

AGRADECIMENTOS

À minha esposa, companheira de todos os momentos da minha vida, pelo amor, compreensão pelo inestimável apoio, sem o qual esta tarefa teria sido bem mais árdua e morosa, a minha sincera gratidão.

À minha filhota, minha diva de inspiração, que embora longe e ausente, esteve sempre presente e a meu lado a incentivar-me e a acarinhar-me.

À Dr^a. Maria José Martins agradeço a disponibilidade e orientação, que com a sua enorme sapiência me auxiliou imenso nestes densos caminhos.

Gostaria também de agradecer a todos os professores deste curso de Mestrado pelos contributos científicos e pelas oportunidades de reflexão.

Aos meus colegas de mestrado, o meu sincero agradecimento pela colaboração e camaradagem demonstrados ao longo desta página da minha vida.

A todos aqueles, presentes e aos que já “partiram”, que me ajudaram a percorrer este caminho da vida e a quem devo o que sou.

RESUMO

O presente trabalho procura levar-nos a reflectir sobre a formação de adultos. Assim, estuda a formação contínua dos elementos da Polícia de Segurança Pública do Comando Distrital de Portalegre, os quais exercem as suas funções nas cidades de Portalegre e de Elvas.

Este trabalho de investigação tinha como objectivos avaliar qual o contributo da formação para o desenvolvimento pessoal e profissional dos elementos / formandos do Comando Distrital de Portalegre. O mesmo está dividido em seis partes. Numa primeira parte, designada por “Enquadramento Teórico”, foram revistas algumas conceptualizações teóricas sobre a formação de adultos. Na segunda parte, denominada por “Caracterização da Polícia de Segurança Pública”, foi efectuada uma exposição sumária sobre a história, missão e estrutura da PSP. Na terceira parte, designada por “A Formação na Polícia de Segurança Pública” procurou contextualizar e descrever a formação continua e de especialização que ocorre na instituição. Na quarta parte, foi explicitada a metodologia utilizada no presente trabalho de investigação. Na quinta parte, são apresentados os resultados do estudo e na sexta parte são apresentadas as principais conclusões do estudo em função dos resultados obtidos, bem como algumas sugestões que consideramos pertinentes.

Para o efeito foi aplicado um questionário a 47 elementos com o posto de agente e 2 elementos com o posto chefe que frequentaram, no ano de 2011, um dos cursos de formação contínua ou de especialização que foram ministrados no Comando de Polícia de Portalegre. O estudo teve como objectivo aferir o contributo dessa formação para o desenvolvimento pessoal e profissional dos seus elementos, sendo aplicado um questionário dividido em 10 tópicos: oito de resposta múltipla e duas de resposta aberta.

Os resultados obtidos permitiram constatar que os elementos do Comando de Portalegre possuem uma escolaridade baixa; encontram-se desmotivados e sem condições de trabalho. Ainda que, não existem quaisquer critérios de seleção dos formandos para os cursos de formação contínua e de especialização, sendo obrigados pelas chefias, o que leva alguns a frequentarem a formação com algum “sacrifício”, factos que se reflecte na existência de uma boa percentagem de inquiridos que referem que o contributo da mesma para o seu desenvolvimento pessoal e profissional não é o mais desejável. Factos que nos levam a concluir que a formação não é participativa, procurando somente transmitir conteúdos aos seus profissionais.

Palavras – chave:

Formação de Adultos

Formação contínua

Formação da PSP

ABSTRACT

This paper tries to make us reflect on the training of adults. Thus, studying the training of elements of the Public Security Police of the District Command of Portalegre, who perform their duties in the cities of Portalegre and Elvas.

The aim of this research was to assess what the contribution of training as developing the elements / trainees of the District Command of Portalegre either personally and professionally. It is divided into six parts. In the first part, called the "Theoretical Framework", some theoretical conceptualizations of adult training were reviewed. In the second part, defined as "Characterization of the Public Security Police", it was made a brief statement about the history, mission and structure of the PSP. In the third part, defined as "The Training in Public Security Police" it was sought to contextualize and to describe the continuous training and specialization that occurs in the institution. In the fourth part, the methodology used in this research was clarified. In the fifth part the findings of the study are presented and in the sixth part the main findings of the study are presented according to the findings obtained as well as some suggestions that we consider relevant.

To this purpose, a questionnaire was submitted to 47 police agents and to two Chiefs of Staff who attended, in 2011, one of the training courses or expertise that were held at the Police Command of Portalegre. The study aimed to assess the contribution of training for personal and professional development of its elements, and a questionnaire was divided into 10 topics: eight of multiple choices and two of open-response.

The obtained results revealed that the members of the Command of Portalegre have a low education level, are demotivated and without working conditions. Although, there are no criteria for the selection of trainees for the training and specialization courses, being these forced by their superiors, which leads some to attend training with some "sacrifice", the facts reflect the existence of a high percentage of respondents who reported that the contribution of the training for their personal and professional development is not the most desirable. These facts lead us to conclude that the training is not participatory; they only have the objective to transmit the content of training to their professionals.

Keywords: Adult Education; Continuing education; Training of the PSP

ABREVIATURAS E SÍMBOLOS

CCELC – Curso de Código da Estrada e Legislação Rodoviária

CD – Comando Distrital

CDP – Curso de Direito Policial

CGO – Curso de Gestão de Ocorrências

CPIPP – Curso Programa Integrado de Proximidade Policial

CTIP – Curso de Técnicas de Intervenção Policial

DNPSP – Direcção Nacional da Polícia de Segurança Pública

EPP – Escola Prática de Polícia

ISCPSI - Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna

LOFPSP – Lei de Organização e Funcionamento da PSP

MAI – Ministério da Administração Interna

PNAEBA – Plano Nacional de Alfabetização e Educação de Base de Adultos

CANAEBA – Conselho Nacional de Alfabetização e Educação de Base de Adulto

PSP – Polícia de Segurança Pública

UEP - Unidade Especial de Polícia

Índice

	f
INTRODUÇÃO	8
1. ENQUADRAMENTO TEÓRICO	12
1.1 DESENVOLVIMENTO HUMANO NA IDADE ADULTA	12
1.2 FORMAÇÃO DE NOVAS COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS	13
1.3 FORMAÇÃO DE ADULTOSUM PROCESSO PERMANENTE	16
1.3.1 A Formação de Adultos em Portugal	19
2. A POLICIA DE SEGURANÇA PÚBLICA	23
2.1 NATUREZA E MISSÃO	23
2.2 RESUMO HISTÓRICO	23
2.3 ÁREA DE ACTUAÇÃO	25
2.3.1 Estrutura da PSP	26
2.4 FUNÇÃO	27
2.5 COMPETÊNCIAS	27
3.A FORMAÇÃO NA POLICIA DE SEGURANÇA PÚBLICA	30
3.1 A FORMAÇÃO INICIAL – ESCOLA PRÁTICA DE POLÍCIA	33
3.2 A FORMAÇÃO CONTÍNUA E DE ESPECIALIZAÇÃO	34
3.2.1 Programa Integrado de Policiamento de Proximidade	38
3.2.2 Curso de Gestão de Ocorrências	39
3.2.3 Curso de Direito Policial	40
3.2.4 Curso de Código da Estrada e Legislação Complementar	41
3.2.5 Curso de Técnicas de Intervenção Policial	41
3.3 PLANEAR A FORMAÇÃO	41
3.3.1 Critérios de avaliação	46
4. METODOLOGIA	47
4.1 POPULAÇÃO E AMOSTRA	47
4.2 INSTRUMENTO	48
4.3 PROCEDIMENTOS	48
5. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS	50
5.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA	50
5.2 REALIZAÇÃO E VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL	53
5.3 FACTORES MOTIVACIONAIS /FACTORES DESMOTIVACIONAIS	57
5.4 FORMAÇÃO	58

5.5 CONDIÇÕES FÍSICAS DA FORMAÇÃO	67
5.6 CONTRIBUTO DA FORMAÇÃO NO ENRIQUECIMENTO DO FORMANDO	68
5.7 SUGESTÕES PARA MELHORIA DOS CURSOS E DA FORMAÇÃO	72
5.8 COMENTÁRIOS AOS DADOS	77
CONCLUSÕES E SUGESTÕES	82
BIBLIOGRAFIA	87
ÍNDICE REMISSIVO	
Índice de Anexos	96
Índice de gráficos	96
Índice de quadros / tabelas	98

INTRODUÇÃO

Numa sociedade em constante mutação, a cada minuto, surge uma diversidade de situações, onde as exigências de actualização são cada vez mais necessárias. Sociedade esta global onde a concorrência impera, os recursos humanos assumem-se como um dos factores de maior destaque na competitividade e as organizações têm de apostar no processo de aprendizagem ao longo da vida. São exigidas mudanças, actualizações, novas qualificações profissionais, adaptações e aperfeiçoamento constantes, sob pena de quem não o fizer ficar para trás. Assim, os recursos humanos caracterizam-se por se encontrarem em constante transformação, em constante desenvolvimento, definindo-se este como o conjunto de transformações fisiológicas, físicas e psicológicas que marcam a existência de um indivíduo durante todo seu ciclo vital. O desenvolvimento de cada indivíduo é uma história singular. Cada um de nós é influenciado pelas mudanças que experienciamos mas também, enquanto participantes activos no nosso desenvolvimento, definimos o seu sentido e as suas consequências. Para uma melhor compreensão do comportamento humano, é necessário relacionar o ambiente social em que o indivíduo se desenvolve e, especialmente, as suas características inatas. Como não poderia deixar de ser, o Agente da Polícia de Segurança Pública (PSP) como produto da sociedade que é, também passou, viveu e vive essas transformações.

Desenvolvimento significa mudança, mutação. É um processo que se inicia no momento da concepção e que termina com a morte. Existem diversas influências que afectam o desenvolvimento como, por exemplo, a vida, o ambiente familiar, a profissão, a formação, etc.

Neste ambiente, a formação continua ganha espaços nas organizações, tornando-se a saída possível para a melhoria da qualidade dos serviços prestados; para tal, o profissional consciente deve saber que sua formação não termina na escola nem na universidade.

As organizações precisam procurar os resultados pretendidos, ou seja buscar o seu objectivo final – a produção de bens ou o lucro, no caso da PSP é a prestação de serviços com uma resposta imediata e pronta, com vista à satisfação das necessidades dos cidadãos, para tal devem procurar envolver os seus funcionários, como se de uma única peça se tratasse, trabalhando em equipa.

Uma formação mais capaz e eficaz, é a que se mostra orientada para o desenvolvimento de competências e se direcciona na adaptação de projectos e na procura

de soluções. Por consequência, é fundamental que as organizações disponham de capacidade interna para a mudança organizacional, com a inerente valorização dos recursos humanos e o consequente desenvolvimento das competências, quer a nível individual, quer colectivo, enquanto factor indispensável ao sucesso, não só dos trabalhadores, mas também das instituições.

A formação é portanto assumida como uma prioridade, à qual é atribuída uma importância substancial no plano estratégico desta organização. Todos nós, enquanto profissionais de polícia, somos envolvidos de alguma forma neste processo. No entanto, à semelhança de qualquer investimento, a formação carece também de um processo de avaliação. As chefias devem procurar saber que resultados a organização está a obter face ao dispêndio de muitos euros na formação; os mentores do programa e formadores devem querer saber qual o impacto que os seus programas estão a obter nos profissionais; os formandos e as suas chefias directas devem querer saber que tipo de recompensa poderão esperar na troca de trabalho produtivo pela participação no programa. Estas perguntas só obterão resposta através de um processo de avaliação da eficácia da formação.

O presente trabalho procura introduzir a questão de reflexão que se baseia na avaliação da eficácia da formação, onde não se procura determinar se a formação atingiu os seus objectivos com o menor custo possível, mas efectuar uma análise mais complexa que implica a avaliação das mudanças comportamentais conseguidas e dos efeitos que essas modificações produzem ao nível dos objectivos da organização. Daqui resulta que a formação não tem como fim último a aquisição de conhecimentos, mas sim o desempenho dos seus participantes no local de trabalho. A formação constitui um meio para atingir um fim: a melhoria da qualidade do serviço policial. Assim, se depreende que a necessidade de formação é imensa e constante, contudo é bom não esquecer que é tão importante ou mais ainda, a necessidade de avaliar.

A ideia de elaborar o presente projecto emerge pelo facto de há alguns anos ser formador nos cursos de Investigação Criminal, cursos de Gestão de Ocorrências e nos cursos de Direito Policial e ministrar formação a adultos, de diversas polícias – nacionais e estrangeiras (Polícia de Cabo Verde e de Moçambique), e não ter um conhecimento do real contributo para o desenvolvimento pessoal e profissional dos formandos, também por se me afigurar que os mesmos poderiam retirar um melhor aproveitamento da formação, pois por vezes nas intervenções a que são sujeitos no dia-a-dia denotam falta de confiança, insegurança e um certo receio em agir e aplicar os conhecimentos que lhes são ministrados. Sendo certo que aos elementos policiais lhes é ministrada formação contínua ao longo do ano, tais atitudes, na minha opinião, não se justificariam. Tal facto, leva-me a questionar se a formação foi bem ministrada ou qual o obstáculo impeditivo para que os agentes tenham outro comportamento.

Verifico ainda, que os mesmos denotam uma baixa auto-estima e uma desmotivação que não se me afigura normal.

O presente trabalho surgiu, ainda da necessidade de escolha de um objecto de estudo para a elaboração da dissertação de mestrado em Formação de Adultos e Desenvolvimento Local, na Escola Superior de Educação de Portalegre. Com o mesmo pretende-se contribuir para uma crescente viabilidade do sucesso de formação de adultos, quer em termos pessoais, quer em termos profissionais, nomeadamente dos elementos da Policia de Segurança Pública no Comando Distrital de Portalegre.

O conhecimento tornou-se num instrumento fundamental para que os profissionais cumpram as funções de acordo com as exigências da sociedade actual. Há, portanto, que questionar e avaliar os modelos de formação que são ministrados na PSP. No entanto, não há nenhuma fórmula mágica que resolva, num ápice, todas as carências existentes. Mas certamente o presente trabalho dará um contributo pródigo.

Neste contexto, o problema investigação e objecto de estudo é o seguinte: Qual o contributo da formação para o desenvolvimento pessoal e profissional dos elementos/formandos da Policia de Segurança Pública no Comando Distrital de Portalegre?

Esta investigação visa essencialmente procurar resposta a uma problemática que cada vez mais afecta a formação de adultos e que por vezes não é devidamente tido em conta, pois defendemos que um tema com esta pertinência deverá ser equacionado por qualquer instituição que se preze em melhorar os seus serviços, dotando todos os seus elementos de uma formação sólida, continuada e actualizada.

A frequência deste mestrado veio possibilitar-nos um conhecimento mais profundo acerca da Formação de Adultos e do seu desenvolvimento enquanto pessoa. Por outro lado, veio consciencializar-nos da necessidade de nos especializarmos nos estudos acerca desta problemática, de forma a podermos converter estes adquiridos na nossa prática profissional.

Assim, este trabalho tem como objecto de estudo, o contributo da formação para o desenvolvimento pessoal e profissional dos elementos/formandos da Policia de Segurança Pública no Comando Distrital, e tentar discernir a influência destes factores no desenvolvimento de cada membro como ser individual e relacional.

Segundo alguns investigadores, o objectivo da investigação reside em conhecer cada vez mais o mundo de modo a transformá-lo num lugar melhor. Por isso, “a investigação em educação é essencial para o desenvolvimento e aperfeiçoamento contínuo da prática educativa” (Borg&Gall, 1989, p. 4).

Para Sacristán e Gómez (1998, p.104) “o objectivo prioritário de toda a investigação em educação é a produção de conhecimento”.

Os objectivos do estudo promovem uma antevisão de todo o estudo, bem como orienta durante a sua elaboração. Segundo Fortin (1999) “... o objectivo de um estudo num projecto

de investigação enuncia de forma precisa o que o investigado tem intenção de fazer...”. De acordo com o problema de investigação, enunciado na página anterior, identificámos os seguintes objectivos específicos:

- ✓ Sinalizar as perspectivas que os formandos, elementos policiais do Comando Distrital de Portalegre, têm sobre a formação que lhes é ministrada de uma forma geral;
- ✓ Identificar as perspectivas de formação e de desenvolvimento profissional dos elementos policiais;
- ✓ Conhecer de que modo a formação ministrada vai de encontro aos interesses, expectativas e necessidades dos formandos;
- ✓ Observar os resultados da formação efectivamente frequentada nas perspectivas e nas práticas dos formandos;
- ✓ Saber se a formação contínua contribui para o desenvolvimento pessoal e profissional dos elementos policiais;
- ✓ Saber em que medida os elementos policiais da PSP do Comando de Portalegre estão satisfeitos com a formação contínua que a instituição lhes proporciona;
- ✓ Saber se os elementos policiais da PSP do Comando de Portalegre consideram que a formação contínua que a instituição lhes proporciona é útil para o exercício da sua actividade;
- ✓ Saber quais as necessidades de formação que os elementos policiais consideram pertinentes para futuras formações;
- ✓ Saber se as metodologias utilizadas nos cursos de formação contínua são as usadas na formação de adultos;
- ✓ Identificar os recursos existentes para facilitar a aprendizagem.

1. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1.1 DESENVOLVIMENTO NA IDADE ADULTA

O conceito de desenvolvimento humano centra o seu interesse no estudo científico do modo como as pessoas se alteram, ou não. Estas alterações são mais perceptíveis na infância, porém ocorrem ao longo de toda a vida. Para Erikson (1976), construir a identidade implica definir quem a pessoa é, quais os seus valores e quais as decisões que deseja abraçar pela sua vida. Entende que identidade é uma concepção de si mesmo, composta de valores, crenças e metas com os quais o indivíduo está solidamente comprometido. A formação da identidade recebe a influência de factores intrapessoais - capacidades inatas do indivíduo e as características obtidas da personalidade; de factores interpessoais – identificações com outras pessoas; factores culturais – factores sociais a que uma pessoa está exposta. As mudanças no ser humano são bastante numerosas, diversas, muitas vezes aleatórias, e ocorrem em variados aspectos do “eu”, o desenvolvimento humano é algo bastante complexo. Além disso, está sujeito a variadas influências como a hereditariedade – herança genética inata que os seres humanos recebem dos pais biológicos; o ambiente externo; a interacção com a sociedade e o mundo do ser humano.

Diversificado, o desenvolvimento verifica-se nos planos físico, psicossocial, cognitivo, psicosexual, etc. Todas essas transformações influenciam e moldam a personalidade ao longo de todo o ciclo vital, com diferentes graus de intensidade, conforme a idade.

Para Baltes (1987), o desenvolvimento do ciclo de vida inclui os seguintes pressupostos: (1) o desenvolvimento é vitalício, (2) o desenvolvimento envolve ganho e perda, (3) as influências relativas da biologia e da cultura se alteram durante o ciclo de vida, (4) o desenvolvimento envolve mudança na alocação de recursos, (5) o desenvolvimento apresenta plasticidade, e (6) o desenvolvimento é influenciado pelo contexto histórico e cultural.

O desenvolvimento não cessa quando se atinge a maturidade física. Apesar dos anos que precedem tal acontecimento serem reconhecidamente muito ricos em experiências e desafios como a aquisição de competências cognitivas (a linguagem, o raciocínio) e psicossociais (a formação atitudes em relação ao mundo social, a coragem e a capacidade de se auto assumirem construindo uma identidade própria – tarefa crucial da adolescência que se vai esboçando desde os primeiros tempos de vida), o desenvolvimento é um

processo adaptativo que, envolvendo uma multiplicidade de factores físicos e psicológicos, dura enquanto em nós há vida e interacção com os outros, sendo das coisas mais importantes do profissional de segurança, pois todos os dias interage com os mais diversos públicos.

É evidente que não somos toda a vida um processo de renovação constante, há aquisições que se cristalizam e se reafirmam, mas cada fase ou idade tem os seus conflitos próprios, ocasiões propícias a uma redefinição do modo como nos vemos a nós mesmos naquilo que fizemos ou deixamos de fazer.

Kohlberg (1971) abordou o desenvolvimento moral do indivíduo, apresentando numa sucessão hierárquica de seis estádios distribuídos por três níveis: nível pré-convencional, nível convencional e nível pós-convencional. Este autor segue a perspectiva de Piaget de que o indivíduo, ao nível do raciocínio moral, evolui de um estágio heterómono (estrita adesão a regras e deveres, obediência à autoridade, egocentrismo) para um estágio autónomo (capacidade de reflectir sobre as regras de forma crítica, aplicação selectiva destas regras baseado no objectivo do mútuo respeito e compreensão). Contudo, Kohlberg considera que o processo com vista ao alcance da maturidade moral é mais longo e gradual.

Outro olhar acerca do desenvolvimento da pessoa humana resulta da corrente humanista, a qual tem uma visão naturalmente positiva acerca da pessoa humana, para a qual o indivíduo tem uma necessidade inata de auto-actualização, autodesenvolvimento e autodirecção. Um dos autores mais relevantes desta corrente, Maslow (1970), verificou a importância da gratificação de necessidades na motivação humana. Segundo este autor, o ser humano é marcado por uma dinâmica crescente de satisfação de necessidades. Estas distintas necessidades não se encontram todas ao mesmo nível, sendo possível estabelecer uma ordem hierárquica entre elas: necessidades fisiológicas, necessidades de segurança, necessidades de pertença e amor, necessidades de estima, necessidades de auto-actualização. Assim, motivação humana é orientada pela necessidade de gratificação de necessidades. Esta teoria da motivação humana concebe a pessoa humana em crescimento contínuo, com vista a ser mais, ou seja, à sua auto-actualização.

A psicologia do desenvolvimento procura compreender como nos transformamos sob vários aspectos e influências, e qual o efeito dessas mudanças nas nossas atitudes e comportamentos.

1.2 FORMAÇÃO PARA NOVAS COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS

Actualmente os factores de modernização encontram-se directamente ligados ao crescimento económico e social, daí que as finalidades e os valores da formação sejam

direccionados também para esse fim. Esta postura, privilegia muito a vertente técnico-funcional em detrimento de dimensões socioculturais e humanistas.

No entanto, a educação dos adultos deve ser perspectivada numa linha de educação permanente, valorizando o desenvolvimento pessoal, ao longo de toda a vida do indivíduo.

A aprendizagem ao longo da vida é toda *“a actividade de aprendizagem em qualquer momento da vida, com o objectivo de melhorar os conhecimentos, as aptidões e competências no quadro de uma perspectiva pessoal, cívica, social e / relacionada com o emprego”* (Neves, 2005).

De acordo com Silva (1990, pag.99) a perspectiva da "educação para o desenvolvimento", assenta em quatro princípios de base:

- Reforço do papel indubitável da educação na formação das capacidades das pessoas; formação de competências utilizáveis em diferentes situações e que constituem meios cruciais de apropriação cognitiva e de prática do mundo;
- Reconhecimento da sua hierarquização e da diversidade de competências, aproveitando-as e valorizando-as na sua diversidade (os saberes, o saber-fazer e o saber-ser);
- Valorização de um espécime de formação adequado, tendo em conta que as formas de aprendizagem daqueles saberes devem ser estruturadas de acordo com um modelo andragógico (considerando as necessidades e motivações das pessoas, de forma a garantir a participação, a actividade, a interactividade do grupo, etc.);
- Reconhecimento da formação na e para a acção, ou seja, saber para se poder agir, de uma forma consciente e autónoma.

Nesta perspectiva o conceito de desenvolvimento é globalizante, na medida em que considera dimensões económicas, sociais e culturais, e é encarado como um processo participado socialmente, cujos actores são pessoas, grupos, estruturas, instituições.

Boutin (1983), na sua teoria sobre a formação contínua, refere a sua presença ao longo de toda a vida, defendendo que a formação do homem é um fim não um meio ,caracterizando por um processo autónomo, colectivo e responsável que consiste na tomada de consciência das suas insuficiências e na tomada de iniciativa em termos de desenvolvimento individual e colectivo -"o homem é o seu próprio fim".

A formação/desenvolvimento é mais do que o acesso às qualificações profissionais, não representa simplesmente uma fase particular do desenvolvimento do indivíduo; essa qualificação não tem valor e não se realizará a menos que o indivíduo desenvolva outras competências sociais, artísticas, lúdicas, através de novas formações -explícitas ou implícitas.

O conceito de formação parece-nos ser mais adequado quando ligado a práticas sociais como gerador de desenvolvimento, considerando não apenas o desenvolvimento profissional do indivíduo mas acentuando a dimensão do seu desenvolvimento pessoal.

O desenvolvimento profissional tem de passar forçosamente por um desenvolvimento pessoal. Quando se aborda o problema da formação de novas competências profissionais, temos que ter em conta que este processo é realizado pela pessoa, na pessoa, pois são as suas competências pessoais que são postas em acção no campo profissional.

Assim, cada sujeito tem a sua própria experiência de vida e interesses individuais, que precisam ser conjugados com as experiências de outros indivíduos. Por isso, Amiguiinho (1992) considera a formação um processo global, implicando as diferentes dimensões da vida e acompanhando o seu decurso. Refere que a formação pertence àquele que se educa por via de uma transformação consciencializada. Acrescenta ainda, a ideia da formação como um processo de desenvolvimento individual propenso a adquirir e a aperfeiçoar as suas capacidades, que se prolonga por toda a vida, incluindo as vicissitudes, os êxitos e os fracassos que formam um percurso de formação. Acha as experiências de formação importantes na história pessoal de cada um, ligando-se com outras e preparando experiências futuras, pressupondo um projecto de desenvolvimento pessoal e profissional.

Segundo a teoria tripolar da formação de Pineau (1999) - realçando a auto, da eco e da co-formação - que se situa num novo paradigma epistemológico - ecológico -, consideramos que os reptos que se colocam neste momento têm que ser encarados por este prisma formando-se assim um triângulo onde há interacção entre os três pólos.

Educação e ecologia permanente fundem-se no sentido de encontrar um novo equilíbrio do homem com o seu meio.

No campo da formação de adultos, a formação das novas competências tem que ser encarada pelo prisma das novas teorias da formação - que se localizam num novo paradigma epistemológico, mais atentas a especificidade do adulto na sua relação com o meio onde se insere.

Segundo Torres (2004), podemos condensar os objectivos da Formação em três, que são fundamentais:

- Preparar os elementos para a execução, a curto prazo, das diversas tarefas intrínsecas à função desempenhada ou a desempenhar;
- Proporcionar condições de desenvolvimento individual aos elementos da organização, na função que actualmente desempenham e outras que poderão ocupar no futuro;

- Motivar e favorecer um clima de satisfação entre os elementos, pois como resultado da formação fomenta-se, por exemplo, o orgulho do elemento por se sentir capacitado para desempenhar correctamente a sua função, o que por sua vez aumenta a sua motivação.

1.3 FORMAÇÃO DE ADULTOS UM PROCESSO PERMANENTE

A formação de adultos existiu permanentemente como um processo contínuo que se envolveu na própria vida de cada indivíduo. Mas, foi a Revolução Francesa que, de forma a cumprir os ideais revolucionários na perspectiva da filosofia das Luzes, marcou o início do processo permanente da educação de adultos.

É nas sociedades europeias fortemente ligadas à construção do estado que os sistemas educativos públicos nascem a partir de meados do séc. XVIII, apesar de não assumirem de início um carácter sistemático e alargado que só viria a acontecer após a segunda guerra mundial (Canário, 1999).

Nesta perspectiva escreve Canário:

O período posterior à Segunda Guerra Mundial (os “Trinta Gloriosos”, 1945-1975) é marcado pelo crescimento exponencial da oferta educativa escolar, como efeito combinado do aumento da oferta (políticas públicas) e do aumento da procura (“corrida à escola”). O fenómeno da “explosão escolar” assinala um processo de democratização de acesso à escola que marca a passagem de uma escola elitista para uma escola de massas e a sua entrada num “tempo de promessas” (Canário, 1999).

O alargamento dos sistemas educativos após a II Guerra Mundial remete-nos para a Teoria do Capital Humano estabelecendo uma relação entre educação e economia.

Segundo esta perspectiva o investimento na educação deverá gerar um retorno na profissão, pelo aumento da produtividade e dos ganhos (Alves et al., 2001). Deste ponto de vista, a educação é tida como um bem de investimento que se rentabiliza pelo retorno que gera no aumento de produtividade, permitindo, ao mesmo tempo, que o trabalhador aufera remunerações mais elevadas.

Com base neste princípio, os poderes públicos nacionais das sociedades industriais e de alguns organismos internacionais, apostam no processo de democratização do ensino e no aumento das taxas de escolarização como forma de reduzir as desigualdades sociais (Alves et al., 2001). Ainda, segundo o mesmo princípio, a educação e as desigualdades sociais passam a ser explicadas pelos diversos níveis de habilitação e de formação que os trabalhadores apresentam, esta teoria contribuiu para o mito da mobilidade social, intimamente ligado à Teoria do Capital Humano que se difundiu na transição das sociedades tradicionais para as sociedades industriais.

A noção de mobilidade social refere-se à transição de indivíduos ou grupos de um estrato ou de uma classe social para outra.

O papel do Estado na educação de adultos tem vindo a apresentar-se como um domínio de controvérsias e repleto de tensões, o que se torna, sobretudo, notório a partir dos anos 70 com o movimento da educação permanente (Cavaco, 2008,p.50).

Nos derradeiros trezentos anos a educação passou por três etapas: na primeira passa das mãos dos privados para as mãos do estado, na segunda foi a massificação da educação e a actual que se pode designar por mercantilização da educação (Fernández, 2006). Nesta última etapa a educação passa a ser tratada como um serviço com valor acrescentado, disputado e promovido pela iniciativa privada.

Actualmente, as disposições que marcam a educação de adultos podem ser identificadas em três domínios: no domínio filosófico, no domínio das práticas educativas e no domínio da investigação (Canário, 2000).

Citando Nóvoa, Canário (2000) consubstancia o domínio filosófico em seis princípios:

1º princípio: “ O adulto em situação de formação é portador de uma história de vida e de uma experiência profissional (...). Mais importante do que pensar em formar este adulto é reflectir sobre o modo com ele próprio se forma, isto é, o modo como ele se apropria do seu património vivencial através de uma dinâmica de compreensão retrospectiva”;

2º princípio: “A formação é sempre um processo de transformação individual, na tripla dimensão do saber (conhecimentos), do saber fazer (capacidade) e do saber ser (atitudes) ”. Concretizar este objectivo supõe “ uma implicação do sujeito em formação, de modo a ser estimulada uma estratégia de auto-formação”, bem como “uma participação alargada dos formandos na concepção e implementação do projecto de formação”;

3º princípio: “A formação é sempre um processo de mudança institucional, devendo, por isso estar intimamente articulada com as instituições onde os formandos exercem a sua actividade profissional” A consecução deste objectivo apela “a uma grande implicação das instituições”, à celebração de um “contrato de formação entre as três partes interessadas (equipa de formação, formandos e instituições)” e à adopção de “uma estratégia de formação em alternância, que viabilize uma ligação estrutural entre os espaços de formação e de trabalho”;

4º princípio: “Formar não é ensinar às pessoas determinados conteúdos, mas sim trabalhar colectivamente em torno da resolução de problemas. A formação faz-se na “produção” e não no “consumo” do saber. Este objectivo implica que se procurem levar à prática três conceitos fundamentais da formação de adultos: formação-acção(...), formação-investigação(...) e formação-inovação”. Ou seja, “A formação deve organizar-se numa tensão permanente entre a reflexão e a intervenção”, “a formação deve basear-se no

desenvolvimento de um processo de investigação”, “a formação deve ser encarada como uma função integradora institucionalmente ligada à mudança”.

5º princípio: “A formação deve ter um cariz essencialmente estratégico, preocupando-se em desenvolver nos formandos as competências necessárias para mobilizarem em situações concretas os recursos teóricos e técnicos adquiridos durante a formação.”

6º princípio: “E não nos esqueçamos nunca que, como dizia Sartre, o homem caracteriza-se, sobretudo, pela capacidade de ultrapassar as situações pelo que consegue fazer com que os outros fizeram dele. A formação tem de passar por aqui.”

Ao não considerarmos as características próprias da aprendizagem dos adultos podemos-nos deparar com situações de insucesso e abandono da formação. As principais causas do fracasso da educação de adultos, para Norbeck (1997) são: tratar os adultos como crianças, falar-lhes como se fossem crianças e colocar os adultos em ambientes preparados para crianças.

Potencia o sucesso na educação e formação de adultos o encarar a experiência do adulto como ponto de partida para o conhecer, compreender o seu quadro de referência, os seus interesses e a maneira como gosta de aprender. Os adultos aprendem melhor quando relacionam o que estão a estudar com as suas perspectivas pessoais, particularmente quando o formador valoriza e parte dos conhecimentos que o adulto demonstra para a sua exposição. Exposição esta ancorada numa estratégia formativa global, que se vai construindo sessão a sessão, visando um objectivo final.

A identificação do estudante com a figura social da criança ou do adolescente e jovem, marcou a instituição escolar praticamente até meados do século XX, ao mesmo tempo que o referente académico era comum a jovens e adultos (Fernández, 2005).

Refere Fernández (2005), que nos anos setenta e oitenta delineou-se um novo caminho em direcção a uma sociedade da aprendizagem permanente onde o referente já não é a escola, mas sim a vida; não é a academia, mas sim as necessidades sociais.

No fim dos anos noventa, concluiu-se que os adultos são portadores de experiências pessoais equiparadas à aprendizagem em ambiente formal as quais podem ser reconhecidas e validadas, assentes em novos referentes, para a obtenção de diplomas e títulos académicos (Fernández, 2005).

Referindo-se ao relatório de Bogard (1991), Canário (2000) coloca em questão a forma tradicional de produção da educação, alterando o centro da acção do formador para o formando, transformar o adulto em co-produtor da sua própria formação, para que este abdique do papel de simples consumidor de educação.

Refere Dominicé que “mesmo quando uma acção educativa se revela formadora, são, na realidade, os adultos eles próprios que se formam. A formação pertence exclusivamente a quem se forma (...) compete unicamente a cada adulto fazer a síntese do conjunto das

influências exteriores e apropriar-se do seu processo de formação”. (Dominicé, 1984, pg 23 e ss in Nóvoa, 1988).

Para Finger (1989a) a experiência é o lugar entre o mundo individual e a realidade sociocultural, sendo o alicerce da identidade da pessoa. Se a formação do eu se faz no seio da sua própria experiência, a análise dessa mesma experiência de vida constitui um meio, por excelência, de formação e desenvolvimento pessoal. A experiência de vida tem de ser compreendida envolvendo a globalidade da pessoa, com as suas emoções, sentimentos, intuições, não se confinando à dimensão racional.

A distinção entre educação e formação profissional que ao longo dos anos tem determinado a estrutura organizativa dos sistemas de educação/formação, dada a sua desadequação às exigências que os tempos modernos colocam aos cidadãos, dá lugar a uma visão mais abrangente de cada uma destas actividades, as quais, muitas vezes, são apresentadas como sinónimos (Canário, 2000).

Avanzini citado por Canário (2000), na obra intitulada “L’éducation des adultes” aponta as seguintes definições: “a formação dos adultos tende a aumentar a competência inicial do sujeito no domínio próprio da sua actividade, em função do seu estatuto: é o que designa a noção de “reciclagem” e, por vezes, a de “reconversão profissional”; “a educação dos adultos visa alargar a polivalência, mas sem modificar o estatuto, tendo em vista os tempos livres ou uma mais sólida cultura geral” (p.12).

1.3.1 A Formação de Adultos em Portugal

Na década de 50, organizada pela UNESCO, realizou-se a primeira Conferência Internacional sobre a Educação de Adultos, cujo principal intuito era a definição de objectivos, método e organização da Educação de Adultos.

Nesse sentido é criado, em Portugal, o Plano de Educação Popular e a Campanha Nacional de Educação de Adultos (1952 a 1955), tendo como obreiros o Subsecretário de Estado Nacional, Henrique Veiga de Macedo. Tinham como propósito estimular e incrementar interesses pela instrução. Como primeiro objectivo pretendia-se estabelecer a escolaridade obrigatória, fazendo recurso a multas ou outras punições para quem não frequentasse a escola. Esta medida, permitiu que pela primeira vez se cumprisse o princípio da escolaridade obrigatória em Portugal.

Estas iniciativas pretendiam não só alfabetizar os jovens e os adultos, mas também permitir-lhes uma qualificação técnica e profissional mais capaz, a par da doutrinação ideológica e moral, segundo os valores fundamentais do regime.

“Os responsáveis consideravam o alvo preferencial da sua acção os iletrados que se situavam na faixa etária dos 14 aos 35 anos, sendo quase impossível pensar que os mais

idosos pudessem ser alfabetizados. Para estes, o problema da sua educabilidade relacionava-se com o seu tempo de vida: era uma questão geracional, que a morte resolveria” (Mogarro, 2009, p.2).

O significado da formação assentava fundamentalmente na aquisição competências básicas de leitura, escrita e cálculo; numa formação técnica e profissional e numa formação ideológica e moral. A educação geral do povo foi assegurado por um conjunto de dispositivos culturais, como as missões culturais e a educação sanitária, as palestras, o cinema, o teatro, as exposições, as bibliotecas, os livros e leituras, que aliavam divertimento, formação e promoção de conhecimentos.

Esta política de educação popular do estado Português seguiu as orientações internacionais e inspirou-se em experiências de outros países, como o Brasil.

Criaram-se “...cursos nocturnos, poderiam funcionar aulas diurnas, recomendava-se que as autoridades e corpos administrativos, a organização corporativa e de previdência, os párocos, as associações culturais e desportivas, as escolas públicas e particulares ocupassem lugar de relevo na frente do voluntariado contra o analfabetismo” (Adão, 1999, p. 600).

Quanto aos seus resultados e tendo em vista que as acções se centraram na alfabetização, nos primeiros seis meses funcionaram 3.600 cursos. Após Outubro de 1953, numa segunda fase que assume um papel mais educativo (educação moral, cívica, familiar, sanitária, etc.) funcionaram 17.133 cursos para 280.369 inscritos. Em 1954-55, funcionaram 14.977 cursos para 114.573 alunos, seguindo-se-lhe uma enorme queda nas inscrições em cursos de adultos.

O Plano de Educação Popular e a Campanha Nacional de Educação caracterizavam-se essencialmente por seguirem um modelo escolar que tinha por missão diminuir a taxa de analfabetismo. No entanto, estas medidas acabaram por se revelar pouco relacionadas com o conteúdo do conceito de Educação e Formação de Adultos e também insuficientes para a resolução desta problemática social.

É após a segunda guerra mundial que se pode falar numa explosão da educação de adultos, numa forma generalizada, estabelecendo-se uma estreita ligação entre a educação de adultos e o desenvolvimento económico.

A formação de adultos tem certos princípios que devem ser respeitados: “O adulto tem de ser visto como portador de uma história de vida e de uma experiência profissional que não poderá ser esquecida”; “A formação enquanto processo individual numa tripla dimensão do saber: saber, saber fazer, saber ser”; “A formação enquanto processo institucional, ligado estreitamente à instituição onde o sujeito exerce a sua actividade profissional”; “A formação deve organizar-se numa tensão permanente entre a reflexão e a intervenção” (Nóvoa, 1992, p.56).

Grande viragem na política educativa de adultos iria ocorrer em 1979, com a Lei n.º 3/79, de 10 de Janeiro. Uma lei respeitante à eliminação do analfabetismo e à educação base de adultos que assentava as suas linhas em quatro planos: o conceptual, o dos princípios, o metodológico e o das estruturas. No plano conceptual a alfabetização passaria a desenvolver-se a partir da aprendizagem da leitura e da escrita, acompanhada de outros programas de educação não formal e que a alfabetização era entendida na dupla perspectiva da valorização pessoal dos adultos e da sua progressiva participação na vida cultural, social e política, tendo em vista a construção de uma sociedade democrática e independente. No que se refere aos princípios a responsabilidade e iniciativa do Estado concretizam-se no reconhecimento e apoio das iniciativas de outras entidades como: associações de educação popular, colectividades de cultura e recreio, cooperativas de cultura, organizações populares de base territorial, organizações sindicais, comissões de trabalhadores e organizações confessionais. Com respeito à metodologia era função do Governo desenvolver um Plano Nacional de Alfabetização e Educação de Base de Adultos (PNAEBA), integrado num plano mais abrangente de educação de adultos. Finalmente referindo as estruturas criou-se o Conselho Nacional de Alfabetização e Educação de Base de Adulto (CANAEBA) ao qual cabiam competências de sensibilização da consciência nacional e de acompanhamento e avaliação do Plano.

Hoje em dia e cada vez mais, a formação surge como uma nova “arma” para combater e ultrapassar lacunas a nível teórico, mas principalmente prático. Contudo, segundo Finger “a minha convicção é a de que a disciplina de educação de adultos não está à altura dos desafios que a sociedade actual lhe impõe” (Finger, 2005, p.16).

A educação de adultos, em Portugal está identificada com a educação destinada a adultos pobres e com baixa escolarização e entendida como um sinónimo de alfabetização (Canário, 2000). Em Portugal a taxa de pessoas com mais de quinze anos que são analfabetos literais é das mais elevadas da União Europeia e tem maior incidência em populações mais idosas e em regiões rurais do interior (Canário, 2000).

Uma melhor educação e formação podem desempenhar um papel fundamental na formação profissional dos cidadãos europeus e na inclusão social no mercado do emprego das categorias menos favorecidas, como os migrantes e os idosos, cada vez mais numerosos na Europa. Tornar o nível geral de competências dos cidadãos mais elevado contribui para melhorar os indicadores económicos, como a produtividade e a taxa de desemprego, os indicadores sociais, como a participação cívica, a criminalidade, os custos dos cuidados de saúde e a exclusão social.

Segundo Cabrito (1994, p. 42,43) os saberes a desenvolver são:

- Saber-fazer; saber-ser; saber-estar

Com o desenvolvimento do Saber-fazer pretende-se que o formando identifique e resolva problemas inerentes à profissão, aplique os conhecimentos em novos contextos, organize e planifique diversas tarefas, utilize os instrumentos de trabalho e analise e implemente a informação que adquire.

Entende-se que o formando desenvolve o Saber-ser quando revela capacidades de organização pessoal e do trabalho, consegue adaptar-se à mudança, demonstra responsabilidade e aprende a aprender.

Por fim as capacidades relacionadas com o Saber-estar, são manifestas por capacidades de iniciativa, de comunicação, de relacionamento interpessoal, de trabalho em equipa, respeito pelas normas, assiduidade, pontualidade e hierarquia.

2. A POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA

A Polícia de Segurança Pública (PSP) é uma força de segurança portuguesa com as missões de defesa da legalidade democrática, de garantia da segurança interna e de defesa dos direitos dos cidadãos. Apesar de ter muitas outras funções a PSP é sobretudo conhecida por ser a força de segurança responsável pelo policiamento fardado e ostensivo nas grandes áreas urbanas de Portugal, estando o policiamento das áreas rurais reservado normalmente à Guarda Nacional Republicana.

2.1 NATUREZA E MISSÃO

De acordo com a Lei nº 33/2007 de 31 de Agosto que aprova a orgânica da Polícia de Segurança Pública a mesma é uma força de segurança com a natureza de serviço público dotado de autonomia administrativa, que tem por funções defender a legalidade democrática, garantir a segurança interna e os direitos dos cidadãos, nos termos do disposto na Constituição e na lei.

A PSP depende da tutela da Administração Interna. A sua organização é única para todo o território nacional e está organizada hierarquicamente em todos os níveis da sua estrutura. Esta hierarquia traduz-se em 3 classes ou categorias - oficiais, subchefes e agentes – os quais se subdividem em postos (anexo I).

Quanto à sua missão, a PSP é uma força de segurança que exerce a sua actividade de acordo com os objectivos e finalidades da política de segurança interna e dentro dos limites do respectivo enquadramento orgânico. As suas atribuições estão definidas na Lei de Organização e Funcionamento (LOFPSP) e são, em situações de normalidade institucional, as decorrentes da legislação de segurança interna e, em situações de excepção, as resultantes da legislação sobre defesa nacional e sobre estado de sítio e estado de emergência

2.2 RESUMO HISTÓRICO

A PSP (site wikipedia) tem origens bastante antigas que remontam aos antigos Quadrilheiros da Idade Média, à Intendência-Geral da Polícia da Corte e do Reino, criada em 1780 e à Polícia Civil, criada em 1867. A cronologia da sua evolução foi a seguinte:

1867 - Por decreto do Rei D. Luís I de 2 de julho, é criado o Corpo de Polícia Civil de Lisboa e o Corpo de Polícia Civil do Porto. Estes corpos são independentes entre si, sendo cada um deles chefiado por um comissário-geral subordinado directamente ao respectivo governador civil do distrito e, por intermédio dele, ao ministro do Reino. Cada corpo seria dividido em divisões, chefiadas por comissários - correspondendo cada uma a um dos bairros de Lisboa e Porto -, que se subdividiriam em esquadras, chefiadas por chefes de esquadra - cada uma, correspondendo a um circunscrição de esquadra - e estas, em, postos de polícia, chefiados por cabos de secção - cada um correspondendo a uma secção. Esta organização é ainda a base da organização da actual Polícia de Segurança Pública. O decreto prevê, também, a criação de corpos de Polícia Civil nas restantes capitais de distritos, em moldes semelhantes aos de Lisboa e Porto, a maioria dos quais virá a ser criado ao longo da década de 1870;

1893 - Por decreto do Rei D. Carlos I, de 29 de agosto, a Polícia Civil de Lisboa passa a ser dividida em três secções: **Polícia de Segurança Pública**, Polícia de Investigação Judiciária e Preventiva e Polícia de Inspeção Administrativa. A secção de Polícia de Segurança Pública - responsável pelo policiamento geral uniformizado - constitui o grosso da Polícia Civil, sendo a antecedente directa da actual corporação homónima;

1910 - Na sequência da implantação da república, a Polícia Civil de Lisboa - considerada pró-Monárquica - é saneada de grande parte dos seus elementos, passando a designar-se "Polícia Cívica";

1918 - Os serviços policiais são reorganizados pelo Decreto-Lei nº 4166 de 27 de abril. As várias polícias distritais passam a estar subordinadas a um órgão central, ficando a constituir um corpo nacional unificado. O órgão central da Polícia é a Direção-Geral de Segurança Pública (DGSP), à qual está subordinada a Repartição de Polícia de Segurança, para além das repartições de Polícia de Investigação, Polícia Administrativa, Polícia Preventiva, Polícia de Emigração e Polícia Municipal. Os comissários-gerais das polícias distritais estão subordinados à Repartição da Polícia de Segurança, mas superintendem também os restantes serviços policiais do seu distrito;

1922 - Os serviços da Polícia Cívica são reorganizados pelo Decreto n.º 8435 de 21 de outubro. A anterior Polícia de Segurança volta a designar-se "Polícia de Segurança Pública (PSP)", constituindo uma das quatro grandes secções em que se divide a Polícia Cívica;

1925 - Pela Lei nº 1173 de 30 de abril é extinta a DGSP, passando o órgão superior da Polícia Cívica a ser a Inspeção Superior de Segurança Pública;

1927 - Pelo Decreto nº 13 242 de 8 de março é restaurada a Direção-Geral de Segurança Pública que passa a superintender a acção de todas as polícias, incluindo a da Guarda Nacional Republicana. Posteriormente, pelo decreto 14 657 de 5 de dezembro do

mesmo ano, a Polícia de Investigação Criminal deixa de estar dependente da DGSP e passa para dependência do Ministério da Justiça;

1928 - A DGSP dá lugar à Intendência-Geral de Segurança Pública (IGSP), pelo Decreto nº 15 825 de 8 de agosto. É prevista a criação de um quadro único de pessoal, a nível nacional, para a PSP e a GNR, medida esta que não chega a tomar forma, sendo revogada pouco depois. As restantes polícias, que ainda dependiam da DGSP, deixam de depender da IGSP;

1932 - É, novamente, restaurada a Direção-Geral de Segurança Pública, pelo Decreto nº 21 194 de 2 de maio. A Polícia de Investigação Criminal, volta, durante algum tempo, a estar subordinada à DGSP;

1935 - Pelo Decreto-Lei nº 35 046 de 22 de outubro a DGSP é, definitivamente, extinta, sendo criado o Comando-Geral da Polícia de Segurança Pública, como órgão central da PSP. O cargo de comandante-geral passa a ser desempenhado por um oficial superior ou general do Exército. As restantes polícias tornam-se, definitivamente, autónomas;

1999 - O Comando-Geral da PSP passa a designar-se Direção Nacional, segundo a Lei nº 5/99 de 27 de janeiro. A chefia da PSP deixa de ser exercida por um oficial do Exército e passa a ser exercida por um oficial da própria Polícia.

2.3 ÁREA DE ACTUAÇÃO

A PSP actua nas seguintes áreas funcionais:

- **Polícia Preventiva**, incluindo a prevenção da criminalidade geral e organizada, prevenção do terrorismo, garantia da segurança de pessoas e bens, ao nível da pequena criminalidade, em áreas que não estejam reservadas à Polícia Judiciária;
- **Ordem Pública**, normalmente através da utilização de unidades especiais tais como o Corpo de Intervenção e o Grupo de Operações Especiais;
- **Polícia Administrativa**, incluindo a execução dos actos administrativos emanados da autoridade competente e algumas matérias de licenciamento administrativo;
- **Competências Exclusivas**, incluindo o controlo de armas, munições e explosivos que não pertençam às forças armadas e de segurança e a garantia da segurança pessoal de altas entidades nacionais e estrangeiras e de outros cidadãos sujeitos a ameaça relevante;
- **Competências Especiais**, incluindo a segurança aeroportuária e a protecção de missões diplomáticas e internacionais;
- **Programas Especiais**, incluindo "Escola Segura", "Idosos em Segurança", "Comércio Seguro", "Verão Seguro", "Violência Doméstica" e actualmente o Programa Integrado de Policiamento de Proximidade (PIPP).

2.3.1 Estrutura da PSP

A PSP compreende a Direcção Nacional, as unidades de polícia e os estabelecimentos de ensino policial.

Nas unidades de polícia enquadra-se a Unidade Especial de Polícia (UEP) e os comandos territoriais de polícia.

São comandos territoriais de polícia os comandos regionais de polícia (Açores e Madeira), os Comandos Metropolitanos de Polícia de Lisboa e do Porto e os comandos distritais de polícia.

O Comando Distrital de Portalegre é um dos comandos distritais de polícia, possui um efectivo de 204 elementos com funções policiais e 7 elementos sem funções policiais (civis). Tem como áreas de jurisdição o perímetro urbano das cidades de Portalegre, com 23,8 km² e de Elvas, com 67,18 km². O comando em cada cidade possui uma área administrativa e 4 esquadras operacionais, que são:

- o Esquadras Territoriais – que englobam os patrulheiros e os projectos especiais. Têm por missão a prevenção da criminalidade e de outras infracções. Em Portalegre exercem as funções de patrulheiro 37 elementos e 6 as funções nos projectos especiais; em Elvas 30 têm funções de patrulheiro e 4as de projectos especiais;

- o Esquadras de Trânsito – têm por missão regular e controlar a circulação rodoviária e têm um efectivo de 15 e de 11 elementos, nas cidades de Portalegre e de Elvas, respectivamente;

- o Esquadras de Investigação Criminal – têm por missão a prevenção da criminalidade e o tráfico de estupefaciente, bem como a organização processual sob a orientação do Ministério Público. Enquadra uma Unidade de Polícia Técnica que tem a seu cargo a recolha, tratamento e encaminhamento de vestígios biológicos e lofoscópicos. O efectivo em ambas as esquadras é de 16 elementos.

- o Esquadras de Intervenção e Fiscalização Policial – têm por missão a prevenção e repressão da criminalidade, bem como a fiscalização de estabelecimentos, ruído, protecção ambiental e outras matérias contra-ordenacionais. Têm um efectivo de 12 e 8 elementos, em Portalegre e Elvas, respectivamente.

Para a formação dos seus elementos existem os estabelecimentos de ensino policial:

- O Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna (ISCPSI) que é um instituto policial de ensino superior universitário que tem por missão formar oficiais de polícia, promover o seu aperfeiçoamento permanente e realizar, coordenar ou colaborar em projectos de investigação e desenvolvimento no domínio das ciências policiais. Situa-se em Lisboa.

- A Escola Prática de Polícia (EPP) é um estabelecimento de ensino policial, tem por missão ministrar cursos e estágios de formação, aperfeiçoamento e actualização de agentes e chefes, e de especialização para todo o pessoal da PSP. Funciona em Torres Novas.

2.4 FUNÇÃO

A função dos Órgãos de Polícia Criminal está sujeita ao interesse e exigência da sociedade a cuja protecção se destina, pois trata-se, sem dúvida, do exercício de um serviço público, a favor da comunidade.

A atenção que, cada vez mais, se vem manifestando sobre o desempenho da actividade das Forças de Segurança e que muitas vezes assume o carácter de crítica ou de denúncia, deve ser vista como sintoma de uma sociedade livre e civilizada. Nesta, as pessoas esperam mais e melhor da sua polícia, exigem dela um elevado grau de qualidade, profissionalismo e competência.

A missão da PSP encontra-se consagrada na Constituição da República Portuguesa, bem como na sua Lei Orgânica da Polícia de Segurança Pública, da qual resulta claramente que a acção policial se exerce no âmbito da segurança interna e que os direitos dos cidadãos constituem simultaneamente "limite" e "fim" da sua acção.

2.5 COMPETÊNCIA

Em situações de normalidade institucional, as atribuições da PSP, decorrem da legislação de segurança interna e são seguidas em todo o território nacional, com exclusão das áreas legalmente cometidas a outras forças de segurança (anexo II).

Mas, para cumprir essas atribuições e para o bom exercício da sua profissão, o agente precisa de agir com competência, sendo esta, uma palavra vulgarmente utilizada para designar uma pessoa qualificada para realizar alguma coisa. O seu oposto não implica apenas a negação desta capacidade, mas guarda um sentimento pejorativo, depreciativo. Chega mesmo a sinalizar que a pessoa se encontra ou se encontrará brevemente marginalizada dos circuitos de trabalho e de reconhecimento social.

Alguns dicionários definem competência, como: "qualidade ou estado de ser funcionalmente adequado ou ter suficiente conhecimento, julgamento, habilidades ou força para uma determinada tarefa". Esta definição, bastante genérica, menciona dois pontos principais ligados à competência: conhecimento e tarefa. Outros enfatizam, na sua definição, aspectos semelhantes: capacidade para resolver qualquer assunto, aptidão, idoneidade e introduzem outro aspecto: capacidade legal para julgar (justiça).

Diferenciam-se ainda competência de aptidões ou seja, o talento natural da pessoa, o qual pode vir a ser melhorado, de habilidades, demonstração de um talento particular: o que as pessoas precisam saber para desempenhar uma tarefa.

LeBoterf (1995, p.65) situa a competência numa encruzilhada, com três eixos formados pela pessoa (sua biografia, socialização), pela sua formação educacional e pela sua experiência profissional. Segundo ainda este autor: competência é um saber agir responsável e que é reconhecido pelos outros. Implica saber como mobilizar, integrar e transferir os conhecimentos, recursos e habilidades, num contexto profissional determinado.

A ideia de competência aparece associada a verbos como: saber agir, mobilizar recursos, integrar saberes múltiplos e complexos, saber aprender, assumir responsabilidades, ter visão estratégica.

Zarifian (1999, p. 230) identifica as seguintes competências numa organização:

- Competências sobre processos: os conhecimentos do processo de trabalho.
- Competências técnicas: conhecimentos específicos sobre o trabalho que deve ser realizado.
- Competências sobre a organização: saber organizar os fluxos de trabalho.
- Competências de serviço: aliar à competência técnica à pergunta: qual o impacto que este produto ou serviço terá sobre o consumidor final?
- Competências sociais: saber ser, incluindo atitudes que sustentam os comportamentos das pessoas; o autor identifica três domínios destas competências: autonomia, responsabilização e comunicação.

A concepção de competência alerta-nos sobre um aspecto importante: se por um lado, procura agregar valor económico/pro-social à organização, por outro não menos relevante deve agregar valor social ao indivíduo, ou seja, as pessoas, ao desenvolverem competências essenciais para o sucesso da organização, estão também investindo em si mesmas, não só como cidadãos organizacionais, mas como cidadãos do próprio país e do mundo.

Conforme afirma Nóvoa (1992, p.7), "não é possível separar o eu pessoal do eu profissional".

Sendo certo que o servir com competência deve ser uma preocupação constante dos agentes de autoridade, é bom não esquecer que os mesmos trabalham, hoje em dia, em situações de precarização, com péssimas condições de trabalho, salários pouco atraentes, com uma não-valorização do profissional, além de outros problemas, gerando crises de identidade profissional e de auto-estima.

A auto-estima é um dos factores na vida de um indivíduo que influencia directamente todas as suas atitudes, isto é, na forma como vê o mundo, na sua auto – avaliação, na

imagem que este passa aos outros, etc. A auto-estima está claramente ligada ao bem-estar psicológico do indivíduo, significando que a mesma influencia no seu comportamento. Ela pode trazer mudanças positivas na vida privada como profissional do indivíduo, nomeadamente ao nível de relações interpessoais, familiares e da produtividade do desempenho profissional.

3. A FORMAÇÃO NA POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA

“O ensino e a formação profissional têm como objectivo dotar as pessoas de conhecimentos, capacidades e/ou competências requeridas por profissões específicas ou pelo mercado de trabalho, sendo que esta definição foi adaptada da Fundação Europeia para a Formação (1997). Isto é, o ensino e a formação profissional permitem às pessoas adquirirem conhecimentos, qualificações e competências necessárias ao mercado de trabalho, seja para uma tarefa específica ou para diferentes tipos de ocupações”. (<http://cedefop.europa.eu>).

Formação Profissional consiste no processo que visa preparar uma pessoa para exercer correctamente determinada profissão, que pode ser concebida e ministrada pelas instituições especializadas no ensino ou pela organização. Os seus objectivos são fundamentalmente a longo prazo, visando fundamentalmente dotar a pessoa de conhecimentos científicos e técnicos que o habilitem a exercer a profissão para a qual estão a ser preparados.

A formação de um agente de autoridade é um factor essencial na qualidade do serviço prestado à comunidade. É impossível negligenciar que há uma multiplicidade de práticas valorizadoras dos saberes individuais e que pela sua especificidade condicionam de forma positiva ou negativa o desempenho e a identidade dos polícias.

A nova visão da PSP e a aprendizagem obriga a que os profissionais se empenhem num processo de desenvolvimento profissional contínuo, ao longo de toda a carreira, permitindo-lhe assim acompanhar, compreender ou antecipar a mudança.

O Decreto-lei 299/99, de 14 de Outubro (Estatuto do Pessoal da Polícia de Segurança Pública, no seu artigo 89.º n.º 1 refere “A formação policial integra as vertentes de formação inicial, de especialização, de progressão e continua”.

O n.º 2 refere que “O pessoal policial tem direito a frequentar acções de formação e aperfeiçoamento profissional na actividade em que exerce funções”. O n.º 3 acrescenta que “O pessoal policial é obrigado a frequentar cursos e acções de formação e aperfeiçoamento profissional para que seja nomeado”.

A formação na PSP tem como fundamentos, princípios e finalidades incutir nos formandos o seguinte:

- Deverão de ter em conta a organização da PSP e as actividades policiais legalmente atribuídas;

- Encarar a função policial como um serviço prestado à comunidade;
 - Adquirir elevados níveis de consciência cívica;
 - Compreender os limites da eficácia da actuação policial;
 - Deverá actuar sempre no estrito cumprimento dos Direitos Humanos;
 - Compreender que o cidadão não é o objecto da actuação policial, mas sim, sujeito de Direitos;
- Deverão ficar aptos a tomar decisões de Autoridade, tendo por base critérios de legalidade.

Contudo, por vezes as condições de trabalho, a desilusão, falta de formação específica e a escolha errada da profissão, são obstáculos a este desenvolvimento profissional, pois não se pode ignorar que: o desempenho e as competências que temos e o modo como somos ou não capazes de criticar o que fazemos; os contextos em que trabalhamos; a comunidade que a PSP serve e o que dela espera; o contexto de cada unidade policial com as suas dinâmicas e bloqueios; as relações que se tecem com os colegas e superiores, são processos que ocorrem ao longo da sua carreira e que de forma consciente ou inconsciente os ajudam na construção de uma identidade profissional. Sendo certo que, os benefícios e os impactos da formação são essenciais para o desenvolvimento cabal da sua missão.

Não sendo tema deste trabalho, não se pode esquecer nem deixar de abordar, sem grande profundidade, alguns conceitos que permitam compreender o ciclo motivacional e qual a sua relação com o desempenho humano no trabalho.

O interesse com aspectos relacionados com a motivação no trabalho, surgiu, ao que parece, desde que se começaram a proceder a investigações psicológicas sobre o comportamento humano no trabalho. A motivação é um assunto de grande importância para qualquer gestor, pois uma das suas atribuições é necessariamente influenciar a motivação dos seus subordinados, no sentido de tentar proporcionar-lhes os meios necessários para atingirem os seus objectivos pessoais e assim, conjuntamente, serem atingidos os objectivos da organização. Quem gere tem de compreender as razões que levam os seus subordinados a adoptar um certo tipo de comportamento, para conseguir formas de influenciar o seu comportamento e levá-los a adoptar comportamentos desejáveis para a instituição. Tudo se resume a conseguir que os elementos da organização atinjam o nível de desempenho o mais alto possível. Para isso é necessário os gestores dominarem alguns conceitos teóricos inerentes à motivação em si. Podem existir dúvidas sobre a ligação entre a satisfação e a motivação, mas a ligação entre motivação e desempenho é inegável: aumentar a motivação resulta indubitavelmente no aumento dos esforços das pessoas no trabalho e conseqüentemente no alcançar de melhores resultados. Por conseguinte, pode ser argumentado que, enquanto uma maior motivação conduz a um melhor desempenho, a

melhoria do desempenho resultará numa maior motivação devido à satisfação da necessidade de auto-realização. Esta discussão não é relevante, pois é o mesmo que discutir o aparecimento do ovo e da galinha. O resultado final é que se reveste de muita importância, pois um dos objectivos de qualquer organização é conseguir o melhor desempenho possível dos seus colaboradores, porque só através deles, consegue atingir os objectivos que presidiram à sua formação.

Nos dias que correm a PSP depara-se com a abertura a novos conhecimentos, o crescer de novas exigências de qualidade, que determinam a necessidade de profundas mudanças e transformações internas, a nível individual, social, organizacional, bem como a um permanente esforço de actualização. Perante os desafios, torna-se fundamental o conhecimento profundo da componente humana na PSP, tendo em vista uma resposta eficaz às actividades requeridas para alcançar os objectivos estratégicos definidos pela organização que, por sua vez, correspondem às necessidades dos cidadãos.

Surge assim, a formação contínua e de especialização como instrumentos decisivos de potenciação de mudança, permitindo não só uma adaptação mas também uma antecipação em virtude das transformações em curso, traduzindo-se numa preparação fulcral para desenvolver a sua actividade.

O uso apropriado da formação às necessidades dos agentes permite não só a sua satisfação pessoal, mas também uma resposta eficaz às necessidades dos cidadãos.

É no local de trabalho que os indivíduos ocupam grande parte do seu tempo e desenvolvem inúmeras práticas sociais (Chiviavenato, 2004). Estas interacções sociais podem ser consideradas como sistemas estruturados de comunicação, com regras normas e códigos próprios. A organização PSP surge como uma extensão da vida social do indivíduo, sendo através das teias das relações duais, grupais e hierárquicas que surgem as identidades profissionais.

Pode-se falar numa subcultura como membros de uma organização que interagem habitualmente com uma outra, se identificam eles próprios como um grupo distinto no interior de uma organização, partilham um conjunto de problemas comuns entendidos como problemas de todo o grupo, os quais resolvem de maneira rotineira na base de pressupostos colectivos e próprios desse mesmo grupo.

A formação contínua é um agente potenciador da aprendizagem cultural. Por outro lado, pode induzir determinados efeitos culturais, isto é, pode provocar alterações a nível das identidades, dos valores, das atitudes, dos papéis e dos comportamentos.

A formação consolida identidades, ao contribuir para o aumento da efectividade, para a diminuição do sentimento separatista, para uma maior homogeneidade, para um consenso ou mesmo unanimidade das decisões do grupo. Apresenta-se como agente impulsionador

de mudança e de que aprendizagem cultural, tornando-se gratificante na medida em que traz novas ideias, novos conhecimentos.

Um factor que influencia bastante na transferência da aprendizagem são os reconhecimentos e recompensas. Facto que é facilmente explicável através do exemplo de um polícia que implementa na sua área um modelo de policiamento dirigido, mas ao qual não é reconhecido qualquer mérito, nem lhe é atribuída nenhuma recompensa. O agente sabe que está a contribuir para a melhoria da qualidade do serviço policial, bem como para a melhoria da imagem da instituição, no entanto, esta não lhe dá qualquer “feedback”, que lhe permita identificar a reacção desta ao seu trabalho, o que o desmoraliza e contribui para a sua desmotivação no desempenho do serviço. Portanto, quando alguém realiza um esforço de aperfeiçoamento, gosta de saber que esse esforço é reconhecido e valorado, caso contrário, deixa de haver a motivação necessária para a sua manutenção.

3.1 FORMAÇÃO INICIAL – ESCOLA PRÁTICA DE POLÍCIA

A Escola Prática de Polícia foi a primeira estrutura nacional de formação da PSP, criada pelo Decreto-Lei 47267 de 21 de Outubro de 1966, funcionando na altura na cidade de Lisboa. Competia-lhe a formação de todos os elementos da PSP, bem como a actualização e valorização dos seus conhecimentos. Em 1978, devido à disfuncionalidade e exiguidade da EPP, sediada em Lisboa, para formar novos elementos tão necessários a uma nova Polícia, a competência pela formação do Guardas transitou para a responsabilidade da designada Escola de Formação de Guardas, na dependência do comando-geral e a laborar em Torres Novas.

Desde 1978 que já ali receberam formação inicial 26.849 Guardas / Agentes e 2.954 Subchefes, num total de 29.803 elementos.

Procura assegurar aos alunos uma formação técnico-policial e humanista que lhes permita exercer com civismo e eficiência a função policial, bem como desenvolver nos mesmos um elevado sentido do Dever e da Honra e os atributos de carácter, de modo especial a integridade moral, o espírito de disciplina e a noção da responsabilidade, próprios da função eminentemente social da Polícia.

Busca ainda, proporcionar aos alunos o desembaraço físico necessário ao exercício da profissão, dotando-os do vigor imprescindível ao exercício das funções policiais.

A Escola Prática de Polícia (EPP), tem a sua sede em Torres Novas e tem por missão:

- Formar Agentes, organizar e ministrar estágios e cursos de formação de Agentes e Subchefes e a preparar ou a aperfeiçoar especialistas.
- Assegurar aos alunos uma formação técnico-policial e humanista que lhes permita exercer com civismo e eficiência a função policial.

- Desenvolver nos alunos um elevado sentido do Dever e da Honra e os atributos de carácter, de modo especial a integridade moral, o espírito de disciplina e a noção da responsabilidade, próprios da função eminentemente social da Polícia.
- Proporcionar aos alunos o desembaraço físico necessário ao exercício da profissão, dotando-os do vigor imprescindível ao exercício das funções policiais.
- Participar em acções de formação permanente do pessoal da Polícia de Segurança Pública.

Os planos de estudo tiveram ao longo dos anos uma evolução significativa, seguindo um modelo disciplinar, dividido por áreas temáticas, que agrupam as várias disciplinas afins. As alterações ocorreram, sobretudo por via da introdução de novas disciplinas, com relevo para a criação de uma nova área formação psicossocial. Há a registar também, no último plano de estudos, a institucionalização de um módulo interdisciplinar, com 50 horas, numa aproximação ao modelo de formação por competências. Neste módulo são resolvidos casos práticos policiais, em acções simuladas, na designada “esquadra modelo”(Anexo III).

Dentro das suas possibilidades, a PSP, tem procurado construir novos conteúdos e adaptar-se aos novos métodos de ensino. Como refere o Director da EPP “O processo pedagógico dos novos cursos deverá aproximar da designada formação por competências, na qual uma competência é um saber-agir complexo, adaptado a uma situação específica (profissional), resultante da integração, da mobilização e da combinação estratégica e eficaz de recursos: saberes (conhecimentos), saber-fazer (habilidades) e saber-ser (atitudes)” (Oliveira, 2009, p.22).

No processo de aprendizagem, o aluno deverá adquirir as competências necessárias à sua actividade de polícia, obtendo dessa forma a capacidade de por si só encontrar as soluções e não, simplesmente, de reproduzir os processos já previamente estabelecidos. A ideia de um polícia competente é o que é capaz de, numa situação profissional determinada, implementar os planos de acção mais pertinentes, demonstrando assim, no respeito pelos princípios deontológicos, a sua técnica, as suas faculdades de análise e o seu discernimento.

Toda a formação deve estar dirigida para resolução de um conjunto de situações profissionais, designadamente acolher e encaminhar vítimas de um crime e outros utentes; realizar uma patrulha; participar numa operação de fiscalização rodoviária; realizar uma interpelação e um controlo de identidade; intervir numa situação de violência doméstica, intervir face à descoberta de um objecto suspeito; intervir num cenário de crime.

3.2 A FORMAÇÃO CONTÍNUA E DE ESPECIALIZAÇÃO

É, sem dúvida, pela via da formação e qualificação dos serviços e dos funcionários, a par do uso adequado das novas tecnologias, que as organizações/instituições alcançam um melhor desempenho e cumprem com excelência a sua missão.

A modernização e inovação organizacional e a valorização e promoção da qualificação técnica dos quadros de pessoal da PSP, através de acções de formação dos seus activos em competências especializadas, constituem factores fundamentais para o desenvolvimento do potencial humano orientado para o cumprimento da missão e, neste sentido, contribuem para a consolidação do bom desempenho organizacional e individual, tendo em vista alcançar os objectivos estratégicos fixados.

Lembremos que a realidade de hoje é diferente da realidade do futuro, e como tal, as organizações vão-se adaptando às mudanças verificadas no decorrer dos tempos, actualizando-se ao nível dos conhecimentos e tecnologia utilizada, rectificando, quando necessário, as tarefas a desenvolver por cada funcionário. Por conseguinte, a formação inicial, só por si, não é suficiente para colmatar estas necessidades, introduzindo-se assim projectos de formação contínua. Assim sendo, a formação contínua funciona como complemento à formação inicial, quer colmatando eventuais falhas de formação, quer fornecendo aos elementos da organização meios para aumentarem a sua capacidade de adaptação às novas realidades que surgem, contribuindo assim para a eficácia da organização.

As acções e cursos de formação contínua e de especialização assentam numa estratégia formativa que visa a prossecução de um programa coerente e integrado, com padrões de qualidade e rigor, cujas manifestações mais significativas são a acreditação e a certificação da PSP e dos cursos nela ministrados, símbolos da excelência formativa.

A aprendizagem ao longo da vida é, cada vez mais, uma preocupação de todos os intervenientes sociais e em vários contextos da vida da pessoa, facto também frisado pela UNESCO: “Experiência vivida no quotidiano, e assinalada por momentos de intenso esforço de compreensão de dados e de factos complexos, a educação durante toda a vida é o produto de uma dialéctica com várias dimensões. Se, por um lado, implica a repetição ou a imitação de gestos e de práticas, por outro é, também um processo de apropriação singular e de criação pessoal. Junta o conhecimento não-formal ao conhecimento formal, o desenvolvimento de aptidões inatas à aquisição de novas competências. Implica esforço, mas traz também a alegria da descoberta. Experiência singular de cada pessoa ela é, também, a mais complexa das relações sociais, posto que se inscreve, ao mesmo tempo, no campo cultural, no laboral e no da cidadania” (UNESCO, 1996 p.92).

Cada ser humano é único e efectuar educação centrada na pessoa requer do formador colocar-se perante esse desafio, ou seja, facilitar o processo formação - de pessoas diferentes, línguas diferentes, com culturas diferentes, realidades diferentes. Assim,

estabelecer uma relação dialógica com o outro, passa por compreender a dimensão cultural do outro, compreender que essa pessoa pensa e age pautada num quotidiano e contexto diferente do seu.

As estratégias educacionais adoptadas pelo formador devem basear-se pelo respeito a essa característica humana. Perante a diversidade, é preciso atenção para valorizar as diferenças, estimular ideias, opiniões e atitudes, desenvolver a capacidade de aprender a aprender e de aprender a pensar, assim como levar o aluno a obter o controlo consciente do aprendido, retê-lo e saber aplicá-lo noutro contexto.

Em termos práticos, significa ser flexível, saber lidar com o imprevisível, e, principalmente, flexibilizar o processo ensino-aprendizagem, a tecnologia e o material pedagógico elaborado, com respeito ao ritmo, tempo e quadro de referência do outro. Significa fazer um acompanhamento diferenciado, quase que personalizar o processo ensino-aprendizagem, exigindo que o formador seja organizado, estruture uma lógica de trabalho e defina códigos de orientação pessoal.

“(…) A formação pertence exclusivamente a quem se forma. (...): a formação é um espaço de socialização e está marcado pelos contextos institucionais, profissionais, sócio-culturais e económicos em que cada indivíduo vive.” (Dominicé, 1984, p.23 e ss)

É através da experiência que aprendemos grande parte daquilo que sabemos; por ela orientamos, muitas vezes, os nossos passos; com ela evitamos a repetição de dissabores e procuramos aquilo que já sabemos ser bom. A formação vai-se construindo ao longo de todo o percurso de vida, mas nem todos aprendem o mesmo nesse percurso e passa por fases e etapas que não devem ser ultrapassadas.

Segundo Pineau (1989), uma experiência para ser formativa, deve corresponder a uma ruptura, uma descontinuidade, ocasiona uma desorganização da forma anterior, à qual se deve seguir uma reorganização.

Algumas são duras: algumas um grande fracasso. Estas experiências forçam-nos a crescer continuamente; mantêm-nos tensos, esforçados. Permitem-nos ter constantemente objectivos diferentes. Dão colorido à nossa vida. É assim que nos podemos manter de algum modo jovens em qualquer idade.

Para Nico (2008) a aprendizagem entende-se como “uma construção pessoal, resultante de um processo experimental, interior à pessoa e que se traduz numa modificação de comportamento relativamente estável”.

A educação e a formação não podem restringir-se a etapas limitadas da vida de cada pessoa, mas sim constituir um processo que se desenrola ao longo de toda a existência.

A nossa experiência de vida é determinante na percepção que temos da realidade. A diversidade de experiências (existencial, profissional, cognitiva, valorativa, da natureza). Podem ser experiências directas ou indirectas, as primeiras resultam de situações vividas de

forma presencial, sem intermediários, enquanto que as segundas resultam de experiências que vivemos por intermédio dos vários meios de comunicação humana.

As várias experiências são a base para a construção dos vários saberes.

Ao nível da esfera política/educativa deparamo-nos com a aprendizagem formal, não-formal e informal.

O conceito de aprendizagem formal está associado aquilo que comumente conhecemos como as escolas e as universidades, enquanto instituições de ensino “tradicionais”, chamemos-lhe assim, centradas nas figuras do professor e do aluno. Ao sistema educativo formal estão normalmente associadas várias etapas de desenvolvimento (anos académicos), devidamente graduadas e avaliadas quantitativamente; estes anos académicos organizam-se por disciplinas e a cada uma delas estão associados programas curriculares gerais aprovados e reconhecidos pelos órgãos competentes. A educação formal (o ensino) é obrigatória até um determinado nível.

Ao passo que a educação formal tem lugar nas escolas, colégios e instituições de ensino superior, tem currículos e regras de certificação claramente definidos, a aprendizagem não-formal é acima de tudo um processo de aprendizagem social, centrado no formando/educando, através de actividades que têm lugar fora do sistema de ensino formal e sendo complementar deste.

As metodologias e os objectivos próprios das práticas educativas em contexto de educação não-formal têm fortemente em conta o desenvolvimento e a experiência pessoal do educando no seu todo. Assim, a educação não-formal procura propiciar o enquadramento adequado para responder às aspirações e necessidades específicas do formando/educando bem como para desenvolver as suas competências pessoais, potenciando a sua criatividade.

A aprendizagem informal, pelo contrário, pode definir-se como tudo o que aprendemos mais ou menos espontaneamente a partir do meio em que vivemos: das pessoas com quem nos relacionamos informalmente, dos livros que lemos ou da televisão que vemos, da multiplicidade de experiências que vivemos quotidianamente com mais ou menos intencionalidade em relação ao seu potencial de aprendizagem. A educação informal não é necessariamente organizada ou sequer orientada.

Incluem-se neste catálogo de aprendizagens e conhecimentos a percepção gestual, moral, comportamentos, provenientes de meios familiares, de amizade, de trabalho, de socialização, mediática, nos espaços públicos em que repertórios são expressos e captados de formas assistemáticas. Tais experiências e vivências acontecem, inclusive, nos espaços institucionalizados, formais e não-formais, e a apreensão se dá de forma individualizada, podendo, posteriormente, ser socializada.

“(...) o processo ao longo da vida através do qual cada pessoa adquire e acumula conhecimentos, capacidades, atitudes, a partir das experiências quotidianas e do contacto com o meu ambiente (...). Regra geral, a educação informal não é organizada, não é sistematizada, nem sempre é intencional. Ela constitui a maior fatia da aprendizagem total, durante a vida de uma pessoa, mesmo para aquelas que são ‘altamente escolarizadas’”(Pain, 1990, p. 126).

A formação na PSP, embora se possa considerar uma formação formalizada porque obedece a determinados critérios da forma escolar como é o caso do espaço/sala e horários pré-definidos, não é uma formação formal. É sim, uma formação não formal pois os seus conteúdos são definidos internamente pela PSP, não são conteúdos expressos academicamente a nível nacional, como é o caso dos expressos no Catálogo Nacional das Qualificações, nem se encontram explícitos no que poderíamos chamar a formação nacional.

A formação contínua e de especialização é ministrada nos Comandos Distritais, por formadores credenciados, sob a direcção do Departamento de Formação da Direcção Nacional da PSP. Esta formação segue um plano anual que atendendo à missão da PSP, bem como às orientações estratégicas delineadas e às necessidades de formação do efectivo policial donde se espera que promova e incremente a qualificação profissional e o desenvolvimento do potencial humano, que dotem os profissionais da PSP com novas competências e conhecimentos técnico - policiais actualizados, para que seja possível responder de forma eficaz às novas realidades sócio-criminais emergentes na sociedade portuguesa. Os cursos são:

- Curso Programa Integrado de Policiamento de Proximidade (CPIPP)
- Curso Gestão de Ocorrências (CGO);
- Curso Direito Policial (CDP);
- Curso Código da Estrada e Legislação Complementar (CCELC);
- Curso Técnicas de Intervenção Policial (CTIP);

3.2.1 Programa Integrado de policiamento de Proximidade (PIPP)

O PIPP tem uma carga horária de 24 horas e representa um esforço de integração de programas específicos já existiam anteriormente, alguns deles com bastante sucesso como é o caso, por exemplo, do Programa Escola Segura ou O Polícia do Meu Bairro, que desempenham já um importante papel ao nível da visibilidade. É ainda de referir programas como o Comércio Seguro, Apoio 65 – Idosos em Segurança e Plano Nacional Contra a Violência Doméstica.

Este programa compreende equipas que são responsáveis pela segurança e policiamento de proximidade, em cada sector da área de responsabilidade das subunidades e, de acordo com o diagnóstico de segurança efectuado em cada Comando: pela prevenção e vigilância em áreas comerciais, vigilância em áreas residenciais maioritariamente habitadas por cidadãos idosos, prevenção da violência doméstica, apoio às vítimas de crime e acompanhamento pós-vitimação, identificação de problemas que possam interferir na situação de segurança dos cidadãos. Um exemplo bem presente é o papel dos Agentes do programa Escola Segura que tem sido de grande importância na violência nas escolas. Alguns estudos feitos sobre esta matéria demonstram exactamente essa ideia de “interajuda”, como refere Martins (2009) “os programas de prevenção deverão, sempre que possível, envolver a comunidade”. O PIPP assenta muito em parcerias e tem um cariz social muito forte.

Os Agentes têm uma missão que abrange desde o policiamento de visibilidade, a resolução e gestão de ocorrências/conflitos, o reforço da relação polícia - cidadão e a detecção de situações que possam constituir problemas sociais ou dos quais possam resultar práticas criminais. Identificar problemas e actuar em situações que possam directa ou indirectamente influenciar a segurança pública e segurança rodoviária (viaturas abandonadas, iluminação pública, graffiti, sinais de trânsito danificados ou destruídos, casas devolutas, identificação de menores em risco ou em situação de abandono).

De uma forma genérica, a finalidade aponta sempre no sentido de tentar reduzir a criminalidade, a insegurança a ela associada e aumentar a satisfação da população relativamente aos serviços prestados pela Polícia. O policiamento de proximidade traz toda uma nova filosofia que se baseia na ideia de que os agentes policiais e os cidadãos devem trabalhar em conjunto de forma a encontrar soluções para os problemas da comunidade relacionados com a criminalidade, com as desordens e com todos os problemas que, a nível local, contribuem para a diminuição do sentimento de segurança. Assim, esta nova estratégia deve permitir, por um lado, o envolvimento dos cidadãos no esforço de melhorar a qualidade de vida nos bairros e, por outro, descentrar a actividade policial do policiamento reactivo. (Anexo IV - referencial do curso).

3.2.2 Curso de Gestão de Ocorrências (CGO)

Os elementos policiais, na sua actividade diária, têm de resolver múltiplas ocorrências. Assim, este curso visa reforçar o conhecimento daqueles, que efectuam policiamento auto e apeado, apostando numa elevada componente técnico-prática necessários à gestão de ocorrências policiais.

O curso tem como objectivos gerais:

- Actualizar os conhecimentos dos formandos relativamente ao enquadramento legal, procedimentos, diligências e expediente a realizar na resolução das ocorrências policiais;
- Promover uma intervenção prática mais eficiente na resolução das ocorrências policiais.

O CGO é uma formação contínua com uma carga horária de 69 horas, constituído por quatro áreas de formação:

- Enquadramento Funcional - na qual é abordado o Código deontológico das Forças de segurança e o enquadramento da actividade operacional;
- Área Criminal - onde é feita uma abordagem de legislação referente ao Direito Penal, a menores, às armas, a estupefacientes, à violência doméstica, crimes sexuais, incêndios, legislação sobre estrangeiros e jogos de fortuna ou azar;
- Procedimentos Técnicos e Operacionais - neste módulo são abordadas noções de informações policiais, incidentes táticos, gestão do local do crime, intervenção em tribunal, técnicas de gestão de conflitos em ocorrências, gestão de stress, suporte básico de vida;
- Fiscalização Policial - esta área procura dotar os formandos de conhecimentos sobre o regime geral das contra-ordenações, actividades sujeitas a licenciamento, lei geral do ruído e alarmes, venda ambulante, canídeos, estabelecimentos e segurança privada.

(Anexo V - referencial do curso).

3.2.3 Curso de Direito Policial (CDP)

O CDP é um curso de formação contínua com uma carga horária de 30 horas e tem como objectivos gerais dotar os formandos com um leque alargado de competências profissionais na área do Direito Penal e do Direito Processual, bem como sensibilizar os formandos para a importância do direito e a sua aplicabilidade no exercício das suas funções.

Procura-se que os formandos enquadrem adequadamente uma ocorrência para a qual sejam chamados, agindo sempre no estrito cumprimento do dever mas também sempre respeitando os Direitos Liberdades e Garantias dos cidadãos. Assim, devem ficar a saber como funciona o Ministério Público, quais as medidas cautelares de polícia, limites de uma detenção, conhecer as formas de processo-crime existentes, quais os meios de prova e de obtenção das mesmas admissíveis. São ainda abordados os crimes contra as pessoas e contra o património.

(Anexo VI - referencial do curso).

3.2.4 Curso de Código da Estrada e Legislação Complementar (CCELC)

Curso de formação contínua, com uma carga horária de 30 horas, dividida por 3 módulos habilitação legal para conduzir; álcool e condução; tramitação processual. Tem como objectivos que os formandos:

- Adquiram novas competências em matéria de fiscalização de trânsito nas áreas da habilitação legal para conduzir; álcool e condução e tramitação processual a nível rodoviário;
- Distingam os diversos títulos de condução, sua validade; veículos que habilita à sua condução e causas e impedimentos do exercício da condução;
- Efectuem correctamente os testes de pesquisa de álcool no sangue e de rastreio de substâncias psicotrópicas; distinguir os diversos procedimentos em função da TAS registada;
- Elaborem correctamente autos de notícia por contra-ordenação de trânsito (manual e electrónico); reconhecer as diversas fases do processo; distinguir as competências das diversas entidades envolvidas no processo bem como o destino dos autos e expediente associado.

(Anexo VII - referencial do curso).

3.2.5 Curso de Técnicas de Intervenção Policial (CTIP)

Curso de especialização, com uma carga horária de 91 horas, constituído por 6 Módulos: Legislação sobre o Uso da Força; Tiro Policial; Técnicas de Defesa Pessoal; Abordagem de Viaturas; Movimento Tático; Intervenção Rápida.

O CTIP tem por objectivos gerais:

- Identificar os factores a considerar no uso da força por parte dos agentes policiais e os respectivos limites ao uso de meios coercivos;
- Definir procedimentos operacionais básicos tendentes a aumentar a eficácia e eficiência das diversas acções policiais;
- Aumentar a segurança dos agentes policiais e suspeitos;
- Melhorar e aumentar a segurança do recurso a armas de fogo, por parte dos elementos policiais;
- Uniformizar por todo o dispositivo da PSP, procedimentos operacionais para as intervenções policiais

(Anexo VIII - referencial do curso).

3.3 PLANEAR A FORMAÇÃO

A execução de programas de formação não é simples, e para se atingir os objectivos inicialmente propostos, torna-se fundamental atender-se a um planeamento meticuloso e capaz de responder às necessidades. Assim, faremos uma exposição breve dos pressupostos teóricos que presidem a implementação de um programa de formação.

Primeiro, a Formação deve ser vista como um processo dinâmico, ou seja deve ser um sistema: não é um processo estático / parado, com aplicação somente em determinado momento. As necessidades de formação alteram-se com o decorrer do tempo, originando a implementação e revisão constante dos programas de formação. Constitui-se pois como um processo que acompanha a evolução social e organizacional e que sobretudo acompanha os membros da organização durante todo o seu tempo de permanência na mesma.

Amiguinho (1992) encara a formação como um processo global, envolvendo as diferentes dimensões da vida e acompanhando o seu desenvolvimento. Refere que a formação pertence sempre àquele que se educa por intermédio de uma transformação consciencializada. Diz ser a formação como um processo de desenvolvimento individual tendente a alcançar e a aperfeiçoar as suas capacidades, que se prolonga por toda a vida, incluindo todas as vicissitudes, os êxitos e os fracassos que compõem um percurso de formação.

Trata-se de um processo cíclico, que normalmente envolve quatro etapas distintas, a saber:

1. Levantamento das necessidades de Formação;
2. Planeamento do programa a implementar;
3. Implementação e execução;
4. Avaliação dos resultados.

Na primeira fase procura-se essencialmente estabelecer quais são as necessidades reais de um programa de Formação. Assim, é essencial os responsáveis pela formação procederem antecipadamente a um levantamento minucioso das necessidades de formação, fazendo uma análise cuidada às suas causas, concluindo se os problemas verificados podem ou não ser resolvidos por programas de formação. A solução do êxito de um programa encontra-se na determinação correcta das necessidades de formação e da viabilidade de serem colmatadas pelo mesmo. Assegura-se assim que os esforços humanos e financeiros a empenhar produzam resultados práticos positivos. Este tipo de análise pode ser efectuada ao nível macro, onde se englobam todos os membros da organização que executam determinada função, e a um nível micro, onde se analisa quais as necessidades de formação de cada elemento considerado individualmente. Os métodos disponíveis para proceder a este tipo de levantamento são de vária ordem, tendo porém como base a Avaliação do Desempenho, que além de fornecer dados concretos sobre cada elemento,

permite uma visão global da organização. Estes dados são geralmente complementados por outros instrumentos como os questionários, os relatórios periódicos, entrevistas, reuniões interdepartamentais, observações, entre outros. Existem ainda, certos indicadores de necessidades de formação, como a introdução de novos equipamentos, a rotação de pessoal, alterações de legislação, expansão dos serviços e outros que permitem logo à partida verificar a necessidade de um programa de formação.

Após determinadas as necessidades de formação, segue-se a segunda fase, que não é mais do que a escolha e planeamento dos meios mais adequados a utilizar para suprir as mesmas. Por outras palavras, em face das necessidades encontradas, elabora-se um planeamento das acções a levar a cabo, isto é, estabelece-se um plano de acção, o qual deverá englobar, os seguintes itens (Chiviavenato, 1992: 227 e 228):

1. “Abordagem de uma necessidade específica de cada vez.
2. Definição clara do objectivo do treinamento.
3. Divisão do trabalho a ser desenvolvido em módulos, pacotes ou ciclos.
4. Determinação do conteúdo do treinamento, considerando-se os aspectos de quantidade e qualidade de informação.
5. Escolha dos métodos de treinamento, considerando-se a tecnologia disponível.
6. Definição dos recursos necessários para implementação do treinamento, como tipo de treinador ou instrutor, recursos audiovisuais, máquinas, equipamentos ou ferramentas necessários, materiais, manuais, etc.
7. Definição da população alvo, ou seja, da clientela a ser treinada, considerando-se:
 - Número de pessoas.
 - Disponibilidade de tempo.
 - Grau de habilidade, conhecimentos e tipo de atitudes.
 - Características pessoais de comportamento.
8. Local onde será efectuado o treinamento, considerando-se as alternativas: no cargo, fora do cargo, na empresa e fora da empresa.
9. Época ou periodicidade do treinamento, considerando-se também o horário mais oportuno ou ocasião mais propícia.
10. Cálculo da relação custo-benefício do programa.
11. Controle e avaliação dos resultados, considerando-se a verificação de pontos críticos que demandem ajustamentos ou modificações no programa para melhorar a sua eficácia.”

As acções de formação podem ser realizadas na instituição, onde se compreendem acções organizadas e planeadas por elementos seus, ministradas por agentes seus ou pessoas contratadas para o efeito e podendo ser realizadas em instalações próprias ou alheias. Podem ainda ser realizadas no exterior da organização, ou seja acções de

formação não organizadas por iniciativa e pela organização, mas que são frequentadas por elementos seus. É nesta fase que fica assente se o programa de formação irá ser aplicado no próprio local de trabalho, fora do local de trabalho mas dentro da organização (acções de formação internas) ou se é aconselhável o recurso a entidades ou instituições fora da organização. Comummente opta-se pelos aplicados no local de trabalho, pois a formação, neste caso, tem muito maior probabilidade de adaptação às necessidades reais dos formandos. Quando as necessidades de formação não se revestem de um carácter especialmente específico, ou seja não são dirigidas a uma lacuna encontrada e que se pretenda corrigir e envolvam a transmissão de conhecimentos de carácter geral, que se constituam como um complemento aos conhecimentos necessários para o desempenho da função, usualmente opta-se pela formação fora do local de trabalho, fora da organização. Se as necessidades de formação são de um carácter específico e muito técnico, pode-se optar por acções de formação fora da organização, junto a entidades e organizações especialistas nas matérias do programa de formação. São exemplo deste tipo de formação, a frequência de cursos em universidades e outras instituições, os colóquios e as acções de esclarecimento, entre outros.

Os formadores dispõem de múltiplas técnicas de formação, bastando aos mesmos escolher as mais adequadas às necessidades. São usualmente utilizadas técnicas de formação como os filmes, diapositivos, aulas expositoras, debates, dramatizações, simulação de cenários fictícios, etc. Em muitas das acções de formação se recorre à utilização de meios audiovisuais, o que é aconselhável, pois serve de complemento a todas as informações que se pretendem transmitir.

Posteriormente à fase de planeamento, segue-se a fase de implementação e execução. Esta fase consiste em pôr em andamento todo o planeamento efectuado na fase anterior. A única preocupação é efectuar a verificação do planeado, proceder aos ajustamentos necessários, se for esse o caso, e seguir com rigor todo o planeamento efectuado.

A última fase deste processo é a avaliação. Tem como finalidade fundamental proceder à validação de todo o processo anterior, ou seja, averiguar até que ponto os objectivos pretendidos foram alcançados. Esta fase é fundamental na medida que permite analisar eventuais falhas do processo, e assim melhorar no futuro a Formação. Os propósitos desta fase são a determinação das implicações do programa de formação no comportamento dos formandos e provar as relações entre o programa e o alcançar dos objectivos da organização. Contudo, existem também alguns objectivos acessórios como a determinação se foram utilizados os métodos mais eficazes, dentro das possibilidades inicialmente existentes. Nesta fase, pode-se ainda elaborar um estudo comparativo entre a formação e outras abordagens de desenvolvimento de recursos humanos, tais como o processo de recrutamento e selecção, no sentido de proceder a algumas reestruturações. De grande

utilidade são os resultados da análise fornecidos pela Avaliação do Desempenho, pois podem ser um indicador importante, no sentido de verificar se o comportamento dos formandos no exercício da função sofreu ou não alterações. Junto com este indicador, surgem outros como a melhoria da produção, a execução correcta da função, aumento dos índices de motivação, redução do nível de absentismo, ou seja, de uma forma geral todos os que possam transmitir informações úteis sobre os resultados da formação. Em complemento podem ser desenvolvidos métodos de pesquisa para analisar os resultados da formação como entrevistas, observações, questionários, testes de conhecimentos, concebidos e aplicados também para verificar os resultados da formação.

Convém ter presente que avaliação não deve ser efectuada logo após a acção de formação, pois o formando necessita de tempo para aplicar os conhecimentos apreendidos, isto é, o formando necessita de tempo para interiorizar o conteúdo da formação e integrá-los no seu espírito, para começar a utilizá-los no seu dia a dia. Ele necessita de ser capacitado da necessidade da formação para que toda a panóplia de conhecimentos que se visa transmitir, sejam realmente apreendidos e posteriormente aplicados.

Como refere Arends “em quase todas as situações, os líderes são responsáveis pela avaliação das pessoas que trabalham a seu cargo” (1995,p.227). Contudo, o que se verifica, muitas vezes, é somente a aplicação da avaliação às reacções dos formandos e à aquisição de conhecimentos, o que constitui parte fundamental da avaliação, mas não a esgota. A avaliação dos formandos “a quente”, ou seja, quando finda a formação, serve apenas como medida de satisfação, raramente se refere aos seus objectivos concretos. Os testes de aquisição de conhecimentos, por seu lado, limitam-se a avaliar os domínios conceptuais, não contemplando os problemas de aplicação.

A avaliação da aprendizagem debruça-se sobre os conhecimentos, atitudes e aptidões adquiridos através da formação (perfil de entrada versus perfil de saída), bem como sobre a satisfação das expectativas e necessidades dos formandos.

A avaliação do comportamento no trabalho refere-se à transferência da aprendizagem para o desempenho no local de trabalho, ou seja, à capacidade de aplicar as novas competências no desempenho da função.

Newby (1999) identifica as seis principais vantagens da avaliação:

- ✓ Controlo da qualidade, ou seja, verificação do grau em que os resultados obtidos no serviço são atribuíveis à formação, reforçando os aspectos de sucesso e eliminando as causas de ineficácia;
- ✓ Desenvolvimento de ideias mais explícitas sobre os objectivos das actividades alvo de formação, isto é, identifica critérios de medida e especifica objectivos para a formação;
- ✓ Aumenta a auto-estima dos profissionais de formação, que ao terem o seu desempenho avaliado sistematicamente deixam de ser alvo de julgamentos injustos;

- ✓ Demonstração de resultados, revelando a eficácia e o sucesso da formação no desempenho dos profissionais e nos objectivos organizacionais;
- ✓ Conduz à implantação de um sistema correcto de avaliação quando este não está formalizado;
- ✓ A intervenção, ou seja, a contribuição para a transformação do modo como a formação se integra na organização, possibilitando um papel mais activo do departamento de formação no desenvolvimento de políticas e melhor identificação de necessidades.

Em resumo, poderemos afirmar que a formação é um processo educacional que visa fundamentalmente gerar alterações de comportamento e, este processo pode ser aplicado em três níveis diferentes: ao nível organizacional, ao nível dos recursos humanos e ao nível de tarefas e operações a realizar.

3.3.1 Critérios de avaliação

Existe a necessidade de determinar em que medida o programa facultou a aprendizagem dos requisitos para um desempenho eficaz, bem como existe a necessidade de avaliar a medida em que as aprendizagens foram transferidas para o desempenho da função no local de trabalho. Concluímos, desta forma, que existem dois tipos de critérios: os internos, que medem o desempenho do formando no contexto da formação; e os externos, que medem as mudanças comportamentais no desempenho da função. Para Scriven (1967) os avaliadores deveriam julgar tanto os objectivos como os resultados.

Os critérios podem ainda ser qualitativos (ex. atitudes) e quantitativos (ex. número de acidentes, número de crimes, tempo de resposta). A pesquisa qualitativa caracteriza-se por observar pessoas no seu próprio território e interagir com elas na sua própria língua, e nos seus próprios termos. Os métodos qualitativos incluem em profundidade, entrevistas abertas, observações directas, estudo de caso e histórias organizacionais, análise de conteúdo de documentos escritos e de certos arquivos. Enquanto a abordagem qualitativa ressalta a necessidade de um conhecimento íntimo das manifestações concretas de um programa, a quantitativa visa uma compilação estatística.

Segundo vários autores, a abordagem ideal, não reside no uso exclusivo de métodos quantitativos ou qualitativos, mas no recurso a variados métodos, envolvendo a comparação dos resultados de várias visões independentes da mesma situação, pois só assim poderemos eliminar as diferentes limitações de cada método.

Em síntese, os critérios de avaliação deverão ser: observáveis, para que possam ser reconhecidos e descritos; credíveis, ou seja, aceites como válidos pelos responsáveis; relevantes, para que representem os anseios da maioria; e realistas, face ao tipo de intervenção e à complexidade da situação em estudo.

4. METODOLOGIA

Segundo Quivy (1992) “a metodologia é o prolongamento da problemática e do modelo de análise, articulando de forma operacional as marcas, as pistas, que serão facilmente retidas para orientar o trabalho de observação e análise”. Então, pode-se afirmar que a metodologia permite elaborar um perfil científico do trabalho.

4.1 POPULAÇÃO E AMOSTRA

O Comando Distrital de Portalegre possui um efectivo de 204 elementos com funções policiais e 7 com funções não policiais. A amostra coincide com o total de elementos policiais do Comando Distrital da PSP de Portalegre que prestam serviço na cidade de Portalegre e Elvas, e que frequentaram um dos quatro (04) cursos de formação contínua - Programa Integrado de Policiamento de Proximidade, Gestão de Ocorrências, Direito Policial, Código da Estrada e Legislação Rodoviária, e um (01) curso de formação de especialização - Técnicas de Intervenção Policial, - ministrados pela PSP no ano 2011, na Praça da República, 19 em Portalegre.

Refira-se que alguns destes elementos frequentaram mais que um destes cursos, contudo o questionário foi-lhes aplicado uma só vez e tendo como objectivo o último curso frequentado.

Para a elaboração deste estudo, foi aplicado o questionário a 49 elementos, dos quais 47 têm o posto de Agente e 2 o posto de Chefe, os quais se encontravam repartidos por cinco cursos da seguinte forma:

- Programa Integrado de Policiamento de Proximidade - 8 formandos
- Gestão de Ocorrências - 10 formandos
- Direito Policial - 11 formandos
- Código da Estrada e Legislação Rodoviária - 10 formandos
- Técnicas de Intervenção Policial - 10 formandos

Os formandos, todos do sexo masculino, têm idades compreendidas entre os 34 anos e os 56 anos, com a escolaridade entre o 4.º ano e o 12.º ano e todos trabalham em regime de turnos, sendo que 31 exercem a sua actividade em Portalegre e 18 na cidade de Elvas.

O preenchimento dos questionários foi efectuado por estes elementos com a devida autorização prévia do Director Nacional da Policia de Segurança Pública (Anexo IX).

4.2 INSTRUMENTO

Após definido o tema e especificados os objectivos, considerou-se a forma de recolha da informação de que se necessitava. Assim, foi efectuada uma análise documental dos referenciais dos cursos e, para estudo da opinião dos elementos policiais, foi utilizada a técnica quantitativa, o inquérito por questionário, que é definido como uma lista de perguntas que recolhe informações necessárias ao estudo. Para Hoz (1985:58), o questionário “é um instrumento para recolha de dados constituído por um conjunto mais ou menos amplo de perguntas e questões que se consideram relevantes de acordo com as características e dimensão do que se deseja observar”. Também, e segundo Anderson (1998: 170). “tornou-se num dos mais usados e abusados instrumentos de recolha de informação. Se bem construído, permite a recolha de dados fiáveis e razoavelmente válidos de forma simples, barata e atempadamente”.

De forma a dar resposta àquilo que era preciso saber, ou seja às questões da investigação, foi criado propositadamente um questionário de tipo misto – com questões de resposta aberta e questões de resposta fechada (Anexo X).

Numa primeira fase e antes da aplicação do questionário aos agentes, foi elaborado um Guião de Entrevista a dez elementos policiais que frequentaram os mesmos cursos em anos anteriores, tendo em vista testar as perguntas do questionário e posteriormente efectuar alguma correcção ou ajuste que devesse ser realizada.

O questionário foi constituído por 10 grupos de questões. O primeiro e o segundo relativos à idade e à escolaridade, respectivamente. O terceiro constituído por 6 questões distintas e que têm a ver com a sua situação profissional; o quarto composto por 5 perguntas relacionadas com a realização e valorização profissional; o quinto possui 2 questões referentes aos factores motivacionais; no sexto procurou abordar-se a natureza, satisfação e pertinência da formação com a sua função através de 16 questões; no sétimo grupo questionou-se as condições físicas da formação; no oitavo bloco procurou saber-se qual o contributo da formação para o formando em termos pessoais, técnicos e profissionais. Nos grupos nono e décimo procurou saber-se quais as propostas para melhoria do curso que o inquirido frequentou, bem como as áreas de formação que o formando gostaria de frequentar no âmbito da sua actividade profissional.

4.3 PROCEDIMENTO

A aplicação do questionário foi realizado entre os dias 24Nov2011 e 06Jan2012, tendo sido entregues em mão aos respectivos inquiridos. Após preenchidos, os inquéritos dos elementos de Elvas foram colocados num envelope e posteriormente entregues em Portalegre. Os inquéritos dos questionados de Portalegre foram sendo entregues em mão aos mesmos e foram devolvidos à medida que iam sendo realizados.

Os dados obtidos através do preenchimento dos questionários foram tratados informaticamente, utilizando para o efeito o programa Excel.

A análise dos dados resultou da interpretação do conteúdo dos questionários efectuados, sendo as questões, até ao número 8, objecto de tratamento quantitativo. As questões 9 e 10 foram analisadas qualitativamente. Procurou-se, deste modo, a análise da problemática em questão, tentando interpretar o conteúdo das respostas estruturadamente e em função das temáticas subjacentes.

5. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Apresentam-se em seguida, os gráficos que sintetizam a análise de conteúdo realizada às respostas dos formandos envolvidos no questionário.

5.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

No nosso estudo foram inquiridos 49 elementos, 2 com o posto de Chefe e 47 com o posto de Agente, da polícia do Comando Distrital de Portalegre que trabalham em regime de turnos, serviço operacional. Estes elementos, todos do sexo masculino, 31 trabalham na cidade de Portalegre e 18 na cidade de Elvas.

Relativamente às idades, distribuídas por escalões, verifica-se através do Gráfico 1 que, uma boa percentagem dos inquiridos, têm idade avançada.

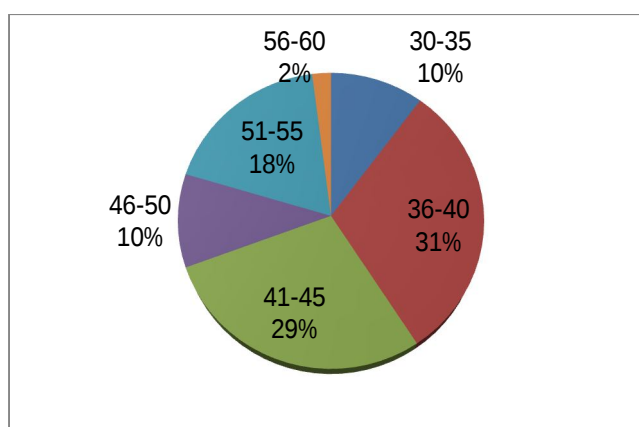


Gráfico 1 – Distribuição dos inquiridos relativamente à idade

Através da leitura verificamos que a maior percentagem (31%) dos inquiridos tem entre 36 e os 40 anos de idade e 29% se situam entre os 41 e 45 anos. Segue-se com 18% dos inquiridos a faixa etária entre os 51 e os 55 anos, com 10% estão os inquiridos com idades entre os 30 e 35 anos e os 46 e 50. Entre os 56 e os 60 anos de idade encontram-se 2%. A média de idades é de 43 anos.

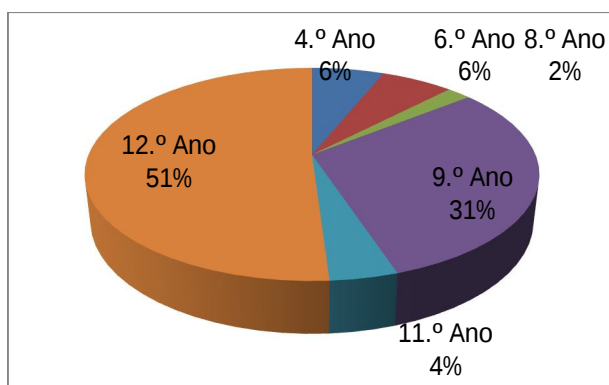


Gráfico 2 – Habilitações literárias, em percentagem, dos inquiridos

Relativamente às habilitações literárias verifica-se que 51% possuem o 12.º ano e 31% o 9.º ano, mas constata-se também uma elevada percentagem de elementos com o 6.º ano e o 4.º ano, 6% cada.

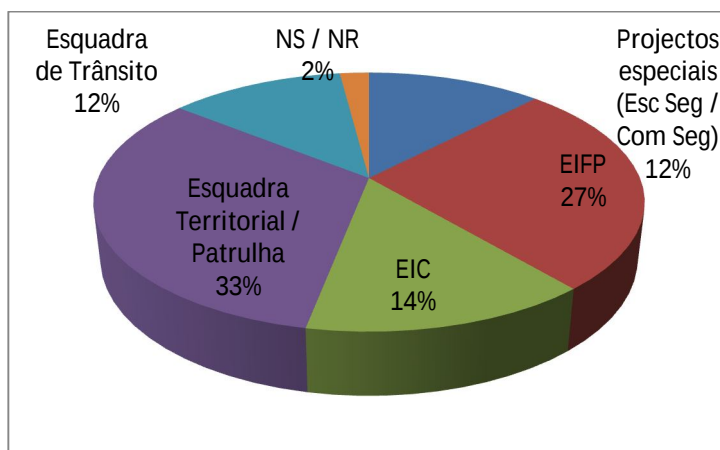


Gráfico 3 – Distribuição dos inquiridos, em percentagem, relativamente às funções que exercem

No que concerne às funções que exercem, e conforme o gráfico 3, verificámos que a maioria dos inquiridos pertencem às Esquadras Territoriais (33%), ou seja exercem funções de patrulha, facto que se compreende por serem as esquadras que têm um maior efectivo. As restantes encontram-se da seguinte forma distribuídas: Esquadra de Intervenção e Fiscalização Policial com 27%; Esquadra de Investigação Criminal com 14%; Esquadra de Trânsito com 12% e os Projectos Especiais também com 12%.

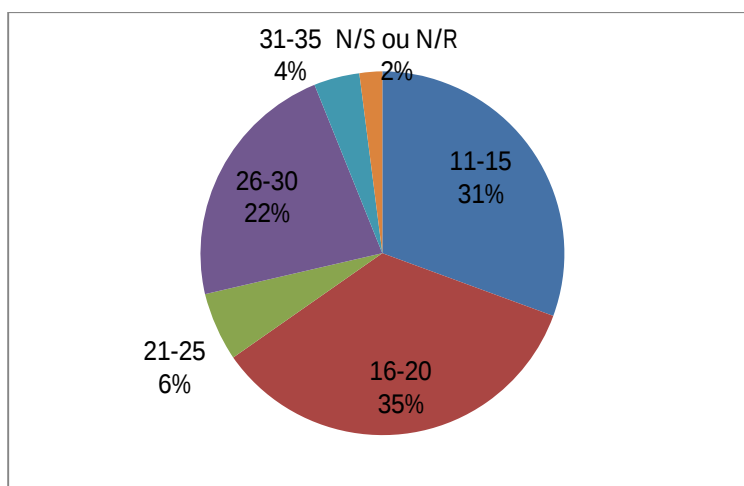


Gráfico 4 – Distribuição dos inquiridos relativamente ao tempo de serviço na PSP

Relativamente ao tempo de serviço destes elementos policiais, e conforme o gráfico 4, verificámos que a maior percentagem dos inquiridos (35%) tem entre os 16 e os 20 anos de serviço. Ainda que 31% tem entre os 11 e os 15 anos de serviço e 22% exerce as funções de polícia entre os 26 e os 30 anos. Constata-se ainda, que entre os 21 e os 25 anos existem 6% e entre os 31 e 35 anos 4%. A média de anos de serviço dos inquiridos na PSP é de 20 anos.

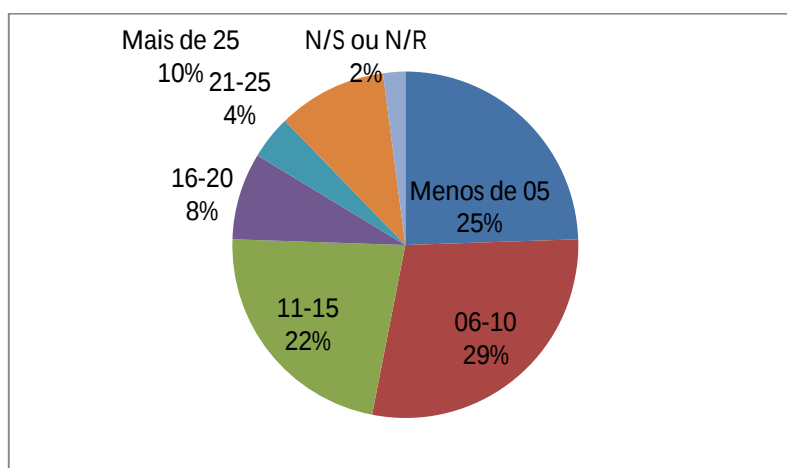


Gráfico 5 – Distribuição dos inquiridos relativamente ao tempo de serviço nas actuais funções

No que concerne ao tempo de serviço nas actuais funções e conforme o gráfico 5, verificámos que a maior percentagem (29%) situa-se entre os 6 e os 10 anos, seguindo-se-lhe 25% dos inquiridos que exercem as funções à menos de 5 anos. A desempenhar as funções entre os 11 e os 15 anos existem 22%, e entre os 16 e os 20 uma percentagem de 8%. Verifica-se ainda que 10% trabalha nas mesmas funções há mais de 25 anos e

somente 4% se situam na faixa entre os 21 e 25 anos. A média de anos de serviço nas actuais funções é de 11 anos.

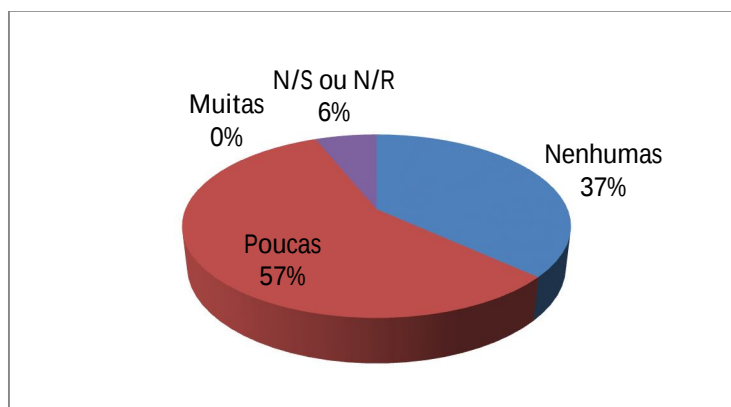


Gráfico 6 – Percentagem dos inquiridos relativamente às expectativas de progressão na carreira

Pela análise do gráfico 6 verifica-se que a maioria dos inquiridos (57%) possui poucas expectativas de progressão, e 37% não tem mesmo nenhuma perspectiva. Os restantes não sabem ou não respondem (6%).

5.2 REALIZAÇÃO E VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL

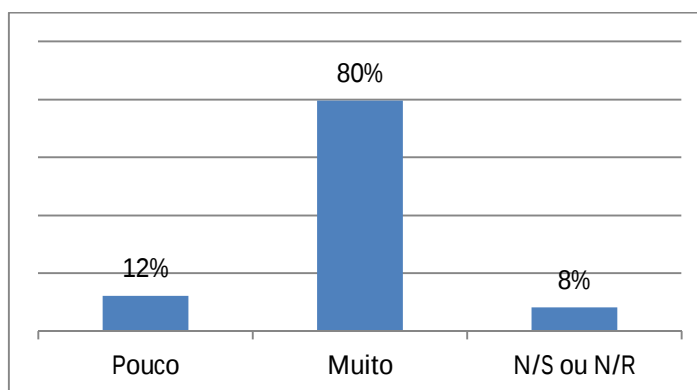


Gráfico 7 – Distribuição dos inquiridos relativamente ao gosto pelas funções que exercem

Relativamente ao gosto pelas funções que exercem e pela análise do gráfico 7, verificámos que a maioria (80%) respondeu gostar muito das suas funções e somente 12% respondeu gostar “pouco”. Quanto aos restantes inquiridos 8% optaram por não responder.

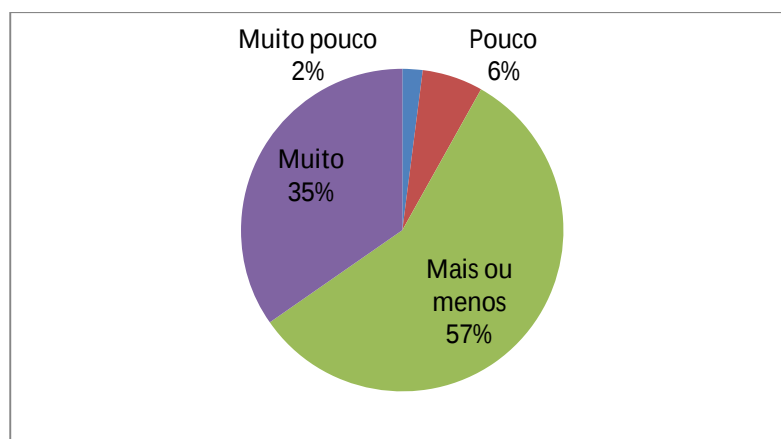


Gráfico 8 – Satisfação com o cargo / funções relativamente à sua realização e valorização profissional

Quando questionados sobre a satisfação com o cargo / funções que desempenham, tendo em conta a sua realização e valorização profissional, e após análise do gráfico 8, verifica-se que 57% dos inquiridos sente-se “mais ou menos” satisfeito; 35% respondeu que se sente “muito” satisfeito, enquanto 6% dos questionados refere que se sente “pouco” satisfeito com o seu cargo / funções. Dos questionados 2% referem sentirem-se “muito pouco” satisfeitos.

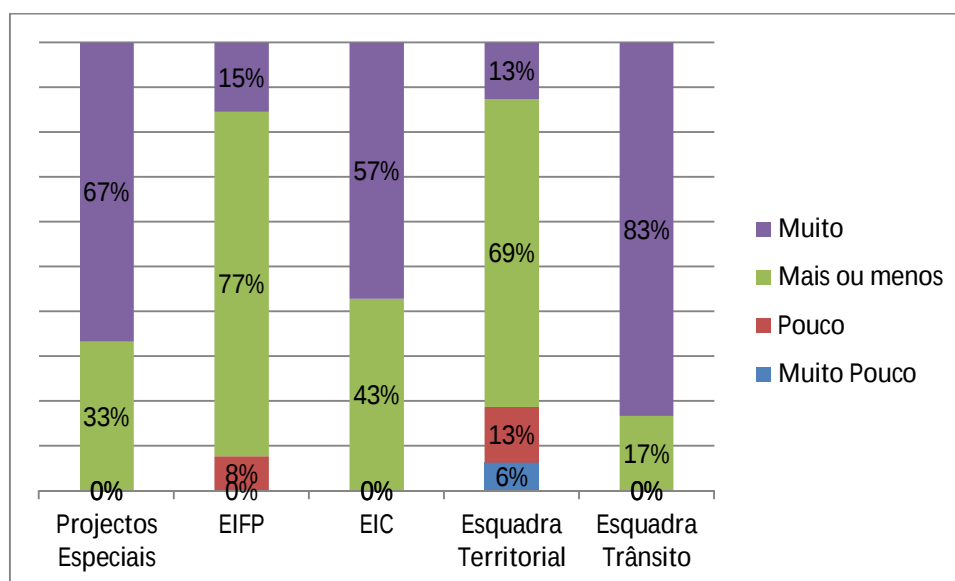


Gráfico 9 – Cruzamento das funções actuais com a satisfação com o cargo / funções

Cruzando-se as funções exercidas pelos inquiridos, com o gosto pelas mesmas, verifica-se através do gráfico 9 que de um modo geral, os inquiridos sentem-se satisfeitos com as funções desempenhadas, contudo também existem elementos pouco ou muito pouco satisfeitos com as suas funções. Esses elementos pertencem ao efectivo da Esquadra Territorial com 19% e da EIFP com 8%.

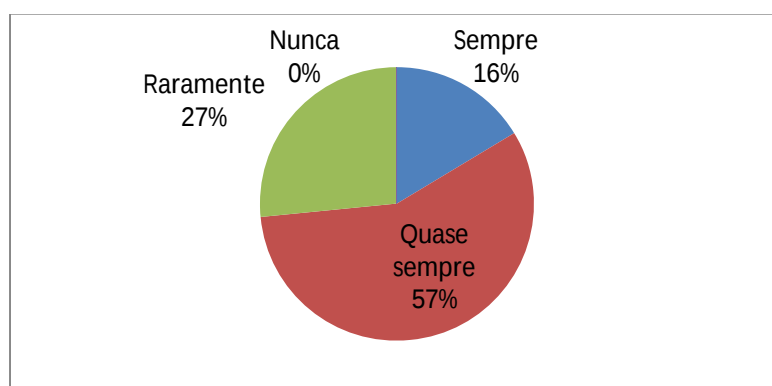


Gráfico 10 – Distribuição dos inquiridos em termos de sentimento de realização profissional

Conforme leitura do gráfico 10, verifica-se que 57% dos inquiridos sente que a sua função lhe dá “quase sempre” a satisfação da realização profissional; 27% dos questionados referem que “raramente” se sentem realizados profissionalmente com as suas funções, e 16% respondeu que se sentem “sempre” realizados profissionalmente.

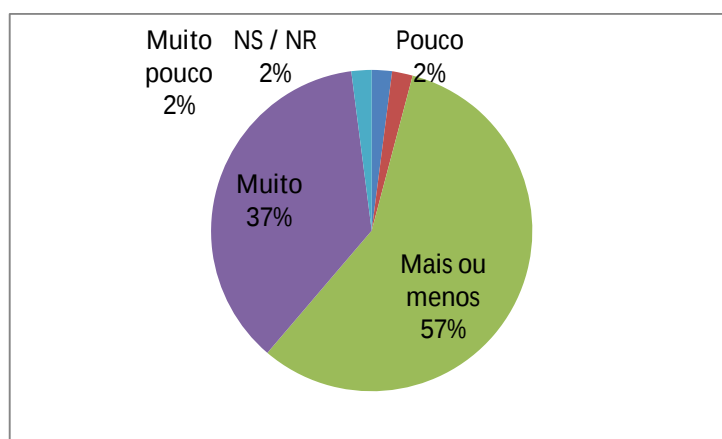


Gráfico 11 – Sentimento sobre a melhoria do trabalho dos inquiridos

Através da leitura do gráfico 11, podemos verificar que 57% dos inquiridos e relativamente à questão se pensa que o seu trabalho poderia ser melhorado, respondeu “mais ou menos”; 37% respondeu que poderia ser melhorado “muito”; 2% referiu que poderia ser “pouco” melhorado; e outros 2% disseram que “muito pouco” poderia ser melhorado.

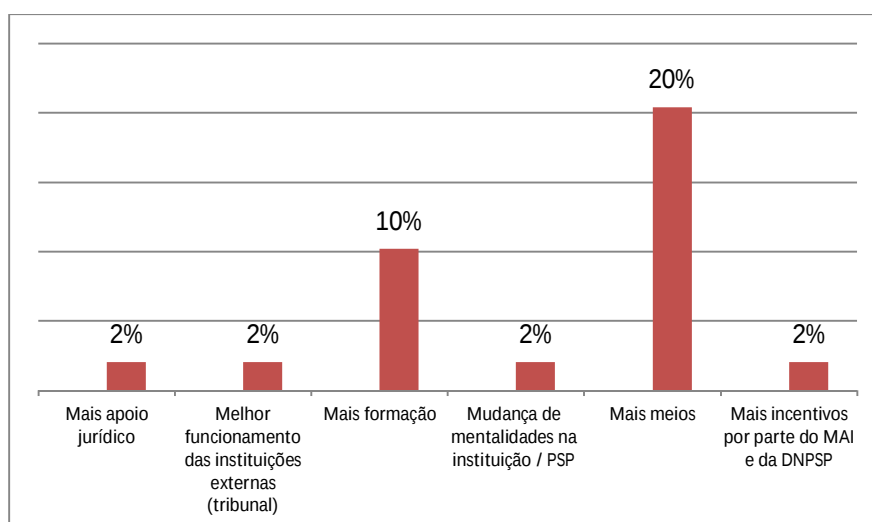


Gráfico 12 – Como poderia ser melhorado o trabalho realizado pelos inquiridos

Da presente amostra, pois só responderam 18 elementos à questão, e pelo que podemos constatar da análise ao gráfico 12, dos inquiridos, 20% refere que através de mais meios; 10% responde que através de mais informação; 8% repartidos em 4 vezes 2% respondem que através de mais apoio jurídico, melhor funcionamento das instituições externas (tribunal), mudança de mentalidades na instituição / PSP, mais incentivos por parte do MAI e da DNPSP.

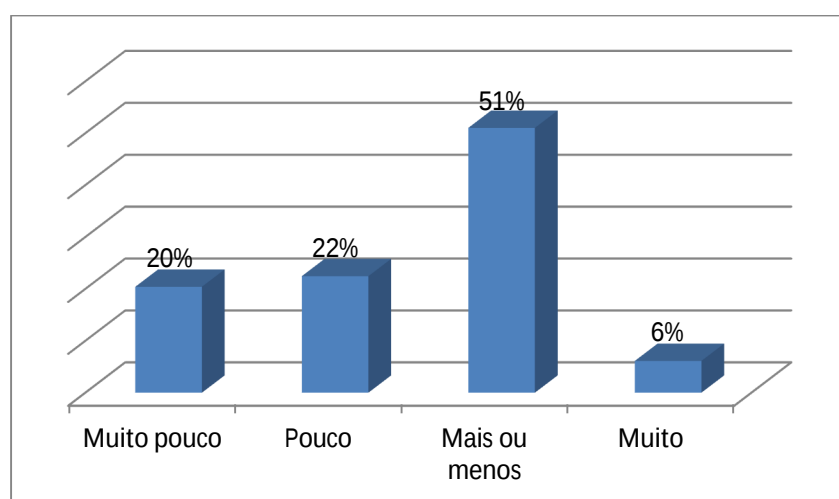


Gráfico 13 – Sentimento de valorização por parte da instituição para com os inquiridos

De acordo com o gráfico 13, e questionados quanto ao sentimento de valorização por parte da instituição, 51% dos inquiridos responderam que se sentem “mais ou menos” valorizados; responderam que se sentem “pouco” ou “muito pouco” valorizados pela instituição 22% e 20% respectivamente. Somente 6% da amostra referiu que se sente

“muito” valorizado pela instituição. Podemos resumir que 42% dos inquiridos têm o sentimento que a instituição lhes dá pouco ou muito pouco valor.

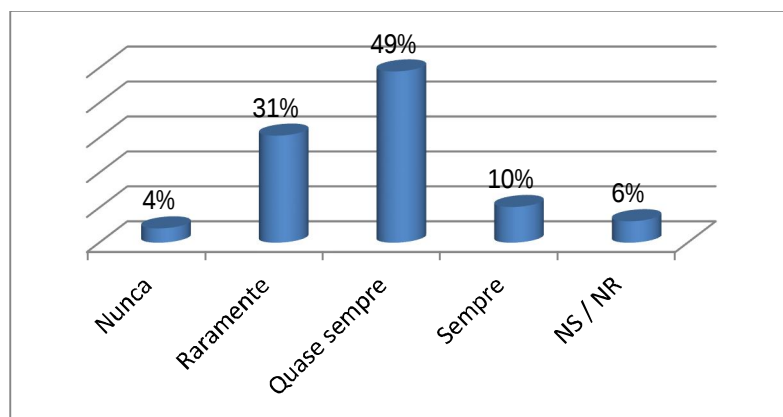


Gráfico 14 – Aproveitamento do potencial dos inquiridos

No que se refere à questão se os inquiridos pensam que o seu potencial de realização profissional tem sido devidamente aproveitado, 49% respondeu “quase sempre”; 31% frisou que “raramente”; 10% respondeu que “sempre”; 6% não sabe ou não responde e 4% referiu que “nunca”.

5.3 FACTORES MOTIVACIONAIS

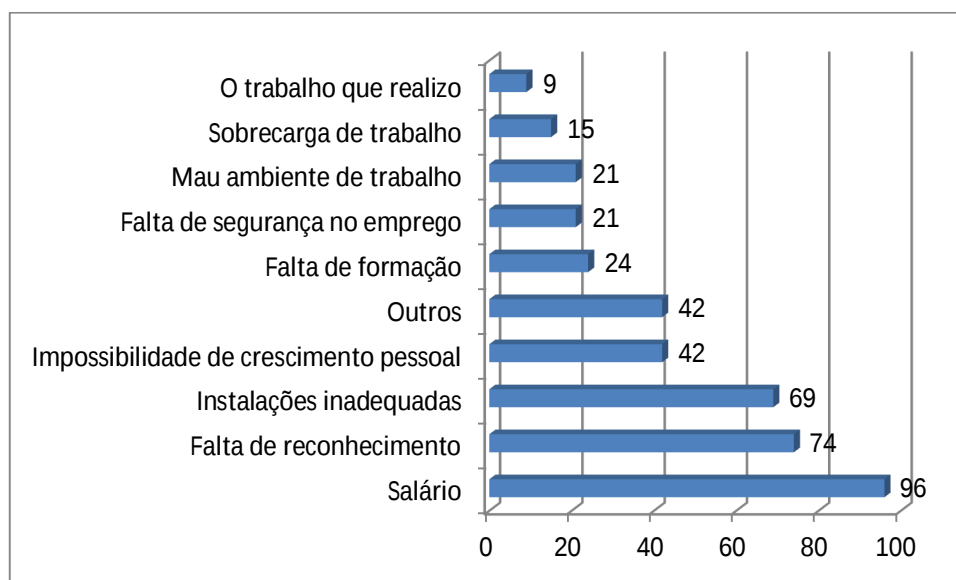


Gráfico 15 – Percepção dos factores que geram mais insatisfação nos formandos dos cursos

Nesta questão foi dado aos inquiridos a possibilidade de apontarem 3 factores que lhes giram mais insatisfação, para tal deveriam numerar de 1 a 3 as suas escolhas, sendo que o número 1 se refere ao factor de mais insatisfação, número 2 no segundo maior factor de insatisfação e o número 3 para o terceiro maior factor de insatisfação. Na análise das respostas foram tidos como factores de ponderação o seguinte: 1=9; 2=6; 3=3.

Da análise da questão verifica-se que as razões que geram mais insatisfação nos inquiridos, relativamente ao seu trabalho, como se pode verificar pela análise do gráfico 15, são o “salário”, seguindo-se-lhe a “falta de reconhecimento”, “instalações inadequadas” e “impossibilidade de crescimento pessoal”.

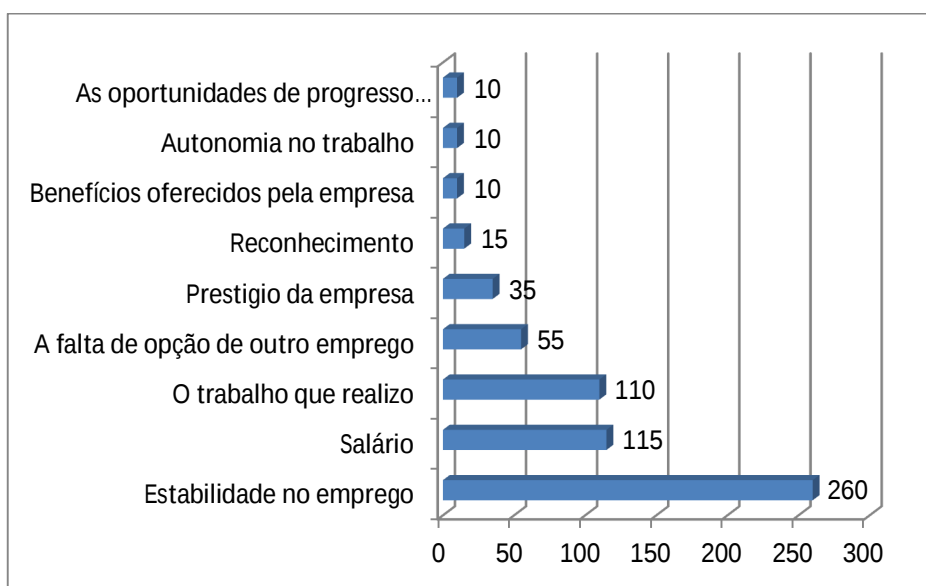


Gráfico 16 – Principais razões que levam os formandos a trabalhar na organização

Nesta pergunta foi dado a possibilidade aos inquiridos de apontarem as 2 principais razões, pelas quais trabalham na organização, colocando o número 1 na principal e número 2 na segunda mais importante. Na análise das respostas foram tidos como factores de ponderação o seguinte: 1=10; 2=5.

Relativamente a esta questão verifica-se que as razões porque trabalham na organização, e como se pode verificar pela análise do gráfico 16, são a “estabilidade no emprego”, seguindo-se-lhe o “salário” e o “gosto pelo trabalho que realiza”. Aparece como quarta razão a “falta de opção de outro emprego”.

5.4 FORMAÇÃO

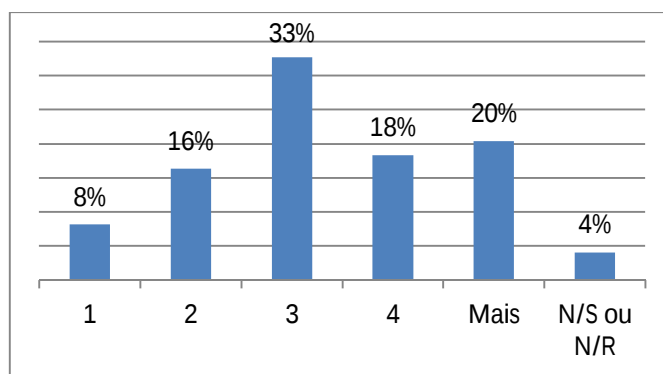


Gráfico 17 – Número de cursos frequentados pelos inquiridos nos dois últimos anos

De acordo com o gráfico 17e relativamente aos dois últimos anos, verifica-se que 33% dos inquiridos frequentou 3 cursos / ações de formação; 20% frequentou mais de 4 cursos ou ações de formação; frequentaram 4 ações 18%; dos inquiridos 16% frequentaram 2 e 8% participaram em 1 ação ou curso.

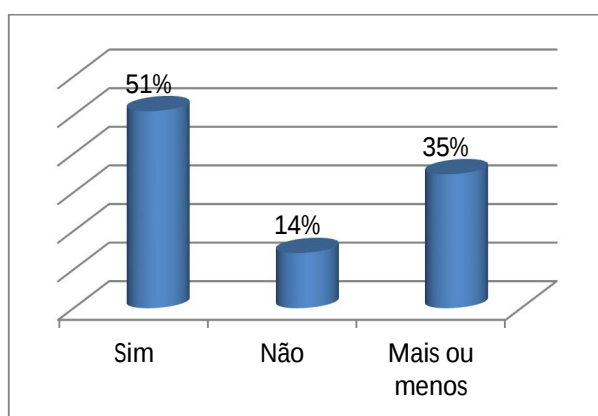


Gráfico 18 – A formação recebida foi a adequada

Através da análise do gráfico 18 verificámos que 51% dos inquiridos consideram que essa formação foi adequada; 35% considera essa formação “mais ou menos” e 14% acha que “não”.

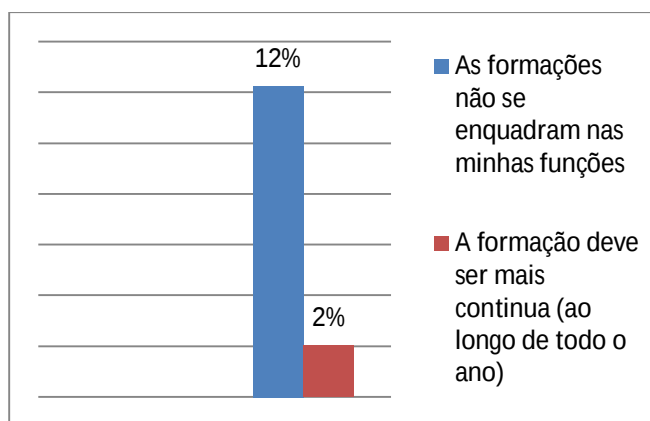


Gráfico 19 – Justificação pela qual os inquiridos consideram que a formação recebida não foi a adequada

Os 7 elementos policiais que responderam “não” à questão anterior (14%), podemos constatar da análise do gráfico 19 que 12% acha que o curso não se enquadra nas suas funções e 2% diz que a formação deve ser mais contínua (ao longo de todo o ano).

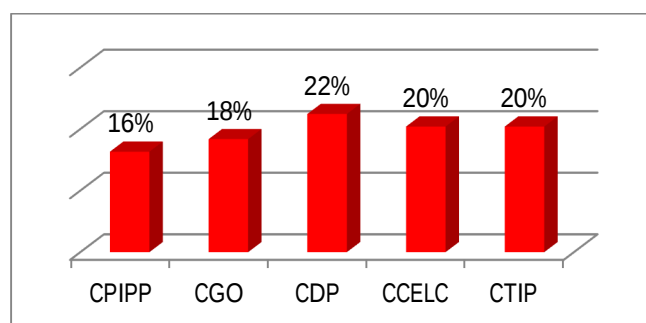


Gráfico 20 – Percentagem dos inquiridos por cada um dos cursos

No que concerne à percentagem de inquiridos por cada curso verifica-se que o CDP teve 22% do total dos inquiridos, seguindo-se os cursos CCELC e CTIP com 20%; o CGO contribuiu com 18% e o CPIP com 16%.

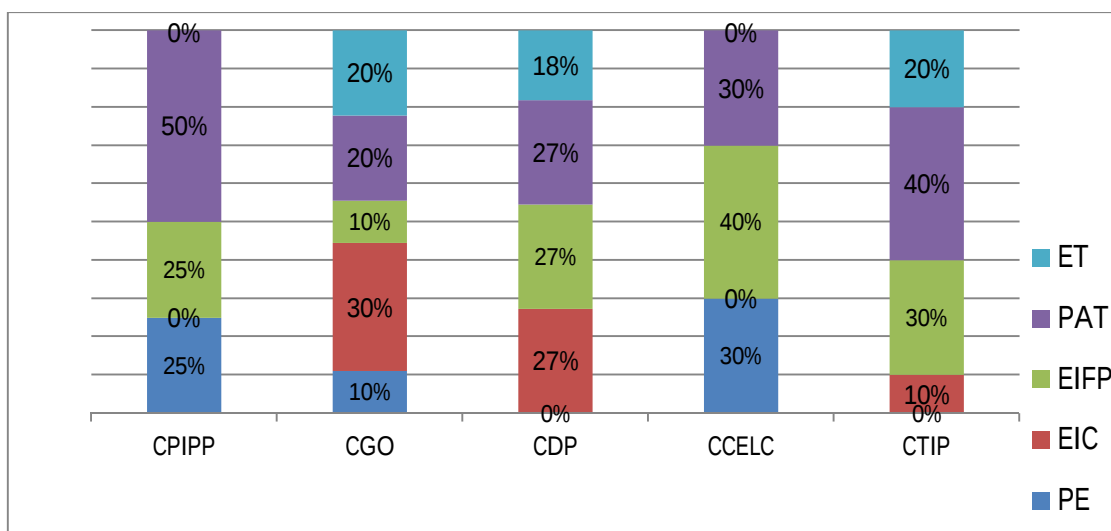


Gráfico 21 – Percentagem de elementos de cada esquadra para cada um dos cursos

Pela leitura do gráfico 21, verifica-se a maior percentagem dos formandos pertencem às esquadras territoriais, o que é justificável facto de terem um efectivo maior. O inverso também se verifica com os elementos dos projectos especiais que são em menor número.

Desta análise podemos ainda verificar que foram nomeados mais elementos dos Projectos Especiais (30%) para um curso de trânsito (CCELC), do que para o curso que á priori tem mais a ver com as suas funções, como é o caso do CPIPP (25%). Verifica-se também que do efectivo das Esquadras de Trânsito não foi nomeado nenhum elemento para o respectivo curso.

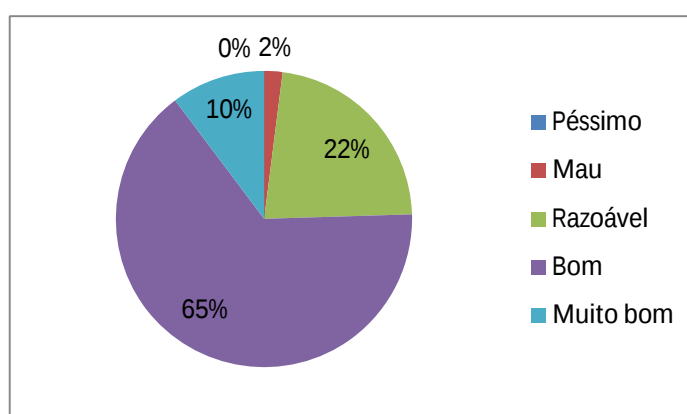


Gráfico 22 – Caracterização dos resultados do último curso frequentado, em termos profissionais

Conforme a leitura do gráfico 22, verifica-se a maioria dos inquiridos (65%) considera o curso “bom”; 22% considera-o “razoável” e 10% acha-o “muito bom”. Salienta-se o facto de 2% o achar “mau”.

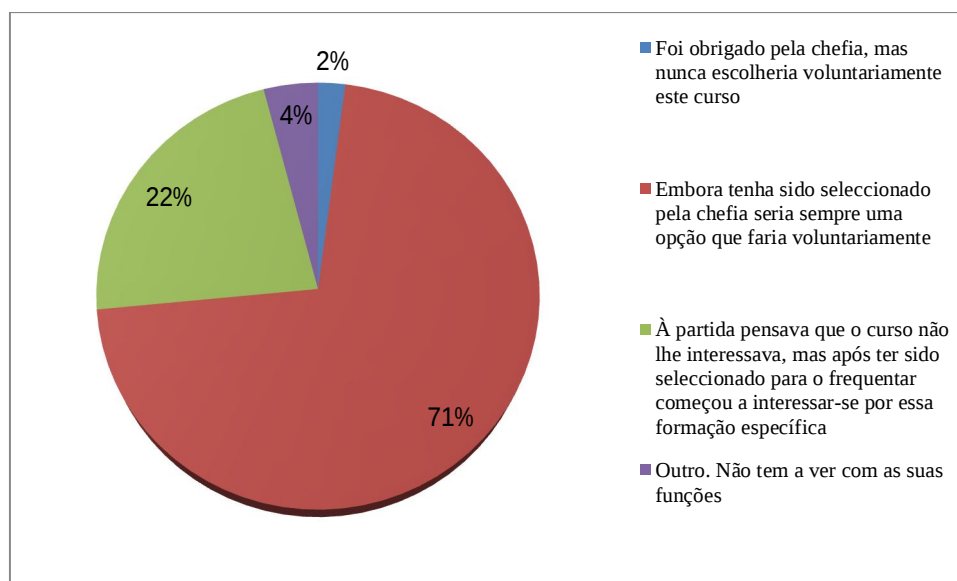


Gráfico 23 – Motivação face à frequência do curso / formação

De acordo com o gráfico 23, verifica-se a maioria dos inquiridos (71%) respondeu que “embora tenha sido seleccionado pela chefia seria sempre uma opção que faria voluntariamente”; 22% responderam que “à partida pensava que o curso não lhe interessava, mas após ter sido seleccionado para o frequentar começou a interessar-se por essa formação específica”; 4% refere “outro: não tem a ver com as suas funções” e 2% diz que “foi obrigado pela chefia, mas nunca escolheria voluntariamente este curso”.

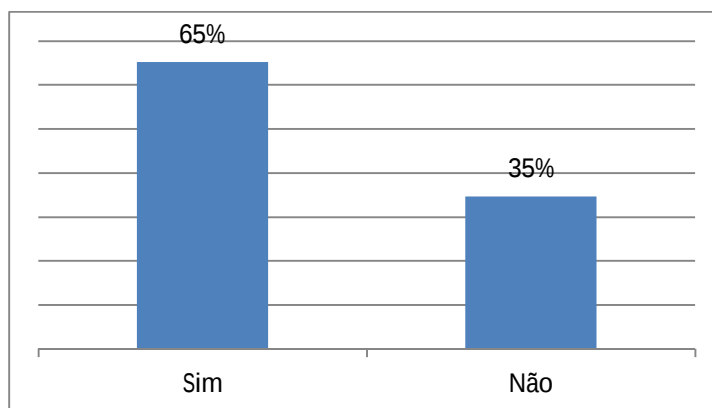


Gráfico 24 – Distribuição de documentação relativamente ao curso

Pela análise do gráfico 24, constata-se que a maioria dos inquiridos (65%) respondeu que “sim”, enquanto 35% diz que não recebeu documentação.

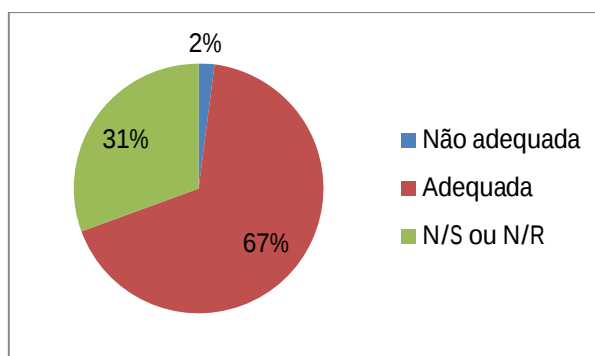


Gráfico 25 – Pertinência da documentação distribuída

Conforme leitura do gráfico 25, verifica-se 67% dos inquiridos considera a documentação distribuída adequada; 31% respondeu que não sabe ou não responde e apenas 2% a acha não adequada.

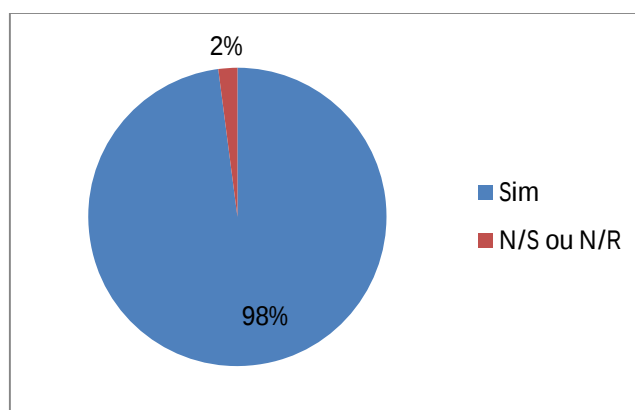


Gráfico 26 – Explicitação dos objectivos pelo formador

Pelo que podemos verificar da leitura do gráfico 26, relativamente à explicitação dos objectivos por parte do formador, a quase totalidade dos inquiridos (98%) responderam que “sim”. Apenas 2% disse não saber ou não responder.

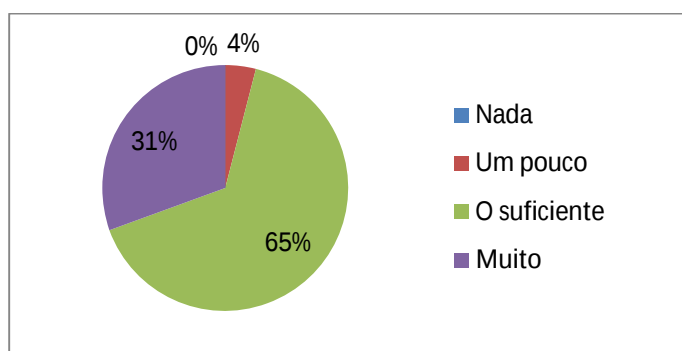


Gráfico 27 – Opinião dos inquiridos relativamente ao ajustamento da metodologia aos objectivos do curso

Após análise do gráfico 27, e relativamente ao ajuste da metodologia utilizada, verificámos que 65% dos inquiridos respondeu que foi o “suficiente”; 31% considera “muito” ajustada a metodologia e 4% achou a metodologia “um pouco” ajustada.

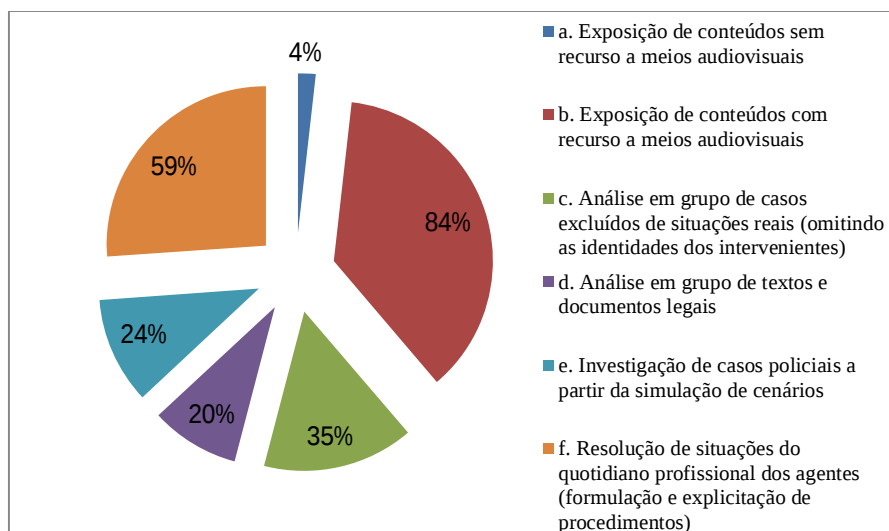


Gráfico 28 – Estratégias utilizadas pelo formador(poderia ser assinalada mais que uma opção)

No que diz respeito às estratégias utilizadas pelo formador e pela análise do gráfico 28, verifica-se que a maioria dos inquiridos respondeu que a “exposição de conteúdos com recurso a meios audiovisuais” e a “resolução de situações do quotidiano profissional dos agentes (formulação e explicitação de procedimentos)” com uma percentagem de 84% e 59% respectivamente; segue-se com 35% a “análise em grupo de casos excluídos de situações reais (omitindo as identidades dos intervenientes)” e com 24% a “investigação de casos policiais a partir da simulação de cenários”; por último é referido a “análise em grupo de textos e documentos legais” com 20% e a “exposição de conteúdos sem recurso a meios audiovisuais” com 4%.

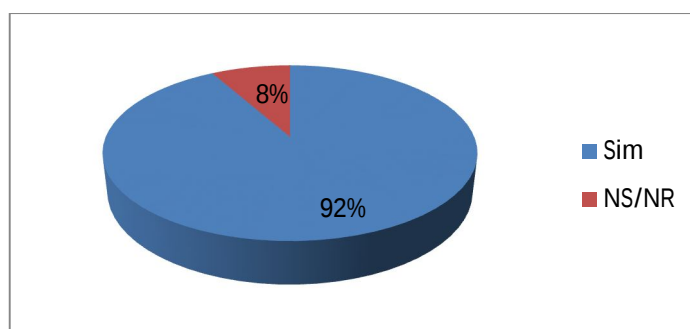


Gráfico 29 – Opinião sobre a preparação dos formadores

No que se refere à opinião sobre a preparação dos formadores, e pela análise do gráfico 29, verifica-se a quase totalidade dos inquiridos consideram que sim e 8% referem não saber ou não responder.

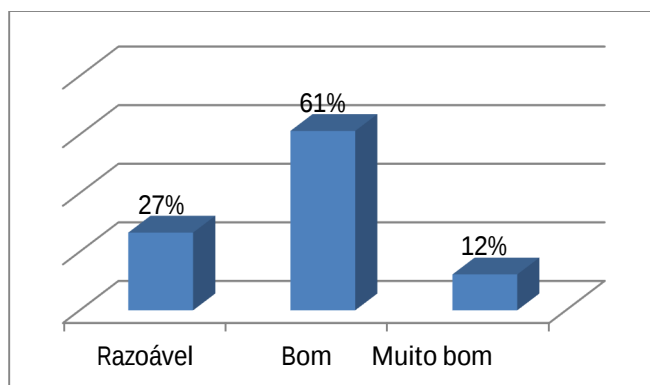


Gráfico 30 – Empenho e motivação dos inquiridos relativamente ao curso

Pela análise do gráfico 30, e no que se refere ao empenho / motivação dos inquiridos relativamente ao curso, constata-se um “bom” empenho em 61% dos inquiridos e 27% acha que teve um empenho ou motivação “razoável”. Apenas 12% considerou o seu empenho / motivação “muito bom”.

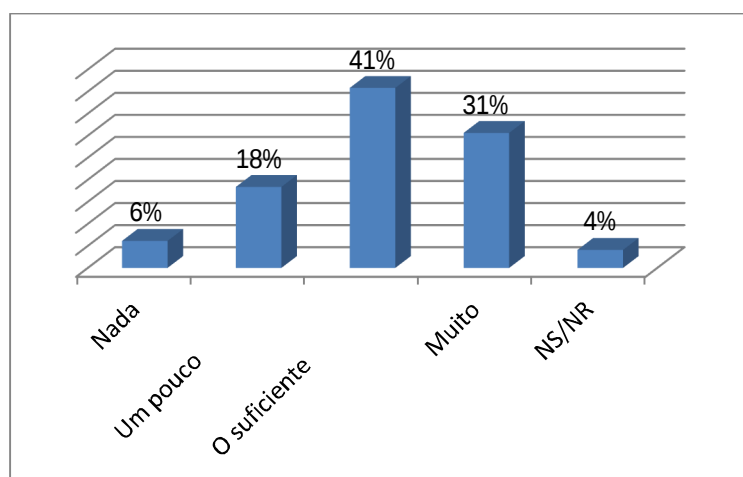


Gráfico 31 – Importância da formação para as suas funções

Quando questionados sobre a capacitação da formação para as funções que exercem, e tendo por base o gráfico 31, apurou-se que 41% respondeu “o suficiente” e 31% afirmou ser “muito”. Contudo, 18% refere “um pouco” e 6% respondeu que “nada”. Os restantes 4% referiram não responder ou não saber.

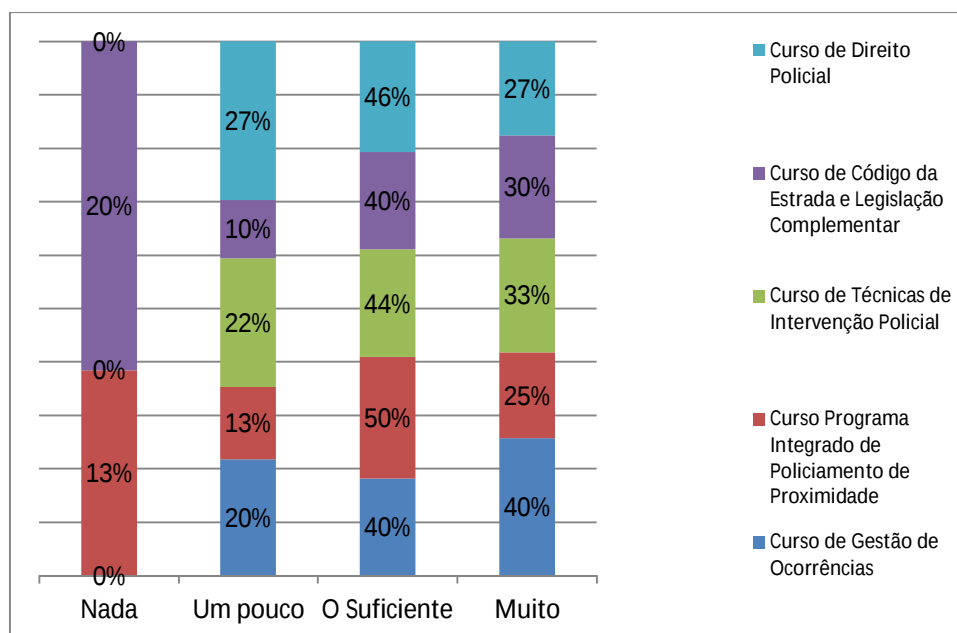


Gráfico 32 – Cruzamento das respostas do último curso que os formandos receberam com a mais valia para a execução do seu trabalho.

Da análise do gráfico 32, podemos verificar que os cursos que tiveram alguém a responder que o curso não contribuiu “nada” para as suas funções foram o curso CELC (20%) e o curso de PIPP (13%). O curso que mais contribuiu para uma melhor preparação dos formandos foi o de Gestão de Ocorrências (40%).

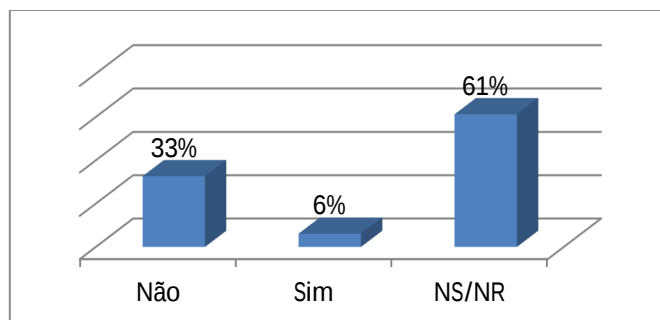


Gráfico 33 – Conhecimento sobre a existência de critérios de selecção

Pela análise do gráfico 33, relativamente ao facto de terem conhecimento se existem ou não tidos em conta alguns critérios de selecção para a frequência dos cursos, a maioria (61%) responderam não saber ou não responderam. Já 33% referiram que não existem quaisquer critérios de selecção e apenas 6% dizem haver alguns critérios.

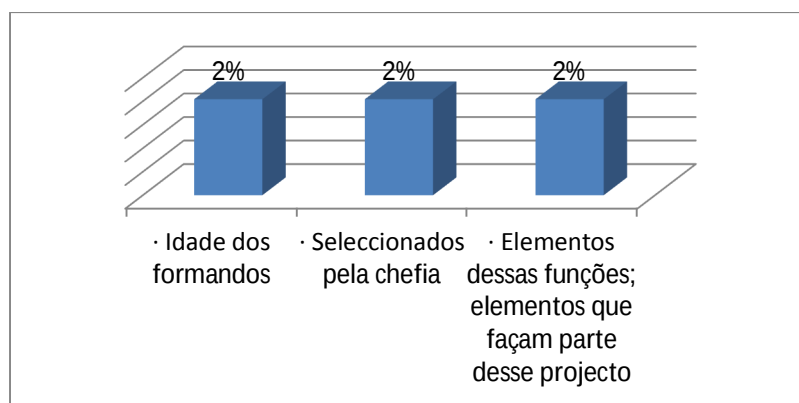


Gráfico 34 – Critérios de seleção para os cursos

Dos elementos policiais que responderam “sim” na questão anterior, no que diz respeito à existência de alguns critérios de selecção para a frequência dos cursos, as suas opiniões são distribuídas (2%) por 3 critérios: a idade dos formandos; são seleccionados pela chefia; elementos dessas funções (elementos que fazem parte desse projecto).

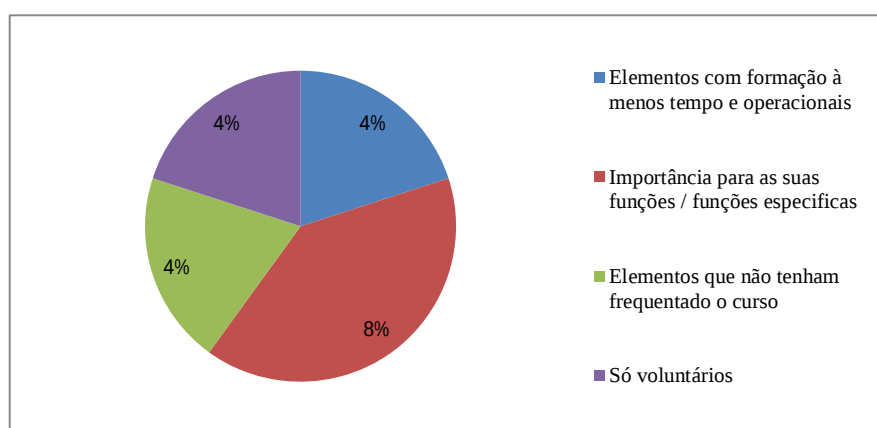


Gráfico 35 – Opinião dos inquiridos sobre quais os critérios de selecção a ter em conta

Quando questionados a darem a sua opinião sobre quais os critérios de selecção a ter em conta para a frequência dos cursos, somente 20% responderam. Assim, pela análise do gráfico 35, verifica-se que 8% do total dos inquiridos refere que os critérios devem ter a ver com a importância para as suas funções; 4% dizem que “elementos com formação à menos tempo e operacionais”; 4% referem “elementos que não tenham frequentado o curso” e 4% que os cursos devem ser só para “voluntários”.

5.5 CONDIÇÕES FÍSICAS DA FORMAÇÃO

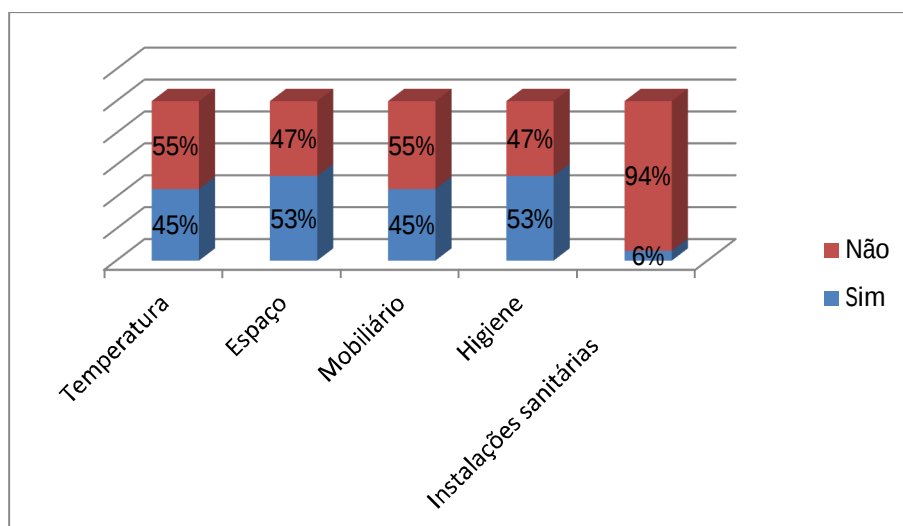


Gráfico 36 – Parecer dos inquiridos relativamente às condições físicas da sala de formação

Relativamente à satisfação das condições físicas da sala de formação, e pela análise do gráfico36, verificamos que em relação à “temperatura” 55% dos questionados respondeu que não as acha satisfatórias e 45% respondeu que sim; em relação ao “espaço” da sala de formação 53% acha-o satisfatório e 47% tem opinião inversa; quanto ao “mobiliário” 55% dos inquiridos não está satisfeito, pelo contrário 45% acha que sim; no que diz respeito à “higiene” 47% têm opinião negativa e 53% positiva; relativamente às “instalações sanitárias” quase a totalidade dos inquiridos tem uma opinião negativa em relação às mesmas e somente 6% respondeu de forma positiva.

5.6 CONTRIBUTO DA FORMAÇÃO NO ENRIQUECIMENTO DO FORMANDO

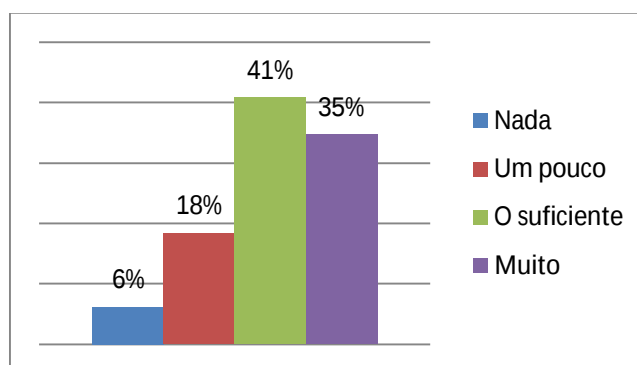


Gráfico 37 – Opinião dos inquiridos relativamente ao contributo da formação para o seu enriquecimento pessoal

De acordo com o gráfico 37, e no que diz respeito à opinião dos inquiridos sobre qual o contributo do último curso frequentado para o seu enriquecimento pessoal, verifica-se que 41% respondeu o “suficiente” e 35% referiu mesmo “muito”. Dos inquiridos 18% referem que contribuiu “um pouco” e 6% referem que não contribuiu “nada”.

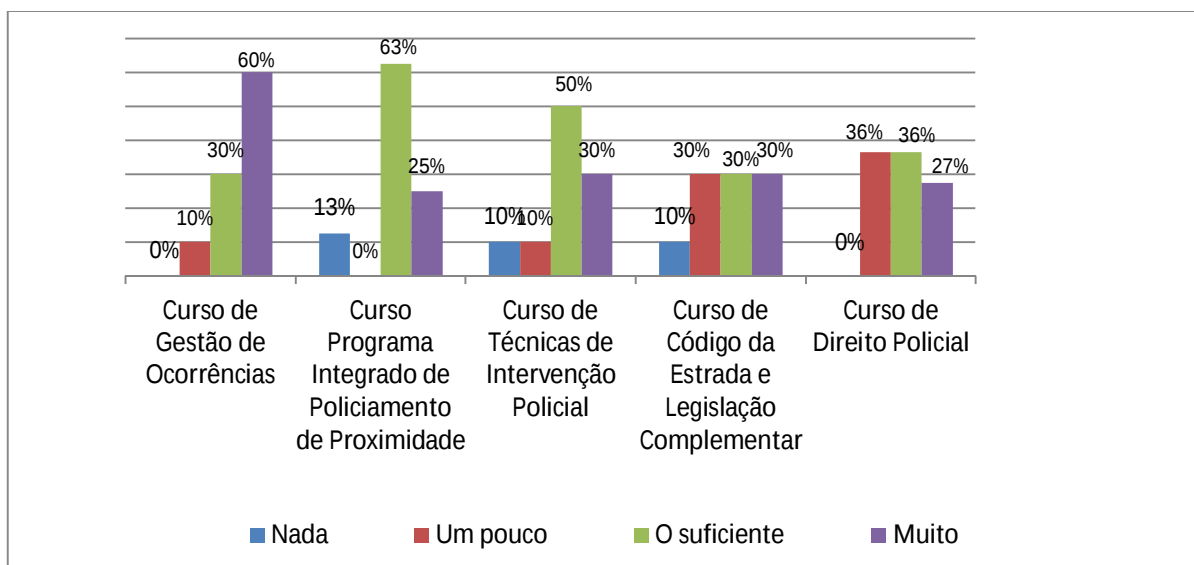


Gráfico 38—Contributo de cada um dos cursos para o enriquecimento pessoal dos formandos

De acordo com o gráfico 38, na opinião dos formandos, constata-se que os cursos que menos contribuíram para o seu enriquecimento pessoal foram o curso de Direito Policial, com 36% dos inquiridos a indicar pouco ou nenhum enriquecimento e o Curso de Código da Estrada e Legislação Complementar em que 40% dos formandos considera que esse curso contribuiu pouco ou nada para o seu enriquecimento pessoal. Inversamente o curso que mais contribuiu para o seu enriquecimento pessoal foi curso de Gestão de Ocorrências com 90% a responderem que contribuiu o suficiente ou muito.

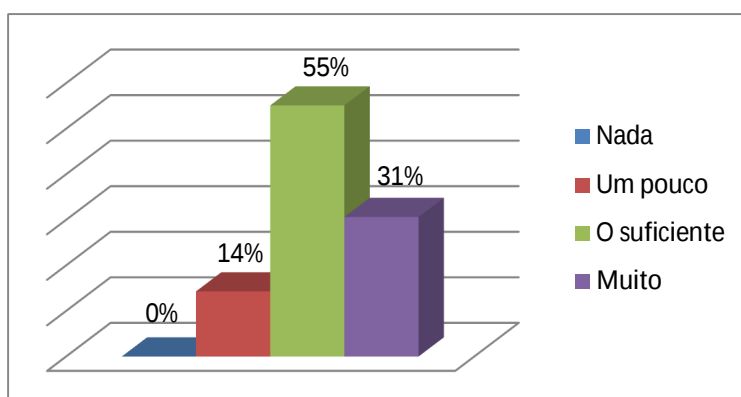


Gráfico 39 – Sentimento dos inquiridos relativamente ao contributo da formação para o seu enriquecimento técnico

No que respeita à sensação dos inquiridos sobre qual o contributo para o seu enriquecimento técnico, constata-se que 55% respondeu o “suficiente” e 31% referiu mesmo “muito”. Dos questionados 14% referem que contribuiu “um pouco” e ninguém referiu que não contribuiu “nada”.

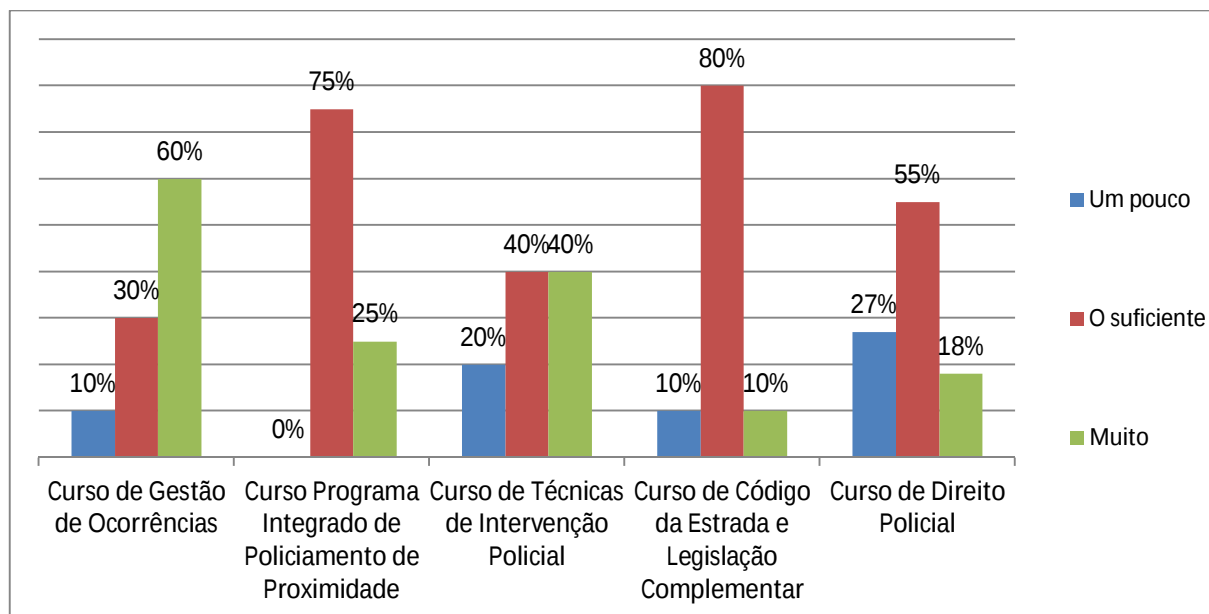


Gráfico 40 – Contributo de cada um dos cursos para o enriquecimento técnico dos formandos

De acordo com o gráfico 40, na opinião dos formandos, o curso que menos contribuiu para o seu enriquecimento técnico foi o de Direito Policial, com 27% dos inquiridos a responder pouco. O que mais contribuiu para o seu enriquecimento técnico foi o curso de Programa Integrado de Policiamento de Proximidade, com 100% dos inquiridos a responderem o suficiente ou muito.

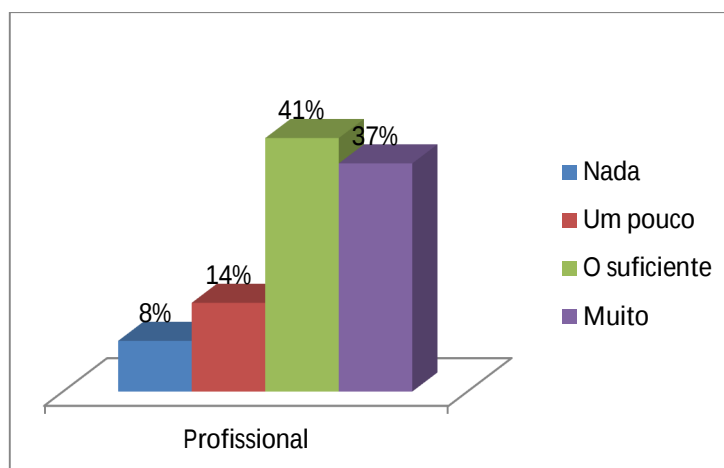


Gráfico 41 – Percepção dos inquiridos relativamente ao contributo da formação para o seu enriquecimento profissional

De acordo com o gráfico 41, e sobre a questão sobre qual o contributo para o seu enriquecimento profissional, verifica-se que 41% respondeu o “suficiente” e 37% referiu mesmo “muito”. Dos inquiridos ainda, 14% referem que contribuiu “um pouco” e 8% referem que não contribuiu “nada”.

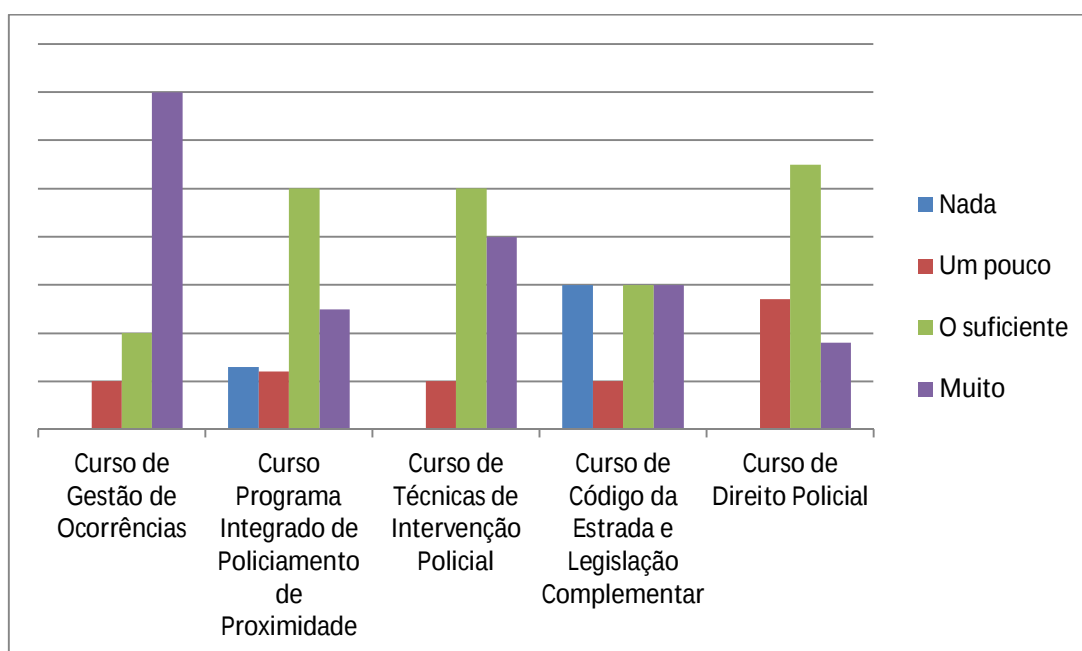


Gráfico 42 – Contributo de cada um dos cursos para o enriquecimento profissional dos formandos

De acordo com o gráfico 42, na opinião dos formandos, o curso que menos contribuiu para o seu enriquecimento profissional foi o de Código da Estrada e Legislação Complementar, com 40% dos inquiridos a responder pouco ou nada. Os que mais

contribuíram para o seu enriquecimento profissional foram os cursos de Gestão de Ocorrências e o de Técnicas de Intervenção Policial, com 90% cada.

5.7 SUGESTÕES PARA MELHORIA DOS CURSOS E DA PROFISSÃO

Questões	Categorias	Unidade de Registo	N.º Registos
Sugestões para melhorar o curso / formação	Melhores condições da sala e sanitários	"...melhores instalações..." "...local adequado para o funcionamento do curso..." "...sala sem condições físicas necessárias..." "...melhoramento da sala de aulas..." "...sala com mais condições em especial sanitários..."	10
	Mais exemplos/ casos práticos	"...mais exemplos práticos..." "...mais casos, pois só assim se faz a perfeição..." "...situações práticas..." "...exemplos com aulas práticas..."	7
	Maior carga horária	"...mais horas..." "Mais horas de instrução..."	6

		“Mais tempo de curso...”	
		“Curso mais extenso...”	
	Apoio com manuais / documentação	“...mais documentação...” “Documentação e apoio de manuais...”	6
	Acções mais frequentes	“As acções de formação serem mais frequentes...” “Actualizações constantes...” “Continuidade na formação...”	4
	Frequência do curso por elementos com interesse específico no mesmo	“Frequência do curso por elementos que estejam mesmo interessados no mesmo.” “...dado fim de 26 anos de serviço, com quase 53 anos de idade o interesse é pouco...” “Falar sobre o que realmente interessa no dia a dia...”	3
	Menor carga horária	“...menor tempo de formação.”	1

Quadro n.º 1 – Categorização das respostas à questão n.º 9 (respondida por 27 elementos)

Relativamente a sugestões para melhorar o último curso que frequentaram 22 (45%) dos inquiridos optou por não responder. Dos que responderam, alguns mencionaram mais que uma categoria, mas a que mais referiram foi as condições deficitárias da sala de formação, nomeadamente a falta de instalações sanitárias com 10 citações. Seguiu-se, apontado por 7 vezes o querer mais exemplos práticos. Uma maior carga horária para o

curso e mais apoio com manuais e documentação foi referido por 6 vezes cada. Com 4 referências é apontada a categoria “acções mais frequentes”. Fazem referência que o curso só deve ser frequentado por elementos com interesse específico no curso 3 elementos. Somente um elemento refere uma carga horária menor.

Questões	Categorias	Unidade de Registo	N.º Registos
Preferência por cursos / acções a frequentar	Técnicas de intervenção policial (TIP)	“Cursos no âmbito da intervenção...” “Técnicas de intervenção policial...” “...técnicas policiais...” “Mais formação de intervenção com simulação de cenários...”	12
	Curso de Investigação Criminal	“...formação em matéria criminal e investigação...” “... investigação criminal ...” “Curso de investigação criminal...” “... investigação e fiscalização...”	7
	Gestão de ocorrências	“...ocorrências policiais...” “Gestão de ocorrências...”	6

		“...situações que possam ocorrer no dia a dia...”	
	Formação de trânsito	“Curso de trânsito e formação prática de trânsito...” “...formação de trânsito...” “Matéria no âmbito da legislação estradal”	6
	Frequentar cursos que tenham a ver com as minhas funções	“...todos o que tenham a ver com o meu serviço...” “...nas áreas relacionadas com as funções que desempenho.” “...cursos relacionados com as funções que desempenho...”	4
	Actualizações das matérias dadas / curso de reciclagem	“Actualizações da matéria policial dada...” “... aperfeiçoamento da matéria policial...”	3
	Código Penal e Processo Penal / Direito Penal	“Direito policial...” “Código de Processo Penal” “Curso de Direito Penal...”	3
	Manutenção	“Curso de manutenção	

	física e defesa pessoal	física...” “...técnicas de defesa pessoal...”	3
	Nenhum	“...neste momento nenhum...” “...já frequentei bastantes cursos, neste momento considero-me satisfeito” “...neste momento devem-se incentivar os que estão no início da carreira...”	3
	Fiscalização policial	“...na área da fiscalização, nomeadamente ambiente, estabelecimentos e segurança privada...” “...formação de processos de contra-ordenação...”	3
	Recolha de vestígios lofoscópicos	“...recolha de vestígioslofoscópicos...”	3
	Todos	“...todos os cursos disponíveis.”	1

Quadro n.º 2 – Categorização das respostas à questão n.º10 (respondido por 35 elementos)

No que se refere à questão sobre a preferência por cursos ou acções a frequentar 14 dos elementos (29%) não responderam. Daqueles que responderam, e poderiam referir mais que uma opção, a maior incidência (12) refere-se ao curso de técnicas de intervenção policial, seguido pelo curso de investigação criminal (7). Com 6 citações cada, são mencionados o curso de gestão de ocorrências e o de trânsito. Referem que desejam frequentar cursos que tenham a ver com as suas funções 4 inquiridos. Com 3 apontamentos cada, são citados as actualizações das matérias dadas, o curso de direito policial, a manutenção física e defesa pessoal, a fiscalização policial, a recolha de vestígios lofoscópicos e, também 3 dos inquiridos mencionam que não desejariam frequentar qualquer tipo de curso. Com uma resposta foi mencionado por um elemento que gostaria de frequentar todos os cursos.

5.8 COMENTÁRIO AOS DADOS

Após enquadramento teórico da problemática em estudo e termos recolhido dados através dos questionários realizados aos formandos dos diversos cursos de formação contínua e especialização, ministrados no CD de Portalegre, em seguida iremos proceder ao comentário dos resultados anteriormente apresentados.

Quanto à sua caracterização:

- No que diz respeito à idade verifica-se que quase um terço dos inquiridos (30%) tem mais de 45 anos de idade e 20% possui mais de 50 anos. Em contra partida só existem 10% com menos de 35 anos de idade. Resulta desta análise que estamos perante um leque de formandos com alguns anos, no qual a média de idades é de 43 anos.
- Quanto às habilitações literárias embora 51% dos inquiridos possuam o 12.º ano, também se verifica que 12% possui o 6.ºano ou menos (6% só tem o 4.º ano), o que atendendo que estamos no século XXI é realmente um valor muito baixo de escolaridade.
- O tempo de serviço e a idade dos inquiridos andam de alguma forma relacionados, mais idade, mais tempo de serviço. Não existe nenhum inquirido com menos de 11 anos de serviço e com menos de 15 anos somente 31%. Resulta desta análise que os agentes têm muita experiência. Facto que também se verifica no tempo que desempenham as actuais funções, pois 73% dos inquiridos exercem essas funções há mais de 6 anos. Se isso resulta de um melhor desempenho, seria objecto de um futuro estudo.

- Quanto às expectativas de progressão verifica-se que os inquiridos possuem poucas ou nenhuma expectativas de progressão (94%), o que nos leva a acreditar numa grande desmotivação por parte dos mesmos.

Relativamente à sua realização e valorização profissional:

- No que diz respeito ao gosto pelas funções, uma grande maioria revela que gosta muito (80%) das funções que exerce e somente 12% refere gostar pouco.

- Relativamente à satisfação que lhes é transmitida pelo cargo que ocupam em termos de realização e valorização profissional verifica-se que a maioria quase sempre ou sempre, se sentem satisfeitos. Contudo, mais de um quarto dos inquiridos diz que só raramente se sentem realizados, que também é um valor alto.

- Quanto à melhoria do seu trabalho a maior percentagem refere que através de mais meios e de mais informação. Este ponto leva-nos a pensar na existência de uma falha de comunicação.

- Na questão sobre o sentimento de valorização por parte da instituição para com os inquiridos a maioria refere que se sentem mais ou menos valorizados (51%), sendo que 42% se sentem pouco ou mesmo muito pouco valorizados. É de realçar que somente 6% se sentem muito valorizados, valor que nos parece baixo. Mais uma vez a insatisfação impera.

- No que se refere ao aproveitamento do potencial dos inquiridos quase metade dos mesmos sente que é aproveitado quase sempre (49%), mas 34% dizem que raramente ou nunca e só 10% acham que o seu potencial é sempre aproveitado facto que deveria ser mais explorado tendo em vista um melhor servir a causa pública.

No que se refere aos factores motivacionais e que geram mais ou menos motivação, podemos verificar:

- Quanto aos factores que geram maior insatisfação nos inquiridos surge em primeiro lugar os salários e posteriormente a falta de reconhecimento. Seguem-se as instalações inadequadas e a impossibilidade de crescimento pessoal.

- No que se refere às principais razões que leva os inquiridos a trabalhar na instituição apontam como razões a estabilidade de emprego e o salário auferido. Realce-se o facto de aparecer como terceiro factor o gosto pelo trabalho que realizam, o que já era do nosso conhecimento.

Quanto à formação verifica-se:

- Na questão sobre o número de curso ou ações frequentadas verifica-se que existe um número considerável de formação que foi ministrada aos inquiridos, pois cerca de 38% (19 elementos) frequentaram 4 cursos ou mais nos dois últimos anos. Contudo, constata-se que enquanto esses 19 inquiridos frequentaram mais de 4 cursos os restantes

185 elementos do Comando de Portalegre não frequentaram qualquer curso, o que nos leva a pensar que a formação não é distribuída de uma forma equitativa.

- Analisando-se se a formação recebida foi adequada a maioria acha que sim (51%), mas uma percentagem considerável respondeu que foi mais ou menos e outros referiram mesmo que não (16%). A justificação dada pelos inquiridos que responderam negativamente deve-se ao facto da formação ministrada não se enquadrar com as funções que desempenham.

- Relativamente ao último curso frequentado e em termos de utilidade para o seu desempenho profissional a maioria (65%) considera que o curso foi bom, mas uma larga percentagem também o achou somente razoável ou mesmo mau. Quanto à resposta de muito bom só 1% assim o caracterizaram. O que nos leva a questionar se a formação ministrada se enquadra realmente nas funções de cada elemento.

- Reforça a ideia anterior, após cruzarmos o contributo em termos de elementos para cada um dos cursos verificamos que em alguns cursos específicos para determinadas funções, como é o caso do curso PIPP e do curso CELC, não foram respeitadas essas especificidades. O curso de trânsito não foi frequentado por nenhum elemento da Esquadra de Trânsito, e para o curso de policiamento de proximidade foram nomeados poucos elementos dos projectos especiais.

- Quanto à motivação na frequência desse curso constata-se que a grande maioria (93%) foi obrigado pela chefia e acabaram, uns por gostar e outros por já manifestarem interesse anteriormente pelo curso. Uma pequena percentagem refere que também foi obrigado e nunca escolheriam esse curso até porque não tem nada a ver com as suas funções.

- Relativamente à documentação fornecida e sua pertinência, de uma forma geral, contacta-se que a mesma foi a adequada.

- No que diz respeito à explicitação dos objectivos pelos formadores é unânime a resposta que os mesmos explicaram quais os objectivos que se pretendia com o curso.

- Já no que se refere ao ajuste da metodologia aos objectivos do curso constata-se que a maioria respondeu ter sido o suficiente ou muito ajustada.

- Quanto às estratégias mais utilizadas pelos formadores foi a exposição de conteúdos com recurso a meios audiovisuais e a resolução de situações do quotidiano profissional dos agentes.

- Os inquiridos têm opinião que os formadores se encontravam bem preparados.

- Relativamente à motivação e empenho dos inquiridos face ao curso, a maioria respondeu que foi bom, mas há a salientar que uma percentagem considerável respondeu

que foi razoável, o que denota alguma desmotivação e que poderiam empenhar-se mais. Só 12% considerou o seu empenho muito bom.

- Na questão sobre a importância da formação do último curso frequentado para as suas funções não chega a metade que referem o suficiente (41%), e somente 31% dizem que o curso teve muita importância. Salienta-se o facto de 24% responder um pouco ou mesmo nada. Este poderá estar relacionado com o facto de os elementos serem obrigados a frequentar os cursos e, estes não terem nada a ver com as suas funções.

- Relativamente aos critérios de selecção para os cursos verifica-se que não existem quaisquer critérios, pura e simplesmente são nomeados pelos seus superiores hierárquicos. Associada a esta questão foi perguntado aos inquiridos a haver critérios de selecção quais seriam, tendo-se obtido o maior número de respostas a referir que os candidatos deveriam ser seleccionados pela importância dos cursos com as suas funções.

- Fazendo-se uma análise para saber qual o curso ou cursos que contribuíram menos para as funções dos formandos, constata-se que 20% responderam ser o curso CELC e o curso PIPP (13%). O curso que contribuiu mais foi o curso de Gestão de Ocorrências.

No que diz respeito às condições físicas da formação verifica-se:

- Que as opiniões dividem-se mais ou menos em partes iguais em relação à temperatura, ao espaço, ao mobiliário e às condições de higiene, o que não dá para retirar uma conclusão clara sobre as mesmas. Já no que diz respeito às instalações sanitárias a opinião é negativa, pois estas pura e simplesmente não existem.

No que se refere ao contributo da formação para o seu enriquecimento pessoal, técnico e profissional, constata-se:

- Relativamente ao enriquecimento pessoal dos formandos verifica-se que uma boa percentagem sentiram que obtiveram um enriquecimento suficiente ou mesmo muito, mas quase um quarto (24%) refere pouco ou nada.

- Em termos técnicos observa-se que a grande percentagem acha que melhorou tecnicamente o suficiente ou mesmo muito (86%), e uma pequena percentagem pensa que melhorou um pouco (14%).

- Quanto à melhoria profissional verifica-se que um pouco mais de metade acha que teve muitas melhorias ou o suficiente, e 22% acha que o curso não lhe trouxe nenhum enriquecimento ou muito pouco.

Constata-se também que o curso que mais contribuiu para o enriquecimento das três vertentes aqui abordadas foi o curso de Gestão de Ocorrências.

Desta pesquisa, e tendo em conta que estamos perante cursos que têm como finalidade provocar nos formandos uma melhoria técnico / profissional, penso ser preocupante verificar

a elevada percentagem de formandos que acham que o curso não lhes trouxe nada ou somente um pouco de melhoria para o desempenho da sua profissão.

No que se refere ao contributo através de sugestões para melhoria dos cursos e da profissão, verifica-se:

- Na questão em que é solicitado aos inquiridos que manifestem a sua opinião para melhoria do curso de formação frequentado, dos que responderam, é sugerido a melhoria da sala e das instalações sanitárias, que os formadores utilizem mais exemplos práticos, uma maior carga horária para os cursos e mais apoio através de manuais e de documentação.

- Relativamente às suas preferências para futuras acções, tem maior incidência o Curso de Técnicas de Intervenção Policial, o Curso de Investigação Criminal e o Curso de Gestão de Ocorrências. O que, de alguma forma, não se compreende, pois são cursos que fazem parte do planeamento anual da formação ministrada na PSP, o que nos leva a pensar que ou os elementos seleccionados para a frequência dos mesmos não é a mais correcta ou o número de cursos nestas áreas não é o suficiente.

CONCLUSÕES E SUGESTÕES

O grande desafio da vida parece ser o de aprender o que vale a pena ser aprendido e usar bem o que sabemos. De qualquer forma, uma coisa é certa: a lei da evolução impõe que cada um seja o tempo todo aluno e professor.

Na humanidade, não há ninguém tão sábio que não tenha nada a aprender, e ninguém tão ignorante que não possa ensinar algo significativo. Tudo o que existe no universo evolui, e toda a evolução é uma aprendizagem. O mais importante no processo de conhecimento não é ensinar, mas aprender. O próprio acto de ensinar é parte da aprendizagem.

A PSP tem como filosofia de actuação a permanente busca do ponto de equilíbrio nos conflitos de valor sempre presentes no plano da segurança interna, nomeadamente: liberdade versus segurança; e ordem pública versus direitos, liberdades e garantias, o que leva a que se tenha de ter uma preocupação constante no aperfeiçoamento dos seus elementos.

Actualmente, o agente de autoridade encontra-se inserido numa sociedade extremamente complexa, e cada vez mais exigente. Os polícias têm que lidar não só com alguns saberes, como era no passado, mas também com a tecnologia e com a complexidade social, o que não existia outrora. Essa incerteza e complexidade, muitas vezes, transformam o agente de autoridade num profissional que vive numa situação amargurada, que vive numa situação difícil e complicada pela exigência do seu trabalho, aliado à falta de condições de trabalho, à não valorização por parte dos superiores e do público em geral, à falta de vocação e à má preparação para o exercício da profissão.

Os anseios, as expectativas diante da actividade profissional, a sua função social, a formação recebida, as experiências pessoais, constituem-se elementos que cooperam na construção da identidade profissional. Estes elementos estão marcados pelas experiências vividas pelos indivíduos ao longo de toda a sua vida.

È neste sentido que a PSP tem vindo a procurar adoptar uma estratégia formativa que dê respostas adequadas às necessidades de qualificação técnica e profissional, a qual, por sua vez, permite melhorar a qualidade dos serviços de polícia a prestar à comunidade.

A modernização e inovação organizacional e a valorização e promoção da qualificação técnicas dos quadros de pessoal da PSP, através de acções de formação dos seus activos em competências especializadas, constituem factores fundamentais para o desenvolvimento

do potencial humano orientado para o cumprimento da missão e, neste sentido, contribuem para a consolidação do bom desempenho organizacional e individual.

Relativamente ao estudo realizado, podemos concluir que o Comando Distrital da PSP de Portalegre possui nos seus quadros elementos policiais com idade avançada e com muitos anos de serviço, constatando-se que os mesmos encontram-se sem expectativas de progressão, e com pouca ou nenhuma motivação. Quanto às suas habilitações literárias, e talvez relacionado com os factores anteriormente referidos, possuem uma escolaridade baixa, pois somente pouco mais de metade tem o 12.º ano, não se encontrando, entre os inquiridos, nenhum com formação superior.

Verifica-se que uma grande maioria possui muito gosto pelas funções que exercem, baixando este valor relativamente ao cargo que possuem. Mesmo assim, uma grande percentagem sentem-se realizados profissionalmente. De notar que os elementos que referem não ter gosto pelas suas funções pertencem ao efectivo das Esquadras Territoriais e Esquadras de Intervenção e Fiscalização Policial.

Têm consciência que o seu trabalho poderia ser melhorado principalmente através de mais meios e mais formação, e que os factores que lhes geram mais insatisfação são o salário, a falta de reconhecimento, as instalações inadequadas e a impossibilidade de crescimento pessoal.

As principais razões que os leva a trabalhar na instituição são a estabilidade de emprego, o salário e o gosto pelo trabalho que realizam, mas também é referido a falta de outro emprego.

Nos dois anos referidos no estudo, verifica-se que existe um número considerável de formação que foi ministrada aos inquiridos, pois 19 elementos (38%) frequentaram 4 cursos ou mais nos dois últimos anos. Fazendo uma comparação com o efectivo do Comando verifica-se assim, que nesse período, 185 não frequentaram qualquer curso. Constatou-se então uma disparidade na selecção dos formandos e que a formação não é distribuída de uma forma equitativa por todos os elementos.

A maioria considera essa formação adequada, mas também os há que não, referindo para tal, o facto de não se enquadrar nas suas funções. Mesmo assim, consideram, de uma forma geral, os cursos bons e com formadores bem preparados, o que nos leva a alvitar que o problema poderá residir na selecção dos formandos, pois só uma percentagem reduzida considera o curso muito importante para as suas funções.

Para a frequência dos cursos não existem critérios de selecção, os elementos são nomeados de uma forma arbitrária não se retirando o devido proveito dos formandos / formação. A formação não é participada, nem partilhada pelos formandos, considerando estes que as instalações são más e não possuem instalações sanitárias, factores que podem afectar a motivação e empenho dos formandos.

Os inquiridos sentem que o último curso frequentado contribuiu de uma forma geral para o seu enriquecimento pessoal, técnico e profissional. Contudo também é de realçar que existe uma percentagem considerável que acha que o curso contribuiu pouco ou nada para o seu enriquecimento pessoal (24%) e profissional (22%).

Atendendo a que os cursos em estudo são cursos técnicos direccionados para um melhor desempenho da profissão não é de estranhar que se verifique uma percentagem de inquiridos muito satisfeitos com o enriquecimento profissional que os mesmos lhes trouxeram (37%).

Sugerem para melhoria dos cursos melhores condições físicas da formação, uma maior componente prática no curso que lhes foi ministrado e uma carga horária maior. Gostariam de frequentar no futuro o curso de Técnicas de Intervenção Policial, o Curso de Investigação Criminal, bem como os Cursos de Gestão de Ocorrências e o Curso de Trânsito.

Pela análise podemos questionar: Como é que podemos querer polícias aptos e motivados se não lhes são dadas condições mínimas para uma formação mais capaz?

Refere-se com frequência que «aprendemos até morrer», traduzindo assim a constatação empírica de que, quer queiramos ou não, estamos sempre em processo de evolução, inapelavelmente contaminados pela exterioridade. Somos seres que buscam a perfeição e seres educáveis, isto é, susceptíveis de beneficiar da influência de outros e de marcar esse processo de devir histórico com uma intencionalidade, impedindo que a aprendizagem aconteça de forma aleatória e inconsequente. Estou convicto que é, na arte de despertar o desejo de aprender, mantendo viva a intenção de ser autor e narrador da sua própria história em cenários de solidariedade, que reside o grande desafio da educação que deveria nortear todos os agentes de autoridade, bem como as cúpulas policiais e governamentais, tendo sempre presente o prestar um bom serviço ao cidadão.

Ao longo da nossa vida vivemos experiências, boas e más. Umas trazem-nos alegrias e contentamento enquanto as outras, nos podem sobrecarregar-nos de sofrimento, mas todas elas constituem um ponto fundamental para a construção da identidade da própria profissão. *A “formação prolonga-se por toda a vida, incluindo todas as vicissitudes, os êxitos e os fracassos que compõem um trajecto de formação.”* (Ferry, 1987)

Neste contexto surge a formação como factor essencial, pois de forma resumida podemos dizer que os objectivos fundamentais da formação são o de preparar os formandos para a execução das diversas tarefas inerentes à função que desempenham ou irão desempenhar; através dessa formação proporcionar condições de desenvolvimento individual aos mesmos e, também, motivar e facilitar um clima de satisfação entre os elementos, como é o caso de se sentir orgulhoso por se encontrar capacitado para desempenhar correctamente a sua tarefa, o que por sua vez acarreta uma maior motivação.

Mas, a formação terá sucesso sem que seja devidamente avaliada e acompanhada, e que os formandos se encontrem motivados?

É certo que as técnicas de motivação, associados às várias técnicas de transformação do comportamento, levam-nos ao aumento dos índices de desempenho, com consequentes melhorias dos níveis de produtividade e qualidade dos serviços realizados. Com base nestes fundamentos, deve de ser uma constante, a preocupação dos responsáveis acerca dos níveis de motivação dos seus subordinados, procurando subir o seu nível ou mantê-lo, se já for elevado.

Por outro lado, a avaliação não deve ser um acto isolado e casual, mas sim um processo sistemático, pois só assim se poderá garantir a sua eficácia. A sua implementação na Polícia de Segurança Pública poderia ser melhorada, pois o sistema de avaliação aplicado baseia-se apenas numa avaliação dos conhecimentos assimilados pelos formandos, e posteriormente na avaliação do programa. É fundamental, para uma correcta avaliação dos programas de formação, o envolvimento e participação de todos os que de algum modo beneficiam da formação, para que esta possa traduzir os resultados alcançados. Como é lógico, a avaliação da formação não se resume à realização de testes no final da sessão ou programa, pois a formação só tem utilidade se acrescentar valor àquilo que é produzido, e quando ela é bem sucedida podem verificar-se resultados a três níveis: nas competências, conhecimentos e atitudes adquiridas na formação; na mudança comportamental; e na mais-valia adicionada à organização.

Como enfatiza Nóvoa: *“A identidade não é um dado adquirido, não é uma propriedade não é um produto. A Identidade é um lugar de lutas e de conflitos, é o espaço de construção de maneiras de ser e de estar na profissão”* (1992:p.16).

De uma forma geral, na formação contínua de polícias, tem sobretudo prevalecido a lógica escolarizada, com especial realce para as acções ou cursos de formação orientados pelas necessidades da instituição, daí o planeamento da formação ser feito pelo Departamento de Formação da Direcção Nacional da PSP. Esta tendência, relega para um plano secundário as necessidades quer dos Comandos Distritais, quer as necessidades individuais do sujeito em formação, e ocupa um papel passivo no seu processo formativo.

Nesta perspectiva, as situações de formação têm-se sobretudo pautado por uma lógica de conteúdos a transmitir e competências a adquirir pelos formandos para serem transferidos para situações laborais.

Em síntese, promover uma formação participada e integrada num percurso de desenvolvimento profissional, criando oportunidades educativas diversificadas, constitui um marco para melhorar a aprendizagem dos polícias e a qualidade da formação.

Para Amiguinho (1992) articular o desenvolvimento pessoal e profissional é uma necessidade, na medida em que, os processos de formação não são independentes da

história de vida dos sujeitos, e o “formar-se” decorre em estreita ligação com esta, e com os saberes e a experiência global que cada um consegue mobilizar na sua formação. As dimensões humanas constituem a pessoa e desenvolvem-se ao longo da sua existência, não podem ser isoladas numa pessoa nem numa determinada fase da vida da mesma.

“A formação deve ser encarada como uma função integradora institucionalmente ligada à mudança...” (Nóvoa e Finger, 1988, pg.114).

Na educação dita não formal deve existir uma intencionalidade na ação, no acto de participar, de aprender e de transmitir ou trocar saberes, factores que não estão presentes na formação ministrada na PSP e alvo do nosso estudo, em que os formandos são “obrigados” / nomeados para frequentarem as acções, daí resultando que não se consiga um melhor aproveitamento da formação.” Não nos devemos esquecer que a formação de adultos é inseparável da sua história” (Dominicé, 1984, g. 75).

De uma forma geral e relativamente à pergunta de partida, e em jeito de conclusão, podemos dizer que a formação ministrada no Comando Distrital de Portalegre contribui para o desenvolvimento pessoal e profissional dos seus elementos, contudo constata-se que existem muitas lacunas que devem ser supridas, para uma melhoria das ações:

- Instalações adequadas;
- Selecção correcta dos formandos;
- Inserção de uma componente mais prática nos cursos;
- Diagnosticar as necessidades dos formandos (processo participado e partilhado), co-responsabilizando-os e despertando-os para as suas necessidades;
- Transmitir e utilizar técnicas de motivação,
- Efectuar um acompanhamento pós curso (processo sistemático).

Como sugestões pensamos que o presente estudo deveria ser alargado aos outros comandos distritais para se fazer uma comparação e verificar se as lacunas são idênticas; a presente dissertação deveria ser analisada pelos responsáveis pelo Departamento de Formação da Direcção Nacional da PSP tendo em vista as planificações futuras. Deveria ainda, ser efectuada uma análise mais pormenorizada sobre o contributo de cada um dos cursos relativamente às funções de cada elemento.

Ainda, alargar o estudo aos formadores e, atendendo à baixa escolaridade dos elementos do comando, serem desenvolvidos mecanismos de forma a contrariar esses valores.

Creio que, no seio da PSP, muita gente desconhece que “ a principal interrogação é pois: como se formam os adultos?” (Amiguinho, 1992, p.34). Não devem ser só os polícias que devem aprender, mas também a instituição deve aprender para estar à altura.

BIBLIOGRAFIA

Adão Áurea (1999). *Educação de Adultos*. In Barreto, António & Mónica, Maria Filomena (coord.). *Dicionário de História de Portugal*, vol. 7 – Suplemento A/E. Lisboa: Livraria Figueirinhas, pp. 600.

Alves, N.; Almeida, A. J.; Fontoura, M. & Alves, P. (2001). *Educação e Formação: Análise*

Comparativa dos sub-sistemas de qualificação profissional de nível III. Lisboa: OEFP.

Amiguiño, A. (1992). *Viver a Formação, Construir a Mudança*. Lisboa: Ed. Educa.

Amiguiño, A. (2005). *Educação em meio rural e desenvolvimento local*. Revista Portuguesa de Educação, 18 (2), pp. 7-43.

Anderson, Gary; Arsenault, Nancy (1999). *Fundamentals of Educational Research*. London: Falmer Press Teachers Library.

Andrade, Júlio Vaz, (1992). *Os valores na formação pessoal e social*, Lisboa, Texto Editora.

Arends, Richard, (1995). *Aprender a ensinar*. Lisboa: Editora McGraw-Hill.

Baltes, P. (1987). *Theoretical propositions of life-span developmental psychology: On the dynamics between growth and decline*. Developmental Psychology, 23(5), 611-626.

Benavente, Ana (1994). *Estratégias de igualdade real in Educação para todos: Cadernos PEPT 2000 (2)*. Lisboa: Ministério da Educação, pp. 45-56.

Borg, W. R., & Gall, M. D. (1989). *Educational research*. New York: Longman.

Boutin, André (1983). *Formation et Développements*. Bruxelles: Pierre Mardaga Éditeur.

Cabrito, Belmiro (1994). *Formação em Alternância: conceitos e práticas*. Lisboa: Educa

Canário, Rui (2000). *Educação de Adultos: um campo e uma problemática*. Lisboa: Ed. Educa.

Canário, Rui (2008). *A escola: das “promessas” às “incertezas”*. Educação Unisinos.

Canário, Rui e Cabrito, Belmiro (Org). (2005). *Educação e Formação de Adultos. Mutações e convergências*. Lisboa: Ed. Educa.

Cavaco, Carmen (2008). *Diversidade e Interdependência de Lógicas de Formação*. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.

Cavaco, Carmen (2002). *Aprender fora da escola - Percursos de formação experiencial*. Lisboa: Educa.

Carmo, Hermano (1998). *Desenvolvimento Comunitário*. Lisboa: Universidade Aberta.

Chiviavenato, I. (1992). *Recursos Humanos – Edição Compacta*, 2ª Edição, São Paulo, Editora Atlas, pp 227 e 228

Chiviavenato, I. (2004). *Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações*. São Paulo: Thomson.

Claes, M. (1985). *Os problemas da adolescência*. Lisboa: Verbo.

Delors, Jacques, et al. (1996). *Educação, um Tesouro a Descobrir: Relatório da Comissão Internacional sobre Educação para o Século XXI*, Lisboa, Edições Asa.

Dominicé, Pierre (1984). *La Biographie educative: un Itinéraire de Recherche*. Education Permanente.

Dominicé, P. (1989). *Expérience e apprentissage: faire de la nécessité vertu*. Education Permanente, n.º 100/101.

Eco, Umberto (1997). *Como se faz uma tese em Ciências Humanas*. Lisboa: Editorial Presença

Eisenberg-Berg, N. (2000). *Emotion, regulation, and moral development*. Annual Review of Psychology, 51, 665-697.

Erikson, E. (1976). *Identidade, Juventude e Crise*(2.^a ed).Rio de Janeiro: Zahar Editores.

Fernandez, F. S. (2006). *As Raízes Históricas dos Modelos Actuais e Educação de pessoas Adultas*. Lisboa: Educa.

Fernandez, F. (2005). Modelos Actuais de Educação de Pessoas Adultas. In Canário, Rui e Cabrito, Belmiro (Orgs.). *Educação e Formação de Adultos: Mutações e Convergências* (pp. 73-96) Lisboa: Educa.

Ferry, G. (1987). *Le trajet de la formation*. Paris: Dunod.

Finger, M. (1989a). Apprentiss age expérientiel ou formation par les expériences de vie? La contribution allemande au débatsur la formation expérientielle. Education Permanente.

Finger, M. (2005). *A Educação de Adultos numa Encruzilhada*. Porto: Porto Editora.

Fortin, M. (1999). *Processo de investigação*, Loures, Lusociência.

Fontana, D. (1984). *Personalidade e educação*. Lisboa: Liv. Horizonte.

Grande Enciclopédia Universal (2004). Lisboa: Durclub, S.A.

Hoffman, M. (1987). The Contribution of Empathy to Justice and Moral Judgment. In: Eisenberg, N. e Strayer (orgs.). *Empathy and its Development*(p. 215-240). New York: Cambridge University Press.

Hoffman, M. (1993). Empathy, Social Cognition, and Moral Education. In A. Garrod (ed.). *Approaches to Moral Development* (p. 147-79). New York. Teachers College Press.

Hoz, Arturo (1985) *Investigacion Educativa: Dicionário Ciências da Educação*. Madrid:Ediciones Anaya, S.A.

Kohlberg, L. (1971). From is to ought: How to commit the naturalistic fallacy and get away within the study of moral development. In T. Mischel (Org.), *Cognitive Development and Genetic Epistemology* (p. 151-235). New York: Academic Press.

Kohlberg, L. (1976). Moral stages and moralization: The cognitive developmental approach. In T. Lickona (Ed.), *Moral development and behaviour*. New York: Holt, Rinehart and Wilson.

Kohlberg, L. (1984b). *The psychology of moral development. The nature and validity of moral stages*. Vol. II. San Francisco: Harper & Row Publishers.

Kohlberg, L.; Power, F.; Higgins A. (1989). *La Educación Moral según Lawrence Kohlberg*. Barcelona: Gedisa Editorial.

Josso, Marie-Christine (2002). *Experiências de Vida e Formação*. Lisboa: Colecção Educa.

Josso, Marie-Christine (2004). *Experiências de Vida e Formação*. São Paulo: Cortez.

Le Boterf, G. (1995). *De la compétence: Essai sur un attracteur étrange*. Paris: Les Éditions D'Organisation.

Lesne, M. (1984). *Tratado Pedagógico e Formação de Adultos*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Lourenço, O. (1992). *Psicologia do desenvolvimento moral. Teoria, dados e implicações*. Coimbra: Almedina.

Martins, M. (2009). *Maus tratos entre adolescentes na escola*. Lisboa: Editorial Presença.

Maslow, A. (1970). *Motivation and personality* (2ª ed.). New York: Harper & Row.

Mogarro, M. (2009). "Books and readings of popular education". Comunicação apresentada na ISCHE 31 – International Standing Conference for the History of Education (31.ª Sessão), que se realizou na Utrecht University (Holanda, The Netherlands), com o tema central **Educating the people, the history of popular education**, de 26 a 29 de Agosto de 2009.

Neves, A. (org.) (2005). *Estudo de avaliação das políticas de aprendizagem ao longo da vida*. Lisboa: DGEEP.

Norbeck, Joahan (1997). *Educação de Adultos-Cadernos de formação nº3*. Departamento de educação básica.

Nóvoa, A. e Finger, M. (orgs.) (1988). *O método (auto)biográfico e a formação*. Lisboa: Ministério da Saúde/Depto. dos Recursos Humanos da Saúde.

Nóvoa, António (1990). *Análise da instituição escolar, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa*. Lisboa: Texto Policopiado, pp 37-132.

Nóvoa, António (1992). *Os professores e a sua formação*. Lisboa: Publicações Dom Quixote – Instituto de Inovação Educacional.

Newby, P. (1999). *Culture and quality in higher education*. Higher Education Policy. Pergamon, n.12, p. 261-275.

Nico, José (2008). *Aprender o Alentejo*. Universidade de Évora, Proj.J2 / ALE / 193. 021/03.

Kagan, S., Knight, G. (1981). *Social motives among Anglo-American and Mexican-American children: Experimental and projective measures*. Journal of Research in Personality, 15.

Oliveira, J. (2009). *Escola Prática de Polícia. Um ensino de excelência ao serviço da Polícia e dos Polícias*. Revista Polícia Portuguesa n.º102, 19-22.

Pain, A. (1990). *Education informelle – Les effects formateurs dans de quotidien*. Paris: L'Harmatan

Papalia, Diana E. et al (2001): *Desenvolvimento Humano*. Brasil, São Paulo: Artes Médicas.

Pineau, Gaston (1989). La formation expérientielle en auto-, éco- et co-formation. *Education Permanente*, 100/101, 23-30.

Pineau, Gaston (1999). Alternância e Desenvolvimento Pessoal – a Escola da Experiências. In União Nacional das Escolas Famílias Agrícolas do Brasil. *Pedagogia da Alternância – Alternância e Desenvolvimento*. Salvador: UNEFAB.

Pineau, Gaston (2003). A teoria tripolar da formação. Brasília: UNEFAB.

Quivy, Raymond; Campenhoudt, Luc Van (1992). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva.

Rest, J. (1986). *Moral development. Advances in research and theory*. New York: Praeger.

Rest, J.& Narváez, D. (1994). *Moral development in the professions. Psychology and applied ethics*. Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Ass.

Santos Silva, A. (1990). *Educação de Adultos. Educação para o Desenvolvimento*. Lisboa: Edições Asa.

Sacristán, J. e Gomez, A.(1988). *Compreender e transformar o ensino*. Porto Alegre: Artmed.

Scriven, M. (1967). The Metodology of Evaluation. In: Tyler, R., Gagné, R.M. y Scriven, M. (Ed.). *Perspectives of Curriculum Evaluation*. Chicago: Rand Mac Nally. pp.39-83.

Torres, Henderson (2004). *Administração de Recursos Humanos*. In portal do Administrador. Acedido em 24FEV2012 em <http://www.portaladm.adm.br/ARH/>.

Tran-Thong (1981). *Estádios e Conceitos de estágio de desenvolvimento da criança contemporânea*. Porto: Edições Afrontamento.

UNESCO (1996): *Educação: um Tesouro a Descobrir*. Rio Tinto: Edições Asa

Wikipedia, enciclopédia livre. Polícia de Segurança Pública. Acedido em 23JAN2012 em http://pt.wikipedia.org/wiki/Pol%C3%ADcia_de_Seguran%C3%A7a_P%C3%BAblica.

Zarifian, P. (1999). *Objectif compétence*. Paris: Liaisons.

Bibliografia Informática:

Site: http://en.wikipedia.org/wiki/James_Rest consultado em 23SET2011, pelas 16H00.

Site: <http://cedefop.europa.eu> consultado em 25SET2011, pelas 23H00.

Site: <http://www.psp.pt> consultado em 28JAN2012, pelas 21H00

Site: <http://www.epp.pt> consultado em 28JAN2012, pelas 22H00

Legislação consultada:

Ministério da Administração Interna (MAI) (1966). Decreto-Lei 47267 de 21 de Outubro de 1966: Escola Prática de Polícia.

(MAI 1999). Decreto-lei n.º 299/99 de 14 de Outubro: Estatuto da Polícia de Segurança Pública.

Lei n.º 53/2007 de 31 de Agosto: Aprova a orgânica da Polícia de Segurança Pública

Decreto-Lei n.º 129-B/84 - Transfere as competências da Escola de Formação de

Guardas para a Escola Prática de Polícia, com efeitos a partir de 1 de Setembro de 1984.

Decreto-Regulamentar n.º 26/2009 – Aprova o Regulamento da Escola Prática de Polícia

Índice de Anexos:

Anexo I – Categorias e Postos da PSP	99
Anexo II – Competências	102
Anexo III – Plano de estudos do Curso de Formação de Agentes	105
Anexo IV – Referencial do Curso Programa Integrado de Policiamento de Proximidade	107
Anexo V – Referencial do Curso de Formação de Gestão de Ocorrências	109
Anexo VI – Referencial do Curso de Direito Policial	111
Anexo VII – Referencial do Curso de Código da Estrada e Legislação Complementar	113
Anexo VIII – Referencial do Curso de Técnicas de Técnicas de Intervenção Policial	115
Anexo IX – Pedido de autorização para a realização dos questionários	117
Anexo X – Guião da entrevista efectuada	119

Índice de gráficos:

Gráfico 1- Distribuição dos inquiridos relativamente à idade	50
Gráfico 2- Habilitações literárias, em percentagem, dos inquiridos	51
Gráfico 3 - Distribuição dos inquiridos, em percentagem, relativamente às funções que exercem	51
Gráfico 4 - Distribuição dos inquiridos relativamente ao tempo de serviço na PSP	52
Gráfico 5 - Distribuição dos inquiridos relativamente ao tempo de serviço nas actuais funções	52
Gráfico 6 – Percentagem dos inquiridos relativamente às expectativas de progressão na carreira	53
Gráfico 7 – Distribuição dos inquiridos relativamente ao gosto pelas funções que exercem	53
Gráfico 8 – Satisfação com o cargo / funções relativamente à sua realização e valorização profissional	54
Gráfico 9 – Cruzamento das funções actuais com a satisfação com o cargo / funções	54

Gráfico 10 – Distribuição dos inquiridos em termos de sentimento de realização profissional	55
Gráfico 11 – Sentimento sobre a melhoria do trabalho dos inquiridos	55
Gráfico 12 – Como poderia ser melhorado o trabalho realizado pelos inquiridos	56
Gráfico 13 – Sentimento de valorização por parte da instituição para com os inquiridos	56
Gráfico 14 – Aproveitamento do potencial dos inquiridos	57
Gráfico 15 – Percepção dos factores que geram mais insatisfação nos formandos dos cursos	57
Gráfico 16 – Principais razões que levam os formandos a trabalhar na organização	58
Gráfico 17 – Número de cursos frequentados pelos inquiridos nos dois últimos anos	59
Gráfico 18 – A formação recebida foi adequado	59
Gráfico 19 – Justificação pela qual os inquiridos consideram que a formação recebida não foi a adequada	60
Gráfico 20 – Percentagem dos inquiridos por cada um dos cursos	60
Gráfico 21 – Percentagem de elementos de cada esquadra para cada um dos cursos	62
Gráfico 22 – Caracterização dos resultados do último curso frequentado, em termos profissionais	61
Gráfico 23 – Motivação face à frequência do curso / formação	62
Gráfico 24 – Distribuição de documentação relativamente ao curso	62
Gráfico 25 – Pertinência da documentação distribuída	63
Gráfico 26 – Explicitação dos objectivos pelo formador	63
Gráfico 27 – Opinião dos inquiridos relativamente ao ajustamento da metodologia aos objectivos do curso	63
Gráfico 28 – Estratégias utilizadas pelo formador	64
Gráfico 29 – Opinião sobre a formação dos formadores	64
Gráfico 30 – Empenho e motivação dos inquiridos relativamente ao curso	65
Gráfico 31 – Importância da formação para as suas funções	65
Gráfico 32 – Cruzamento das respostas do último cursos que os formandos receberam com a mais valia para a execução do seu trabalho	66
Gráfico 33 – Conhecimento sobre a existência de critérios de selecção	66
Gráfico 34 – Critérios de selecção para os cursos	67
Gráfico 35 – Opinião dos inquiridos sobre quais os critérios de selecção a ter em conta	67

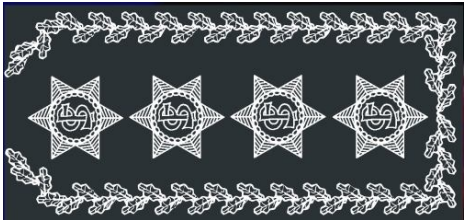
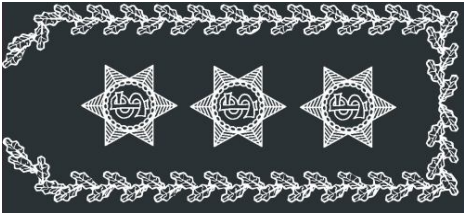
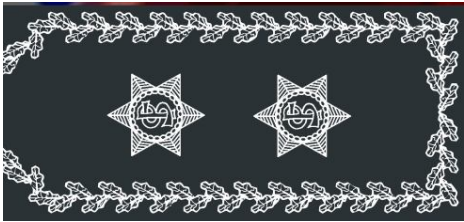
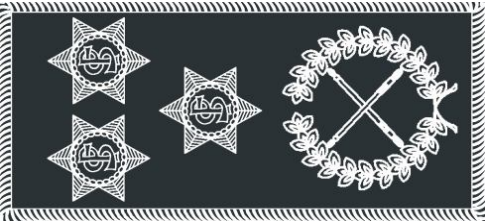
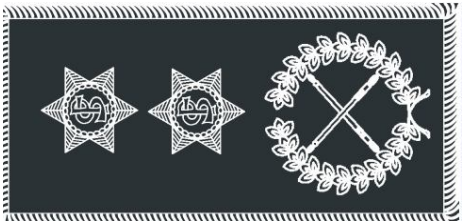
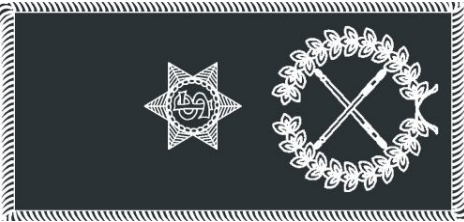
Gráfico 36 – Parecer dos inquiridos relativamente às condições físicas da sala de formação	68
Gráfico 37 – Opinião dos inquiridos relativamente ao contributo da formação para o seu enriquecimento pessoal	68
Gráfico 38 – Contributo de cada um dos cursos para o enriquecimento pessoal dos formandos	69
Gráfico 39 – Sentimento dos inquiridos relativamente ao contributo da formação para o seu enriquecimento técnico	69
Gráfico 40 - Contributo de cada um dos cursos para o enriquecimento técnico dos formandos	70
Gráfico 41 – Percepção dos inquiridos relativamente ao contributo da formação para o seu enriquecimento profissional	71
Gráfico 42 - Contributo de cada um dos cursos para o enriquecimento profissional dos formandos	71

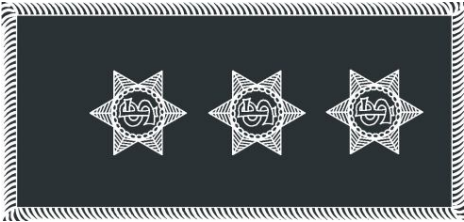
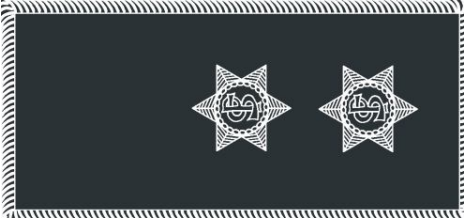
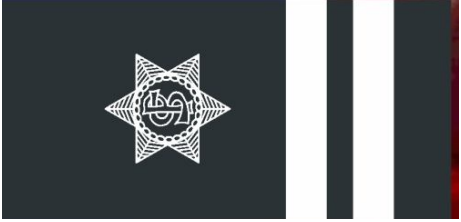
Índice de Quadros:

Quadro n.º 1 – Categorização das respostas à questão n.º 9	72
Quadro n.º 2 – Categorização das respostas à questão n.º 10	74

Anexo I – Categorias e Postos da PSP

CATEGORIAS E POSTOS DA PSP

DIRECÇÃO	 Director Nacional  Director Nacional Adjunto e Inspector Nacional
CARREIRA DE OFICIAL	 Superintendente-Chefe  Superintendente  Intendente  Subintendente

	 Comissário  Subcomissário
CARREIRA DE CHEFE	 Chefe Principal  Chefe
CARREIRA DE AGENTE	 Agente principal  Agente

Fonte: Site da PSP: www.psp.pt

Anexo II – Competências atribuídas à PSP

COMPETÊNCIAS

As atribuições da PSP em situações de normalidade institucional, decorrem da legislação de segurança interna e são prosseguidas em todo o território nacional, com exclusão das áreas legalmente cometidas a outras forças de segurança. Nas Regiões Autónomas dos Açores e a Madeira, as referidas atribuições são prosseguidas com carácter de exclusividade. Em situações de excepções, as atribuições da PSP são as resultantes da legislação sobre defesa nacional, estado de sítio e estado de emergência.

No quadro da política de segurança interna, com observância das regras gerais sobre polícia e com respeito pelos direitos, liberdades e garantias dos cidadãos, à PSP compete:

- ✓ Promover as condições de segurança que assegurem o normal funcionamento das instituições democráticas, bem como o exercício dos direitos e liberdades e o respeito pelas garantias fundamentais dos cidadãos;
- ✓ Garantir a manutenção da ordem, segurança e tranquilidade públicas;
- ✓ Prevenir a criminalidade e a prática dos demais actos contrários à lei e aos regulamentos;
- ✓ Prevenir a criminalidade organizada e o terrorismo, em coordenação com as demais forças e serviços de segurança;
- ✓ Garantir a execução dos actos administrativos emanados da autoridade competente que visem impedir o incumprimento da lei ou a sua violação continuada;
- ✓ Garantir a segurança das pessoas e dos seus bens;
- ✓ Prosseguir as atribuições que lhe forem cometidas por lei em matéria de processo penal;
- ✓ Garantir a segurança rodoviária, nomeadamente através do ordenamento, fiscalização e regularização do trânsito;
- ✓ Garantir a segurança nos espectáculos desportivos e equiparados;
- ✓ Prosseguir as atribuições que lhe forem cometidas por lei em matéria de licenciamento administrativo;
- ✓ Participar na segurança portuária e das orlas fluvial e marítima, nos termos definidos por lei;
- ✓ Garantir a segurança das áreas ferroviárias;
- ✓ Prestar ajuda às populações e socorro aos sinistrados e apoiar em especial os grupos de risco;
- ✓ Participar em missões internacionais, nos termos definidos pelo Governo;
- ✓ Cooperar com outras entidades que prossigam idênticos fins;
- ✓ Colher as notícias dos crimes, descobrir os seus agentes, impedir as consequências dos crimes e praticar os demais actos conexos;

- ✓ Contribuir para a formação e informação em matéria de segurança dos cidadãos;
- ✓ Prosseguir as demais atribuições fixadas na lei.
- ✓ São atribuições exclusivas da PSP, em todo o território nacional:
- ✓ Controlar o fabrico, armazenamento, comercialização, uso e transporte de armas, munições e substâncias explosivas e equiparadas que não pertençam às Forças Armadas e demais forças e serviços de segurança;
- ✓ Garantir a segurança pessoal dos membros dos órgãos de soberania e de altas entidades nacionais ou estrangeiras, bem como de outros cidadãos quando sujeitos a situação de ameaça relevante.

Fonte: Lei n.º 53/2007 de 31 Agosto – Lei Orgânica da Polícia de Segurança Pública

Anexo III – Plano de estudos do Curso de Formação de Agentes

CURSO DE FORMAÇÃO DE AGENTES
Escola Prática de Polícia
Plano de Estudos

Área Formativa	Disciplinas	Horas	Total por área
Jurídica	Noções Gerais de Direito	30	130
	Direito Penal	60	
	Direito Processo Penal	40	
Técnico Profissional	Legislação Policial	140	470
	Legislação e Segurança Rodoviária	90	
	Táctica das Forças de Segurança	40	
	Investigação Criminal	40	
	Armamento	15	
	Tiro	55	
	Informações	15	
	Organização e Funcionamento da PSP	25	
	Módulo interdisciplinar	50	
Comportamental	Psicossociologia	40	170
	Comunicação e Atendimento	30	
	Interpretação e Redação	40	
	Cidadania	30	
	Ética e deontologia Profissional	30	
Geral	Transmissões	15	120
	Saúde e Socorrismo	15	
	Inglês	40	
	Informática	50	
Física	Educação Física e Desportos	50	100
	Defesa Pessoal	50	
Outras Actividades	Outras Actividades	60	60
Total			1050

Fonte: site da EPP: www.epp.pt

Anexo IV – Referencial do Curso Programa Integrado de Policiamento de Proximidade

Anexo V – Referencial do Curso de Formação de Gestão de Ocorrências

Anexo VI – Referencial do Curso de Direito Policial

**Anexo VII – Referencial do Curso de Código da Estrada e Legislação
Complementar**

Anexo VIII– Referencial do Curso de Técnicas de Técnicas de Intervenção Policia

Anexo IX – Pedido de autorização para a realização dos questionários

CARTA ENVIADA AO DIRECTOR NACIONAL DA POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA

Ex.mº Senhor

Director Nacional da Polícia de Segurança
Pública

Eu, Joaquim Alberto Bacalhau Pimenta, Subcomissário M/136319, do efectivo do Comando Distrital de Portalegre, encontro-me, neste momento, a desenvolver um projecto de investigação, no âmbito da dissertação de Mestrado, em Formação de Adultos e Desenvolvimento Local, na Escola Superior de Educação de Portalegre, pelo que venho solicitar permissão para proceder à recolha de dados, através de um questionário, em anexo, com o objectivo de analisar alguns aspectos relacionados com o contributo da Formação para o desenvolvimento pessoal e profissional nos elementos do Comando Distrital da PSP de Portalegre

O anonimato será garantido.

Caso seja do interesse da PSP, os resultados desta investigação poderão ser posteriormente enviados.

Respeitosamente, pede deferimento



Portalegre, 26 de Outubro de 2011

Anexo X – **Guião da entrevista efectuada**

Escola Superior de Educação de Portalegre
Mestrado em Formação de Adultos e Desenvolvimento Local

A participação na pesquisa é voluntária, contudo, a sua participação é importante.

Considerando a importância do sigilo, não deve registar seu nome no questionário.

Leia com atenção as perguntas e marque um X para cada resposta.

Caso não queira ou não saiba responder à pergunta, deixe a resposta em branco, ou marque “N/S N/R” (não sabe / não responde).

QUESTIONÁRIO

1. Dados Pessoais

1.1 Idade: _____

1.2 Sexo: M ☐ F ☐

2. Escolaridade

2.1 Nível de escolaridade

4º Ano	☐
6º Ano	☐
9º Ano	☐
12º Ano	☐
Outro	☐

Qual? _____

3. Situação Profissional

3.1 Categoria profissional: Agente ☐ Chefe ☐

3.2 Localidade onde presta serviço: Portalegre ☐ Elvas ☐

3.3 Trabalha em regime de turnos: Sim ☐ Não ☐

3.4 Experiência Profissional:

3.4.1 Funções actuais (Subunidade): _____

3.4.2 Anos de experiência na PSP ☐

3.4.3 Anos de experiência nas actuais funções ☐

3.4.4 Expectativas de progressão na carreira face às funções que desempenha

Nenhumas	
Poucas	
Muitas	
N/S N/R	

3.4.5 Gosto pelas funções que desempenha

Nenhum	
Pouco	
Muito	
N/S N/R	

4. Realização e valorização profissional

4.1 Está satisfeito com o seu cargo / funções?

☐ Muito pouco ☐ Pouco ☐ Mais ou menos ☐ Muito

4.2 A sua função dá-lhe um sentimento de realização profissional?

☐ Sempre ☐ Quase sempre ☐ Raramente ☐ Nunca ☐ NS/NR

4.3 Acha que o seu trabalho realizado actualmente, poderia ser melhorado?

☐ Muito pouco ☐ Pouco ☐ Mais ou menos ☐ Muito Como: _____

4.4 Sente-se valorizado pela instituição onde trabalha?

☐ Muito pouco ☐ Pouco ☐ Mais ou menos ☐ Muito

4.5 Considera que o seu potencial de realização profissional tem sido adequadamente aproveitado?

☐ Nunca ☐ Raramente ☐ Quase sempre ☐ Sempre ☐ NR/NS

5. Factores motivacionais / Factores desmotivacionais

5.1 Indique três principais factores que geram mais insatisfação no seu trabalho.

Coloque número **1** no factor que gera mais insatisfação, número **2** no segundo maior factor de insatisfação e o número **3** para o terceiro maior factor de insatisfação.

- a. () Falta de reconhecimento
- b. () Falta de segurança no emprego

- c. () Impossibilidade de crescimento profissional
- d. () Falta de autonomia
- e. () Mau ambiente de trabalho
- f. () O trabalho que realizo
- g. () Relacionamento com a chefia
- h. () Falta de formação
- i. () Sobrecarga de trabalho
- j. () Instalações inadequadas (banheiros, vestiários etc.)
- k. () Salário
- l. () Outros: _____

5.2 Indique as duas principais razões pelas quais você trabalha na organização.
Coloque número 1 na principal e número 2 na segunda mais importante.

- a. () Salário
- b. () Benefícios oferecidos pela empresa
- c. () Estabilidade no emprego
- d. () Relacionamento com a chefia
- e. () O trabalho que realizo
- f. () A falta de opção de outro emprego
- g. () Ambiente de trabalho
- h. () Prestígio da empresa
- i. () Autonomia no trabalho
- j. () Possibilidade de formação
- k. () Reconhecimento
- l. () As oportunidades de progresso profissional

6. Formação

6.1 Quantos cursos/acções de formação frequentou na PSP nos 2 (dois) últimos anos?

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ Mais ☐

6.2 De uma forma global considera que recebeu a devida formação para o exercício das suas funções?

☐ Sim ☐ Não ☐ Mais ou menos

6.3 Se respondeu “não” justifique a sua resposta.

6.4 Qual o último curso / formação que frequentou:

- ☐ Curso de Gestão de Ocorrências
- ☐ Curso Programa Integrado de Policiamento de Proximidade
- ☐ Curso de Técnicas de Intervenção Policial
- ☐ Curso de Código da Estrada e Legislação Complementar
- ☐ Curso de Direito Policial

6.5 Como caracteriza os resultados desse curso / formação, em termos profissionais?

- ☐ Péssimo ☐ Mau ☐ Razoável ☐ Bom ☐ Muito bom

6.6 Motivação face à frequência do curso / formação

- ☐ a. Foi obrigado pela chefia, mas nunca escolheria voluntariamente este curso
- ☐ b. Embora tenha sido seleccionado pela chefia seria sempre uma opção que faria voluntariamente
- ☐ c. À partida pensava que o curso não lhe interessava, mas após ter sido seleccionado para o frequentar começou a interessar-se por essa formação específica
- ☐ d. Outro. Qual?

6.7 Foi distribuída documentação no âmbito do curso / formação? Sim ☐ Não ☐

6.8 Em caso afirmativo considera a documentação:

- Não adequada ☐ Adequada ☐

6.9 O formador explicitou os objectivos e as competências a desenvolver, no âmbito desse curso/ formação? ☐ Sim ☐ Não

6.10 As metodologias utilizadas pelo formador (modo como as aulas foram ministradas) foram as adequadas aos objectivos e/ou designação do curso?

- ☐ Nada ☐ Um pouco ☐ O suficiente ☐ Muito ☐ NR

6.11 Quais as estratégias que foram utilizadas pelo formador?

(Assinale as alternativas que correspondem ao curso / formação que frequentou. Pode assinalar mais que uma opção)

- ☐ a. Exposição de conteúdos sem recurso a meios audiovisuais
- ☐ b. Exposição de conteúdos com recurso a meios audiovisuais
- ☐ c. Análise em grupo de casos excluídos de situações reais (omitindo as identidades dos intervenientes)
- ☐ d. Análise em grupo de textos e documentos legais
- ☐ e. Investigação de casos policiais a partir da simulação de cenários
- ☐ f. Resolução de situações do quotidiano profissional dos agentes (formulação e explicitação de procedimentos)

6.12 Na sua opinião considera que os formadores se encontravam bem preparados?

Sim ☐ Não ☐ NS/NR ☐

6.13 Como considera o seu empenhamento e/ou motivação face a essa formação?

☐ Péssimo ☐ Mau ☐ Razoável ☐ Bom ☐ Muito bom ☐ NS/NR

6.14 A formação que recebeu capacitou-o para executar melhor o seu trabalho?

☐ Nada ☐ Um pouco ☐ Suficiente ☐ Muito ☐ NS/NR

6.15 Na selecção dos elementos para a frequência do último curso/acção que frequentou foram tidos em conta alguns critérios de selecção?

Não ☐ Sim ☐ NS/NR ☐

Se respondeu “sim” quais? _____

6.16 Relativamente ao último curso / formação frequentado, na sua opinião quais seriam os critérios de selecção?

7. Condições físicas da formação

7.1 As condições ambientais do local de formação são satisfatórias?

- | | | |
|---------------------------|------------------------------|------------------------------|
| a. Temperatura | ☐ Sim | ☐ Não |
| b. Espaço | ☐ Sim | ☐ Não |
| c. Mobiliário | ☐ Sim | ☐ Não |
| d. Higiene | ☐ Sim | ☐ Não |
| e. Instalações sanitárias | ☐ Sim | ☐ Não |

8. Na globalidade o curso / formação contribuiu para um enriquecimento:

	Nada	Um pouco	O suficiente	Muito	NS/NR
8.1 Pessoal	☐	☐	☐	☐	☐
8.2 Técnico	☐	☐	☐	☐	☐
8.3 Profissional	☐	☐	☐	☐	☐

9. Que sugestões propõe para um melhor funcionamento do curso / formação que frequentou?

10. Indique que cursos ou áreas de formação gostaria de frequentar no âmbito da sua actividade profissional.

FIM

Obrigado pela colaboração