdeu “força” de imposição e “divorcia-se” dos problemas das pessoas; tem um maior cuidado nas intervenções; e que assumiu novas competências, mormente em matéria de investigação criminal. Vejamos então:

“(...) o crescimento das minorias (...) o surgimento de algumas bolsas de pobreza, de desintegração ou de desestruturação social, que tem criado focos de violência e focos de questionamento da autoridade policial, da

autoridade do Estado (...). O grande boom do consumo de drogas (...)" [E03]

"Eu quando vim para a polícia diziam para eu não falar com as pessoas porque parecia mal (...)" [E05]

"O papel da polícia na sociedade presentemente é apagar fogos. Apaga fogos, depois vai apagar ali, mas quando acaba de apagar ali aquilo já se reacendeu. (...) é apaga-fogos. (...) é o bombeiro da sociedade. (...) não consegue resolver é o problema do fogo. O problema do fogo que ele está condenado a apagar (...)" [E06]

"(...) é um papel quase de boas acções (...) o meu papel é mais ajudar as pessoas (...) somos fruto da mesma sociedade (...) vimos para cá com uma mentalidade diferente (...)" [E07]

"(...) há vinte anos a polícia tinha um papel muito mais repressivo. Hoje em dia tem um papel muito mais preventivo. (...) o pessoal hoje em dia tem outra formação académica (...) o polícia é capaz de argumentar qualquer facto (...) antigamente era o argumento do cassetete (...) antigamente havia todo um tipo de distanciamento." [E08]

"(...) durante muitos anos (...) o (polícia) era um indivíduo que não tinha mais escapatória nenhuma, que escolhia a polícia como profissão porque não sabia fazer mais nada (...) o nosso papel vai ser cada vez mais um papel de entre-ajuda, de colaboração com a população, mas cada vez mais vai ser um papel de prevenção e não de repressão. (...) a entrada na União Europeia (...) obrigou-nos a termos um modelo mais próximo das polícias europeias (...) uma análise de como se está a trabalhar a nível da Europa (...) tentamos aproximar-nos dos nossos parceiros da Europa, termos um padrão, um modelo de actuação mais ou menos uniforme." [E11]

"(...) o polícia serve de psicólogo, de padre, de Assistente Social e de polícia (...) passou a ser uma polícia mais de proximidade (...) era um país oprimido (...) debaixo do salazarismo (...) as pessoas começaram a ter mais liberdade de falar (...) até a própria polícia tem mais expressão de liberdade (...) pode-se manifestar (...)" [E14]

"(...) antigamente era mesmo repressivo, actualmente estamos integrados na população. (...) O que mudou foi o enfoque (...) se há um problema não vamos só atacar os efeitos. A nossa intervenção agora passa por ir mais às causas do problema. (...) a passagem de um regime autoritário para agora (...) estou aqui a falar concretamente do 25 de Abril (...) um outro marco foi o aparecimento das televisões privadas (...) sentimo-nos muito mais controlados, temos que ter um maior cuidado nas nossas intervenções (...) nos primeiros em que a SIC apareceu, foram anos que eu classifico como terríveis." [E27]

"(...) havia um papel repressivo (no Estado Novo) (...) porque havia determinadas tendências, havia um Governo que entendia que as coisas deviam ir por um determinado caminho (...) mas já não é da forma tão repressiva como era antigamente (...) é um papel de entre-ajuda (...). Para informação e entre-ajuda (...) a polícia tinha um papel mais activo em termos de solução de casos do cidadão (...) com a alteração de que todos os casos têm que ser resolvidos a tribunal (...) o cidadão fica mais

descontente (...) nós era-mos (...) os polícias de família (...) chamava precisamente os intervenientes, conversava-se e resolvia-se sem haver advogado, sem gastar dinheiro e as pessoas ficavam satisfeitas. E havia a solução e havia paz. Presentemente (...) o polícia divorcia-se do problema porque diz logo esse assunto o tribunal é que resolve!"[E30]

Na perspectiva dos actores externos a abordagem, de uma forma global, é um pouco diferente. No que diz respeito à evolução do papel da polícia há uma concordância com a perspectiva dos actores internos, pois defendem igualmente que, anteriormente, a polícia tinha um papel mais repressivo, uma postura agressiva, fechada e de pouca proximidade; e que actualmente esse papel se centra, sobretudo, na ajuda às pessoas, num dever de sensibilização, prevenção e educação da sociedade. Manuel Fernández também aponta neste sentido quando refere que "el papel de la policía hoy (la policía de base se entiende) no se limita a la persecución del delincuente, sino que la mayor parte de su labor (cerca de 80% según algunos autores) se dedica a actividades no directamente relacionadas con la legislación penal. La mayoría de estas acciones son para informar y asistir al ciudadano, o colaborar con la vida social, evitando aquellas conductas que alteren el normal desarrollo de la convivencia." (Fernández, 1990: 178).

No entanto, quando questionados sobre quais as mudanças sociais ocorridas em Portugal que obrigaram à mudança da própria PSP, os inquiridos apresentaram visões que considerei razoável dividir em apenas dois grupos com base na representatividade, pois as respostas estiveram, de certa forma, distribuídas um pouco equitativamente. Como primeiro bloco de mudanças, apontadas pela maior parte dos inquiridos, surgem os seguintes factos: aumento dos grupos de risco e de bolsas de pobreza, criação de bairros degradados; aparecimento de pessoas oriundas de outras realidades, passando Portugal a ser um país de imigrantes; massificação do ensino que conduziu a uma sociedade com pessoas mais informadas; a revolução ocorrida no dia 25 de Abril de 1974 e o fim de um regime autoritário; o processo democrático; a entrada de Portugal na CEE, a abertura das fronteiras e a livre circulação de pessoas e bens, porque na verdade a "concretização de um espaço sem fronteiras na União Europeia implicou o reconhecimento de novos direitos de cidadania aos cidadãos dos EM, designadamente o direito à livre circulação" (Oliveira, 2001: 03). Num segundo nível surgem algumas mudanças, com pouco peso na análise, nomeadamente: a evolução da Comunicação Social, apresentando uma postura mais agressiva; realidades criminais com novos contornos; e o aparecimento de mais instrumentos de regulação da actividade da PSP, como é o exemplo da IGAI.

Em matéria de mudanças que a PSP teve que adoptar para se adaptar à evolução da sociedade, os actores externos apontaram as seguintes medidas: esforço para uma maior proximidade e abertura com o cidadão; criação de serviços em novas áreas com um cariz direccionado sobretudo para a prevenção; recursos humanos com mais formação, munidos de uma nova mentalidade; uma PSP mais humanizada, menos violenta; Oficiais oriundos do ISCPSI; e uma maior sensibilidade da Organização para as questões relacionadas com os direitos dos actores internos consignados legalmente [possibilidade de apresentação dos problemas da instituição, movimento sindical, maior abertura e diálogo com as chefias, etc.]. Surgiram depois outras mudanças organizacionais que foram mencionadas apenas por um ou dois inquiridos, nomeadamente novas competências/investigação criminal, maior especialização; aparecimento de porta-vozes da PSP a apresentar os problemas; maior cooperação com outras polícias internas e estrangeiras e adopção de algumas políticas comuns. De facto, “os Estados têm e continuam a reafirmar a necessidade de aprofundar o processo de cooperação. Nesse sentido, algumas modalidades de acção têm vindo a ser concretizadas no campo da cooperação policial, designadamente, a criação de instâncias de cooperação, o reconhecimento de novas prerrogativas às várias forças policiais dos EM, a harmonização da legislação em matéria de estupefacientes e imigração, a concretização de um sistema de informações comum, que permite a partilha de informações, o denominado Sistema de Informação Schengen. E nos últimos tempos a proposta de criação de um mandado de captura europeu.” (Oliveira, 2001: 05). Vejamos então:

“(…) a opção pela formação de Quadros próprios, Escola própria [ISCPSI], penso que permite à PSP revelar-se mais de acordo com a sua identidade de força cívica, de intervenção na sociedade. (...) Não adiante termos 40.000 polícias se continuarmos a fomentar uma educação egoísta, principalmente junto das crianças. Portanto, eu julgo que há questões de base. (...)” [E15]

“O papel da PSP hoje junto da sociedade tem que ser um papel em que, de um modo inequívoco, não possa haver confusões no âmbito dos seus desempenhos. A PSP tem que estar com a população, mas não pode ser promíscua com a população.” [E17]

“(…) a polícia se humanizou a partir do momento que também começou a apresentar os seus problemas. É que a polícia até aqui era uma instituição fechada, parecia que as pessoas não tinham sentimentos (...) hoje está a intervir em cada mais áreas (...) como temos uma população envelhecida em Portugal são esses que olham para a polícia como uma necessidade extrema (...). Há polícias que são olhados como anjos da guarda (...). O processo democrático acabou por vir para dentro da instituição ” [E18]

“(…) estilo Guarda Pretoriana do regime (...). Foi nitidamente repressivo e grande colagem (...) à defesa do Regime, não tanto à defesa da segurança

ou à defesa da legalidade ilegal que era a do Regime de então (...). A formação de grandes bairros, aqueles guetos (...) o próprio tecido social se está a transformar e estamos cada vez mais a ter toda uma miscelânea de raças e de etnias e de religiões (...). Seria bom que entrassem para os Quadros da PSP (...) gostava de ver Oficiais pretos, chineses, ciganos. (...) poderia levar a aprofundamento da integração dessas pessoas cá.” [E19]

“(...) a própria polícia vai-se apercebendo (...) do caso dos bairros degradados (...) as pessoas que se entregaram àqueles vícios de expediente (...) não é só a PSP mas todos nós temos o dever (...) afastá-los completamente mas chamar aqueles que ainda se conseguem reabilitar e neste caso concreto as crianças.”[E23]

“(...) não se pode desligar a actuação de uma força como a PSP ou de uma força que exerça o poder de autoridade (...) do tipo de sociedade em que nós vivemos (...). A legitimidade do uso da força depende muito da própria legitimidade do poder. (...) essa postura mais aberta e dialogante dos agentes de autoridade é uma consequência da própria mudança da sociedade.” [E24]

“(...) era um papel altamente repressivo (Antigo Regime) (...) se no passado era só repressivo (...). Eles têm uma função de segurança, têm uma função educativa também, de persuasão (...) persuadir, convencer os cidadãos (...) a polícia passou de um papel meramente repressivo e um polícia de regime praticamente para um papel mais democrático (...) as populações também evoluíram (...) no sentido de terem mais consciência dos seus deveres (...)” [E33]

## **VI. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

As alterações nas Organizações têm colocado um acento tónico tendencialmente crescente no Homem pois é indubitavelmente um dos cernes fundamentais para o sucesso organizacional. Na verdade, “apesar da polissemia que a designação de «recursos humanos» veicula, restringindo-se, para alguns, a meros recursos organizacionais, enquanto outros acentuam a distintividade humana, é hoje consensual que a gestão de pessoas constitui uma componente essencial de qualquer estratégia organizacional” (Caetano e Vala, 2002: vii).

A emergência em conferir ao Homem um papel central no desenvolvimento das Organizações, é precipitada pelas mudanças galopantes em uma sociedade moldada pelos efeitos da globalização, “um fenómeno multifacetado com dimensões económicas, sociais, políticas, culturais, religiosas e jurídicas interligadas de modo complexo.” (Santos, 2002b: 32). “Devido aos efeitos da globalização do mercado económico, da concorrência mundial e do rápido desenvolvimento tecnológico, têm-se verificado alterações radicais não só ao nível da produção e dos serviços, mas também ao nível da estrutura e organização das empresas e instituições” (Costa, 2002: 209).

A adaptação organizacional é pois um imperativo. Se pensarmos na continuidade da instituição, verificamos que o que permite sobreviver ao longo de um grande período é a sua capacidade para mudar. A mudança é inevitável. Quem não muda morre (Prahaland, 1998). Mas para uma nova lógica tomar corpo é necessário que ela se encarne em novas relações humanas, no seio de um sistema de organização que obedeça a outros princípios (Crozier, 1994). E porque as práticas profissionais contribuem para a definição do quadro de representação sócio-profissional, as Organizações devem centrar a sua intervenção nesta vertente. “As práticas ou os estilos de intervenção característicos de cada grupo profissional estão estreitamente relacionados com as representações e a(s) identidade(s) vivida(s) e atribuída(s), quer no contexto de trabalho quer fora dele, contribuindo para a emergência dos grupos profissionais.” (Silva, 2003: 77). As forças de segurança pública não são excepção.

Nesta medida, a presente investigação não podia apresentar maior pertinência. Sendo uma unidade de análise ainda pouco explorada em Portugal, a profissão polícia começa a ser um domínio de interesse do universo académico, com base em estudos sobretudo europeus. A PSP é sem dúvida, pelos motivos explicados ao longo do presente estudo, uma Organização em mudança fruto dos imperativos exógenos e

internos, pois os seus recursos humanos apresentam-se hoje com uma nova postura face à profissão que exercem e ao mundo que os rodeia.

Assim, defini como objectivo principal desta investigação o delineamento de linhas sensibilizadoras, no sentido de contribuir para uma melhoria das políticas de recursos humanos na PSP, pois, percebendo como os polícias e os seus clientes percebem esta profissão em particular, torna-se mais fácil destacar mecanismos exequíveis face às maiores debilidades apuradas. Para isso, tracei a seguinte pergunta de investigação: com a emergência de uma nova lógica na gestão global da PSP, qual o papel actual da polícia face às mudanças sociais e qual a representação sócio-profissional da polícia na óptica interna? Nesse sentido, propus-me caracterizar os profissionais que exercem funções policiais na PSP do distrito de Beja; perceber qual é a representação sócio-profissional da polícia na óptica interna; e descortinar o papel actual da polícia face às mudanças sociais.

Para consagrar estes objectivos recorri à análise documental (em particular os 168 registos biográficos, legislação e documentos internos relevantes) e à aplicação de inquéritos por entrevista a informantes privilegiados – um conjunto de vinte e dois actores internos – triangulando os dados obtidos com a informação recolhida junto de onze actores externos que foram seleccionados com base no seu conhecimento da Organização em análise.

## CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTAIS DOS RESULTADOS

Parafraseando Ana Passos, uma das teorias mais importantes que relaciona as orientações pessoais com a escolha de uma carreira por parte do indivíduo foi desenvolvida por Holland (1973), que parte do pressuposto de que existe uma interacção entre a personalidade e o meio, de tal forma que o indivíduo procura um contexto de trabalho congruente com as suas orientações pessoais (Passos, 2002). Diversos investigadores apontam contudo no sentido dos resultados obtidos na presente investigação. “O mérito da teoria Herzberg e *alii* foi o de acentuar os factores de satisfação tais como o desenvolvimento e a estima de si próprio o que até então não acontecia, sendo o salário, a segurança do emprego ou as relações interpessoais, considerados os factores de maior importância ou mesmo os únicos a serem tomados em consideração” (Robert, 1984: 147).

Nesta medida, para os polícias, o aspecto mais positivo da sua profissão é, com base na sistematização do Quadro n.º 38, a estabilidade financeira que ela precipita, sobretudo por ser um emprego que permite ter uma perspectiva de futuro

tranquilizadora. De facto, o que a análise sociológica vem demonstrar é que, sob a ameaça do desemprego, a flexibilização compulsiva dos processos produtivos e dos modelos de organização e gestão conduz, com frequência, a uma diminuição de níveis de exigência em matéria de condições materiais de trabalho, a ritmos de produção acrescidos, a quebras sensíveis de auto-estima e autoconfiança em segmentos significativos dos colectivos de trabalho (Pinto, 2000). Após a estabilidade financeira, sobressai, como o segundo aspecto positivo mais focado, a disponibilidade para ajudar as pessoas, o carácter humanista da actividade; seguido pela possibilidade de ascensão na carreira. Na óptica dos actores externos o factor da estabilidade financeira não teve qualquer expressão relevante, sobressaindo, como característica mais positiva, a vertente filantrópica da profissão, verificando-se comparações entre a profissão polícia e a actividade de sacerdote.

Relativamente aos factores mais negativos da profissão os polícias apontaram a incompreensão e o não reconhecimento do serviço prestado pela PSP por parte da comunidade que consideram ingrata, por não olhar para a instituição policial com a consideração que entendem merecer. Como segundo factor negativo, surge a disponibilidade total que tem de existir numa profissão desta natureza e as consequências que daí advêm. Em terceiro lugar aparece o risco inerente à profissão. Para os actores externos o aspecto mais negativo da profissão polícia é de facto o risco. Na verdade, "esta es una profesión de conflicto en la que no sólo la mayoría de las actuaciones se dan en situaciones conflictivas (accidentes, delitos, riñas, infracciones y otros) sino, que además permanentemente el policía se ve obligado a realizar actuaciones contradictorias como pueden ser, por ejemplo: expulsar/proteger indigentes, minorías y otros; limitar/garantizar el ejercicio de los derechos en manifestaciones, detenciones y similares; informar/sancionar a infractores y personas de todo tipo u otros parecidos." (Femández, 1990: 142). No entanto consideram que, actualmente, o conceito de risco é mais abrangente, não se restringido somente às questões do foro físico, sendo certo que o exercício diário de uma actividade de risco pode apresentar efeitos perversos a longo prazo. Jerome H. Skolnick, sociólogo e especialista em Justiça Criminal, defende que "The element of authority combined with danger can *isolate the policeman*. Authority can cause the citizens that the officer must protect, to see him as an outsider to their community. As a result, the policeman feels isolated because he or she must wear that hat of authority 24 hours a day seven days a week." (Skolnick, s/d: 02). Em síntese, surgem os pressupostos axiológicos da profissão polícia, materializados num modelo simplificado, conforme ilustrado no Quadro n.º 39.

Quando os actores internos pensam na profissão polícia associam dois campos de ideias: enquanto instrumento de apoio e protecção, um serviço dirigido à comunidade, que preza pelo bem estar das pessoas, que presta ajuda, tecendo o paralelo entre a profissão polícia e o sacerdócio; mas também uma profissão que se encontra inserida numa organização fechada e que funciona sob regras ultrapassadas. Os actores externos olham para a profissão polícia como um instrumento de imposição de Autoridade e Ordem; mas também uma profissão que representa repressão pela via da fiscalização rodoviária. Quer os actores internos como os externos entendem que a sociedade portuguesa, em geral, tem igualmente uma representação da profissão polícia associada às ideias de repressão, multas e trânsito; e a não satisfação das necessidades securitárias das pessoas.

Os actores internos gostam da sua profissão porque representa uma actividade que implica o contacto com as pessoas e, naturalmente, poder ajuda-las (Quadro n.º 41). Há assim um sentido filantrópico, pois gostam da profissão por sentirem que têm um papel fundamental na melhoria das condições de vida dos restantes cidadãos. Tal como acontece com os assistentes sociais, uma das principais expectativas dos cidadãos face aos polícias consiste na ajuda que estes devem prestar no sentido de que as pessoas encontrem os recursos de que necessitam para resolver os seus problemas (Silva, 2003). É uma visão da profissão polícia com um fundo humanista, mas também como uma das principais ferramentas directas de controlo social. "La sociedad proporciona al sujeto ciertas satisfacciones psíquicas, especialmente seguridad y integración, a cambio de la renuncia o auto-control de determinados instintos típicos del ser humano. Desde esta perspectiva, la utilidad de los sistemas más eficaces para conseguir la integración del sujeto y prevenir cualquier desviación se hace evidente cuando nos referimos a la principal herramienta de control social directo" (Fernández, 1990: 13). É um facto que a política de segurança interna não pode basear-se exclusiva ou primordialmente na repressão criminal. Pelo contrário, deve assumir um conteúdo essencialmente preventivo, procurando evitar – e não apenas reprimir – a prática de actos que, pela sua natureza ou gravidade, ponham em causa o Estado de direito democrático. Por outras palavras, mais do que punir actos, importa detectar ameaças, neutralizando-as ([www.psp.pt](http://www.psp.pt), 2003). Há pois uma perspectiva interventora e comunitária do papel social da polícia. No entanto é interessante verificar que alguns estudos demonstram que o relacionamento entre polícias e, por exemplo, os assistentes sociais nem sempre é harmonioso: "Numerous police officers have reported their frustration in dealing with social workers who constantly do little to change the behaviour of the youngsters and the police feel powerless to act or decide upon future action, due to the age of the youngsters and the

fact that they are in the care of the local authority. Social workers see the police as merely seeking to be punitive with little concern for the inner psyche or the deeper problems of the youngsters.” (Lowenstein, 1994: 244).

Depois do carácter filantrópico surgem actividades específicas, como a investigação criminal ou o policiamento comunitário, que apresentam características distintas das restantes, com repercussões directas na motivação de quem as exerce. Nas actividades que dão menor satisfação surge, de forma destacada, o serviço de patrulha – a primeira linha de acção – seguida pelos serviços de cariz administrativo e de trânsito. Neste plano é fundamental a importância da consideração pelo serviço desenvolvido e a possibilidade de participação, criatividade e iniciativa, conforme explicam diversos autores. “A problemática da motivação dos homens foi abordada largamente por um certo número de autores, nomeadamente no âmbito daquilo a que vulgarmente se chama teoria das necessidades.” (Faures, s/d: 99) como as teorias de McClelland, F. Herzberg e de A. Maslow. No seguimento da classificação proposta por A. H. Maslow, podemos “resumir os seus elementos da seguinte maneira: Necessidades materiais ou primárias: fisiológicas, segurança – afeição, condições de vida e de trabalho. Necessidades psicológicas ou secundárias: actividade, consideração, participação. Necessidades sociológicas ou terciárias: identificação com um grupo, independência, liberdade.” (Sainsaulieu, 1997: 74). “A hierarquia das necessidades proposta por Abraham H. Maslow (1954) estabelece que as necessidades humanas não têm todas a mesma força e que a sua emergência obedece a prioridades.” (Neves, 2002: 17). Na linha de pensamento de McClelland, “são três os impulsos básicos que apresentam uma grande variação entre as pessoas e as motivam para o desempenho: a necessidade de realização, a necessidade de poder e a necessidade de afiliação. A primeira pode definir-se como um desejo de querer ser excelente e de ser bem sucedido em situações de competição. As pessoas com esta necessidade em grau elevado, gostam de assumir responsabilidades para encontrar soluções para os problemas, tendem a estabelecer objectivos exigentes e a assumir riscos calculados, e valorizam o «feed-back» relacionado com o seu desempenho.” (Neves, 1996: 265). Parafraseando Philippe Bernoux, a necessidade de estima divide-se em duas componentes, uma estima individual de si a outra social de prestígio. A estima de si, no trabalho, desenvolve-se cada vez mais dificilmente (Bernoux, s/d).

A formação é de facto uma vertente fundamental na definição do quadro sócio-profissional. Num inquérito à população da cidade de Lisboa, promovido pelo ISCPSI (1997), a maioria dos inquiridos considera que os agentes da PSP têm falta de formação e de educação (Baganha, 2003). Contudo é sabido que “os saberes teóricos

são um elemento de apresentação de si próprio e de valorização de uma identidade que não se define a partir do trabalho.” (Dubar, 2003: 50). É por isso necessário encontrar um ponto de equilíbrio, pois tanto as habilitações baixas como as excessivamente altas apresentam inconvenientes, pois “un nivel formativo excesivamente bajo puede impedir o al menos dificultar cualquier proceso de profesionalización en la policía. Sin embargo, un nivel excesivamente alto también se ve con reticencias por algunos de los entrevistados, dado que se duda de su vocación: El 99% de los universitarios que vienen aquí lo hacen sin vocación ninguna; vienen como un remedio. Es de suponer que el tener un nivel superior puede crear unas expectativas de promoción que no siempre se pueden cumplir, y por tanto podría provocar una frustración negativa para el servicio.” (Fernández, 1990: 129).

Neste âmbito os actores internos consideram que a titularidade do grau de licenciado deve ser condição necessária para o acesso à classe de Oficiais, pois as suas funções são extremamente complexas, o que exige um conhecimento aprofundado e multidisciplinar (Quadro n.º 42). No que concerne ao acesso à Classe de Agentes, cujas habilitações mínimas previstas no quadro legal se situam ao nível do 11.º ano de escolaridade, detectaram-se três áreas de respostas: i) O importante não são as habilitações académicas, mas sim factores como a motivação e a formação na instituição; ii) O 11.º ou o 12.º ano são suficientes, sendo indiferente um ou o outro; iii) e por fim, os que consideram que os Agentes deviam estar habilitados com o 12.º ano no mínimo, mas quanto mais melhor, pois tal opção pode ter reflexos directos no desenvolvimento pessoal, no prestígio da própria instituição e, conseqüentemente, na representação sócio-profissional.

Os actores internos consideram que existe uma relação de proximidade e confiança entre a polícia e a comunidade, sobretudo devido ao facto de as cidades de Beja e Moura serem áreas geográficas de pequenas dimensões e onde muitos dos polícias residem e foram educados (Quadro n.º 43). Para além disso, os novos projectos de policiamento comunitário têm reforçado a integração da PSP no meio. Os actores externos teceram uma visão de clara proximidade entre a PSP e a comunidade. Esse cenário sucede, segundo os mesmos, porque os polícias actualmente têm mais formação, as respostas a problemas concretos são resolvidos através de um trabalho em parceria inter-institucional e, porque as pessoas se conhecem, o tratamento é menos impessoal.

Os actores internos consideram que a PSP é uma organização que está a integrar-se gradualmente na sociedade (Quadro n.º 44) ou que está integrada, mas não totalmente, pois existe um limite de razoabilidade que não o permite para o bom

funcionamento da Organização. Os actores externos concordam com o posicionamento dos polícias, voltando-se a questionar se alguma vez será possível a integração total, pois o papel que uma polícia desempenha na sociedade exige, naturalmente, algum distanciamento na análise dos fenómenos.

Os actores internos entendem que a mudança da PSP passa por quatro eixos: formação – proximidade – processos internos – e variáveis do exterior. No plano da formação consideram que devia haver um forte investimento tanto na formação contínua como na pós-inicial, sobretudo na componente relacionada com os contactos interpessoais. Segue-se depois a vertente da proximidade, pois consideram fundamental manter e reforçar a política de proximidade junto dos cidadãos através dos actuais projectos de policiamento comunitário e a promoção de novas iniciativas. A alteração dos processos internos está relacionada com a análise de questões como a revisão do serviço de trânsito, pois é considerada a actividade que mais desprestigia a imagem da organização; a alteração da política de comunicação interna e externa; a revisão do serviço de patrulha nos moldes actuais pois é a actividade que menos satisfaz os actores internos; promoção de um maior número de reuniões de trabalho entre as chefias e as bases; incentivo ao convívio entre polícias; maior fiscalização interna; afastamento dos elementos mais velhos dos serviços operacionais; alterações no plano de uniforme e nos horários; etc., um conjunto de questões que deve, acima de tudo, colocar o Homem no centro do debate. “É difícil encontrar um tema mais central nas companhias de excelência do que o respeito pelo indivíduo” (Peters e Waterman, 1995: 219). Os melhores agentes de relações públicas são de facto os empregados. Um empregado que realmente acredita na sua Organização pode promovê-la vinte e quatro horas por dia. O incrível sucesso dos japoneses, por exemplo, baseia-se largamente no espírito familiar das suas indústrias. Cada empregado, por mais insignificante que seja a sua tarefa, tem um sentido de responsabilidade para com toda a Organização” (Bland, 1989).

Surge ainda um último eixo, constituído pelas variáveis do exterior, com pouca expressão no conjunto de respostas, que entende que a polícia só vai conseguir melhorar a sua imagem se a sua *força* legal for aumentada e se o poder político estiver de facto motivado a querer mudar o estado actual das coisas.

As alterações propostas pelos actores externos são muito idênticas às apresentadas pelos polícias inquiridos, detectando-se três eixos de mudança: formação – proximidade – e processos internos. No eixo da formação, consideram que se devia apostar em formação especializada e em matérias relacionadas com as relações humanas, área considerada fundamental, sobretudo numa profissão onde impera a

arte do contacto (Silva, 2003). No plano da proximidade devia-se intensificar o policiamento comunitário, abrir as portas da instituição à sociedade; apostar no apoio à vítima, na formação dos jovens nas escolas, na participação em projectos enquanto parceiro institucional e permitir o ingresso na PSP de indivíduos das mais diversas etnias e raças existentes em Portugal para facilitar a aproximação da polícia junto de determinadas comunidades e contribuir para uma melhor integração dessas mesmas comunidades. No plano dos processos internos, os inquiridos revelaram inúmeras preocupações, destacando a alteração do plano de uniformes; o fomento de uma cultura de comportamento exemplar da parte dos elementos policiais; o aumento da participação de todos os funcionários na vida interna da instituição; aumento da rotatividade do pessoal pelos serviços para evitar acomodações; revisão dos vencimentos; re-equacionamento do serviço de patrulha, etc.

Na óptica dos actores internos os recursos humanos são suficientes para as necessidades emergentes, mas a escassez que se sente na actividade operacional, deve-se sobretudo a um problema de gestão (Quadro n.º 46). Alguns inquiridos apresentaram ainda outras causas como a falta de motivação dos polícias para o serviço; um problema de formação; uma questão de falta de *força* da própria polícia; e que existe um distanciamento entre a base e o topo da pirâmide hierárquica, o que gera algum desconhecimento relativamente aos verdadeiros problemas no terreno, sendo certo que a organização piramidal provoca relações muito pobres entre as pessoas (Landier, 1994). Na verdade, "la disciplina policial no es ni más ni menos rígida que la militar, es otra manera de entender la disciplina adaptándola exclusivamente a las necesidades funcionales de una profesión." (Fernández, 1990: 123). A importância da acção de comando é pois, cada vez mais, fundamental em Organizações tão hierarquizadas como a PSP, onde deve imperar o contacto entre as pessoas e o conhecimento das dificuldades pois, na linha de pensamento de Henry Mintzberg, "o papel dos dirigentes exerce-se a três níveis: a informação, o contacto com as pessoas e a acção." (Duluc, 2000: 47). Relativamente aos recursos materiais actualmente disponíveis, os actores internos, em geral, consideram que são escassos, obsoletos ou de má qualidade, identificando as seguintes áreas mais prementes: o material informático, o parque automóvel, o armamento e as comunicações-rádio.

Os actores externos têm uma perspectiva diferente dos polícias pois entendem que os recursos humanos são efectivamente escassos, sendo um problema resultante de outras questões que não a má gestão. Relativamente aos meios materiais consideram que existe de facto uma escassez de recursos, destacando as viaturas e o armamento como as duas vertentes mais prementes, mas também as mais visíveis junto do público externo.

Na perspectiva dos actores internos a tendência da intervenção policial caminha para uma linha de manutenção e/ou reforço das actividades de proximidade (Quadro n.º 47). Os inquiridos consideram que os projectos especiais precipitam uma melhoria da interacção entre os diversos actores, e que o futuro da polícia passa de facto pelo aumento do trabalho em parceria inter-institucional, aproximando cada vez mais a Organização às pessoas, responsabilizando-se de forma crescente o elemento da base, que deve perder o cariz de mero executante, opção com repercussões directas na motivação e no desempenho dos profissionais. Outros inquiridos concordam com a manutenção do serviço das BIR, prevendo a extinção ou revisão do serviço de patrulha nos moldes actuais. Os actores externos concordam que a capacidade de intervenção da PSP passa pelo reforço da política de proximidade pois é a única resposta possível para corresponder às exigências exógenas que se colocam actualmente à polícia, culminando na extinção do policiamento tradicional, na caminhada para a especialização e maior qualificação dos Quadros.

Na óptica dos actores internos, antes de ocorrerem em Portugal, no passado recente, determinadas mudanças sociais, a PSP tinha um papel essencialmente repressivo e exteriorizava uma postura fechada, de pouca proximidade, como face mais visível e instrumento de um regime ditatorial (Quadro n.º 48). O cenário ganha novos contornos quando se refere ao papel actual da polícia. Assim, os inquiridos consideram que a PSP tem agora um papel de ajuda à comunidade, dando forte destaque ao carácter humanista da sua actividade, ao papel de prevenção e a uma intervenção mais dirigida às causas dos problemas do que somente aos seus efeitos. Quando solicitado aos actores internos a identificação de mudanças sociais que alteraram a dinâmica organizacional da PSP, os inquiridos apontaram com especial ênfase os seguintes marcos: a) A entrada de Portugal na CEE e a abertura das fronteiras; b) O aumento da criminalidade; c) A revolução ocorrida em 25 de Abril de 1974 e o fim de um regime político indesejável; d) A transformação de Portugal num país de imigrantes; e) E a massificação do ensino que transformou a sociedade portuguesa, tornando-a mais esclarecida e ciente dos seus direitos e das limitações legais ao uso da força pelas forças de segurança.

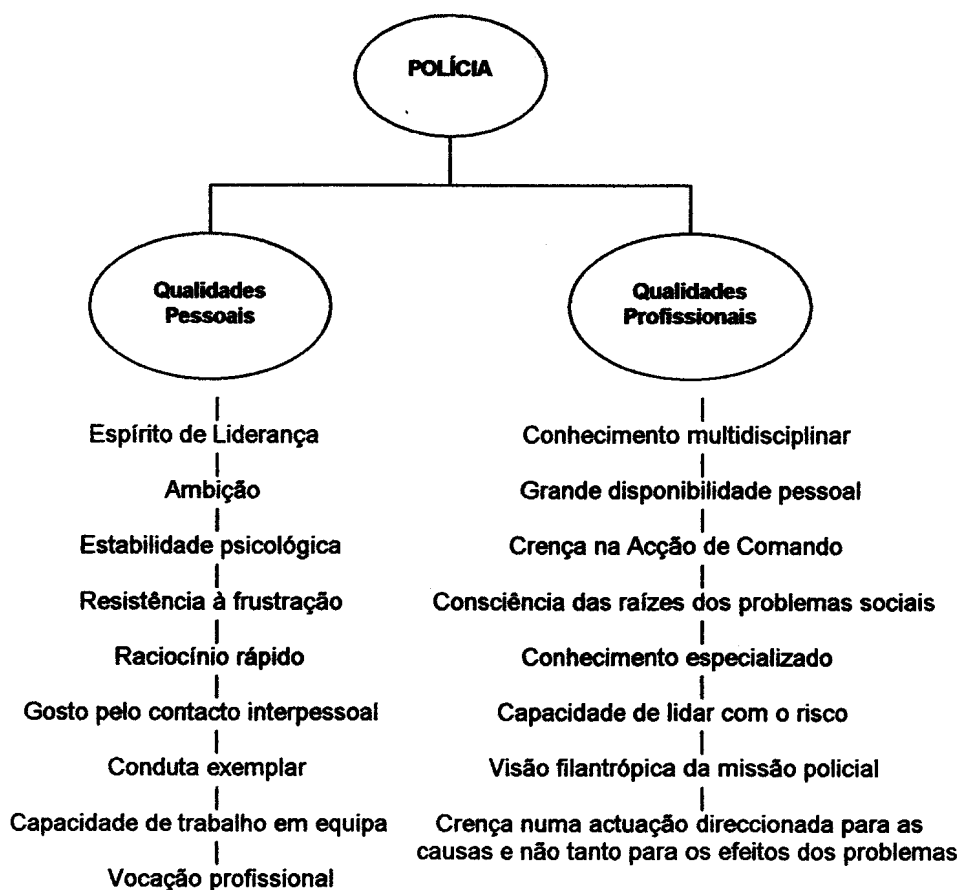
A organização policial adoptou, na opinião dos actores internos, as seguintes medidas de adaptação: a) em primeiro lugar e com maior peso no universo das respostas, procurou aumentar a proximidade junto do cidadão e munuiu-se de mais instrumentos de combate ao crime, exteriorizando uma postura mais interventiva e operacional; b) num segundo bloco, com menos peso, foi a verificação de uma maior cooperação com outras polícias nacionais e estrangeiras e a consequente adopção de algumas políticas comuns, que resultou "em parte da livre circulação de pessoas que foi

proporcionada pela abertura de fronteiras entre os Estados-Membros, e que levou os EM, à necessidade da implementação de medidas que compensassem essa livre circulação.” (Oliveira, 2001: 14). Neste segundo bloco inclui-se ainda a criação de serviços direccionados para a prevenção, a entrada em novos domínios, a criação de projectos de intervenção inovadores; e o aparecimento de um público interno com uma nova mentalidade e mais formação.

A perspectiva dos actores externos é um pouco diferente. Relativamente à evolução do papel da polícia há uma concordância com a perspectiva dos actores internos, pois defendem que, anteriormente, a polícia tinha um papel mais repressivo e de pouca proximidade; e que actualmente esse papel se centra, sobretudo, na ajuda às pessoas, num dever de sensibilização e educação da sociedade. Quando questionados sobre quais as mudanças ocorridas em Portugal que obrigaram à mudança da própria PSP, os inquiridos referiram o aumento dos grupos de risco e das bolsas de pobreza, a criação de bairros degradados; a transformação de Portugal num país de imigrantes; a massificação do ensino; a revolução ocorrida em 25 de Abril de 1974, o fim de um regime autoritário e o processo democrático; a entrada de Portugal na CEE e a livre circulação de pessoas e bens. Em matéria de mudanças que a PSP teve que adoptar para se adaptar à evolução, os actores externos apontaram o esforço para uma maior proximidade do cidadão; a criação de serviços em novas áreas com um cariz preventivo; recursos humanos com mais formação e munidos de uma nova mentalidade, onde se inclui o contributo do ISCPSI; e uma maior sensibilidade da Organização para as questões relacionadas com os direitos dos actores internos.

Assim, no seguimento dos resultados obtidos, é possível estruturar um conjunto de categorias que ilustram as qualidades pessoais e profissionais que caracterizam um polícia (Quadro n.º 49). Não só requisitos inatos mas também características que devem ser aperfeiçoadas dentro da própria Organização. Um candidato a polícia deve ter espírito de liderança, ambição, estabilidade psicológica, ser resistente à frustração, raciocínio rápido, gosto pelo contacto interpessoal, uma conduta exemplar, capacidade de trabalho em equipa e vocação profissional. Mas depois, dentro da PSP, é-lhe exigido um conhecimento multidisciplinar, grande disponibilidade, crença na acção de comando, consciência das raízes dos problemas sociais, conhecimento técnico especializado, capacidade de lidar com o risco, visão filantrópica da missão policial e convicção numa actuação direccionada para as causas e não tanto para os efeitos. Vejamos:

Quadro n.º 49 - Categorias Ilustrativas da Profissão Polícia



## IMPLICAÇÕES TEÓRICAS DOS RESULTADOS

Conforme referido no enquadramento teórico do presente estudo, a projecção da sociologia das profissões em Portugal ainda é muito tímida; "durante cerca de vinte anos, no período em que nasceu e se desenvolveu entre nós a sociologia, o ramo da sociologia das profissões, precoce e vivaz em outros países, não encontrou qualquer eco em Portugal" (Freire, 2002: vii), havendo contudo alguns trabalhos portugueses de referência neste domínio a par de uma reconhecida sistematização do percurso teórico da sociologia das profissões.

Em termos teóricos a presente investigação surge como um avanço na produção científica num campo de análise ainda pouco explorado em Portugal. Na óptica do investigador houve um claro avanço no conhecimento sobre esta profissão, mormente o caso da PSP do distrito de Beja, pois pretendeu-se reflectir e responder a questões como: o que é que se pretende hoje em dia da Polícia? O seu papel continua a ser o mesmo apesar das mudanças na sociedade? Que características traçam o perfil de um profissional da PSP? Questões que circunscrevem uma nova representação social

da profissão em análise, confirmando-se que a dimensão psicológica da representação social é valorizada em interacção com a dimensão social (Silva, 2003).

Penso que é indubitável que ser polícia hoje, é de facto exercer uma profissão, sendo certo que existem diversas sistematizações possíveis do conceito profissão. A profissão polícia recolhe um saber especializado; a associação profissional é uma realidade mais vincada do que nunca; existe a noção de serviço benéfico prestado à colectividade (Freire, 2001); o acesso à profissão é controlado; há um reconhecimento público da profissão e o aprofundamento de um saber científico no domínio das ciências policiais é uma realidade visível, assente nos trabalhos de fim de curso do ISCPSI e nas investigações desenvolvidas, ainda que em número reduzido, em programas de pós-graduação.

Na opinião do investigador os objectivos do presente estudo foram, de uma forma global, atingidos: caracterizaram-se os profissionais que exercem funções policiais na PSP do distrito de Beja, esclareceu-se, entre outros aspectos, a representação sócio-profissional da polícia na óptica interna, verificando-se uma concordância nas visões dos actores externos e internos sobre qual a representação da profissão polícia na perspectiva da sociedade, ou seja, uma representação que assenta sobretudo em ideias com uma carga fortemente negativa (multas, repressão, fiscalização rodoviária) e definiu-se o papel actual da polícia face às mudanças sociais, um papel com um cariz cada vez mais filantrópico, de apoio, ajuda e sensibilização; em detrimento das funções legalmente atribuídas que se situam no plano de combate reactivo ao crime.

Nessa medida, os resultados do presente estudo, que assentam essencialmente nas características fundamentais já enunciadas, abriram uma porta que, no entendimento do investigador, apresenta novas trajectórias produtoras de conhecimento que poderão permitir, eventualmente, o aprofundamento da investigação da profissão em análise, tendo como pano de fundo a sociologia das profissões em articulação com a dinâmica da gestão de recursos humanos.

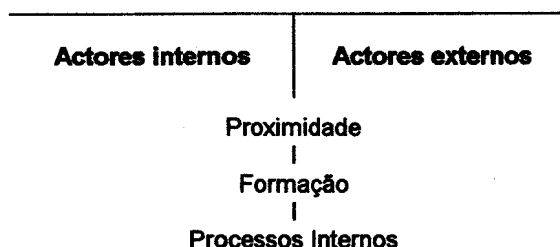
Esse aprofundamento pode passar, de uma forma sucinta, entre outras opções, por duas vias possíveis: i) uma investigação onde os paradigmas qualitativo e quantitativo são explorados complementarmente, alargando-se a amostra, e optando, por exemplo, pelo estudo da Polícia de três distritos do interior alentejano (Portalegre, Évora e Beja), na perspectiva de cimentar e aprofundar os resultados ora obtidos e perceber, com maior clarividência, a representação sócio-profissional na óptica interna. Nesta primeira opção aplicar-se-iam inquéritos por questionário a toda a unidade de análise, triangulando os dados obtidos com a informação recolhida junto de uma riquíssima

panóplia de informantes-chave/actores externos oriundos dos três distritos; ii) Outra hipótese de estudo seria analisar a representação social da profissão polícia na óptica dos actores externos, englobando um vasto conjunto de inquiridos, previamente seleccionados com base em critérios a definir, para posteriormente serem equacionadas medidas concretas de acção em face do cenário exteriorizado. Nesta opção seria interessante analisar até que ponto factores como a idade, a naturalidade, o estado civil, a área geográfica de residência, a escolaridade, o sexo e a profissão dos inquiridos interferem na representação da profissão polícia. Em ambas as opções a evolução desta profissão e o enquadramento nacional e estrangeiro, em termos académicos e comparativos com outras dinâmicas policiais, teriam de ser tratados de uma forma muito mais exaustiva. São propostas de trabalho morosas, projectos que exigem dedicação, disponibilidade e muitas cedências pessoais, mas os resultados seriam naturalmente gratificantes pelo avanço que representariam no estudo desta profissão e na área científica da sociologia.

## RECOMENDAÇÕES DE ACÇÃO

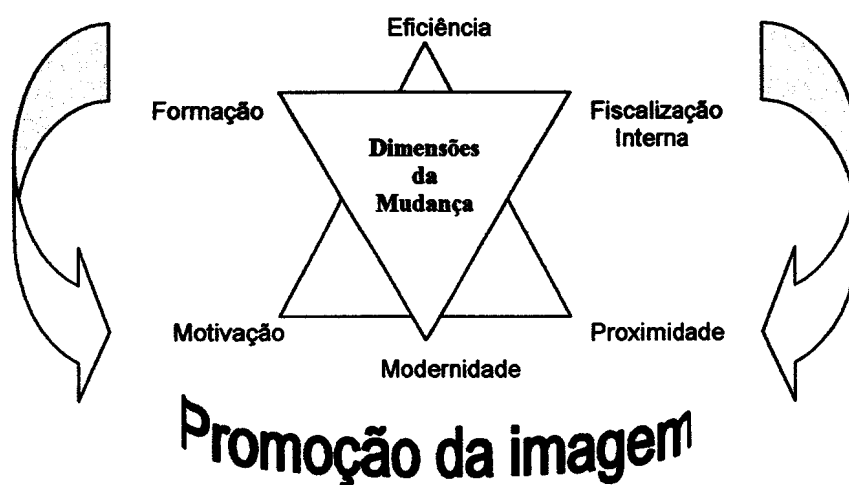
Paraphrasing Louis Anemone, the reform of the police should be conceived as a commitment to achieve excellence in policing; this concept of excellence is not a finality, it is simply a permanent endeavor. This vision must include the idea of excellence in policing, inspiring leadership, integrity and a close, reliable and cooperative commitment with the community that the police serves (Anemone, 2003). But these are only some of the fundamental aspects. In the line of thought of Iribarne, the vectors of organizational change are identified (participative management, greater integration and interfunctional cooperation, greater vertical integration with shortening of hierarchical lines, etc.) "they require a deep recombination of professional identities, at all levels, in accordance with a complex movement of expansion, specialization and creation of new competencies" (Rodrigues, 1998: 128).

In the follow-up of the main objective of this investigation, it is urgent to define strategic lines of intervention, based on a simplified model of support for analysis, which results from the set of inquiries; an axis composed of three fundamental aspects considered by the various actors, or rather, proximity – formation – and internal processes (Quadro n.º 50), culminating in a star whose vertices are the strategic points of change. Let us see:



Assim, com base nas conclusões da presente investigação, propomos seis linhas orientadoras de acção, ilustradas na seguinte figura:

Figura n.º 1 - Linhas Estratégicas de Intervenção e Mudança



A *proximidade* pressupõe um conjunto de medidas a equacionar mas que, no essencial, passam pelo aumento da proximidade da PSP junto da comunidade, a abertura da Organização ao meio envolvente, o reforço do policiamento comunitário através da definição de uma estratégia nacional e não parcelar ou assente na criatividade individual e sem objectivos concretos a médio e longo prazo. Passa pela disseminação de postos móveis de proximidade, devidamente equipados e com Agentes vocacionados para públicos-alvo específicos; o aumento da participação da polícia em reuniões de condomínios, de associações de pais ou de moradores; o reforço do trabalho em parceria inter-institucional; a intensificação da participação da PSP em conferências e debates públicos; a colocação de polícias da área do trânsito a dar conselhos nas rádios locais e nacionais, nos horários mais problemáticos em termos de fluidez rodoviária; etc. Contudo, esta intensificação só é viável se os polícias forem sensibilizados nas escolas de ensino policial, relativamente às virtuosidades inerentes a uma nova filosofia de policiamento, que privilegia o combate às causas dos problemas em vez de atacar apenas as consequências. De certa forma esta vertente já está a ser encetada mas, com base nos dados recolhidos no âmbito da presente

investigação, percebe-se facilmente que existe um entendimento que ainda há um longo percurso a percorrer.

A *motivação* dos recursos humanos é um dos vectores fundamentais para a mudança. Esta opção não passa somente pela revisão dos vencimentos ou dos horários, mas antes por um conjunto de medidas (algumas das quais previstas no Quadro n.º 45) e que consubstanciam uma política global que neste momento ainda é muito descurada. Uma dessas medidas começou a dar os primeiros passos em Julho de 2004: a avaliação do desempenho de todo o pessoal com funções policiais que, em breve, irá ter repercussões na progressão na carreira. Na verdade, o controlo dos desempenhos tem por objectivo regular os resultados de conjunto de uma dada unidade e podem ter duas finalidades: medir e motivar (Mintzberg, 1999). Outra via para a motivação é a capacidade de delegar e dar abertura à criatividade aos funcionários de base, pois podemos delegar para utilizarmos e desenvolvermos as competências dos nossos colaboradores; aumentarmos o seu sentido de responsabilidade; desenvolvermos motivação para o trabalho e instalarmos a confiança (Diridollou, 2002). Gerar maior participação de todos os membros na actividade da organização policial, munido-os de mais instrumentos: “otorgar a los trabajadores de todos los niveles conocimientos, confianza y autoridad para usar su juicio en la toma de decisiones importantes” (Treviño, 2001: 390). Na linha de pensamento de Carlos Silva, “para alguns autores, a participação é definida como um processo de influência na partilha das decisões (Mitchell, 1973), ou como um sinónimo de co-decisão (Locke e Schweiger, 1979), ou apenas como a tradução de um determinado grau de envolvimento do trabalhador nas decisões (Miller e Monge, 1986; Neumann, 1989)” (Silva, 2000: 119). Mas no nosso país a separação estrita entre decisores e implementadores limita o potencial de desenvolvimento da Organização (Freire, 1995). Na verdade, a promoção numa perspectiva tecnicista de algumas formas de participação não aumentam a participação de facto, por deixarem intactos os principais factores de não participação ligados à organização do trabalho: conteúdo pobre e conhecimentos limitados (Silva, 2000). Para além disso é importante reter que “falar de implementação da participação directa, não pode ser entendida como um mero apelo ao empenhamento. É imprescindível ter em atenção os constrangimentos dos actores, na medida em que todos os trabalhadores, enquanto actores sociais possuem as suas estratégias individuais que lhes orientam na participação ou rejeição das lógicas de mudança organizacional” (Silva, 2000: 131). É pois uma tarefa cada vez mais complexa.

Outra via possível no plano da motivação é premiar e dar a conhecer quem pratica actos meritórios pois tanto o reconhecimento como as recompensas têm um poderoso efeito motivador nas pessoas que trabalham. Elevam a consciência de uma pessoa

em relação à dignidade e ao amor próprio. Expressar reconhecimento e dar recompensas são gestos que consagram a singularidade e a dignidade humana de uma pessoa (Bank, 1998). “Quanto mais o trabalho surgir como importante, mais tende à satisfação e inversamente” (Michel, s/d: 165). Esta vertente é fundamental no exercício de uma profissão cada vez mais desgastada pelos mais diversos factores externos e internos. Por exemplo, os “policías do terreno ficam sempre com um amargo de boca quando a interpelação difícil de um malfeitor se traduz por uma libertação imediata pela justiça” (Fenech, 2001: 50). Para além disso, os policías sentem que não são apreciados e reconhecidos, sobretudo pelo poder político, sendo certo que este sentimento também é partilhado por outros profissionais (os militares por exemplo), consubstanciando-se em frequentes fricções e desconfiança por parte dos políticos (Baltazar, 2002).

A *eficiência* na capacidade de resposta pressupõe um serviço policial capaz de ir ao encontro das expectativas dos cidadãos, que desejam ver as suas necessidades colmatadas. Na verdade, o “nível de satisfação de um cliente ou grupo homogéneo de clientes depende não só da medida em que os atributos de um produto correspondem às necessidades dos clientes, como também depende das expectativas dos clientes face ao desempenho global do produto.” (Pires e Santos, 1996: 22). Para isso torna-se fundamental a criação de mecanismos de avaliação da eficiência no serviço, através da medição do tempo de reacção aquando de um alerta, avaliação da qualidade do serviço prestado, a existência de caixas de sugestões e formulários nos departamentos policiais para os cidadãos preencherem na fase pós-crime ou pós-atendimento, com comentários ou críticas à actuação da PSP; um conjunto de medidas que façam compreender inequivocamente os procedimentos que devem ser corrigidos para garantir um serviço eficiente e que corresponda às expectativas dos cidadãos.

Outra face da mudança é a apresentação da PSP com sinais de *modernidade*: nos meios, nas instalações, nas práticas, na gestão racional dos recursos humanos e materiais, no fardamento, nos contactos com a Comunicação Social, etc. Uma PSP que acompanha as mudanças de uma forma prospectiva e estratégica, que antevê medidas concretas a médio e longo prazo, sem ter que aguardar medidas governamentais para encetar medidas de fundo, ou seja, a definição de planos plurianuais, colocando-se, com alguma frequência, a derradeira questão: afinal de contas, o que é que se pretende da PSP no futuro?

A *fiscalização interna* é sem dúvida uma peça fundamental no processo de mudança, sobretudo se assentar na promoção de uma cultura de comportamento exemplar, em

uma actividade processual disciplinar célere, e um controlo isento e rigoroso dos comportamentos em todos os níveis hierárquicos. É sobejamente sabido que um dos maiores factores de desmotivação é os funcionários perceberem que, aqueles que não cumprem, não são punidos ou corrigidos. É certo que existem neste momento organismos vocacionados para o controlo do exercício da actividade policial mas a sua actuação não é suficiente até porque ainda se situam num estágio muito embrionário. De facto, ao contrário da generalidade dos países europeus, não existia qualquer instância de controlo externo da actividade policial: esse controlo identificava-se sempre com a própria linha hierárquica (Costa, s/d).

A *formação* é um dos pilares da mudança mais importantes: formação académica, mas sobretudo formação especializada e pós-inicial. Este patamar é vital para o sucesso de quaisquer outros desafios que se coloquem a uma Organização. Com uma massa humana bem formada, especializada e munida de um saber “inconfessável”, o processo de mudança torna-se mais sustentado. É urgente equacionar um conjunto global de medidas que culmine na intensificação da formação dos polícias através de planos anuais que devem ser escrupulosamente cumpridos, com uma avaliação obrigatória, repartida em áreas temáticas, que seriam ministradas no horário de serviço e em espaços próprios da PSP, aproveitando as mais-valias já existentes ou criando novos espaços de raiz. Seria um investimento inicial dispendioso, mas com frutos visíveis a médio e longo prazo, materializáveis na forma como o serviço policial é desenvolvido e, conseqüentemente, na satisfação dos clientes.

Para além disso, urge perspectivar estudos pós-graduados em temáticas relacionadas com a segurança interna, através de protocolos com universidades portuguesas, ou até mesmo estrangeiras, para a atribuição do grau de Mestre e, num estágio mais avançado, o grau de Doutor. O fim último seria o aprofundamento desta área do conhecimento, e a mudança da representação social da profissão polícia com base numa política de valorização da massa reflexiva interna, precipitando a consolidação do Gabinete de Investigação do ISCPSI no mundo académico e da PSP na sociedade.

No plano da formação a importância do título é indubitavelmente importante em países como Portugal e a mudança de mentalidade neste aspecto parece ser lenta. A PJ percebeu isso à semelhança da experiência dos assistentes sociais (Silva, 2003). É importante cimentar no espírito dos cidadãos a existência de uma relação próxima entre o exercício da profissão polícia – pelo menos ao nível da Classe de Oficiais – com uma qualificação superior. É indubitável que o “título recolhe de algum modo a legitimação e o reconhecimento social constituindo um capital simbólico juridicamente garantido, institucionalizado e legal (Bourdieu, 1982). É, assim, um instrumento social

que legitima a posição ocupada, conferindo benefícios não só no plano da formação como no plano simbólico, contribuindo para a manutenção de uma posição de prestígio (Fino-Dhers, 1994). Em França, como noutros países, a preocupação e luta pelo reconhecimento da profissão [de assistente social] passaram pela importância atribuída a um título universitário e, conseqüentemente, pela atribuição de um nível superior à formação” (Silva, 2003: 109). Como já foi referido, a PJ percebeu o alcance desta medida: muito recentemente esta polícia deu uma forte projecção mediática a um curso de inspectores estagiários, com especial destaque ao facto de os candidatos serem todos licenciados. Para além disso, tal como na PSP, os profissionais da PJ têm categorias profissionais. Contudo, nos documentos emanados por esse serviço para o exterior, os signatários não dispensam, muitas das vezes, a expressão “Lic.” antes do nome. São pequenos sinais que, no conjunto, vão enraizando na sociedade a ideia de qualificação e uma certa equiparação entre os quadros superiores de uma polícia e os de outras instituições, consubstanciando alterações no quadro sócio-profissional. A PSP tem de seguir o mesmo caminho sob pena de ser encarada como uma polícia “de segunda”.

Estes seis vértices de uma estrela, qual dístico policial, devem pois assentar numa dinâmica que constitui a promoção da imagem organizacional e a conseqüente alteração da referência social da profissão em análise – o fim último de toda esta nova lógica. A imagem das forças de autoridade é predominantemente uma imagem veiculada pelos media, exceptuando a experiência de trânsito. Se fossem implementadas algumas práticas por parte das autoridades, a imagem das mesmas poderia ser mais positiva: proporcionar aos cidadãos informação sobre quais as reais competências; dar uma maior visibilidade às acções positivas das autoridades, etc. (Carvalho, 2002). Na verdade, a imagem de toda a organização policial nos meios de comunicação social tem uma importância fulcral na sustentação da representação social de uma sociedade democrática governada pela lei. Esta imagem transmitida é vital como apoio à autoridade policial e como elemento de legitimidade (Baganha, 2003), até porque “são três os campos de processamento das pretensões ou de disputa de jurisdição (audiências): o sistema legal, a opinião pública e as situações de trabalho” (Rodrigues, 2002: 97). É assim fundamental encetar uma estratégia de promoção da imagem organizacional pois só assim, em articulação com a estrela da mudança proposta, será possível revalorizar a visibilidade social da profissão polícia, o símbolo PSP e a farda.

## **BIBLIOGRAFIA**

### **BIBLIOGRAFIA GERAL**

**ABREU, Wilson Correia de**

**2001 Identidade, Formação e Trabalho: Das Culturas Locais às Estratégias Identitárias dos Enfermeiros, Lisboa: Formasau e Educa**

**ALBARELLO, Luc et al.**

**1997 Práticas e Métodos de Investigação em Ciências Sociais, Lisboa: Gradiva**

**AMARAL, Diogo Freitas do**

**1985 Uma Solução Para Portugal, Mem Martins: Publicações Europa-América**

**AMARO, Rogério Roque**

**2003 Apontamentos da Disciplina de Gestão de Recursos Humanos, VIII Curso de Mestrado em Sociologia, Évora: Universidade de Évora**

**ANEMONE, Louis**

**2003 (1999), A Reforma da Polícia, Ed. n.º 22, Publicações Braudel Papers, in <http://www.braudel.org.br/paper22b.htm> (20-02-2004)**

**BAGANHA, Elisa**

**2003 A Cultura Organizacional na Relação Com a Comunidade: Um Estudo Realizado no Comando da PSP de Braga, Relatório Final de Estágio da Licenciatura em Sociologia (polic.), Braga: Universidade do Minho**

**BALTAZAR, Maria Saudade Colaço**

**2002 As Forças Armadas Portuguesas: Desafios Numa Sociedade em Mudança, Tese de Doutoramento (polic.), Évora: Universidade de Évora**

**BANK, John**

**1998 (1992) Qualidade Total – A Essência da Gestão da Qualidade Total, Mem-Martins: Edições Cetop**

**BARDIN, Laurence**

**2000 Análise de Conteúdo, Lisboa: Edições 70**

**BELL, Judith**

**2002 (1993) Como Realizar Um Projecto de Investigação, Lisboa: Gradiva**

**BERNOUX, Philippe**

**(s/d) Sociologia das Organizações, Porto: Rés-Editora**

**BERTRAND, Yves e GUILLEMET, Patrick**

**1988 Organizações: Uma Abordagem Sistémica, Lisboa: Instituto Piaget**

**BI – Alto Comissariado para a Imigração e Minorias Étnicas**

**2004 Serviço de Estrangeiros e Fronteiras – Serviço Renovado, Jul./Ago., s/n.º, Lisboa: ACIME**

**BLAND, Michael**

**1989 (1981) Novo Manual de Relações Públicas, Lisboa: Editorial Presença**

**CAETANO, António e VALA, Jorge (Org.)**

**2002 Gestão de Recursos Humanos: Contextos, Processos e Técnicas, Lisboa: RH Editora**

**CARDOSO, C. Cabral**

**2000 (1996) O Factor Político nas Organizações in MARQUES, Carlos Alves e CUNHA, Miguel Pina e, Comportamento Organizacional e Gestão de Empresas, Lisboa: Publicações D. Quixote**

**CARVALHO, José Paulo Fidalgo Pereira de**

**2002 Representações e Atitudes de Alunos do Ensino Superior Face às Forças de Autoridade, Separata, n.º 136, Jul./Ago., Lisboa: Revista Polícia Portuguesa**

**COSTA, Alberto**

**S/d Esta (Não) é a Minha Polícia – Mudanças e Popularidade, Lisboa: Notícias Editorial**

**COSTA, Ana Cristina**

**2002 Promover a Confiança em Contextos Organizacionais: Um Imperativo nas Práticas de Gestão in CUNHA, Miguel Pina e RODRIGUES, Suzana Braga (org.), Manual de Estudos Organizacionais – Temas de Psicologia, Psicossociologia e Sociologia das Organizações, Lisboa: RH Editora**

**CROZIER, Michel**

**1994 (1989) A Empresa à Escuta, Lisboa: Instituto Piaget**

CUNHA, Miguel Pina et al. (org.)

**2001 Empresas, Caos e Complexidades – Gerindo à Beira de Um Ataque de Nervos**, Lisboa: RH Editora

DIRIDOLLOU, Bernard

**2002 (2000) Gerir a Sua Equipa Dia a Dia**, Lisboa: Bertrand Editora

D'OLIVEIRA, Teresa

**2002 Teses e Dissertações – Recomendações Para a Elaboração e Estruturação de Trabalhos Científicos**, Lisboa: RH Editora

DRUCKER, Peter F.

**1993 (1986) As Fronteiras da Gestão**, Lisboa: Editorial Presença

DUBAR, Claude

**1997 A Socialização: Construção das Identidades Sociais e Profissionais**, Porto: Porto Editora

---

**2003 Formação, Trabalho e Identidades Profissionais**, *in* Formação e Situações de Trabalho (org. Rui Canário), pp. 43-52, Porto: Porto Editora

DULUC, Alain

**2000 Liderança e Confiança – Desenvolver o Capital Humano Para Organizações Competitivas**, Lisboa: Instituto Piaget

DURKHEIM, Émile

**2001 (1897) O Suicídio – Estudo Sociológico**, Lisboa: Editorial Presença

ESCOLA SUPERIOR DE POLÍCIA

**S/d Breve História da Polícia em Portugal (polic.)**, Lisboa: ESP

FAURES, Giles

**s/d Estrutura, Organização e Eficácia da Empresa**, Mem-Martins: Edições CETOP

FENECH, Georges

**2001 Tolerância Zero – Acabar Com a Criminalidade e a Violência Urbana**, Mem Martins: Editorial Inquérito

FERNÁNDEZ, Manuel Martín

1990 **La Profesión de Policía**, Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas de Madrid

FONSECA, Maria Manuel Serrano

2003 **Sociologia, Organizações e Pessoas: Contributos Para Equacionar o Desenvolvimento de Recursos Humanos**, pp. 43-60, *in* **Economia e Sociologia**, n.º 75, Évora: Instituto Superior Económico e Social

FRANCÈS, Robert

1984 **Satisfação no Trabalho e no Emprego**, Porto: Rés-Editora

FREIRE, Adriano

1995 **Gestão Empresarial Japonesa – Lições Para Portugal**, Lisboa: Editorial Verbo

FREIRE, João

2002 (1997), **Prefácio** *in* RODRIGUES, Maria de Lurdes, **Sociologia das Profissões**, Oeiras: Celta Editora

---

2001 **Sociologia do Trabalho – Uma Introdução**, Porto: Edições Afrontamento

GHIGLIONE, Rodolphe e MATALON, Benjamin

2001 (1992) **O Inquérito – Teoria e Prática**, Oeiras: Celta Editora

GOMES, Paulo Valente et al.

2001 **Modelos de Policiamento**, *Separata*, n.º 128, Março/Abril, Lisboa: Revista Polícia Portuguesa

GUERRA, Isabel Carvalho

2002 **Fundamentos e Processos de Uma Sociologia de Acção – O Planeamento em Ciências Sociais**, Cascais: Principia

HANDY, Charles

1995 **A Era da Incerteza**, Mem Martins: Edições Cetop

HASSEMER, Winfried

1995 **História das Ideias Penais na Alemanha do Pós-Guerra – A Segurança Pública no Estado de Direito**, Lisboa: Associação Académica da FDL

LANDIER, Hubert

1994 (1991) **Para Uma Empresa Inteligente**, Lisboa: Instituto Piaget

LIMA, Marinús Pires de

1995 (1980) **Inquérito Sociológico: Problemas de Metodologia**, Lisboa: Editorial Presença

LLOYD, Herbert e LLOYD, Peter

1995 (1984) **Relações Públicas – As Técnicas de Comunicação no Desenvolvimento da Empresa**, Lisboa: Editorial Presença

LOWENSTEIN, L. F.

1994 **The Police And The Social Services: What Unites And What Divides Them?**, 243-245, s/l: The Police Journal

MICHEL, Sandra

(s/d) **Gestão das Motivações**, Porto: Rés-Editora

MINTZBERG, Henry

1999 (1995) **Estrutura e Dinâmica das Organizações**, Lisboa: Publicações Dom Quixote

MONJARDET, Dominique e THOENING, Jean-Claude

1994 **La Culture Professionnelle des Policiers**, pp. 393-411, *in* Police, Ordre et Sécurité, Juillet-Septembre, XXXV-3, Paris: Revue Française de Sociologie

NEVES, Augusto Lobato

2002 **Motivação Para o Trabalho – Dos Conceitos às Aplicações**, Lisboa: RH Editora

NEVES, José

1996 **Aptidões Individuais e Teorias Motivacionais** *in* FERREIRA, J. M. Carvalho, NEVES, José e CAETANO, António, **Manual de Psicossociologia das Organizações**, Alfragide: McGraw-Hill

NEVES, José Gonçalves das

2001 **Clima Organizacional, Cultura Organizacional e Gestão de Recursos Humanos**, Lisboa: RH Editora

NUNES, Adérito Sedas

2001 **Questões Preliminares Sobre as Ciências Sociais**, 12.<sup>a</sup> Edição, Lisboa: Editorial Presença

OHANA, Paul

1995 **As 100 Palavras-Chave do Management dos Homens**, Lisboa: Instituto Piaget

OLIVEIRA, José Ferreira de

2001 **A Cooperação Policial na União Europeia**, Separata, n.º 131, Set./Out., Lisboa: Revista Polícia Portuguesa

PASSOS, Ana

2002 **Gestão e Desenvolvimento da Carreira Profissional** in CAETANO, António e VALA, Jorge, **Gestão de Recursos Humanos: Contextos, Processos e Técnicas**, 2.ª Edição, Lisboa: RH Editora

PRAHALAD, C. K.

1998 **Estratégias de Crescimento**, in GIBSON, Rowan (dir.), **Repensar o Futuro**, Lisboa: Editorial Presença

PERRUSI, Artur

2000, **Profissão, Vocação e Medicina**, pp. 73-84, n.º 16, Setembro, Brasil: *Revista Política & Trabalho* in <file:///A:ArturPerrusi - Profissão, Vocação e Medicina - P&T - set-2000.htm> (20-10-2003)

PINTO, José Madureira

2000 **Flexibilidade, Segurança e Identidades Sócio-profissionais**, in *Cadernos de Ciências Sociais*, pp. 05-37, Porto: Edições Afrontamento

PORTO EDITORA

2002 **Dicionário de Sociologia**, Porto: Porto Editora

PETERS, Tom e WATERMAN, Bob

1995 **Na Senda da Excelência**, Lisboa: Publicações Dom Quixote

PIRES, Aníbal e SANTOS, Ana Paula

1996 **Satisfação dos Clientes – Um Objectivo Estratégico de Gestão**, Lisboa: Texto Editora

QUIVY, Raymond e CAMPENHOUDT, Luc Van

1998 (1995) **Manual de Investigação em Ciências Sociais**, Lisboa: Gradiva

RODRIGUES, Maria João

1998 **Competitividade e Recursos Humanos**, Lisboa: Publicações Dom Quixote

RODRIGUES, Maria de Lurdes

2002 (1997) **Sociologia das Profissões**, Oeiras: Celta Editora

ROSA, Luís

1994 **Cultura Empresarial e Liderança – Psicologia das Organizações**, Lisboa: Editorial Presença

ROSADO, Fátima

2000 **Representações Sociais no Futuro: Contributo Para Uma Reflexão Sobre a Identidade Portuguesa**, pp. 219-232, *in* Homenagem ao Professor Augusto da Silva, Évora: Departamento de Sociologia da Universidade de Évora

ROSÁRIO, Manuel António Guerreiro do

1999 **Discernimento Dos Sinais dos Tempos e Consciência Moral – A Partir do Magistério da Conferência Episcopal Portuguesa (1974-1995)**, Tese de Doutoramento em Teologia Moral pela Universidade Lateranense de Roma, Porto: Universidade Católica Portuguesa e Fundação Eng.º António de Almeida

SAINSAULIEU, Renaud

1997 (1988) **Sociologia das Organizações – Organização, Cultura e Desenvolvimento**, Lisboa: Instituto Piaget

SANTOS, Boaventura de Sousa

2002a (1987) **Um Discurso Sobre as Ciências**, Porto: Edições Afrontamento

\_\_\_\_\_ (org.)

2002b (2001) **Globalização: Fatalidade ou Utopia?**, Porto: Ed. Afrontamento

\_\_\_\_\_ (org.)

2003 **Conhecimento Prudente Para Uma Vida Decente: Um Discurso Sobre as Ciências Revisitado**, Porto: Edições Afrontamento

SILVA, Ana Maria Costa e

2003 **Formação, Percursos e Identidades**, Coimbra: Quarteto Editora

SILVA, Ana Rijo da

2004 **Editorial** *in* Recursos Humanos Magazine, pp. 05, Maio/Junho, n.º 32, Lisboa: RH Magazine

SILVA, Augusto Santos e PINTO, José Madureira (orgs.)

2001 (1986) **Metodologia das Ciências Sociais**, Porto: Edições Afrontamento

SILVA, Carlos Alberto da

2000 **Um Olhar na Esfera da Participação Directa na Organização do Trabalho**, pp. 117-131, *in* Homenagem ao Professor Augusto da Silva, Évora: Departamento de Sociologia da Universidade de Évora

---

2002 **(Re)criar a Ideia de Habitus e Campo Social na Encruzilhada das Identidades Profissionais na Saúde**, pp. 89-103, *in* Economia e Sociologia, n.º 74, Évora: Instituto Superior Económico e Social

SIMON, Pierre-Jean

S/d, **História da Sociologia**, Porto: Rés-Editora

SKOLNICK, Jerome H.

S/d, **Police Deception and Brutality**, *in*

<http://www.criminology.fsu.edu/crimtheory/skolnick.htm> (20-02-2004)

TAVARES, Susana

1996 **Vinculação dos Indivíduos às Organizações**, *in* FERREIRA, J. M. Carvalho, NEVES, José e CAETANO, António, **Manual de Psicossociologia das Organizações**, Alfragide: McGraw-Hill

THÉVENET, Maurice

1997 **Cultura de Empresa – Auditoria e Mudança**, Lisboa: Monitor Projectos e Edições

TREVIÑO, Juan Gerardo Garza

2001 **Administración Contemporánea**, México: McGraw-Hill

TRINDADE, Sanches Diamantino e JESUS, Manuel dos Reis de

1998 **Subsídios Para a História da Polícia Portuguesa**, I Vol., Lisboa: ESP

VALA, Jorge

2001 (1986) **A Análise de Conteúdo** *in* SILVA, Augusto Santos e PINTO, José Madureira (org.), **Metodologia das Ciências Sociais**, Porto: Edições Afrontamento

## **OUTROS DOCUMENTOS CONSULTADOS**

- Dec-lei n.º 37/87, 26Jan – EPP
- Lei n.º 20/87, 12Jun – **Lei de Segurança Interna**
- Dec-lei n.º 43/93, 20Fev – CFOP
- Dec-lei n.º 402/93, 07Dez – ISCPSP
- Port. n.º 298/94, 18MAI – CFOP (estrutura do curso)
- Dec-lei n.º 321/1994, 29Dez – **Estatuto do Pessoal da PSP (revogado)**
- Lei n.º 5/99, de 27JAN – **Lei de Organização e Funcionamento da PSP**
- Dec-lei n.º 511/1999, 24Nov – **Estatuto do Pessoal da PSP**
- NEP n.º OPSEG/DEPOP/04/02 da DN/PSP, 22Mar2000 – **Organização e Funcionamento das Brigadas Anticrime, Brigadas de Investigação Criminal e Secções de Investigação Criminal no Dispositivo da PSP**
- Lei n.º 14/2002, 19Fev – **Liberdade Sindical e Negociação Colectiva na PSP**
- Desp. n.º GABCOM/04/2002, CP Beja – **Alteração ao Organograma/Quadro de Funções do CP de Beja**
- Desp. n.º 12/GDN/2002, 25Out, do GDN da PSP
- Port. n.º 1522-A/2002, 20Dez (1.ª Série B) – **Regulamento dos Concursos de Avaliação Curricular do Pessoal Com Funções Policiais da PSP**
- Directiva Operacional n.º NOI/01/2003 do CP Beja – **Medidas Operacionais Concretas e Outras Sobre Análise e Adequação Permanente**
- Desp. n.º 02/GDN/2003, 06Fev do GDN da PSP
- Nota Informativa n.º DEPRH/2.277/2003, 18Fev, DN/PSP – **Esclarecimento Sobre Concursos de Avaliação Curricular**
- **Projecto Ensino Universitário – Segurança Superior, CP Beja – 10MAR2003**
- OS n.º 19 de 08Mai2003, CP Beja – **Criação da Equipa do Projecto Ensino Universitário – Segurança Superior**
- **Discurso do Director Nacional nas Cerimónias do Dia da PSP, Anexo à OS n.º 134 – Interna, 17Jul2003**
- Desp. n.º NOI.04/03, 12Jun2003 – **Implementação de Equipa de Prevenção Criminal, CP Beja**
- Port. n.º 939/2003 (2.ª série), n.º 167, 22Jul. (II Série) – **Regulamento do Sistema de Avaliação de Serviço do Pessoal com Funções Policiais da PSP**
- Port. n.º 881/2003, 21Ago. (1.ª Série B) – **Regulamento do Sistema de Avaliação de Serviço do Pessoal com Funções Policiais da PSP**
- OP n.º 013888 - Informação/Proposta s/n.º, de 27Out2003, DEPOP da DN/PSP  
- **Aprovação e Implementação de Um Programa Estratégico de Policiamento Comunitário e Policiamento de Proximidade na PSP**

- **Discurso do Director Nacional da PSP nas 1.ªs Jornadas de Segurança e Turismo, organizadas pelo CP de Faro em parceria com a Região de Turismo do Algarve, Out2003**
- **Desp. conjunto n.º 1043/2003, 22Nov – Abertura de concurso interno extraordinário de ingresso de inspectores estagiários para preenchimento de 300 lugares vagos da PJ**
- **Plano de Actividades – 2004, DN/PSP**
- **Desp. 01/GDN/2004, 21Jan – Criação de Um Grupo de Trabalho de Supervisão dos Projectos de Reforma da PSP, OS n.º 02, I Parte B, DN/PSP**
- **Informação n.º 32/2004, 18Mar, DEPOP, DN/PSP – Proposta de Implementação de Programa Integrado de Policiamento de Proximidade na PSP**
- **Comunicação da Comissão ao Conselho e ao Parlamento Europeu – Prevenção da Criminalidade na União Europeia – [COM(2004) 165 final] – (2004/C 92/02) de 16Abr2004 – Jornal Oficial da União Europeia**
- **Informação/Proposta n.º OP 52/2004 de 13Mai, DEPOP, DN/PSP - Contributos Para Um Novo Paradigma de Policiamento**
- **Desp. n.º 10785/2004 (2.ª Série), 31Mai – Mapa de Dotação de Pessoal Com Funções Policiais**

## **ARTIGOS**

- **Brigadas de Idosos Acompanham Crianças nas Escolas do Concelho, pp. 13, Jornal Diário do Alentejo, 20Fev2004**
- **Desfalque nas Fileiras, pp. 26, Jornal Independente, 26Mar2004**
- **Equipas Velocipédicas da PSP Iniciam Actividade, pp. 18, Revista Polícia Portuguesa, Ano LXV, II Série, n.º 136, Jul./Ago., 2002**
- **PSP de Beja Promove Policiamento de Proximidade, pp. 05, Jornal Diário do Alentejo, 07Mai2004**
- **Tomada de Posse do Director Nacional e do Director Nacional Adjunto para a Área de Operações e Segurança, pp. 09-14, Revista Polícia Portuguesa, Ano LXV, II Série, n.º 136, Jul./Ago., 2002**
- **Um Porto Solitário ao Sul, pp. 16, Jornal Diário do Alentejo, 06Fev2004**

## ENDEREÇOS DA INTERNET CONSULTADOS

- [www.portugaldiario.iol.pt/noticias/noticia.php?id=175525](http://www.portugaldiario.iol.pt/noticias/noticia.php?id=175525) (Policías Trocam PSP e GNR pela Judiciária – 23Mar2004, Jornal Diário de Notícias)
- [www.psp.pt](http://www.psp.pt)
- [www.portaldocidadao.pt](http://www.portaldocidadao.pt) - Segurança em tempo de férias (PSP)
- [www.sis.pt/seg\\_int/SI.htm](http://www.sis.pt/seg_int/SI.htm)
- <http://jornal.publico.pt/publico/2004/05/04/LocalLisboa/LL17.html> (PSP Quer Levar Diálogo aos Bairros Degradados de Beja – 04Mai2004, Jornal O Público)
- <http://jornal.publico.pt/publico/2004/05/04/LocalLisboa/LL17.html> (Apoio a Idosos Sozinhos – 04Mai2004, Jornal O Público)

## LISTA DE ABREVIATURAS

Abr.	.....	Abril
Activid.	.....	Actividade
Adj.	.....	Adjunto
Administ.	.....	Administrativo
Ago.	.....	Agosto
Atend.	.....	Atendimento
Cas.	.....	Casado
Categ.	.....	Categoria
Cmdt.	.....	Comandante
COMETLIS	.....	Comando Metropolitano da PSP de Lisboa
COMETPOR	.....	Comando Metropolitano da PSP do Porto
Comunit.	.....	Comunitário
Dec-lei	.....	Decreto-lei
DEPOP	.....	Departamento de Operações
DEPRH	.....	Departamento de Recursos Humanos
Desp.	.....	Despacho
Dez.	.....	Dezembro
dir.	.....	directão
Div.	.....	Divorciado
[E...]	.....	Entrevista n.º
Ed.	.....	Edições
Eng.º	.....	Engenheiro
Esq. <sup>a</sup>	.....	Esquadra
Fev.	.....	Fevereiro
Freq.	.....	Frequência
GABCOM	.....	Gabinete do Comandante
GCivil	.....	Governo Civil
Inv.	.....	Investigação
Jan.	.....	Janeiro
Jul.	.....	Julho
Jun.	.....	Junho
Lic.	.....	Licenciatura/licenciado
+ Lic.	.....	Habilitações superiores a Licenciatura
Mai.	.....	Mai
Mar.	.....	Março
n.º	.....	Número
Notif.	.....	Notificações
Nov.	.....	Novembro
OPSEG	.....	Operações e Segurança
Org.	.....	Organização
Out.	.....	Outubro
polic.	.....	Policopiado
Polic.	.....	Policiamento
Port.	.....	Portaria
Prof.	.....	Profissional
Reg.	.....	Reguengos Monsaraz
S/d	.....	Sem data
Set.	.....	Setembro
S/l	.....	Sem local
s/n.º	.....	Sem número de página
Sol.	.....	Solteiro
St. <sup>a</sup>	.....	Santa
Vol.	.....	Volume

## LISTA DE SIGLAS

APAV.....	Associação Portuguesa de Apoio à Vítima
ASPP.....	Associação Sócio-profissional de Polícia
BAC.....	Brigada Anti-crime
BIC.....	Brigada de Investigação Criminal
BIR.....	Brigada de Intervenção Rápida
CEE.....	Comunidade Económica Europeia
CFOP.....	Curso de Formação de Oficiais de Polícia
CI.....	Corpo de Intervenção
CIEXSS.....	Centro de Inactivação de Engenheiros Explosivos
CP.....	Comando de Polícia
CP/Metro.....	Divisão dos Comboios e Metropolitanos
CP's.....	Carros-patrolha
CSP.....	Corpo de Segurança Pessoal
DIC.....	Divisão de Investigação Criminal
DN/PSP.....	Direcção Nacional da Polícia de Segurança Pública
EIC.....	Esquadra de Investigação Criminal
EIJ.....	Equipa de Inspeção Judiciária
EIR.....	Equipa de Intervenção Rápida
EM.....	Estados Membros
EPP.....	Escola Prática de Polícia
ESP.....	Escola Superior de Polícia
FDL.....	Faculdade de Direito de Lisboa
GDN.....	Gabinete do Director Nacional
GNR.....	Guarda Nacional Republicana
GOE.....	Grupo de Operações Especiais
GRH.....	Gestão de Recursos Humanos
HL.....	Habilitações Literárias
IC.....	Investigação Criminal
IDT.....	Instituto da Droga e da Toxicoddependência
IGAI.....	Inspeção Geral da Administração Interna
ISCPSI.....	Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna
ISSSB.....	Instituto Superior de Serviço Social de Beja
OCS.....	Órgãos de Comunicação Social
OS.....	Ordem de Serviço
MAI.....	Ministério da Administração Interna
NDD.....	Núcleo de Deontologia e Disciplina
NEP.....	Normas de Execução Permanente
NOI.....	Núcleo de Operações e Informações
PJ.....	Polícia Judiciária
PSP.....	Polícia de Segurança Pública
RH.....	Recursos Humanos
RM.....	Recursos Materiais
SEF.....	Serviço de Estrangeiros e Fronteiras
SIC.....	Secção Policial de Investigação Criminal
SIS.....	Serviço de Informações de Segurança

ANEXO I – QUADRO GERAL DE CARACTERIZAÇÃO DA PSP DO DISTRITO DE BEJA (DEZ2003)

N.º	Categ. Prof.	Estado civil	Sexo	Área residência	Ano alistamento PSP	Naturalidade	Idade	HL Ant.º ingresso	HL Pós.º ingresso	Curso <sup>1</sup> na PSP	Curso <sup>2</sup> fora PSP	Chegada a Beja	Faltas por doença <sup>3</sup>	Reconhecim. <sup>4</sup> vs. punições	Serviço actual	Função	Modelo horário
100070	Subtendente	Cas.	M	Beja	1985	Lisboa	38	12.º	Lic.	3	-	2001	14	3/0	CPBeja	Crndt.	Fixo
100126	Comissário	Cas.	M	Beja	1987	Malanje	36	12.º	Lic.	4	1	1992	32	5/0	CPBeja	2.º Crndt.	Fixo
144299	Subcomissário	Sol.	M	Beja	1996	Bruxelas	27	12.º	Lic.	1	-	2003	0	-	NDD	Chefe	Fixo
135268	Subcomissário	Cas.	M	Évora	1985	Redondo	43	10.º	11.º	-	-	2002	102	2/0	Sede	Crndt.	Fixo
140484	Subcomissário	Sol.	M	Moura	1992	Porto	35	10.º	11.º	2	-	2003	6	-	Moura	Crndt.	Fixo
137231	Chefe	Div.	F	Beja	1988	Oliveira Hospital	40	11.º	Freq.12º	4	-	1994	186	-	Sede	Supervisão	Turnos
133725	Chefe	Cas.	M	Beja	1984	Aljustrel	44	8.º	12.º	1	-	1992	20	3/0	Sede	Supervisão	Turnos
134655	Chefe	Sol.	M	Beja	1985	Santiago Cacém	46	8.º	11.º	2	-	1998	5	1/0	Sede	Supervisão	Turnos
136778	Chefe	Cas.	F	Beja	1987	Prata da Vitória	43	9.º	Freq.12º	3	-	1999	125	3/0	Sede	Supervisão	Turnos
139122	Chefe	Cas.	M	Beja	1991	Mértola	37	11.º	Freq.12º	1	-	1992	26	-	Sede	Supervisão	Turnos
138486	Chefe	Cas.	M	Beja	1990	Beja	37	10.º	11.º	3	1	1992	31	-	Sede	Supervisão	Turnos
138140	Chefe	Sol.	M	Beja	1990	Beja	39	12.º	Freq.12º	1	-	1996	57	1/0	Sede	Polo Comunt.	Turnos
132888	Chefe	Cas.	M	Beja	1983	Serpa	47	5.º	12.º	2	-	1985	40	1/0	Sede	Supervisão	Turnos
126706	Chefe	Cas.	M	Évora	1977	Reg. Monsanto	50	4.º	11.º	1	-	1998	280	3/1	Sede	Aj.º Crndt.	Fixo
130432	Chefe	Cas.	M	Beja	1981	Cuba	48	9.º	-	2	-	1985	168	5/0	Trat.º	Crndt.	Fixo
139647	Chefe	Cas.	M	St.ª Vitória	1991	Ferreira Alentejo	38	11.º	-	3	-	1993	53	1/0	Trat.º	Supervisão	Turnos
138399	Chefe	Cas.	M	Serpa	1990	Serpa	38	11.º	12.º	1	-	1996	9	3/0	Moura	Supervisão	Turnos
129345	Chefe	Cas.	M	Moura	1979	Barrancos	49	6.º	-	3	-	1987	170	2/1	Moura	Supervisão	Turnos
132261	Chefe	Cas.	M	Moura	1983	Moura	46	9.º	-	2	-	1985	73	2/2	Moura	Supervisão	Turnos
137081	Chefe	Div.	F	Santiago Cacém	1988	Mourto	41	11.º	-	1	-	1999	65	-	Moura	Supervisão	Turnos
137207	Chefe	Cas.	M	Albornoa	1989	Albornoa	38	11.º	-	7	-	1991	38	1/0	SPIC	Supervisão	Turnos
132304	Chefe	Cas.	M	Beja	1983	Portel	44	9.º	12.º	2	-	1988	50	1/0	CPBeja	Administ.º	Fixo
129910	Chefe	Cas.	M	Beja	1980	Serpa	48	6.º	11.º	3	-	1982	65	1/0	CPBeja	Administ.	Fixo
127252	Chefe	Cas.	M	Beja	1977	Guarda	51	9.º	-	1	-	1978	50	2/0	CPBeja	Administ.	Fixo
136780	Chefe	Cas.	M	Beja	1987	Beja	41	10.º	-	2	-	1993	29	2/0	CPFaroº	CIESSS	Turnos
139159	Subchefe	Cas.	M	S. Matias	1991	Ferreira Alentejo	36	10.º	11.º	10	-	2001	16	2/0	Sede	BIR	Turnos
140587	Subchefe	Cas.	M	Grândola	1992	Santiago Cacém	35	11.º	-	1	-	2000	0	1/0	Sede	Supervisão	Turnos
141276	Subchefe	Cas.	M	Beja	1992	Moura	38	11.º	12.º	6	1	1998	60	4/0	SPIC	Supervisão	Turnos
141416	Subchefe	Cas.	M	Cuba	1992	Chaves	34	12.º	-	2	-	2003	75	1/0	Moura	Supervisão	Turnos
137722	Subchefe	Cas.	M	Baleizão	1990	Lisboa	38	11.º	-	2	1	1991	64	0/4	Moura	Supervisão	Turnos
136501	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1987	Beja	44	9.º	-	1	-	1991	108	1/1	Sede	BIR	Turnos
145287	Agente Princ.	Cas.	M	Ourique	1996	Beja	29	10.º	-	6	-	2000	13	1/0	SPIC	Investigação	Turnos

1 Formação de Formadores, Estágios de Actualização, Cursos de Micro-informática, Línguas, Curso de Tránsito, Curso de Investigação Criminal, Inactivação de Engenhos Explosivos, Curso Oficial de Tiro, Deontologia e Disciplina, Atendimento a Vítimas, Suporte Básico de Vida, Atendimento ao Público, Exame Seleção Condução, Ordem Pública, Intervenção com Menores, etc.  
2 Curso Falar em Público, Droga e Toxicod dependência, Animação Socio-cultural, Informática, Curso Avançado de Socorrismo, Línguas, etc.  
3 Desde o ano de alistamento até 2003 inclusive.  
4 Não foram contabilizadas as medalhas de assiduidade e bom comportamento.  
5 Inclui a figura de ordenança, escrivão do NDD, etc.  
6 Em diligência.

ANEXO I – QUADRO GERAL DE CARACTERIZAÇÃO DA PSP DO DISTRITO DE BEJA (DEZ2003)

135245	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1985	Beja	42	8.º	-	5	-	1990	404	3/1	Tribunio	patrulha	Turnos
127397	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1977	Mértola	51	6.º	-	1	-	1978	364	0/3	Sede	patrulha	Turnos
138886	Agente Princ.	Cas.	M	Vidigueira	1990	Vidigueira	38	9.º	-	-	-	1993	4	0/0	Moura	patrulha	Turnos
127743	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1978	Beja	53	4.º	-	1	-	1979	92	1/0	Tribunio	Administrat.	Fixo
127746	Agente Princ.	Cas.	M	Moura	1978	Serpa	52	4.º	6.º	2	-	1979	8	1/0	Moura	Administrat.	Fixo
127834	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1978	Serpa	51	4.º	-	2	-	1979	115	2/0	Tribunio	patrulha	Turnos
128039	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1978	Serpa	51	8.º	-	3	-	1979	148	1/0	SPIC	Notif.	Turnos
128876	Agente Princ.	Cas.	M	Ferrena Alentejo	1978	Vidigueira	53	4.º	6.º	4	-	1980	90	0/0	Sede	patrulha	Turnos
128896	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1978	Serpa	48	5.º	-	2	-	1981	293	1/0	SPIC	Administrat.	Fixo
131757	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1982	Beja	50	4.º	-	-	-	1983	343	2/1	Sede	patrulha	Turnos
129437	Agente Princ.	Cas.	M	Serpa	1979	Serpa	47	4.º	-	1	-	1981	93	0/2	Moura	patrulha	Turnos
132908	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1983	Mértola	47	9.º	-	1	-	1987	124	2/0	CPBeja	Administrat.	Fixo
131915	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1982	Beja	45	6.º	-	4	1	1984	242	2/0	CPBeja	Administrat.	Fixo
132943	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1983	Beja	47	4.º	-	1	-	1983	146	0/1	Sede	patrulha	Turnos
130618	Agente Princ.	Cas.	F	Beja	1980	Liboa	46	5.º	6.º	3	-	1988	104	4/0	Tribunio	Administrat.	Fixo
139725	Agente Princ.	Cas.	M	Ferrena Alentejo	1991	Ferrena Alentejo	50	10.º	12.º	1	-	1995	38	2/0	Sede	patrulha	Turnos
141190	Agente Princ.	Cas.	M	Alvito	1992	Alvito	39	9.º	-	1	-	1996	78	1/0	Sede	patrulha	Turnos
131290	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1981	Serpa	46	8.º	-	4	-	1985	102	3/0	CPBeja	Administrat.	Fixo
129727	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1979	Cabeça Gorda	47	5.º	-	1	-	1982	516	1/2	Sede	patrulha	Turnos
130187	Agente Princ.	Cas.	M	Moura	1980	Moura	52	4.º	-	1	-	1983	98	0/0	Moura	Administrat.	Fixo
130190	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1980	Reguengo Monsant	47	5.º	-	1	-	1983	39	0/1	Sede	BIR	Turnos
139763	Agente Princ.	Cas.	M	Moura	1991	Moura	35	12.º	-	2	-	1995	29	0/0	Moura	patrulha	Turnos
131272	Agente Princ.	Cas.	M	Serpa	1981	Serpa	50	8.º	-	1	-	1983	483	0/0	CPBeja	Administrat.	Fixo
131332	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1981	Viana Alentejo	48	6.º	-	-	-	1983	163	3/0	GCivil <sup>7</sup>	Motorista	Festivel
131363	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1981	Beja	46	4.º	-	-	-	1983	130	1/0	Sede	patrulha	Turnos
139877	Agente Princ.	Cas.	M	Moura	1991	Ourique	46	4.º	-	-	-	1983	46	1/0	Sede	patrulha	Turnos
131477	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1995	Mocimbique	49	11.º	12.º	2	-	1995	7	-	Moura	Polia,Comunit	Turnos
131488	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1982	Beja	46	4.º	-	4	3	1983	76	5/0	Sede	Polia,Comunit	Turnos
138398	Agente Princ.	Cas.	M	Trigachas	1990	Beja	38	9.º	-	2	-	1983	4	4/0	CPBeja	Motorista <sup>8</sup>	Fixo
142299	Agente Princ.	Sol.	M	Serpa	1994	Beja	32	9.º	-	5	-	1999	15	2/0	SPIC	Investigação	Turnos
144906	Agente Princ.	Cas.	M	Serpa	1996	Serpa	32	12.º	Freq. lto.	1	-	1999	261	3/0	Tribunio	patrulha	Turnos
145178	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1996	S. João Paqueta	35	12.º	Lto.	2	-	1999	-	1/0	Sede	BIR	Turnos
144935	Agente Princ.	Cas.	M	Moura	1996	Serpa	31	12.º	-	1	-	1999	6	-	Moura	patrulha	Turnos
144517	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1996	Beja	33	9.º	-	-	-	1999	31	-	Sede	patrulha	Turnos
145000	Agente Princ.	Cas.	M	Serpa	1996	Serpa	34	12.º	-	2	-	1999	7	1/0	Moura	Investigação	Turnos
127341	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1996	Beja	34	12.º	-	3	-	1999	18	-	Sede	patrulha	Turnos
144384	Agente Princ.	Cas.	M	Serpa	1977	Serpa	50	4.º	11.º	1	-	1978	9	-	Sede	Adido <sup>9</sup>	Fixo
144384	Agente Princ.	Cas.	M	Serpa	1996	Serpa	32	12.º	-	-	-	1999	9	1/0	Moura	patrulha	Turnos

<sup>7</sup> Motorista do Governador Civil de Beja em regime de requisição.

<sup>8</sup> Motorista do Comando de Polícia de Beja.

<sup>9</sup> Encontra-se a exercer funções na delegação do SEF de Beja em regime de requisição.

ANEXO I – QUADRO GERAL DE CARACTERIZAÇÃO DA PSP DO DISTRITO DE BEJA (DEZ2003)

141366	Agente Princ.	Cas.	M	S. Brissos	1992	Beja	37	9.º	-	1	-	-	1997	50	-	SPIC	Investig.º	Turnos
141767	Agente Princ.	Sol.	M	Serpa	1992	Serpa	34	9.º	-	-	-	-	1997	62	-	Sede	patrulha	Turnos
131698	Agente Princ.	Cas.	M	Salvada	1982	Beja	47	4.º	-	-	-	-	1985	197	0/1	CPBeja	Atend. 112	Turnos
135115	Agente Princ.	Cas.	M	Santiago Cacém	1985	Santiago Cacém	46	6.º	-	-	-	-	1999	88	-	Sede	patrulha	Turnos
143991	Agente Princ.	Cas.	M	Moura	1996	Moura	30	11.º	-	1	-	-	1999	9	1/0	Moura	patrulha	Turnos
144471	Agente Princ.	Cas.	M	Ferreira Alentejo	1996	Ferreira Alentejo	30	12.º	-	1	-	-	2000	13	-	SPIC	Investig.º	Turnos
138500	Agente Princ.	Cas.	M	Ferreira Alentejo	1990	Ferreira Alentejo	36	11.º	-	-	-	-	1995	3	1/0	CPBeja	Atend. 112	Turnos
142957	Agente Princ.	Cas.	M	Brinches	1994	Almodovar	32	12.º	-	1	-	-	1997	10	1/0	Moura	patrulha (Atend.)	Turnos
144328	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1996	Beja	34	12.º	-	2	-	-	2000	32	-	Sede	Patr. Comand.	Turnos
131661	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1982	Mértola	44	6.º	-	2	-	-	1984	148	1/0	Sede	patrulha	Turnos
144225	Agente Princ.	Cas.	M	Vidigueira	1996	Beja	31	12.º	-	3	-	-	1999	10	2/0	SPIC	Investig.º	Turnos
137773	Agente Princ.	Cas.	M	Serpa	1990	Serpa	37	11.º	-	3	-	-	1995	72	2/0	Trânsito	patrulha	Turnos
140713	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1992	Beja	37	10.º	-	5	-	-	1995	35	1/1	Sede	patrulha	Turnos
141160	Agente Princ.	Cas.	M	Alvito	1992	Alvito	34	9.º	-	-	-	-	1996	27	0/1	Sede	patrulha	Turnos
134970	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1985	Beja	43	7.º	-	2	-	-	1989	59	1/0	Sede	patrulha	Turnos
134862	Agente Princ.	Cas.	M	Serpa	1985	Almada	42	7.º	-	2	-	-	1995	77	3/1	SPIC	Investig.º	Turnos
141082	Agente Princ.	Solt.	M	Cuba	1992	Cuba	35	9.º	-	-	-	-	1996	42	-	CPBeja	Bar.º	Fixo
143987	Agente Princ.	Solt.	M	Ervidel	1996	Aljustrel	30	11.º	-	4	-	-	1999	18	1/0	SPIC	Investig.º	Turnos
134177	Agente Princ.	Div.	M	Beja	1984	Beja	43	8.º	-	-	-	-	1995	311	0/2	Sede	patrulha	Turnos
144631	Agente Princ.	Sol.	M	Serpa	1996	Serpa	35	12.º	-	1	-	-	2000	-	2/0	Moura	Investig.º	Turnos
140559	Agente Princ.	Cas.	F	Beja	1992	Mértola	37	9.º	-	3	-	-	1995	39	1/0	Sede	Patr. Comand.	Turnos
134942	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1985	Beja	44	6.º	-	-	-	-	1989	20	1/0	CPBeja	Quartelário	Fixo
140533	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1992	Beja	36	12.º	-	2	-	-	1995	50	1/0	CPBeja	Atend. 112	Turnos
141045	Agente Princ.	Cas.	M	Cuba	1992	Cuba	38	12.º	-	-	-	-	1996	64	2/0	CPBeja	Carpinteiro	Fixo
140501	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1992	Beja	40	10.º	-	4	-	-	1995	160	3/1	SPIC	Investig.º	Turnos
138708	Agente Princ.	Sol.	M	Odivelas	1990	Ferreira Alentejo	37	9.º	-	1	-	-	1995	5	-	Sede	patrulha	Turnos
141035	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1992	Beja	35	11.º	-	2	-	-	1996	28	2/0	Trânsito	patrulha	Turnos
140951	Agente Princ.	Cas.	M	Cuba	1992	Cuba	38	9.º	-	1	-	-	1996	148	1/1	Trânsito	patrulha	Turnos
140451	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1992	Vila Viçosa	37	12.º	Freq. líc.	2	-	-	2000	118	1/0	Trânsito	patrulha	Turnos
142566	Agente Princ.	Cas.	M	Moura	1994	Reg. Monstarriz	38	12.º	-	2	-	-	1997	5	-	Moura	patrulha	Turnos
140926	Agente Princ.	Cas.	F	Vidigueira	1992	Alvito	36	9.º	-	2	-	-	1996	140	1/0	Sede	patrulha	Turnos
140775	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1992	Beja	38	12.º	-	2	-	-	1996	50	1/0	Sede	BIR	Turnos
142425	Agente Princ.	Cas.	M	Serpa	1994	Serpa	42	12.º	-	-	-	-	1997	16	-	Moura	patrulha	Turnos
138022	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1990	Beja	38	10.º	11.º	-	-	-	1992	128	0/2	Sede	patrulha	Turnos
142399	Agente Princ.	Cas.	M	Moura	1994	Moura	32	12.º	-	-	-	-	1997	100	0/1	Moura	patrulha	Turnos
142389	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1994	Beja	31	12.º	-	4	-	-	1997	13	1/0	Sede	BIR	Turnos
129689	Agente Princ.	Cas.	M	Serpa	1994	Serpa	32	12.º	-	-	-	-	1997	45	-	Sede	Patr. Comand.	Turnos
138364	Agente Princ.	Solt.	M	Serpa	1979	Serpa	50	4.º	-	2	-	-	1992	109	1/0	CPBeja	Atend. 112	Turnos
				Vidigueira	1990	Vidigueira	42	9.º	-	1	-	-	1991	166	0/2	Sede	patrulha	Turnos

<sup>10</sup> Exerce funções no Bar da Esquadra Sede.

ANEXO I – QUADRO GERAL DE CARACTERIZAÇÃO DA PSP DO DISTRITO DE BEJA (DEZ2003)

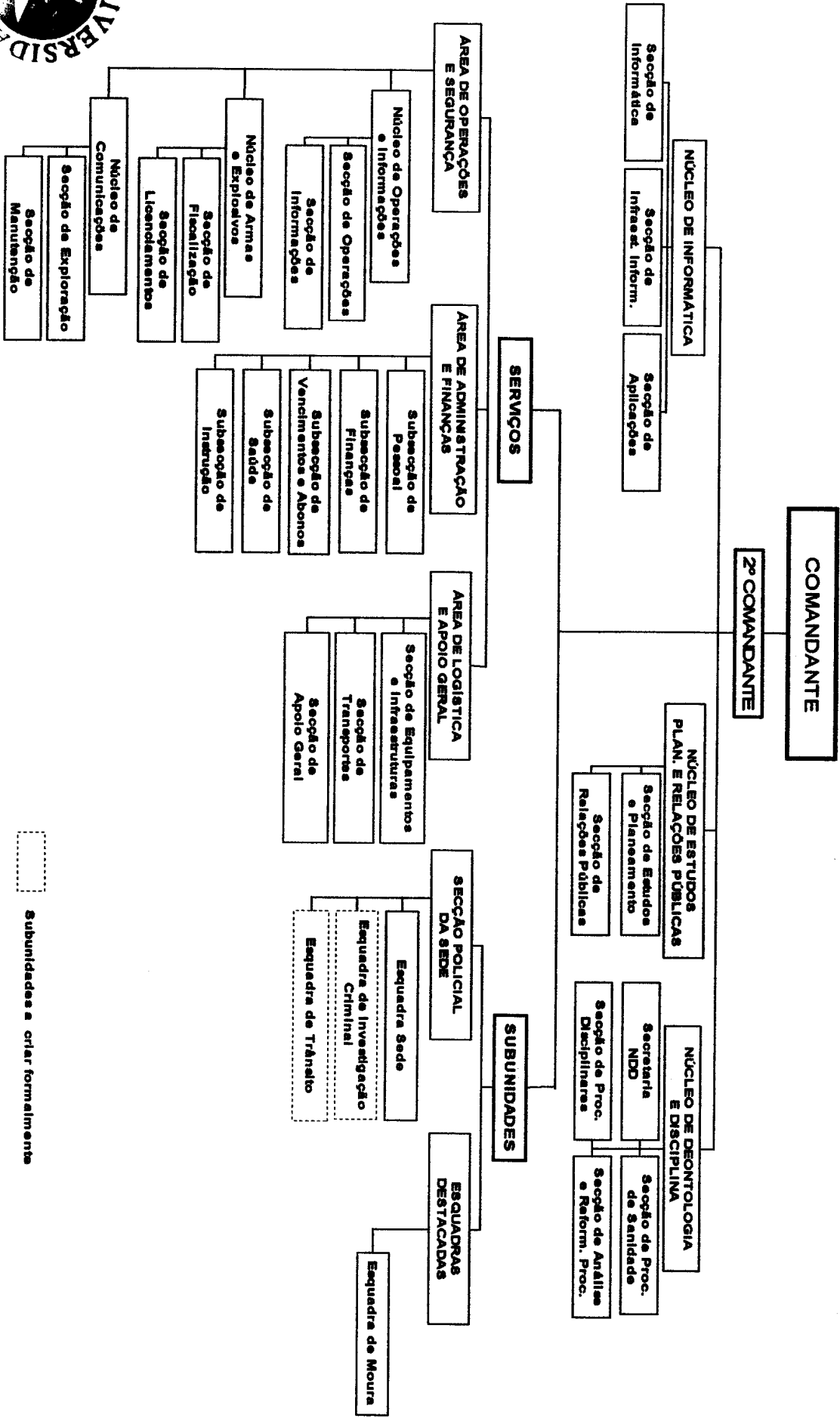
136115	Agente Princ.	Cas.	M	Cuba	1986	Evora	43	10.º	-	1	-	-	1990	62	-	Sede	patrulla	Turnos
136699	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1987	Beja	38	9.º	-	1	-	-	1990	35	3/0	Tránsito	patrulla	Turnos
142121	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1993	Ourique	41	9.º	-	-	-	-	1997	30	-	Moura	patrulla	Turnos
139385	Agente Princ.	Cas.	M	Moura	1991	Beja	41	9.º	-	-	-	-	1992	66	-	Moura	patrulla	Turnos
134861	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1985	Mértola	46	11.º	-	1	-	-	1989	80	0/1	CPBeja	Atend. 112	Turnos
141889	Agente Princ.	Cas.	M	Amareleja	1992	Moura	37	9.º	-	-	-	-	1997	70	-	Moura	patrulla	Turnos
141868	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1992	Lisboa	38	9.º	-	1	-	-	1997	97	1/1	Tránsito	patrulla	Turnos
139119	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1991	Beja	38	11.º	-	5	1	1	1992	62	-	Sede	patrulla	Turnos
138339	Agente Princ.	Cas.	M	Vila Nova Barcelos	1990	Alvito	37	11.º	-	-	-	-	1991	45	-	CPBeja	Atend. 112	Turnos
141421	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1992	Beja	35	10.º	11.º	2	-	-	1997	75	1/0	SPTC	Investig.	Turnos
139242	Agente Princ.	Cas.	M	Alvito	1991	Evora	36	10.º	12.º	3	1	1	1992	13	3/0	Tránsito	patrulla	Turnos
137843	Agente Princ.	Cas.	M	Cuba	1990	Cuba	38	9.º	-	-	-	-	1997	79	1/0	Moura	patrulla	Turnos
134772	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1985	Beja	42	8.º	12.º	6	1	1	1989	85	3/0	Tránsito	patrulla	Turnos
132452	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1983	Beja	43	6.º	-	-	-	-	1997	695	1/7	Sede	BIR	Turnos
137259	Agente Princ.	Cas.	M	Moura	1989	Moura	38	9.º	-	-	-	-	1990	43	1/1	Moura	patrulla	Turnos
139163	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1991	Beja	41	9.º	11.º	-	-	-	1992	92	3/0	Tránsito	reboque	turnos
143882	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1996	Serpa	31	12.º	Fretilic.	-	-	-	1999	45	1/0	Tránsito	Administrat.	Fixo
145875	Agente Princ.	Cas.	M	Sr. Vitória	1997	Beja	29	9.º	-	2	-	-	2001	0	-	Moura	patrulla	Turnos
131557	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1982	Aljustrel	45	5.º	-	2	-	-	1984	14	-	Tránsito	patrulla	Turnos
138734	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1990	Ferreira Alentejo	37	10.º	11.º	5	-	-	1992	57	2/1	Sede	Polic. Comunit.	Turnos
137357	Agente Princ.	Cas.	M	Cuba	1989	Cuba	41	9.º	-	1	-	-	1991	98	1/2	Sede	BIR	Turnos
138691	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1990	Beja	38	9.º	-	-	-	-	1992	69	0/1	Sede	patrulla	Turnos
138603	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1990	Beja	38	11.º	12.º	3	-	-	1992	173	2/0	Sede	patrulla	Turnos
138600	Agente Princ.	Soft.	M	Amareleja	1990	Moura	37	9.º	-	6	-	-	1992	12	3/0	Moura	Polic. Comunit.	Turnos
138491	Agente Princ.	Div.	M	Trigaches	1990	Beja	37	9.º	11.º	1	-	-	1992	109	1/0	Sede	patrulla	Turnos
138261	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1990	Castro Verde	38	11.º	-	3	-	-	1991	9	3/0	SPTC	EJ	Turnos
143299	Agente Princ.	Cas.	M	Serpa	1995	Serpa	38	11.º	-	1	-	-	1999	15	1/0	Moura	Administrat.	Fixo
143003	Agente Princ.	Cas.	M	Faro do Alentejo	1995	Cuba	33	12.º	-	-	-	-	1999	58	1/0	Sede	patrulla	Turnos
138246	Agente Princ.	Cas.	M	Serpa	1990	Serpa	37	11.º	-	-	-	-	1991	128	1/1	Sede	patrulla	Turnos
134985	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1957	Beja	47	9.º	-	3	-	-	1990	113	1/0	CPBeja	Administrat.	Fixo
138838	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1990	Beja	40	9.º	-	2	-	-	1998	3	1/0	Tránsito	patrulla	Turnos
134567	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1985	Beja	43	7.º	-	5	1	-	1989	110	5/0	SPTC	Investig.	Turnos
134152	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1984	Almada	43	7.º	-	-	-	-	1989	412	0/1	Sede	patrulla	Turnos
134112	Agente Princ.	Div.	M	Beja	1984	Moura	44	8.º	-	3	-	-	1989	417	1/0	Tránsito	patrulla	Turnos
138169	Agente Princ.	Cas.	M	Serpa	1989	Moura	39	11.º	-	3	1	1	1991	10	2/0	Sede	Polic. Comunit.	Turnos
130755	Agente Princ.	Cas.	M	Montes Velhos	1981	Aljustrel	46	6.º	-	2	1	1	2000	278	3/0	Sede	patrulla	Turnos
134085	Agente Princ.	Cas.	M	Serpa	1984	Serpa	42	7.º	-	-	-	-	1989	59	1/0	Sede	BIR	Turnos
134082	Agente Princ.	Cas.	M	Vidigueira	1984	Portel	45	4.º	-	1	-	-	1989	257	3/1	CPBeja	Administrat.	Fixo
134058	Agente Princ.	Cas.	M	Cuba	1984	Cuba	46	10.º	11.º	1	2	-	1989	119	-	Sede	patrulla	Turnos
134028	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1984	Ferreira Alentejo	44	4.º	-	1	-	-	1989	23	1/1	CPBeja	Administrat.	Turnos
133969	Agente Princ.	Cas.	M	Serpa	1984	Cuba	44	6.º	-	-	-	-	1989	92	0/2	Sede	Administrat.	Fixo
134989	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1985	Portel	41	6.º	-	-	-	-	1990	182	1/0	SPTC	Notific.	Turnos

ANEXO I – QUADRO GERAL DE CARACTERIZAÇÃO DA PSP DO DISTRITO DE BEJA (DEZ2003)

132646	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1983	Ferreira Alentejo	43	4.º	-	-	-	1986	109	-	SPIC	Notife.	Turnos
143819	Agente Princ.	Cas.	M	Moura	1996	Moura	32	12.º	-	1	-	1999	1	-	Moura	patrulha	Turnos
131138	Agente Princ.	Cas.	M	N.º Sr.ª Neres	1981	Beja	45	7.º	-	-	-	1989	555	0/6	Sede	patrulha	Turnos
133231	Agente Princ.	Cas.	M	Moura	1983	Moura	46	8.º	-	-	-	1988	298	2/4	Moura	patrulha	Turnos
131512	Agente Princ.	Soit.	M	Cuba	1982	Cuba	45	9.º	-	-	-	1984	329	0/1	Sede	patrulha	Turnos
139775	Agente Princ.	Cas.	F	Trigaches	1991	Beja	35	11.º	-	2	-	1999	42	-	SPIC	Investig.	Turnos
132969	Agente Princ.	Cas.	M	Moura	1983	Moura	47	4.º	-	1	-	1988	60	3/1	Moura	Administrat.	Fixo
131506	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1982	Seixal	48	8.º	-	1	-	1982	333	0/4	Sede	patrulha	Turnos
133942	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1984	Beja	44	6.º	-	-	-	1988	485	0/1	Sede	patrulha	Turnos
132375	Agente Princ.	Cas.	M	Moura	1983	Moura	46	11.º	-	2	1	1986	112	1/1	Moura	patrulha	Turnos
139095	Agente Princ.	Cas.	M	Ourique	1991	Ourique	37	9.º	-	5	1	1999	98	1/0	Trânsito	patrulha	Turnos
146004	Agente	Cas.	M	Moura	1997	Serpa	31	9.º	-	-	-	2001	34	-	Moura	patrulha	Turnos
133647	Agente Princ.	Cas.	M	Salvada	1984	Beja	44	6.º	-	1	1	1999	41	-	SPIC	Investig.	Turnos
129683	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1979	Vidigueira	52	4.º	-	1	-	1981	113	2/1	Sede	patrulha	Turnos
146006	Agente	Cas.	M	Beja	1997	Ferreira Alentejo	31	9.º	-	1	-	2001	40	-	Sede	BIR	Turnos
141127	Agente Princ.	Cas.	M	Beja	1992	Beja	39	9.º	-	3	-	1997	52	1/0	SPIC	EII	Turnos

Fonte: Recolha de dados/Notas de Assentos – Dez2003

# ORGANIGRAMA COMANDO DE POLÍCIA DE BEJA



Subunidades a criar formalmente

