

Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna



Cédric Oliveira da Costa

Aspirante a Oficial de Polícia

Dissertação de Mestrado Integrado em Ciências Policiais

XXXII Curso de Formação de Oficiais de Polícia

Os serviços remunerados na Polícia de Segurança Pública:

Um mal necessário ou um bem (in)dispensável?

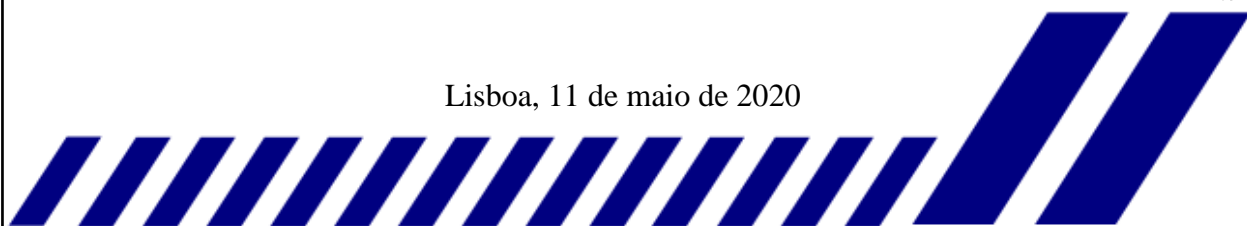
Orientador:

Superintendente, Prof. Doutor Luís Elias

Coorientador:

Prof.^a Doutora Lúcia G. Pais

Lisboa, 11 de maio de 2020





Cédric Oliveira da Costa

Aspirante a Oficial de Polícia

Dissertação de Mestrado Integrado em Ciências Policiais

XXXII Curso de Formação de Oficiais de Polícia

Os serviços remunerados na Polícia de Segurança Pública:

Um mal necessário ou um bem (in)dispensável?

Dissertação apresentada ao Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna com vista à obtenção do grau de mestre em Ciências Policiais, elaborada sob a orientação do Superintendente, Prof. Doutor Luís Elias e da Prof.^a Doutora Lúcia G. Pais.





Estabelecimento de ensino: Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna

Autor: Cédric Oliveira da Costa

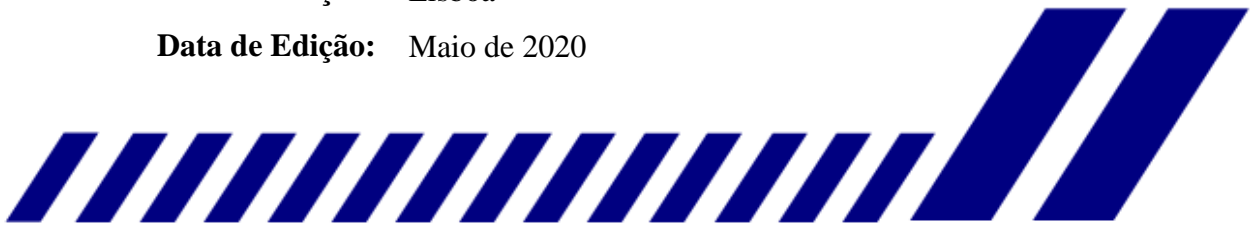
Título da obra: Os serviços remunerados na Polícia de Segurança Pública:
Um mal necessário ou um bem (in)dispensável?

Orientador: Superintendente, Professor Doutor Luís Elias

Coorientador: Prof.ª Doutora Lúcia G. Pais

Local de Edição: Lisboa

Data de Edição: Maio de 2020



Dedicatória

A ti, que me continuas a guiar a
partir do teu pedaço de céu!

Agradecimentos

São cinco anos que se passam e que estão prestes a dar lugar a um novo início. E por isso, é também chegado o momento de dar o devido valor a todos os que contribuíram, não só para o sucesso desta dissertação, mas, acima de tudo, para tudo aquilo que esta representa.

O meu primeiro agradecimento vai, naturalmente, para as pessoas que assumiram o risco, desde o início, de embarcar comigo nesta aventura. Ao Superintendente Luís Elias por ter confiado em mim e por me ter ajudado a traçar o rumo certo para esta árdua e desafiadora viagem. À Professora Doutora Lúcia Pais, que, pelo seu vasto conhecimento, me foi mostrando o melhor caminho a seguir. Obrigado por terem aceitado este desafio.

Ao Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna e a todos aqueles que diariamente dão o melhor de si pelo sucesso do coletivo. O meu muito obrigado.

À Subcomissário Joana Luís e à Subcomissário Nina Ribeiro pela oportunidade que me deram de aprender tanto em tão pouco tempo. Em vós está a extensão do meu agradecimento ao pessoal da 69ª Esquadra de Mem Martins e da 3ª Esquadra do Bairro Alto que tanto contribuiu com os seus ensinamentos.

A todos os que contribuíram para que este estudo chegasse a bom porto e sem os quais não teria sido possível efetuar esta investigação. As próximas páginas têm muito de vós.

Ao 32º CFOP. Antes de mais dizer que foi um orgulho imenso fazer esta caminhada ao vosso lado. Juntos fizemos com que o tempo e a distância parecessem sempre menores. Sofremos, chorámos e discutimos, mas quando demos as mãos, vencemos e finalmente sorrimos. Escrevo estas palavras envolto numa nostalgia própria de cinco anos de experiências, de momentos inesquecíveis, porém com a certeza de que levo amigos para a vida. Obrigado por tudo.

Aos meus Bravos do 9º CFA. Esta caminhada começou convosco. Obrigado por terem contribuído para este desfecho. Este sucesso também é vosso.

Aos Serranos, sempre na linha da frente. Obrigado por me deixarem ser um de vós.

À minha mãe e ao meu irmão, que juntos fizeram tudo o que podiam para que nada me faltasse quando tudo poderia ter faltado. Espero orgulhar-vos.

Ao meu anjo da guarda, que etapa atrás de etapa, me vai guiando sempre no rumo certo. Pai, estejas onde estiveres, sente o meu abraço.

Ao Diogo, o meu maior tesouro. Passei por momentos menos bons por não te poder ver e abraçar sempre que queria, mas, provavelmente, também é por isso que os momentos contigo são sempre tão especiais. Por ti, vou até ao fim do mundo, meu pequeno príncipe.

Por fim, mas não menos importante. Sozinha foste travando luta atrás de luta, batalha atrás de batalha. Não obstante os teus problemas ainda tiveste tempo para ser o meu verdadeiro pilar. Acalmaste-me quando precisei, motivaste-me quando desanimei e empurraste-me com todas as tuas forças para que chegasse lá. E cheguei. E em parte, em grande parte, devo-o a ti e dedico-o a ti, Mara.

A todos vós e aos que, por lapso, não mencionei, o meu sentido OBRIGADO!

Epígrafe

“Cada um que passa na nossa vida passa sozinho, mas não vai só, nem nos deixa sós. Leva um pouco de nós mesmos, deixa um pouco de si mesmo.”

(Antoine de Saint-Exupéry)

Resumo

Caracterizada por um serviço contínuo, sem interrupções e que requer uma presença rotativa de recursos humanos, a Polícia de Segurança Pública conta ainda com uma realidade bastante própria: os serviços remunerados. São vários os estudos a comprovar que trabalhar por turnos acarreta várias consequências, positivas e negativas, de carácter biológico, social ou organizacional. O que escasseia, no nosso entender, são estudos que permitam compreender os efeitos destes serviços extraordinários nos períodos de folga, exigindo dos polícias um esforço acrescido e um planeamento adequado às suas necessidades pessoais e profissionais. Assim, esta investigação teve como objetivo perceber o impacto dos serviços remunerados nas mais diversas dimensões, sejam estas relacionadas, de forma direta, com os polícias e com a PSP, e de forma indireta, com um serviço de segurança pública que se pretende que seja de qualidade. Para tal, optámos por uma abordagem metodológica quantitativa, através da aplicação de um inquérito por questionário aos polícias das Divisões Policiais Integradas do COMETLIS. Os resultados demonstram, não só o desgaste físico e emocional de quem executa estes serviços, como também as repercussões negativas na imagem externa da instituição, defendendo uma maior intervenção da segurança privada. Não obstante as vantagens destes serviços, desde logo, numa perspetiva financeira, parecem-nos que devem ser encontradas soluções que permitam o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos polícias, minimizando e prevenindo as consequências destes serviços remunerados, garantindo que a Polícia, através dos seus recursos humanos, se dedique ao papel preponderante que lhe está reservado na sociedade.

Palavras-chave: bem-estar; polícia; segurança privada; serviço público; serviço remunerado.

Abstract

Characterized by a continuous service, without interruptions, that requires a rotating presence of human resources, the Polícia de Segurança Pública also has a very particular reality: the off-duty jobs. Several studies prove that working in shifts has several consequences, positive and negative, be they of a biological, social or organizational nature. What is scarce, in our view, are studies that allow to understand the effects of these off-duty jobs during periods of rest, requiring police officers to make an extra effort and to plan accordingly to their personal and professional needs. Thus, this investigation aimed to understand the impact resulting from these off-duty jobs in the most diverse dimensions, whether directly related to the police and the PSP, and, indirectly, to the, on-duty public security service, where quality is of utmost importance. To this, we opted for a quantitative methodological approach, through the application of a survey by questionnaire to the police officers from the Divisões Policiais Integradas of COMETLIS. The results demonstrate not only the physical and emotional wear of those who perform these services, but also the negative repercussions on the institution external image, advocating a greater intervention by private security. Despite the advantages that also result from these services, especially from a financial standpoint, it seems to us that solutions must be found to allow the balance between the personal and professional life of police officers, minimizing and preventing the consequences of these off-duty services, and guaranteeing that the Police, through their human resources, dedicate themselves to the predominant role that is reserved for them in society.

Keywords: well-being; police; private security; public service; off-duty job.

Índice

Dedicatória	i
Agradecimentos	ii
Epígrafe	iv
Resumo	v
Abstract	vi
Índice	vii
Índice de tabelas	x
Índice de figuras	xii
Índice de apêndices e anexos	xiv
Lista de siglas, acrónimos e abreviaturas	xv
Introdução	1
Capítulo I: Enquadramento temático	4
1. Os serviços remunerados em Portugal	4
1.1. A Polícia Civil e a prestação de serviços especiais	4
1.1.1. O regime obrigatório com a Intendência Geral da Polícia da Corte e do Reino ...	4
1.2. A Polícia de Segurança Pública e a prestação de serviços remunerados	5
1.2.1. O conceito	6
1.2.2. As gratificações	7
1.2.3. O período de descanso obrigatório	10
1.2.4. Da restrição ao alargamento	10
2. O trabalho por turnos	11
2.1. Consequências do trabalho por turnos	12
2.1.1. As consequências na saúde	14
2.1.2. As consequências na vida familiar e social	14
2.1.3. As consequências no contexto organizacional	15
3. A dimensão público-privada da segurança em Portugal	16
3.1. O papel do Estado	16
3.1.1. A segurança interna	17
3.2. A Polícia de Segurança Pública	18
3.3. A segurança privada	20
3.4. O regime complementar da segurança pública e privada	22
3.5. A escolha do “consumidor de segurança” – domínio público ou privado?	23

3.6.1. O caso do Reino Unido	25
3.6.2. O caso dos EUA.....	26
4. Os prós e contras dos serviços remunerados	28
4.1. As vantagens	28
4.1.1. Uma fonte de rendimento extra.....	28
4.1.2. Combate aos empregos paralelos	29
4.1.3. A perceção de reforço do policiamento	29
4.1.4. Uma nova “receita”	30
4.2. As desvantagens	32
4.2.1. A perceção imagética	32
4.2.2. Os efeitos da fadiga.....	34
4.2.3. A “vertigem do dinheiro” associada à ânsia por segurança	34
4.2.4. A privatização da segurança pública.....	35
5. Formulação do problema de investigação	36
Capítulo II – Método	38
1. O estudo exploratório – descritivo.....	38
2. Participantes.....	39
3. Instrumento de recolha de dados	39
4. Instrumento de análise de dados	40
5. Procedimentos.....	41
Capítulo III - Análise e discussão dos resultados	43
1. Análise de resultados	43
1.1. Análise descritiva	43
1.1.1. Caracterização sociodemográfica e profissional.....	43
1.1.2. Análise de satisfação económica.....	45
1.1.3. Análise à perceção imagética associada aos serviços remunerados	46
1.1.4. Análise às consequências no bem-estar dos polícias e no serviço policial.....	46
1.1.5. Análise da concordância com a atual regulamentação.....	47
1.1.6. Análise à privatização dos serviços remunerados.....	48
1.2. Análise inferencial	48
2. Discussão de resultados	49
Capítulo IV – Conclusões.....	60
Referências bibliográficas.....	66

Os serviços remunerados na Polícia de Segurança Pública: Um mal necessário ou um bem (in)dispensável?

Apêndices.....	87
Anexos.....	134

Índice de Tabelas

Tabela 1	Efetivo das Divisões Policiais em estudo	108
Tabela 2	População e amostra do nosso estudo por categorias	110
Tabela 3	Género	114
Tabela 4	Ano de nascimento	114
Tabela 5	Estado civil	115
Tabela 6	Filhos	115
Tabela 7	Número de filhos	115
Tabela 8	Distrito de residência	116
Tabela 9	Alojamento alternativo	116
Tabela 10	Tipo de alojamento alternativo	117
Tabela 11	Valor pago pelo alojamento alternativo	117
Tabela 12	Com quem vive	117
Tabela 13	Ano de ingresso na PSP	118
Tabela 14	Categoria hierárquica	118
Tabela 15	Anos de serviços remunerados	119
Tabela 16	Média de serviços remunerados por mês	119
Tabela 17	Média de serviços remunerados por mês – frequência absoluta e relativa	120
Tabela 18	Teste de Kolmogorov-Smirnov para a adesão à normalidade	120
Tabela 19	Aumento salarial adequado	121
Tabela 20	Aumento salarial adequado – frequência absoluta e relativa	121
Tabela 21	Análise ao vencimento mensal	122
Tabela 22	Análise às horas extraordinárias como alternativa	122
Tabela 23	Análise ao valor dos serviços remunerados	122
Tabela 24	Análise à postura dos polícias	123
Tabela 25	Análise à imagem que os serviços remunerados a particulares representam	123
Tabela 26	Análise ao descanso em período de serviço	123
Tabela 27	Análise aos efeitos dos serviços remunerados na vida familiar e social dos polícias	124
Tabela 28	Análise ao cansaço resultante das horas de trabalho	124

Tabela 29	Análise a supressão dos serviços remunerados	124
Tabela 30	Análise à qualidade do serviço público	125
Tabela 31	Análise à afetação das capacidades físicas e psíquicas	125
Tabela 32	Limite de serviços remunerados por mês	125
Tabela 33	Número de serviços remunerados limite – frequência absoluta e relativa	126
Tabela 34	Número de serviços remunerados limite	126
Tabela 35	Análise ao período de descanso obrigatório	127
Tabela 36	Opinião sobre o período mínimo de descanso	127
Tabela 37	Opinião sobre o período mínimo de descanso – frequência absoluta e relativa	128
Tabela 38	Análise aos serviços remunerados nas folgas	128
Tabela 39	Análise à opinião sobre a segurança privada	129
Tabela 40	Análise à requisição de serviços remunerados	129
Tabela 41	Análise bivariada da média de serviços remunerados com o cansaço acumulado	131
Tabela 42	Análise bivariada dos anos de execução de serviços remunerados com o cansaço acumulado	131
Tabela 43	Análise bivariada dos anos de execução de serviços remunerados com a degradação da vida familiar e social	132
Tabela 44	Análise bivariada da média de serviços remunerados com o descanso em serviço ordinário	132
Tabela 45	Análise bivariada da média de serviços remunerados com sair da PSP	133
Tabela 46	Análise bivariada da média de serviços remunerados com a preferência pela segurança privada	133
Tabela 47	Efetivo do pessoal policial da PSP entre os anos de 2011 e 2017	136
Tabela 48	Atribuições da Polícia de Segurança Pública	147
Tabela 49	Serviços de segurança privada e de autoproteção	152
Tabela 50	Efetivo policial da PSP por categoria hierárquica	162
Tabela 51	Estado civil do efetivo policial da PSP	166

Índice de Figuras

Figura 1	Tabela de valores a cobrar para serviços remunerados em espetáculos de grande lotação, nomeadamente competições desportivas e touradas policiadas pela PSP, em 1980	9
Figura 2	Tabela de valores a cobrar para serviços remunerados que não se incluam em espetáculos de grande lotação, nomeadamente competições desportivas e touradas policiadas pela PSP, em 1980	10
Figura 3	Procedimento obrigatório desde o momento da requisição do serviço por parte da entidade requisitante até ao momento do pagamento aos polícias executantes	32
Figura 4	Fórmula para cálculo da amostra aleatória simples	110
Figura 5	Histograma da frequência do ano de nascimento	114
Figura 6	Histograma do ano de ingresso na PSP	118
Figura 7	Histograma da média de serviços remunerados por mês	119
Figura 8	Histograma do número de serviços remunerados limite	127
Figura 9	Tabela de valores para serviços remunerados em espetáculos de grande lotação, nomeadamente competições desportivas e touradas – PSP	138
Figura 10	Tabela de valores para serviços remunerados não enquadrados em espetáculos de grande lotação – PSP	138
Figura 11	Tabela de valores para serviços remunerados em espetáculos de grande lotação, nomeadamente competições desportivas e touradas – GNR	139
Figura 12	Tabela de valores para serviços remunerados não enquadrados em espetáculos de grande lotação – GNR	139
Figura 13	Tabela de valores para serviços remunerados não previstos como espetáculos desportivos participados, nem eventos ou jogos de competições desportivas de natureza inferior ao escalão sénior, de escalão sénior ou equivalente de âmbito distrital, local ou nacional, de natureza não profissional	141
Figura 14	Tabela de valores para serviços remunerados previstos como espetáculos desportivos participados, ou eventos ou jogos de competições desportivas de natureza inferior ao escalão sénior, de escalão sénior ou equivalente de âmbito distrital, local ou nacional, de natureza não profissional	141

Figura 15	Tabela de valores para serviços remunerados com utilização de equídeos e canídeos	141
Figura 16	Tabela de valores para serviços remunerados com utilização de veículos e equipamentos	141
Figura 17	Síntese das possíveis perturbações associadas ao trabalho por turnos, especialmente quando envolve trabalho noturno (saúde e contexto organizacional) e/ou períodos temporais muito valorizados do ponto de vista social (vida familiar e social)	143
Figura 18	Pirâmide das necessidades de Maslow	145
Figura 19	Pessoal da segurança privada, com e sem vínculo laboral	150
Figura 20	Receita própria da PSP com os serviços remunerados desde a aplicação de taxa por nomeação – 2017-2019	154
Figura 21	Estrutura das Divisões Policiais Integradas do COMETLIS	158
Figura 22	Efetivo policial da PSP por escalão etário	164

Índice de apêndices e anexos

Apêndice A	Evolução cronológica dos serviços remunerados na PSP	88
Apêndice B	Questionário aplicado nas Divisões Integradas do COMETLIS	96
Apêndice C	Efetivo das Divisões Policiais Integradas do COMETLIS	107
Apêndice D	Fórmula e cálculo da amostra aleatória simples	109
Apêndice E	Questões abertas do pré-teste	111
Apêndice F	Análise descritiva das questões do questionário	113
Apêndice G	Análise inferencial das questões do questionário	130
Anexo 1	Efetivo do pessoal com funções policiais da PSP 2011-2017	135
Anexo 2	Tabelas de valores a cobrar pelos serviços remunerados em 1982	137
Anexo 3	Tabelas de valores a cobrar pelos serviços remunerados em 2016	140
Anexo 4	Perturbações associadas ao excesso de horas de trabalho e/ou por turnos	142
Anexo 5	Pirâmide das necessidades de Maslow	144
Anexo 6	Atribuições da Polícia de Segurança Pública	146
Anexo 7	Pessoal da segurança privada	149
Anexo 8	Serviços de segurança privada e de autoproteção	151
Anexo 9	Receita própria da PSP – dos serviços remunerados	153
Anexo 10	Pedido de autorização para aplicação do questionário	155
Anexo 11	Estrutura das Divisões Policiais Integradas do COMETLIS	157
Anexo 12	Autorização para aplicação do questionário	159
Anexo 13	Efetivo policial da PSP por categoria hierárquica	161
Anexo 14	Efetivo da PSP por escalão etário	163
Anexo 15	Efetivo policial da PSP por estado civil	165
Anexo 16	Pedido de autorização para acesso a dados sobre receita própria da PSP	167
Anexo 17	Autorização para acesso a dados sobre receita própria da PSP	169
Anexo 18	Pedido de autorização para acesso a dados das Divisões em estudo	171
Anexo 19	Autorização para acesso a dados das Divisões em estudo	173

Lista de siglas, acrónimos e abreviaturas

AJ - Autoridade Judiciária

Art.º – Artigo

Cf. - Conforme

CGPSP – Comando Geral da Polícia de Segurança Pública

COMETLIS – Comando Metropolitano de Polícia de Lisboa

CPP – Código de Processo Penal

CRP - Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

DN – Direção Nacional

DNAUORH – Diretor Nacional Adjunto para a Unidade Orgânica de Recursos Humanos

EIR – Equipa de Intervenção Rápida

EPPFP/PSP - Estatuto Profissional do Pessoal com Funções Policiais da Polícia de Segurança Pública

EUA – Estados Unidos da América

Exa. - Excelência

FAUP – Faculdade de Arquitetura da Universidade do Porto

GNR – Guarda Nacional Republicana

GPCLF – Gabinete de Planeamento e Controlo Logístico e Financeiro

INE – Instituto Nacional de Estatística

ISCPSI - Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna

LGTFP – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

LOGNR – Lei Orgânica da Guarda Nacional Republicana

LOIC - Lei de Organização da Investigação Criminal

LOPSP - Lei Orgânica da Polícia de Segurança Pública

LSI – Lei de Segurança Interna

MAI – Ministério da Administração Interna

NEP – Norma de Execução Permanente

OPC - Órgãos de Polícia Criminal

PSP - Polícia de Segurança Pública

REASP – Regime do Exercício da Atividade de Segurança Privada

Os serviços remunerados na Polícia de Segurança Pública: Um mal necessário ou um bem (in)dispensável?

SPSS - *Statistical Program for Social Sciences*

UEP – Unidade Especial de Polícia

UOOS – Unidade Orgânica de Operações e Segurança

Introdução

São inúmeras e constantes as alterações nas práticas e nas estruturas organizacionais decorrentes do tempo e da evolução da economia e do mercado de trabalho. A “economia 24/7” traduzida por Costa (2003) como o aumento do tempo de operacionalização das várias organizações até às 24 horas por dia, durante 365 dias por ano, constitui uma evolução da sociedade com maior incidência a partir do início do século XXI. Com isto, crescem aquilo que Li et al. (2014) definiram como sendo horários “atípicos”, onde se incluem os horários de trabalho rotativo e o trabalho noturno.

No caso da Polícia de Segurança Pública (PSP), mais do que assentar a sua atividade numa disponibilidade permanente, fruto de uma missão ininterrupta e atemporal, há a destacar a “atipicidade” desses mesmos horários “atípicos”. Este raciocínio deriva do facto dos polícias, como a maioria dos profissionais, terem um horário de trabalho, exercido, em grande parte, em sistema de rotação de horário onde se incluem os horários noturnos. Como a maioria dos profissionais, também os polícias dedicam parte do seu tempo de “não trabalho” em deslocações de e para o local de trabalho. Também como a maioria dos profissionais, os polícias têm, regra geral, um sem número de afazeres e responsabilidades familiares e sociais. A juntar a tudo isto, os polícias, seguramente como os profissionais de outras áreas, invariavelmente têm de prolongar o horário de trabalho, pelos mais diversos motivos relacionados à sua condição policial. No final do dia, contas feitas, e mais uma vez como para a maioria dos profissionais, o tempo escasseia. Mas os polícias, pelo menos aqueles que motivaram este estudo, têm, por vezes, um acréscimo ocupacional, uma espécie de segundo emprego dentro daquilo que são as suas atribuições. Falamos de todos aqueles que estão inscritos na lista de serviços remunerados de um qualquer Comando ou Divisão Policial deste país.

Abordar o tema dos serviços remunerados obriga a perceber o impacto que estes podem ter naquele que é “o ativo mais poderoso e valioso de qualquer organização” (Babu & Ramesh, 2013, p. 58): os seus recursos humanos. E tendo em conta que os serviços remunerados significam mais horas de trabalho, parece-nos adequada a afirmação de Chiavenato (1994, p. 15), quando refere que as pessoas “passam a maior parte do seu tempo a viver ou a trabalhar dentro de organizações”, sendo estas o instrumento mais importante que as compõe, sempre com a premissa de que é a partir deste recurso que “as empresas definem ações estratégicas e operacionais” (Carvalho, 2011, p. 1) para atingir os objetivos

propostos. Neste ponto, a PSP, instituição com um capital humano¹ elevado e tendo este um alto grau de responsabilidades sociais (Figueiredo, 2005), deve sempre tentar adaptar e gerir as suas políticas de gestão de recursos humanos para que o desempenho destes seja o mais eficiente possível na obtenção de um serviço público de qualidade e de encontro às necessidades dos cidadãos, contribuindo assim para o sucesso da missão da instituição.

Quanto ao objeto de estudo, a presente investigação irá centrar-se nos serviços remunerados, e, mais precisamente, nos efeitos decorrentes desses serviços, nas mais variadas dimensões. Se, por um lado, pretendemos abordar as consequências que podem advir para os polícias, por outro, queremos também perceber os impactos que estes podem provocar na PSP e, *stricto sensu*, na qualidade da sua missão. Para tudo isto, é importante uma análise minuciosa da regulamentação em vigor sobre os serviços remunerados e perceber também a forma como é encarado o papel do polícia num contexto de natureza particular.

Para Elias (2018), a emergência das ciências policiais decorre da necessidade de adaptação das forças de segurança à realidade securitária do séc. XXI, recorrendo-se à investigação científica para melhorar e evoluir a atuação policial. Assim, e tratando-se de um tema atual mas que ao mesmo tempo nos parece pouco estudado, pretende-se, acima de tudo, compreender uma realidade bem presente no dia-a-dia dos polícias, cientes que estes serviços remunerados ou gratificados, como comumente são reconhecidos no seio da instituição, acarretam um esforço acrescido e um planeamento adequado às suas necessidades pessoais e profissionais.

Referir que a contratação de serviços remunerados, como por exemplo, no âmbito de competições desportivas de natureza profissional ou espetáculos na via pública, não se enquadra no campo de ação deste estudo, uma vez que estes decorrem de uma obrigação legal de segurança pública por parte do Estado.

Para conseguir responder ao problema de investigação, identificado após o nosso enquadramento teórico, para além da análise do estado da arte, será ainda aplicado um inquérito por questionário aos polícias inscritos nas listas de serviços remunerados das Divisões Policiais Integradas do Comando Metropolitano de Polícia de Lisboa (COMETLIS).

¹ Os dados do último Balanço Social da PSP (2018) indicam um efetivo policial de 20.087 polícias (cf. Tabela 1, Anexo 1).

Quanto à estrutura da dissertação, esta é constituída pela introdução e quatro capítulos, sendo o último destes a conclusão, onde apresentaremos as principais ideias a reter. Com o primeiro capítulo, queremos começar por abordar o contexto histórico dos serviços remunerados, reunindo toda a matéria possível para que possa ser apresentada uma evolução cronológica destes serviços em Portugal. Ser polícia será, porventura, uma das profissões mais complexas do mundo moderno, decorrente de um estado permanente de alerta, de pressão, mas também derivado ao facto de várias vezes implicar um afastamento da família e do grupo de amigos pelo elevado número de horas de trabalho, que contemplam, não raras vezes, a ocupação de noites e fins-de-semana. Por isso, o segundo subcapítulo versará sobre as consequências associadas ao trabalho por turnos na saúde, vida social e profissional destes polícias. De seguida, é nossa intenção estudar uma espécie de privatização da segurança pública que decorre destes denominados serviços remunerados. Esta “componente individualizável reporta-se à colaboração com entidades públicas e privadas que requisitam a prestação dos serviços da Polícia” (Silva, 2015, p. 18), daí reunirmos a opinião de vários autores sobre as razões que podem levar um requisitante, seja este público ou privado, a optar pelas forças de segurança em detrimento da segurança privada. Aqui, e apoiados em toda a informação quanto nos for possível reunir, contemplaremos as vantagens e desvantagens, em toda a sua dimensão, que podem advir dos serviços remunerados, completando ainda com uma análise a duas Polícias internacionais que optam, também estas, por permitir que os seus funcionários executem serviços de cariz particular.

O segundo capítulo servirá para a exposição do método utilizado neste estudo, enquanto no terceiro capítulo da nossa dissertação serão analisados e discutidos os resultados obtidos, procurando assim perceber se foram atingidos os objetivos propostos. Por fim, iremos expor as principais conclusões deste estudo e as recomendações a propor, as limitações na sua realização e serão ainda apresentadas recomendações para investigações futuras.

Capítulo I: Enquadramento temático

1. Os serviços remunerados em Portugal

1.1. A Polícia Civil e a prestação de serviços especiais

Abordar o tema dos serviços remunerados em Portugal implica, antes de mais, um esforço de investigação complementar, uma vez que estamos perante uma matéria regulamentada desde a criação do Corpo de Polícia Civil, em Julho de 1867, por decreto do rei D. Luís I, que serviria de base para a criação da atual Polícia de Segurança Pública, destinando-se, com reflexo ainda nos nossos dias, “ao policiamento das cidades com maior densidade populacional” (Chaves, 2014, p. 153).

Foi em pleno contexto reformista que se aprovou a Carta de Lei de 2 de Julho de 1867, criando o primeiro corpo geral de polícia do país, com o principal objetivo de “prevenir o crime e garantir a segurança, a ordem e tranquilidade públicas” (Gonçalves & Durão, 2017, p. 34). As primeiras cidades a implementar este novo modelo seriam as cidades de Lisboa e Porto (art.º 1º, Lei de Polícia Civil), os grandes polos comerciais e populacionais à época.

Atentemos ao exposto no art.º 19º da citada Lei, onde se lê que “é permitido conceder a particulares, guardas para serviços especiais de policia, pagando estes serviços segundo a tabella que for estabelecida nos regulamentos.” O mesmo artigo refere ainda que estes serviços não podiam colidir com o serviço geral da polícia. O art.º 20º era, também ele, bem claro quanto ao regime de serviço particular, referindo que quando os habitantes de qualquer zona ou bairro pretendessem que esta fosse constantemente vigiada por um polícia “ser-lhes-ha isso concedido pagando a quantia que na tabella respectiva for estabelecida”.

1.1.1. O regime obrigatório com a Intendência Geral da Polícia da Corte e do Reino

Recuando ainda um pouco mais no tempo percebe-se, e salvaguardadas as devidas diferenças, que o ano de 1867 não terá sido pioneiro naquilo que era o pagamento de serviços à Polícia. Após a criação da Intendência Geral da Polícia da Corte e do Reino, por Sebastião José de Carvalho e Melo, o Marquês de Pombal, a 25 de junho de 1760, e ao contrário do que era expectável, “os roubos, os assaltos, as violações, os estupros e os assassínios, não haviam diminuído. (...) a situação era gravíssima (...) as grades e as trancas nas portas eram necessárias para os cidadãos indefesos, como de pão para a boca” (Chaves, 2014, p. 98). Por essa mesma razão, e com o pretexto de que estes crimes resultavam da pouca vigilância policial, o Intendente-Geral Inácio Ferreira do Souto, amigo e acólito do Marquês de Pombal e nomeado por este como o 1º Intendente Geral da Polícia da Corte e do Reino (Vallera,

2016), numa tentativa de pôr cobro à situação, determinou que “todas as casas, sem exceção alguma, pagassem coercivamente o salário mensal de um homem armado que lhes rondasse a rua durante a noite” (Chaves, 2014, p. 98), ou seja, uma espécie de serviço remunerado, com a principal diferença a residir no carácter obrigatório destes serviços na época pombalina.

Poderíamos recuar ainda mais no tempo, numa busca por documentos que sustentassem a ideia historicamente generalizada do pagamento do dízimo como forma de proteção durante a idade média. Duarte (1993, p. 96) fala da função protetora do rei numa sociedade em que aquilo que mais assustava as pessoas era a insegurança, que “andando sob guarda de Deus e do rei” eram constantemente vítimas de ataque. Esse dever de proteger os súbditos que ao rei era devido muito tinha a ver com o sentimento da ineficácia da “guarda de Deus” (p. 96). No entanto, daquilo que nos foi possível apurar, a segurança era já garantida pelas Câmaras Municipais, o que nos obrigaria a um esforço acrescido de investigação ao espólio das atas municipais procurando, entre o elevado acervo histórico destas, matéria que nos permitisse sustentar a tese de que, já em vários séculos passados, as pessoas, em dinheiro, géneros ou até mesmo através da concessão de terras, pagavam pela sua proteção e segurança. Apesar desta nossa limitação, deixamos a porta aberta para uma futura investigação mais pormenorizada acerca desta matéria.

Pretendemos, assim, demonstrar que a história dos serviços remunerados em Portugal começou a ser escrita ainda antes daquilo que é a génese da PSP, e que ao invés de se tornar num conceito esmorecido, hoje, estes serviços fazem, indubitavelmente, parte da identidade própria das nossas forças de segurança.

1.2. A Polícia de Segurança Pública e a prestação de serviços remunerados

A habitual e previsível desfragmentação do tempo histórico não teve reflexo neste tipo de serviços, que se foram ajustando e moldando às necessidades dos tempos, razão pela qual continuamos esta “viagem”, agora até ao ano de 1953, ano da criação do primeiro Estatuto da PSP, aprovado pelo Decreto-Lei nº 39497, de 31 de dezembro, onde salta à vista o regresso do carácter militar à polícia civil, neste caso à PSP, em razão do art.º 1º desse Estatuto. Aqui, e quase 90 anos depois, continuam os serviços remunerados denominados de “serviços especiais”, prevendo-se que sejam “remunerados pelos respetivos requisitantes, segundo tabela aprovada pelo Ministro do Interior” (art.º 89º, Decreto-Lei nº 39497). Atualmente, a previsão dos serviços remunerados surge no art.º 14º, nº 4, da Lei nº 53/2007, de 31 de agosto – Lei Orgânica da PSP (LOPSP), mantendo a sua configuração primitiva.

1.2.1. O conceito

Passaram-se quase 90 anos até que fosse colmatada uma lacuna, nomeadamente, a ausência de uma definição concreta para esses serviços especiais. Só em 1954, através do Decreto n.º 39550, de 26 de dezembro de 1954, com a aprovação do Regulamento da Polícia de Segurança Pública, é que surge pela primeira vez o conceito de “serviço remunerado”, como sendo todos os serviços “prestados a particulares, independentemente do local ou locais onde sejam realizados, além do policiamento das casas e recintos de espectáculos, desde que sejam requisitados e aprovados ou, até, determinados pelos respectivos comandos” (art.º 94º). O mesmo artigo refere ainda a obrigatoriedade desses serviços serem realizados na folga do pessoal.

Em 1961, o Regulamento para o serviço das Esquadras, Postos e Subpostos da PSP, acompanha a definição anterior (art.º 149º) e esclarece os procedimentos a adotar na sua prestação e pagamento, dedicando-lhe um capítulo exclusivo, o XIII, com a epígrafe “Serviços Remunerados”. O número 1 do mesmo artigo ressalva a equidade da distribuição dos serviços remunerados, independentemente de se tratarem tanto dos “bons como dos maus” (art.º 154º-A, n.º 3). Nota apenas para as exceções, em que, por falta de pessoal de folga, podem estes serviços especiais ser efetuados pelo pessoal de serviço, revertendo o produto destes integralmente para os Serviços Sociais da PSP (art.º 152º, n.º1). O art.º 151º faz referência ao pagamento efetuado pelos requisitantes diretamente no Comando Territorial de Polícia, devendo este último pagar as respetivas gratificações ao pessoal até ao dia 5 do mês seguinte.

Esta definição manteve-se inalterada até à publicação do Decreto-Lei n.º 138/77, de 7 de abril, que teve como único intuito completar o art.º 94º do Decreto n.º 39550, que passou a contemplar que os serviços remunerados seriam ainda os prestados aos “organismos estatizados que, embora no âmbito das missões gerais da PSP, reúnam actividade de segurança limitada à entidade requisitante”, aproximando-se cada vez mais do entendimento atual sobre a prestação desses serviços.

Em 1990, a Ordem de Serviço n.º 153, de 11 de outubro, do Comando Geral da PSP (Lourenço, 2000), deu a conhecer a definição, praticamente *ipsis litteris*, que a PSP utilizou na redação da Norma de Execução Permanente (NEP) sobre “serviços remunerados” de 2016 e que ainda hoje se encontra em vigor. Esta NEP refere que os serviços remunerados são

serviços especiais prestados a entidades públicas ou privadas, mediante requisição e pagamento por parte destas, executados por pessoal com funções policiais, nas suas horas de folga e com a missão de fazer cumprir a lei e manter a segurança e ordem pública nos locais onde são prestados.

A elaboração da NEP supra citada surge como resposta à Portaria n.º 298/2016, de 29 de novembro, que veio regular o regime dos serviços remunerados, no que à sua requisição, autorização, duração, organização, modos de pagamento e valores a receber pelos militares da GNR e pelo pessoal policial da PSP que presta serviços remunerados. Este documento legal, que revogou a Portaria n.º 289/2012, de 24 de setembro, alterada pela Portaria n.º 68/2014, de 13 de março, teve a particularidade de redefinir os serviços remunerados, completando a LOGNR e a LOPSP, referindo tratar-se de

todo o policiamento efetuado no âmbito das atividades desportivas, culturais, sociais, religiosas, de lazer e outras, com ou sem fins lucrativos, que implique a afetação em exclusivo de meios e seja prestado a pedido de entidades interessadas, públicas e privadas, por imposição legal, ou não (art.º 2º).

1.2.2. As gratificações

De uma forma geral, importa também perceber a evolução registada com o passar dos anos nas tabelas pelas quais são pagos os serviços remunerados. A Ordem de Serviço n.º 3 (I Parte), de 6 de janeiro de 1973, do Comando Geral da PSP, referia a existência de três tabelas distintas, em que a primeira dizia respeito a serviços em teatros, cinemas, espetáculos públicos e divertimentos, a segunda abrangia os bailes, sendo que a terceira se aplicava apenas aos serviços requisitados por particulares (Lourenço, 2000). Esta distinção tripartida durou apenas até 1975, ano em que a Ordem de Serviço n.º 21, de 29 de janeiro, do Comando Geral da PSP passou a tabelar tudo da mesma forma, independentemente da natureza do serviço (Lourenço, 2000).

Neste período, as alterações vão-se sucedendo umas atrás das outras, muito por força também de uma alteração do regime político em vigor em Portugal. Se outrora estavam proibidos os ajuntamentos e reuniões (Marques, 2012), com a consagração dos direitos de reunião e associação nas suas mais variadas formas no atual regime constitucional,

caraterizado por um reforço da convivência social, deixou de haver uma necessidade tão vinculada da presença tutelar da Polícia. O diploma legal que vigorava sobre os espetáculos e divertimentos públicos era o Decreto-lei nº 42660, de 20 de novembro de 1959, que considerava, no seu art.º 28º, que “nenhum espectáculo ou divertimento público poderá realizar-se sem a presença de força policial (...), exceto nos casos admitidos por lei”. Esse policiamento, como se retira do art.º 29º da legislação em análise, competia à PSP e, na sua falta ou impedimento, à GNR, sob pena de incorrerem em pena de multa. Face a isto, o Decreto-Lei nº 94/79, de 20 de abril, entendeu que os espetáculos e divertimentos públicos de natureza recreativa ou cultural e, por consequência, pacíficos, deixariam de justificar a presença obrigatória da polícia, estabelecendo, como regra geral, que a requisição da força policial só aconteceria se a entidade promotora do espectáculo ou divertimento público o julgasse necessário e de acordo com determinadas condições, tornando assim esse policiamento facultativo e concedendo nova redação aos artigos 28º e 29º do Decreto-lei nº 42660.

O Despacho Normativo nº 375/80, de 12 de novembro, introduz, aquela que, ao que apurámos, será a primeira tabela referente à remuneração dos serviços prestados pelo pessoal da PSP em espetáculos de grande lotação, designadamente competições desportivas e touradas. (cf. Figura 1).

Categorias	Período de quatro horas		Por cada hora ou fracção a mais	
	Dias úteis das 8 às 20 horas	Domingos e feriados das 20 às 8 horas	Dias úteis das 8 às 20 horas	Domingos e feriados das 20 às 8 horas
Oficiais e comissários	360\$00	540\$00	90\$00	135\$00
Chefes de esquadra	300\$00	440\$00	75\$00	110\$00
Subchefes	270\$00	380\$00	67\$50	95\$00
Guardas	240\$00	330\$00	60\$00	82\$50

Figura 1. Tabela de valores a cobrar para serviços remunerados em espetáculos de grande lotação, nomeadamente competições desportivas e touradas policiadas pela PSP, em 1980.

Fonte: Despacho Normativo nº 375/80 de 12 de novembro, nº 1.

Aqui, e à semelhança do que acontece hoje com o policiamento de espetáculos desportivos previstos no art.º 5º do Decreto-Lei nº 216/2012, de 9 de outubro, existia uma diferença significativa nos valores a pagar aos polícias pela prestação de serviços que não se enquadrassem nos espetáculos de grande lotação suprarreferidos (cf. Figura 2).

Categorias	Período de quatro horas		Por cada hora ou fracção a mais	
	Dias úteis das 8 às 20 horas	Domingos e feriados das 20 às 8 horas	Dias úteis das 8 às 20 horas	Domingos e feriados das 20 às 8 horas
Oficiais e comissários	480\$00	720\$00	120\$00	180\$00
Chefes de esquadra	420\$00	630\$00	105\$00	157\$50
Subchefes	390\$00	590\$00	97\$50	147\$50
Guardas	360\$00	540\$00	90\$00	135\$00

Figura 2. Tabela de valores a cobrar para serviços remunerados que não se incluíam em espetáculos de grande lotação, nomeadamente competições desportivas e touradas policiadas pela PSP, em 1980.

Fonte: Despacho Normativo nº 375/80 de 12 de novembro, nº 2.

Com a justificação de que os serviços por si prestados eram em tudo idênticos, os membros do VIII Governo Constitucional de Portugal entenderam que as tabelas referentes aos serviços remunerados prestados por militares da GNR e pelo pessoal da PSP deveriam ser, também elas, semelhantes, baseando-se no critério da uniformidade de condições. Por tal, aprovaram o Despacho Normativo nº 218/82, de 12 de outubro, ao mesmo tempo que, e perante os aumentos de vencimento e o desgaste sentido pelos seus executantes, considerando a prestação daqueles serviços como não compensatórios, procederam à revisão e atualização dos valores a cobrar mencionados nas tabelas anteriores (cf. Figuras 9, 10, 11 e 12, Anexo 2).

É já no século XXI, mais propriamente, no início do ano 2000, que entra em vigor o Despacho nº 17/GDN, de 31 de dezembro de 1999, referente às Normas e Procedimentos de Gestão Financeira da PSP, e que vem, pela primeira vez, integrar nas folhas de vencimento mensais dos polícias a gratificação proveniente dos serviços especiais (Lourenço, 2000). Outrora, este pagamento era feito de forma presencial nas secretarias das Divisões Policiais.

Voltando à Portaria nº 298/2016, e para além da alteração anteriormente enunciada, há a destacar ainda duas novidades que resultam desse diploma legal. A primeira prende-se com a criação de uma taxa por cada nomeação destinada “a cobrir parte dos custos administrativos associados ao planeamento, nomeação, controlo, fiscalização, cobrança e pagamento aos respetivos militares e pessoal policial dos serviços remunerados” (art.º 1º, nº 2), e que será explorada no final deste capítulo. A segunda situação por nós a destacar relaciona-se com a aprovação das novas tabelas de pagamento que procederam à atualização dos valores devidos pela prestação de serviços remunerados (cf. Figuras 13 e 14, Anexo 3). Estas novas tabelas contemplaram também um valor referente à utilização de canídeos e equídeos das forças de segurança (cf. Figura 15, Anexo 3), e ainda uma determinada quantia alusiva à utilização de veículos e equipamentos atribuídos à PSP e à GNR, quando em serviços remunerados (cf. Figura 16, Anexo 3).

1.2.3. O período de descanso obrigatório

A NEP nº AULOOS/DO/01/03, de 23 de dezembro de 2016, prevê a proibição do escalamento de polícias para serviços remunerados se não se afigurar possível que estes cumpram um período mínimo de descanso de duas horas, quer antes quer depois do seu horário normal de serviço. Existe a ressalva de, em casos excecionais e por motivos de serviço, a obrigatoriedade referida possa ser renunciada, desde que devidamente autorizada pelo Comandante do Comando/Divisão.

Este intervalo ainda em vigor, malgrado as diferentes interpretações que possam existir nos vários Comandos e Divisões de Polícia, é algo já regulamentado desde 1975, através da Circular nº 0.1. 1906, da 3ª Repartição do Comando Geral da PSP, de 7 de agosto, resultado de uma preocupação crescente com o descanso do pessoal (Lourenço, 2000).

1.2.4. Da restrição ao alargamento

Tempos houve em que a intenção quanto aos serviços remunerados foi a sua restrição, como é disso exemplo o Despacho nº 09/83, de 16 de março, do Comando Geral da PSP (Lourenço, 2000). Até então, os Comandos de Polícia tinham total liberdade para a aceitação das requisições que lhes fossem feitas, mas com a emanação deste despacho os serviços remunerados passaram a ser admitidos apenas em situações específicas, como “espetáculos, segurança a instalações de crédito, transporte de fundos, centros comerciais de grande afluência de público e guardas de residências e estabelecimentos assaltados” (Lourenço, 2000, p. 18). No entanto, aquele documento previa ainda que outras situações pudessem vir

a ser abrangidas por este tipo de serviços, desde que devidamente autorizados e com carácter de exceção. A ordem era para acabar com os serviços remunerados em *boîtes*, restaurantes, hotéis, ourivesarias, parques de estacionamento, entre muitos outros.

Mais recentemente, temos como exemplo do alargamento de atividades desenvolvidas em regime de serviço remunerado, um despacho do Diretor Nacional Adjunto para a Unidade Orgânica de Operações e Segurança (UOOS) sobre o empenhamento da Unidade Especial de Polícia (UEP) em policiamentos particulares. Este documento veio considerar que a prestação de serviços por parte do efetivo da PSP, nomeadamente as equipas da UEP e também as Equipas de Intervenção Rápida (EIR), em eventos de carácter desportivo, cultural, musical, recreativo, musicais ou de outra espécie, requisitados por entidades particulares, passa, conforme o restante policiamento nomeado, a ser feito em regime de serviço remunerado. Ressalvar que até então estes serviços vinham sendo enquadrados em regime de serviço público, razão pela qual não era imputado nenhum tipo de pagamento à entidade responsável pelo evento, dificultando, em muitos casos, a disponibilidade de meios para garantir as missões de segurança pública, por via de uma redução do efetivo que se vem registando nos últimos anos (cf. Tabela 47, Anexo 1).

2. O trabalho por turnos

O trabalho por turnos relaciona-se, acima de tudo, com a necessidade de disponibilizar certos serviços essenciais à sobrevivência do ser humano (Elias & Navarro, 2006), como a saúde, a segurança, os abastecimentos de água e eletricidade ou, pura e simplesmente, para aumentar a capacidade produtiva de qualquer organização (Fischer, Moreno & Rotenberg, 2004; Gracia, Peiró & Ramos, 1996; Neto, 2014; Silva, Prata & Ferreira, 2014).

Para Costa (1997, p. 89) o trabalho por turnos é o “modo de organização diária do horário de trabalho, no qual diferentes equipas trabalham em sucessão de modo a estenderem os horários de trabalho, incluindo o prolongamento até às 24 horas diárias”. Aqui não nos referimos apenas ao trabalho fora dos padrões típicos de horário, mas também ao trabalho efetuado ao fim-de-semana (Presser, in Perrucci et al., 2007). Poderá ainda ser definido como um espécie de organização laboral constituída por várias equipas que trabalham em tempos diferentes num mesmo posto de trabalho garantindo assim que a produção de bens e serviços é contínua (Costa, 2008; Figueiredo-Ferraz, Gil-Monte, Queirós, & Passos, 2014; Peretti, 2007).

Já o Código do Trabalho (CT), praticamente à semelhança do que consta no art.º 115º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), considera este tipo de trabalho como

qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas (art.º 220º, da Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro).

Este tipo de trabalho implica que os trabalhadores regulem a sua atividade pessoal e profissional segundo um horário por turnos, que Vyas et al. (2012) entendem como sendo o horário de trabalho que não ocorre no horário diurno habitual. Ou seja, podemos enquadrar neste contexto todo o trabalho realizado no período noturno ou que é realizado de forma rotativa, indo assim de encontro à realidade policial. Para enquadrar aquilo que é considerado como sendo trabalho noturno socorremo-nos dos artigos 223º e 153º, relativos ao CT e à LGTFP, respetivamente, onde se lê que se trata do período “compreendido entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte”.

Apesar dos riscos que possam estar associados ao trabalho por turnos, no caso das forças de segurança, riscos para a vida, integridade física e desgaste psicológico e físico, a verdade é que dados do Instituto Nacional de Estatística (INE) revelaram que, nos últimos oito anos, o número de profissionais a trabalhar neste sistema em Portugal aumentou 31%, representando já 16,8% da população empregada (Expresso, 2019).

2.1. Consequências do trabalho por turnos

Costa (2004) considera que o trabalho por turnos não se apresenta apenas diferente na sua organização, mas principalmente nas consequências que dele podem advir. O autor alerta que essas consequências podem ser de carácter tanto intra como interindividual, moderadas por aspetos como as características do indivíduo, o seu estilo de vida, a qualidade das relações familiares, o contexto social, as exigências do trabalho e ainda a organização empresarial. Ou seja, essas consequências, quer na saúde, na família, na vida social ou no

contexto laboral do trabalhador são fortemente influenciadas pelo tipo de horário praticado (Eurofound, 2015; Shen & Dicker, 2008; Silva, 2007).

Não podemos de forma alguma menosprezar as vantagens associadas ao trabalho por turnos, como o são os benefícios a nível económico (no caso da PSP, com a atribuição de um suplemento remuneratório para o efeito) e a possibilidade de uma organização diferenciada dos restantes, permitindo realizar determinadas tarefas difíceis de realizar no horário regular (Barnett & Gareis, 2007; Silva et al., 2014; West, Mappedzahama, Ahern, & Rudge, 2012). Do estudo realizado por Carneiro e Silva (2015) resultaram como principais benefícios a “disponibilidade para tratar de assuntos” e a “flexibilidade de horários”.

Por outro lado, Chagas (2015) e Marquié, Tucker e Folkard (2015) focaram as suas atenções nos efeitos negativos que o trabalho por turnos pode ter, quer para a organização, quer para o indivíduo, com Pisarsky, Lawrence, Bohle e Brook (2008) a concentrarem os seus estudos apenas no indivíduo e na redução da capacidade deste para a adaptação aos horários rotativos, originando ruturas ao nível fisiológico, psicológico e social. Estes efeitos serão mais protuberantes se salientarmos a laboração em horário noturno e aos fins-de-semana, períodos geralmente escolhidos para os momentos de socialização e também onde as implicações ao nível da segurança e do desempenho do trabalhador são mais evidentes (Carneiro & Silva, 2015; Demerouti, Geurts, Bakker, & Euwena, 2004; Gadbois, 2004; Handy, 2010; Li et al., 2014; Smith et al., in Neves & Costa, 2012).

Para o estudo deste impacto importa levar em linha de conta o efeito de variáveis moderadoras como a idade, o sexo, o estado civil (Shen & Dicker, 2008), entre outras, das quais, no caso dos polícias, destacamos o número de serviços remunerados que estes realizam por mês e ainda há quanto tempo é que o fazem.

Frequentemente associam-se a esta modalidade de trabalho desordens fisiológicas, psicológicas e um acentuado desgaste na vida social e familiar do trabalhador, resultando em complicações ao nível da saúde, perturbações na qualidade de vida do trabalhador e, conseqüentemente da sua família (Silva, 2012; Silva et al., 2014) diminuindo sobremaneira a sua capacidade para o trabalho, a sua própria segurança e a segurança de terceiros (Fischer et al., 2004; Moreno, Fischer & Rotenberg 2003). Por tal, e sendo impossível dissociar o trabalho da Polícia da rotação dos horários e do período noturno, com a segurança a posicionar-se como uma preocupação fundamental da sociedade 24 horas por dia, iremos apoiar-nos em estudos de investigação nesta matéria para analisar as conseqüências do trabalho por turnos decorrente dos serviços remunerados em três dimensões distintas: saúde, vida familiar e social e ainda contexto organizacional (cf. Figura 17, Anexo 4).

2.1.1. As consequências na saúde

A rotação e alteração de horário tipicamente características de quem trabalha por turnos e/ou executa serviços no seu período de folga podem acarretar diversas consequências na saúde das pessoas, com aumento de desordens físicas e psiquiátricas (Peate, Bates, Lunda, Francis & Bellamy (2007). Um dos principais fatores tem a ver com a privação de sono, o que prejudica o desempenho em termos de reação, podendo ainda originar perturbações médicas e psicológicas (Axelsson, 2005; Blok & Blooze, 2011; Camerino et al., 2008; Caporale, 2007; Ferguson & Dawson, 2011; Folkard, 2008; Natvik et al., 2011; Puttonen, Harm & Hublin, 2010; Winwood, Winefield & Lushington, 2006).

A perturbação do ciclo sono-vigília dos seres humanos, em que durante o dia mantêm um estado de vigília e à noite precisam de horas de sono de forma a promover uma organização dos processos fisiológicos (Andrade et al., 2017), prejudica a qualidade do sono e leva o trabalhador à sonolência, com o sono diurno a tornar-se menor do que o noturno, por sobressaltos decorrentes de fatores de natureza ambiental, como o ruído e a iluminação, e fatores de natureza comportamental, como o aumento no consumo de café, álcool e tabaco e alterações no regime alimentar (Barton et al., 1995; Costa, 1996; Pontes, 1992).

Diversos autores apresentaram estudos onde atribuem à variação dos horários das refeições e de sono alterações nos sentimentos de fadiga, desorientação, problemas gastrointestinais, irritabilidade, fraca resposta a problemas que surjam, e uma eficiência no desempenho reduzida (Akersted et al. 2014; Bohle & Tilley, 1993; Cordova, Bradford, & Stone, 2016; Moore-Ede & Richardson, in Fenwick & Tausig, 2001; Wedderburn, 2000).

2.1.2. As consequências na vida familiar e social

São várias as investigações realizadas em áreas profissionais distintas e em diferentes países que vêm apresentando aquilo que se tornou já uma ideia comum. A diminuição de horas disponíveis para lazer como resultado do trabalho por turnos tem efeitos adversos na vida familiar e social dos indivíduos (Costa, 2019; Gadbois, 2004; Monk & Folkard, 1992; Simões, Marques & Rocha, 2010). Nesse sentido, é também do senso comum que os polícias, na sua generalidade, trabalham mesmo durante os fins-de-semana e feriados, o que implica uma restrição do que estes podem realizar durante o seu tempo de lazer, uma vez que, invariavelmente, os seus horários não coincidem com os horários das atividades sociais e familiares, considerados como o final de tarde e os fins-de-semana (Baker, Ferguson & Dawson, 2003; Costa, 1997; Gadbois, 2004).

O relacionamento familiar na sociedade portuguesa baseia-se em hábitos, costumes e rotinas que podem, como consequência do trabalho por turnos, desorganizar-se por completo, podendo levar também ao empobrecimento dos contatos sociais (Bento, 2007; Prata & Silva, 2013; Silva, 2007). Esta situação pode evoluir para alterações do foro psicológico, como “estado de aborrecimento”, “reações emotivas” e “irritabilidade”, resultando variadas vezes na disrupção da vida familiar e social dos trabalhadores (Cruz et al., in Gracia et al., 1996; Greenhaus & Beutell, in Wilson, Polzer-Debruyne, Chen & Fernandes, 2006; Holland, 2004).

Para além das alterações significativas que implicam na vivência de um casal, sendo necessário conciliar as tarefas domésticas com o descanso do trabalhador, o trabalho por turnos afeta também o comportamento dos filhos, que a juntar ao facto de estarem menos tempo com o progenitor, veem ainda limitadas as suas atividades diurnas por forma a não perturbarem as horas de sono daquele (Emídio, 1998; Estaca, 1998; Lourenço, Ramos, & Cruz, 2008).

2.1.3. As consequências no contexto organizacional

As variáveis mais estudadas na análise às consequências do trabalho por turnos no contexto organizacional estão, tendencialmente, relacionadas com a segurança e o desempenho (Silva, 2012). No mais, estas variáveis acabam por estar também elas ligadas ao *stress* decorrente da própria atividade laboral, que Fonseca (2003) considerou como consideravelmente superior ao de qualquer outra profissão, se nos referirmos ao contexto policial. Aliás, esta é a opinião unânime de vários autores, nacionais e internacionais, que nos seus estudos foram considerando a vida policial como potencialmente stressante, pelo facto de estarem mais sujeitos a situações intensas de *stress*, quer seja por causa de excesso de horas de trabalho, falta de condições ou pressões interpessoais (Arnetz, Navedal, Lumley, Backman & Lublin, 2009; Aster, 2008; Branco, 2010; Burke & Mikkelsen, 2006; Hoffman & Collingwood, 2005; Manuel & Soeiro, 2010; Roberts & Levenson, 2001; Stephens & Long, 1999; Violanti et al., 2006).

Amaranto, Steinberg, Castellano e Mitchell, 2003; Andrade, Sousa e Minayo, 2009 e Caroly, Loriol e Boussard, 2006, identificaram nos seus estudos aqueles que consideram os principais fatores de *stress* nas forças de segurança, destacando-se, entre esses, o perigo inerente à missão, a vivência diária com a desgraça, a remuneração baixa, o risco de acidentes, a falta de conforto, a idade avançada e o trabalho por turnos.

O prolongar de situações de *stress* bem como a sonolência decorrente de um horário de trabalho irregular podem aumentar o risco de acidente de trabalho e ainda diminuir a produtividade, principalmente durante a noite, momento do dia em os trabalhadores se sentem mais cansados e estão mais sujeitos ao erro (Folkard & Tucker, 2003, in Silva, 2007; Monk & Folkard, 1985).

Vários estudos (Akerstedt, 1995; Akerstedt & Torsvall, 1985; Akerstedt, Fredlund, Guilberg e Jansson, 2002; Folkard & Tucker, 2003, in Silva, 2007) têm comprovado a influência do trabalho no turno da noite num maior risco de acidentes, podendo estes também ser mais graves neste período quando comparado com os horários diurnos.

Também a produtividade pode ser influenciada negativamente pelo trabalho noturno (Folkard, 2008; Folkard & Tucker, in Silva, 2007; Monk & Folkard, 1985), estando associado à redução de rendimento um aumento substancial de falhas que os trabalhadores atribuem ao cansaço sentido nesse horário (Estaca, 1998; Simões, 1999).

3. A dimensão público-privada da segurança em Portugal

3.1. O papel do Estado

A Constituição da República Portuguesa (CRP) pressupõe que o direito à segurança (art.º 27º) é um direito fundamental dos cidadãos e, desde logo, uma obrigatoriedade do Estado, como estrutura organizada de poder e ação, uma vez que cabe a este a função de garantir a independência nacional e os direitos e liberdades fundamentais, bem como promover o bem-estar e a qualidade de vida dos seus cidadãos (art.º 9º CRP). E aqui, a segurança deve ser vista como “um direito garantístico do exercício dos demais direitos, liberdades e garantias” (Valente, 2019, p. 50) e não como uma limitação destes.

Se atentarmos à “teoria das necessidades do homem”² verificamos que as necessidades relativas à segurança surgem em segundo lugar, imediatamente a seguir às necessidades fisiológicas, como a alimentação, o sono, a reprodução ou as exigências do corpo (Bassett, 2016). Estas necessidades de segurança dizem respeito à autopreservação de cada um, onde se incluem a proteção contra doenças, a incerteza, a instabilidade e os perigos do meio envolvente (Freitas & Ribas, in Oliveira, 2014), razão pela qual diversos autores consideram que ordem e segurança estão fortemente interligados e que sem estes dois domínios não há

² Teoria explanada por Abraham Maslow, em 1970, que apresentou uma pirâmide com a hierarquia das necessidades humanas, que para o autor são, por ordem decrescente de premência, as necessidades classificadas como fisiológicas, de segurança, sociais, de autoestima e ainda de autorrealização (cf. Figura 18, Anexo 5).

desenvolvimento nem liberdade, afigurando-se, por tal, a atuação do Estado como imprescindível (Alves, 2010; Clemente, 1998; Étienne, 1984).

A sociedade exige que o Estado atue em diversas áreas da vida social, com especial relevo para a proteção de riscos e perigos concretos e presumíveis (Oliveira, 2006), daí que seja considerado por Gouveia (2005, p. 136) como “a estrutura juridicamente personalizada, que num dado território exerce um poder político soberano, em nome de uma comunidade de cidadãos que ao mesmo se vincula”.

3.1.1. A segurança interna

O domínio da segurança, que faz parte dos três fins³ fundamentais para o regular funcionamento do Estado, considera a segurança externa e também a segurança interna, onde aqui se inclui a manutenção da ordem pública, a prevenção e interrupção de atividades perigosas, a aplicação geral do direito, e, este último, com maior interesse no objeto de estudo, a segurança de pessoas e bens (Dias, 2012).

A segurança interna, fim a que o Estado se assume como o principal ator da sua prossecução (Clemente, 1998), é atribuída às forças de segurança, por força da consagração constitucional do art.º 272º, que define os limites e os fins da sua atuação, sendo que estes últimos serão “todos aqueles interesses gerais, protegidos por lei, que possam ser sujeitos a um risco de dano por condutas individuais cuja perigosidade seja controlável através do exercício de competências administrativas” (Correia, 1994, p. 402). A própria Lei de Segurança Interna, Lei nº 53/2008, de 29 de agosto, no seu art.º 1º, nº 1, cataloga esta área de soberania como sendo uma tarefa fundamental do Estado, através da promoção de uma ordem, segurança e tranquilidade públicas capazes de proteger as pessoas e de promover o seu bem-estar material (Valente, 2019). Uma tarefa que o Estado delega, essencialmente, nas forças de segurança, e que Sousa (2016) define como vocacionadas para a aplicação da coação direta, para a intervenção em situações de urgência e ainda no auxílio e complementaridade das autoridades administrativas.

É importante perceber que nem toda a atividade de polícia é exercida por autoridades ou serviços de polícia. Dias (2001, p. 33) considerou a Polícia como “um agente de controlo social, indissociável da sociedade onde se insere, conferindo-lhe maior ou menor qualidade civilizacional”, no entanto, esse controlo social subjacente ao direito à segurança pode ser exercido por entidades que prosseguem outro interesse público a quem a lei confere poderes

³ Lara (2009) defende que o Estado nasce em função dos fins da segurança, justiça e bem-estar económico e social.

de autoridade policial (Castro, 2003). Sozinho, e decorrente de fatores económicos, sociais e culturais, o Estado não tem capacidade para corresponder às solicitações várias que seriam exetáveis, muito por culpa daquilo que Giddens (2002) considerou como sendo a “descontextualização dos sistemas sociais”, de “globalização” e de “reflexividade da vida social” (p. 47). Face a estas novas realidades e ao surgimento de novos públicos os “Estados repensam os sistemas de segurança interna e as Polícias (...) adotam paradigmas (...) [para] responderem aos novos desafios” (Elias, 2009, p. 752).

Com a segurança a deixar de ser um exclusivo do Estado, e por conseguinte, da Polícia, vamos assistindo a uma reestruturação daquilo que é o exercício da função administrativa da segurança, que se baseia no surgimento de novos atores através da implementação de novas políticas e práticas de segurança, pelo estabelecimento de parcerias entre o Estado e a sociedade civil e a contratualização entre o Estado central e os poderes locais (Oliveira, 2006), incluindo-se nestas estratégias a indústria da segurança privada.

Esta privatização da segurança é hoje uma realidade bem presente, com o intuito de suprir as necessidades coletivas a que o Estado não consegue dar resposta, muito por culpa daquilo que Zanetic (2010) considera um incentivo económico e o espaço legal para o policiamento corporativo, resultantes de um acréscimo de fatores criminógenos e, por conseguinte, um aumento da sensação de insegurança.

3.2. A Polícia de Segurança Pública

A PSP é definida como tratando-se de uma força de segurança, uniformizada e armada, com natureza de serviço público e dotada de autonomia administrativa (art.1º, nº 1, LOPSP). Com dependência hierárquica do MAI (art.º 2º, LOPSP) e organização única para todo o território nacional (art.º 272º, nº 4, CRP e art.º 2º, LOPSP), esta força de segurança de cariz civil tem, por força da Constituição e da lei, a missão de defender a legalidade democrática, garantir a segurança interna e os direitos dos cidadãos (art.º 272º, nº 1, CRP e art.º 1º, nº 1, LOPSP), competindo-lhe ainda a prevenção criminal, sujeita ao cumprimento das regras gerais de polícia e o respeito pelos direitos, liberdades e garantias dos cidadãos (art.º 272º, nº 3, CRP).

O art.º 3º da LOPSP refere que em situações de normalidade democrática, as atribuições da PSP serão as que decorrem do sistema de segurança interna, porquanto que em situações de exceção, essas atribuições serão as que decorrerem da legislação sobre a

defesa nacional⁴ e sobre o estado de sítio e de emergência⁵. Ainda no domínio das atribuições legais da PSP, a doutrina portuguesa considera a tipologia apresentada por Caetano (1990), atendendo ao facto de estas se reportarem à sua qualidade de polícia administrativa geral, polícia administrativa especial ou ainda à qualidade de polícia judiciária. A atividade de polícia administrativa geral apoia-se nos fins, meios e limites previstos no art.º 272º da Constituição, prosseguindo fins de carácter geral e preventivo, como a manutenção da ordem e segurança públicas (Correia, 1994, Dias, 2012; Raposo, 2003), ou seja, tem como objetivo principal a prevenção de danos sociais. Já a polícia administrativa especial, sendo também esta de carácter preventivo, é a que exerce competências de polícia mas em razão da matéria, seja esta do domínio sanitário, ambiental ou urbanístico (Clemente, 2010). As suas funções são de interesse coletivo e relativas a um ramo do direito especiais (Castro, 2003).

Por último, para Raposo (2006, p. 29) a polícia judiciária “é a modalidade de polícia que tem por objeto a prevenção dos crimes e a investigação daqueles que, não obstante, foram cometidos, com vista à repressão da criminalidade”, tendo como intuito a entrega do autor do crime à justiça, participando assim na função repressiva da ação penal (Virga, in Costa, 2015).

Assim, e continuando a análise ao art.º 3º da LOPSP, sobre as atribuições que competem a esta força de segurança, temos um manancial de funções distintas e detalhadas, enquadradas na promoção das condições de segurança que permitam o exercício dos direitos, liberdades e garantias dos cidadãos, o normal funcionamento das instituições democráticas, a garantia da ordem e tranquilidade públicas, a proteção de pessoas e bens, a prevenção, deteção e investigação da criminalidade, a segurança dos espetáculos desportivos, entre outras (cf. Tabela 48, Anexo 6).

A acrescentar encontramos ainda no n.º 3 do mesmo artigo as atribuições exclusivas que estão estatuídas à PSP, em matérias referentes a armas e explosivos, segurança privada,

⁴ Cf. Art.º 48º da Lei n.º 31-A/2009, de 7 de julho – Lei de Defesa Nacional. Sob a epígrafe “Forças de segurança”, aquele artigo decreta a colaboração das forças de segurança em assuntos que digam respeito à defesa nacional, cabendo a articulação operacional ao Chefe do Estado-Maior General das Forças Armadas e ao Secretário-Geral do Sistema de Segurança Interna.

⁵ Cf. disposições conjugadas dos n.º 3 e 4 do artigo 8º da Lei n.º 44/86, de 30 de setembro – Lei sobre o Estado de Sítio e Estado de Emergência – que coloca, em termos operacionais, as forças de segurança na dependência do Chefe do Estado-Maior General das Forças Armadas, por intermédio dos respetivos comandantes-gerais, ficando as restantes autoridades administrativas civis obrigadas a facultar os elementos de informação que lhes forem solicitados.

segurança dos membros dos órgãos de soberania e ainda a troca de informações sobre fenómenos de violência associada ao desporto (cf. Tabela 48, Anexo 6).

Também na Lei n.º 49/2008, de 27 de agosto, Lei de Organização da Investigação Criminal (LOIC), podemos encontrar competências atribuídas à PSP, neste caso no âmbito estritamente criminal, por força do seu estatuto de órgão de polícia criminal (art.º 3.º, n.º 1, alínea c), LOIC), cabendo-lhe, entre outras, “desenvolver as ações de prevenção e investigação da sua competência ou que lhes sejam cometidas pelas autoridades judiciais competentes” (art.º 3.º, n.º 4, alínea b), LOIC). De uma forma muito sucinta, facilmente se depreende a complexidade e o interesse público da missão da PSP no panorama securitário do país, levando Leitão (2005) a considerar difícil que outra organização pertença do Estado tenha um leque funcional tão alargado e complexo como o das polícias modernas.

3.3. A segurança privada

Face aos objetivos delineados para esta investigação é agora necessário abordar a temática da segurança privada, considerada por vários autores como um dos atores emergentes no atual panorama da segurança, e com um peso importante no setor económico, fruto dos milhares de seguranças privados ativos⁶⁷ em Portugal.

Não será abusivo da nossa parte considerarmos que a existência deste “universo florescente que é a segurança privada” (Poiães, 2008, p. 579) é mesmo essencial perante a incapacidade, resultante de constantes alterações sociais e responsabilidades assumidas pelo Estado, em fazer face às múltiplas exigências de segurança da sociedade, levando-a a procurar o setor privado (Alves, 2012). Aliás, Poiães (2008) entende não ser possível abordar a temática da segurança interna, sem referir, mesmo que de forma pontual, o universo da segurança privada.

Face ao dever de assegurar a ordem, a tranquilidade e a segurança dos cidadãos, o Estado distribui e cede competências ao nível da segurança pública, isto sem descurar o facto de deter o monopólio do uso da força, *ius imperii* que Raposo (2006, p. 44), entende não poder “ser confiado a outras entidades públicas descentralizadas e, muito menos, transferido para entidades privadas”. Por outro lado, Elias (2010) considera que, de certa forma, esse

⁶ O Relatório Anual de Segurança Privada de 2017 indicava existirem 37.871 seguranças privados ativos, num total de 55.795 vínculos contratuais (cf. Figura 19, Anexo 7).

⁷ O conceito de segurança privado ativo “corresponde a um segurança privado, titular de cartão profissional válido e vinculado por contrato de trabalho a uma entidade prestadora de serviços de natureza privada ou a entidade autorizada a organização serviços de autoproteção” (Simões, 2011, p. 60).

uso da força e a garantia da segurança acabaram por ser parcialmente alienados por parte do Estado moderno, fragilizando a sua posição perante as populações.

São vários os fatores subjacentes à clara expansão da segurança privada (Johnston, 1992; Jones & Newburn, 1998; Sanders, 2005), mas Salas (in Dias, 2009) aponta à inércia do Estado em manter, de forma eficaz, a ordem pública, e responder às exigências da população para diminuir o seu sentimento de insegurança. Uma inércia que no entender de Poiares (2008) pode estar ligada às limitações impostas às polícias públicas, sobretudo de âmbito legal, orçamental e logístico.

Perante a ausência de uma definição de segurança privada na Lei nº 34/2013, de 8 de julho, Regime do exercício da atividade de segurança privada e da autoproteção (REASP), tivemos que nos socorrer de diversos autores, nacionais e estrangeiros, sendo que, mesmo estes divergem em determinados pontos.

Kakalik e Wildhorn (1971, p. 3) definem a segurança privada como “todo o tipo de organizações e indivíduos que providenciam todos os géneros de serviços relacionados com segurança, incluindo investigação, guarda, patrulha, detetores de metais, alarmes e transporte de valores”. A esta definição faltaria acrescentar o fim lucrativo desta indústria, que a troco de um determinado pagamento pelo fornecimento de pessoal e equipamentos, colmata as necessidades que as empresas ou indivíduos não conseguem ver satisfeitas com a ação única das forças de segurança pública (Cunningham, Strauchs & Meter, 1990; Fourcaudaut, 1988; Hess, 2009).

Na perspetiva nacional, para Gonçalves (2005, p. 372), trata-se de “uma atividade de natureza privada, fundamentalmente desenvolvida por empresas de segurança privada publicamente autorizadas, no cumprimento de contratos de prestação de serviços com os interessados em beneficiar dos seus serviços”, podendo os seus clientes apresentar-se nas formas de organismo público, privado ou até mesmo como um particular (Simões, 2011).

A definição que nos parece mais completa é a de Pereira (2014, p. 51), considerando que

esta consubstancia uma atividade económica, subsidiária e complementar da segurança pública, desenvolvida por privados mas regulada e controlada pelo Estado, cujo fito é a prevenção criminal (*lato sensu*) e que presta, a particulares ou a entidades públicas, os serviços previstos no REASP.

Interessa agora perceber a legitimidade da segurança privada nos serviços de proteção de pessoas e ainda na prevenção da prática de crimes, previstos nas alíneas a) e b) do n.º 4, do art.º 1.º da Lei n.º 34/2013. À luz do REASP esses serviços incluem a vigilância de imóveis, bem como de bens móveis, o controlo de entrada, presença e saída de pessoas no interior de edifícios ou outros locais de acesso vedado ou condicionado ao público, a proteção pessoal, a monitorização de alarmes, o transporte, guarda, tratamento e distribuição de valores, bem como a fiscalização de títulos de transporte nos transportes públicos (art.º 3.º, n.ºs 1 e 2 e art.º 9.º, n.º 2, Lei n.º 34/2013) (cf. Tabela 49, Anexo 8).

Shearing e Clifford (1983) consideram que os serviços de segurança privada prestados a terceiros concorrem com a segurança pública por entenderem que existem algumas semelhanças nas suas competências, no entanto, parece claro para Pereira (2014) que as atribuições da segurança privada estão limitadas a um único pilar⁸ da segurança interna, devendo por isso limitar-se ao contributo para a segurança pública do país através da sua intervenção no campo da prevenção criminal, mesmo que apenas em sentido lato.

3.4. O regime complementar da segurança pública e privada

A articulação entre segurança pública e segurança privada surge derivada a um aumento de “procura de segurança e um forte volume de pequenos crimes e incivildades” (Gomes, 2008, p. 600), situações combatidas “dia e noite” (p. 602) pelo pessoal das empresas de segurança privada.

Se pensarmos nos serviços remunerados facilmente identificamos que estes se referem à proteção e vigilância de pessoas e bens, assim como à prevenção da criminalidade, funções “que se situam no âmago funcional dos vigilantes, (...) residindo aí a justificação para o aumento do setor, e não na atuação perante ou após o crime” (Santos, 2017, p. 20).

Para Carvalho (2017, p. 97), esta articulação é “reflexo do aumento dos riscos, de uma atuação abaixo do desejável por parte das forças públicas de segurança em resultado de cortes e de falta de pessoal, assim como do aparecimento dos espaços privados abertos ao público”. Outras razões para o aparecimento da segurança privada prendem-se, segundo Gomes (2008), com um afastamento do sistema policial ao setor comercial, dedicando-se à luta contra a criminalidade violenta e grave, mais mediatizável e compensatória perante a

⁸ Para Fernandes (2014) os pilares essenciais da segurança interna são a prevenção criminal, a manutenção da ordem pública, a investigação criminal, a inteligência e a cooperação internacional.

opinião pública, e ainda, na opinião de Montgomery e Griffiths (2015), como forma de controlar os custos públicos e garantir a segurança pública.

No entanto, Santos (2017) alerta para que não se descure a competência reservada dos OPC no que à prevenção criminal *stricto sensu* diz respeito, ficando a atuação dos seguranças privados reduzida à comunicação (art.º 37º, nº 1, Lei nº 34/2013) obrigatória de eventuais crimes de que estes tenham conhecimento aquando da sua atividade, indo de encontro à opinião de Zedner (2009) ao considerar que a emergência da segurança privada não substitui integralmente as estruturas do Estado, funcionando antes como um acréscimo do trabalho da segurança pública (Gill, Owen & Lawson, 2010).

Mais radical é a opinião de Valente (2013) sobre a complementaridade destes dois serviços, ao perspetivar o seu fracasso, baseado na ideia de que entregar tarefas de prevenção às empresas de segurança privada pode ser um perigo para o Estado, que pode perder o controlo na prevenção e repressão do crime, e promover a desigualdade entre ricos e pobres.

3.5. A escolha do “consumidor de segurança” – domínio público ou privado?

Perante a perceção adquirida de que a tarefa primordial e essencial de cada um destes dois domínios diferentes será a garantia da segurança (Roché, 1996), através da “proteção de direitos e bens jurídicos, bem como a prevenção da criminalidade” (Gouveia, 2018, p. 901), é tempo de tentar perceber quais as vantagens e desvantagens dos “consumidores” na escolha dos serviços de segurança pública ou privada para atender às suas próprias necessidades de segurança.

Gomes (2008) acredita que as diversas organizações, públicas ou privadas, que recorrem à contratação de segurança, preferem pagar a uma entidade privada por uma proteção que julga flexível, discreta, adaptada e eficaz na dissuasão e gestão pacífica dos mais variados problemas e incidentes, “por oposição a uma oferta pública que conduzirá a uma intervenção formal, morosa e relativamente ineficaz do aparelho judicial” (p. 601). O autor destaca a capacidade que os organismos privados têm de se adaptar ao serviço pretendido, indo assim de encontro às necessidades e particularidades de cada cliente, ao invés da segurança pública, mais direcionada para a missão e menos para o tipo de cliente. Gomes (2008, p. 598) considera que a segurança privada se centra, acima de tudo, em corresponder às expectativas e à satisfação dos seus clientes privados, numa ligação que se caracteriza pela “relação prestador-cliente e por uma missão delimitada e exclusiva”, porquanto a “segurança pública assume uma responsabilidade mais alargada e difusa, abrangendo toda a coletividade e prosseguindo fins públicos”.

Aqui não podemos deixar de referir os recursos limitados da polícia (Spitzer & Scull, 1977), comparativamente aos recursos das empresas de segurança privada que apostam em fornecer os seus profissionais com os equipamentos necessários a uma abordagem preventiva, ao invés do estilo reativo da polícia (Wakefiel, 2005).

No sentido inverso importa aferir a opinião de Pereira (1999), que lembra os casos em que, ao invés de aumentarem a segurança dos cidadãos, alguns profissionais da segurança privada têm comportamentos que não se coadunam com a atividade praticada, provocando um aumento da insegurança, que classificou de “paradoxo da insegurança” (p. 43), tornando a empatia entre cidadãos e seguranças bastante mais fria e desconfiada do que aquela que pensamos existir entre os cidadãos e os polícias, em quem estes confiam para o garante dos seus direitos e liberdades fundamentais (Gouveia, Teixeira, Ferreira & Pereira, 2016).

Um outro aspeto a ter em conta na hora de escolher contemplará os poderes coercivos que as forças de segurança detêm para a prossecução dos seus fins e que, no entender de Rodrigues (2011), constitui uma limitação das entidades privadas. O autor considera que estas entidades particulares não podem desenvolver todas as atividades da Polícia sob pena de colocarem em causa o monopólio do Estado como único detentor da violência legítima. Perante o poder do uso da força, atribuído às forças de segurança, aos seguranças privados não é negado que exerçam os seus poderes, a título excecional, previstos na lei e que abrangem qualquer pessoa, como é disso exemplo a detenção em flagrante delito⁹ com entrega do suspeito sob detenção, nos termos gerais do art.º 255º do CPP. Mas claro que se trata de uma possibilidade “excecional e numa lógica de subsidiariedade em relação à intervenção da autoridade pública” (Gonçalves, in Simões, 2011, pp. 63-64), cabendo-lhes acima de tudo “prevenir e vigiar” (Gomes, 2008, p. 598).

As principais razões que apontamos para que a escolha possa recair nos polícias ao invés dos seguranças privados prende-se com o facto de as pessoas os verem como representantes do Estado, logo, com uma autoridade não aplicável à segurança privada (Stoughton, 2017), e ainda pela apetência natural da segurança privada em maximizar o lucro, desempenhando rigorosamente as metas propostas pelo cliente, enquanto a Polícia ultrapassa esses limites e atende ao interesse público geral (Gomes, 2008).

⁹ O art.º 255º, nº 1, alínea b) do CPP refere que em caso de flagrante delito por crime punível com pena de prisão qualquer pessoa pode proceder à detenção, se a autoridade judicial ou órgão de polícia criminal não estiverem presentes, nem puderem ser chamados em tempo útil. O suspeito será entregue sob detenção a um OPC ou à AJ, que redige auto sumário de entrega e procede de acordo com o estabelecido no art.º 259º do CPP.

3.6. A diversidade de um sistema comum

Falar da prática de serviços remunerados é falar de uma situação muito própria das forças de segurança portuguesas e de difícil paralelo nas realidades das polícias estrangeiras, contudo, não se trata de caso único. Se países mais próximos, como Espanha, França, Alemanha ou Holanda, não permitem que os seus profissionais de polícia pratiquem outro tipo de atividades, muito menos de âmbito particular, a verdade é que também encontramos casos em que essa situação é praticada, mesmo que com as devidas diferenças. Assim, e também por questões culturais, decidimos explorar os casos de um país europeu e de outro de fora do “velho continente”.

Independentemente da realidade de cada país e das normas que regulam a atividade de segurança de pessoas e bens, a verdade é que os casos aqui referidos terão em comum com Portugal a intenção de fazer o melhor possível para garantir a segurança dos seus cidadãos. Malgrado as diferenças políticas e securitárias de cada Estado, aquilo que se pretende é perceber como é que esses países conseguem conciliar segurança pública e segurança privada a atuar, muitas vezes, no mesmo domínio.

3.6.1. O caso do Reino Unido

Designados, um pouco à imagem de Portugal, como Serviços Especiais de Polícia (Carvalho, 2017), este tipo de serviços são uma prática normal e comum no Reino Unido, estando já previstos desde 1825 (Williams, 2008). A jurisprudência e a legislação no Reino Unido permitem à Polícia cobrar uma determinada quantia pelos serviços que os seus profissionais executem no seu período de folga e que não façam parte do dever público de proteção (Gans, 1999).

A previsão legal deste tipo de serviço surge na secção 25 do *The Police Act*, onde se lê que

The chief officer of a police force may provide, at the request of any person, special police services at any premises or in any locality in the police area for which the force is maintained, subject to the payment to the local policing body of charges on such scales as may be determined by that body.

A forma como são calculados os custos associados a este tipo de serviços diverge um pouco do nosso sistema, uma vez que são tidos em conta diversos critérios, tais como o tipo de evento, a natureza da organização, as licenças, o valor do evento para a comunidade local e ainda a escala do evento (NPCC, 2015).

Mas apesar desta realidade, o desempenho de funções que podem ser consideradas do âmbito da segurança privada por parte de polícias tem gerado alguma discussão entre o público em geral, que não se mostra muito favorável a esta situação. Gans (1999) acusa que estes serviços especiais, geralmente do tipo preventivo, têm resultado de uma combinação entre imposições e incentivos por parte da Polícia, em oposição à aposta em serviços de segurança privada. Este autor levanta sérias dúvidas sobre se o pagamento de policiamento público em serviço privado será realmente a melhor forma de preservar a segurança de todos, considerando ainda plausível que se esteja a caminhar para uma privatização gradual da polícia pública britânica.

3.6.2. O caso dos EUA

Um negócio associado ao policiamento público. Assim se pode descrever a realidade norte-americana sobre os serviços extras realizados pelos seus polícias, os *off-duty jobs*. É imensa a matéria disponível para consulta sobre os serviços remunerados da Polícia dos EUA, o que nos permite fazer um certo paralelismo entre a realidade portuguesa e norte-americana nesta matéria.

A primeira nota vai para o poder facultativo que cada agência ou departamento de polícia tem sobre o facto dos seus profissionais efetuarem ou não estes serviços. O'Hara e Saitano (2015) registaram no seu estudo que cerca de 80% permitiam essa situação.

Dempsey (2011) e Stoughton (2017) referem que, na maioria deste género de serviços, os polícias estão devidamente uniformizados e armados, utilizando ainda o emissor rádio e o carro-patrolha que lhes está destinado, se assim for necessário, confundindo as pessoas sobre o facto de estes estarem ou não em serviço público. Outra situação que tem sido transversal a vários estudos tem a ver com a reação negativa das pessoas quando abordadas sobre o fenómeno dos *off-duty jobs*, por associarem a Polícia ao bem público e não ao bem que apenas alguns podem pagar. Consideraram mesmo como incongruente e contranatura um polícia público estar a ser pago e a trabalhar em nome de um empregador particular. Há um sentimento de injustiça, uma vez que a sensação transmitida é a de que os recursos policiais não são iguais para todos, sendo beneficiado quem tem dinheiro para “alugar esse tipo de autoridade”. A população questiona o facto de esses polícias aproveitarem uma

formação e um equipamento recebidos à custa dos contribuintes para assim poderem obter regalias próprias e com proveito de apenas alguns que o podem pagar, não distribuindo a segurança de uma forma que julgam dever ser equitativa. Para além disso, consideram ainda que o cansaço decorrente destas horas extras os torna menos capazes para o serviço regular (Miller, 2019; O'Hara & Sainato, 2015; Stoughton, 2017).

O estudo de O'Hara e Sainato (2015) identificou ainda um grave problema de corrupção que estes serviços têm originado, uma vez que são vários os processos conhecidos de comandantes que ganham comissões ou regalias por aceitarem e até direcionarem o seu efetivo para realizar *off-duty jobs* em determinadas empresas. Outra situação tem a ver com a falta de regulamentação em cerca de 50% das agências e departamentos de polícia que autorizam os serviços particulares, o que origina deficiências na monitorização da instituição pública, desconhecendo assim quem, onde e quantos serviços extras os seus polícias efetuam por mês (Maciag, 2017; Stoughton, 2017).

Uma diferença significativa que identificámos quando comparado com a realidade das forças de segurança portuguesas prende-se com a forma como são contratados estes serviços. Em certos casos, os polícias, devidamente autorizados, são responsáveis por encontrar e negociar os seus próprios serviços. Noutros são os sindicatos que servem como intermediário na atribuição de funcionários fora de serviço a empregadores particulares. Na terceira opção, mais próxima da nossa, é o próprio departamento de polícia que serve de intermediário entre o requisitante e o executante. A única limitação identificada nestas requisições tem a ver com a natureza do serviço, não devendo ser suscetível de originar conflitos de interesse ou ser atentatório da integridade e dignidade dos polícias e, por acréscimo, das instituições que estes representam (Dempsey, 2011). Também a forma de pagamento diverge, devido à falta de regulamentação, existindo casos em que o requisitante paga diretamente ao executante, enquanto noutros casos, semelhante às nossas forças de segurança, o particular paga à Polícia que depois canalizará esse valor para o funcionário no seu vencimento mensal.

Uma outra situação que mereceu a nossa atenção foi a figura do *courtesy officer*. Trata-se dos polícias que, devidamente autorizados, fornecem alguns tipos de serviços de segurança em determinados condomínios, em troca de arrendamento reduzido ou mesmo gratuito. Sempre que alguma situação considerada de polícia acontecer naquele local será aquele polícia especificamente a ser chamado e não outro (Stoughton, 2017).

Uma das medidas adotadas pelas forças de segurança norte-americanas que mais nos chamou a atenção, também por ser distinta da prática portuguesa, tem a ver com as situações em que um polícia de serviço a uma entidade particular tem de prolongar o seu horário por

Os serviços remunerados na Polícia de Segurança Pública: Um mal necessário ou um bem (in)dispensável?

alguma situação decorrente desse mesmo serviço. Tomemos como exemplo uma detenção que daí resulte e que obrigue o polícia a perder algumas horas da sua folga ou mesmo a estar mais tarde apto ao serviço público por estar a efetuar expediente relativo aos factos. Enquanto essa situação não estiver resolvida esse tempo será pago pela entidade particular que requisitou os seus serviços e não através de honorários públicos (Stoughton, 2017).

Como última curiosidade fica a questão das taxas a aplicar pelo executante. Ao contrário de Portugal estes serviços não estão taxados, ficando a cargo de cada um o acordo que faz. Há apenas uma obrigatoriedade: o valor pago por hora tem de ser no mínimo igual ao valor pago em serviço público, como forma de não menosprezarem o serviço de polícia (Stoughton, 2017).

4. Os prós e contras dos serviços remunerados

4.1. As vantagens

4.1.1. Uma fonte de rendimento extra

Dado o atual contexto económico em Portugal, com destaque para Lisboa, torna-se um verdadeiro exercício financeiro conciliar o vencimento médio de um polícia com o custo associado à vida na capital. Um estudo global sobre o Custo de Vida de 2019 da Mercer (*Cost of Living Survey*) revelou que Lisboa é a 95ª cidade mais cara do mundo em termos de custo de vida, numa investigação que incluiu mais de 500 cidades em todo o mundo e que analisa e compara os custos de mais de 200 itens em cada local, entre eles o alojamento, os transportes, a comida, a roupa, os bens domésticos e ainda o entretenimento.

Ainda recentemente, um estudo efetuado por um grupo de investigação da Faculdade de Arquitetura da Universidade do Porto (FAUP) revelou que viver em Lisboa pode representar uma taxa de esforço na ordem dos 58% (Jornal de Negócios, 2020). Da investigação resultante do cruzamento dos valores das rendas e dos rendimentos, resultou um cenário preocupante, se tivermos em conta que o custo de vida em cidades como Berlim e Barcelona rondará os 40% e 45%, respetivamente.

Em tempos, viver na capital foi já sinónimo de ascensão social, de prestígio e *status*, mas hoje, com o “reposicionamento recente de Lisboa nos fluxos globais de cultura e capital” (Oliveira, 2019, p. 117), com destaque para aquilo que foi o impacto produzido pelo turismo e pelo investimento imobiliário, temos assistido à emergência de um lugar de consumo. Perante o custo associado às despesas de habitação, educação e transportes, as pessoas foram levadas a procurar a periferia de Lisboa, onde os preços ainda eram consideravelmente

atrativos quando comparados com os preços na capital. No entanto, um estudo sobre “Tendências recentes de segregação habitacional na área metropolitana de Lisboa” revelou que em 11 dos 18 concelhos que compõem a Área Metropolitana de Lisboa um contrato de arrendamento atualizado pode ter um peso de quase 50% sobre aquilo que é o rendimento médio das famílias (Expresso, 2019). Daí que os proveitos financeiros resultantes do esforço de trabalho suplementar dos polícias constitua uma das principais vantagens da sua execução, permitindo, não só a oportunidade de auferir um rendimento extra, mas também, em certos casos, fazer face às despesas fixas mensais, ou permitir a aquisição de bens e serviços que, de outra forma, não seriam plausíveis, por, na sua maioria, terem vencimentos manifestamente reduzidos (Amendola, Weisburd, Hamilton, Jones & Slipka, 2011; Durão, 2006; Stoughton, 2017).

A acrescentar a tudo isto temos ainda o facto de muitos destes polícias terem despesas a duplicar, uma vez que, na esperança de voltarem para as suas origens, mantêm a residência e a família noutros pontos do país, para além de terem de arrendar um espaço relativamente próximo das subunidades a que pertencem (Durão, 2006).

4.1.2. Combate aos empregos paralelos

Para Durão (2006), uma outra vantagem da regulação institucional dos serviços prestados a terceiros, que não passará certamente de uma suposição, poderá estar relacionada com a importância que estes têm no desvio dos polícias de “segundos empregos paralelos ao que desempenham no Estado” (p. 346) e que são expressamente proibidos à luz do art.º 8º, nº 1 do Decreto-Lei nº 243/2015, de 19 de outubro, Estatuto profissional do pessoal com funções policiais da PSP.

4.1.3. A percepção de reforço do policiamento

Do ponto de vista da percepção da população em geral é inegável que o aumento de presença policial efetiva, resultante dos polícias em serviço remunerado, é, de acordo com estudos desenvolvidos por Wilson e Kelling (1998, p. 30), potenciadora de um aumento do sentimento de segurança nos cidadãos e ao mesmo tempo desmotivadora de eventuais atos criminosos. Este acréscimo de polícias nas ruas, mesmo que a missão destes naquele momento seja contratualmente “exclusiva” a um cliente, acabam por ter um efeito de aproximação da polícia aos cidadãos (Stoughton, 2017), que veem esse policiamento como uma atitude de prevenção da polícia, “cuja intenção é minimizar as infrações (a sua

frequência, a sua gravidade e as suas consequências), sejam de natureza criminal ou outras e, sobretudo, quando ocorram antes da prática do ato delinquente” (Oliveira, 2006, p. 79).

Para Shults (2018), com exceção do benefício patrimonial que é devido aos executantes desses serviços particulares, a principal vantagem que daí decorre reside mesmo na obtenção, real e concreta, de uma presença policial extraordinária sem custos adicionais para os contribuintes.

4.1.4. Uma nova “receita”

Uma vantagem, aparente, no que à instituição diz respeito, prende-se com o aumento das receitas próprias. Se anteriormente a PSP servia, quase que em exclusivo, como intermediário, entre requisitante e executante, eis que, por proposta do Gabinete de Planeamento e Controlo Logístico e Financeiro da Direção Nacional da PSP, é estabelecido um valor destinado a cobrir parte dos custos administrativos com planeamento, nomeação, controlo, fiscalização, cobrança e pagamento aos polícias que fazem serviços remunerados e que até àquele momento eram totalmente suportados pela PSP.

De facto, em setembro de 2012, aquele Gabinete efetuou um estudo económico e financeiro onde apresentou os custos dos bens e serviços prestados pela PSP a outras entidades e ainda uma proposta sobre os preços a cobrar pela requisição desses bens e serviços. O documento faz referência a todo o tipo de solicitações que diariamente chegam à PSP oriundas de diversas entidades públicas e privadas, entre as quais, os custos de apoio operacional aos serviços remunerados, objeto deste estudo.

Elencado no aumento de solicitações que se tem verificado com o passar dos anos, aquele estudo apresentou uma média, para 2011, na ordem dos 634.000 serviços individuais de 4 horas, ou seja, um total de 2.536.000 horas anuais. (p.13). O relatório apresentado justifica os custos significativos para a PSP com a prestação daqueles serviços pela “afetação de recursos humanos associados à gestão de apoio operacional, que vão para além do agente executor do serviço, e que visam acautelar todos os procedimentos, quer a montante quer a jusante do serviço propriamente dito, designadamente, o seu planeamento, escalonamento, controlo, fiscalização, cobrança e pagamento aos respetivos agentes” (p. 13) (cf. Figura 3).

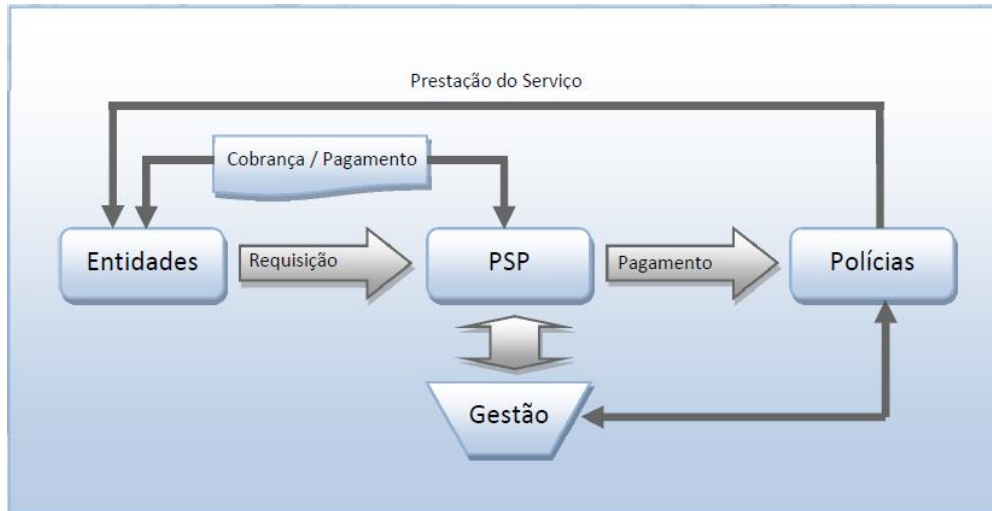


Figura 3. Procedimento obrigatório desde o momento da requisição do serviço por parte da entidade requisitante até ao momento do pagamento aos polícias executantes.

Fonte: Estudo económico e financeiro realizado pelo Gabinete de Planeamento e Controlo Logístico e Financeiro da PSP relativo aos custos dos bens e serviços prestados pela PSP a outras entidades.

Assim, e desenvolvida uma matriz de custos onde se tiveram em linha de conta os encargos que a instituição assume com a realização dos serviços remunerados, nomeadamente, os custos com a mão-de-obra pelo apoio operacional por cada polícia escalado, o documento sugeria um acréscimo de 5% no valor a cobrar às entidades requisitantes, por forma a “cobrir parte dos encargos suportados pela instituição, bem como, poder fazer face a situações de cobrança litigiosas (p. 14), tendo ainda em consideração o benefício económico que resulta para a entidade requerente (p. 17).

Como resultado, os artigos 1º, nº 2 e 6º, nº 3, da Portaria nº 298/2016, vieram introduzir, pela primeira vez, a criação de uma taxa, no valor de 2€ por cada polícia nomeado, para assim fazer face aos custos administrativos e de organização das forças de segurança, desde que os serviços prestados digam respeito ao policiamento dos eventos previstos no nº 1, do art.º 6º daquele diploma legal.

Destarte, e nos primeiros três anos subsequentes à entrada em vigor daquela Portaria, esta pretensão legítima do GPCLF resultou num total de 4.313.954€ para a rúbrica das receitas próprias da PSP, sendo que 1.228.678€ dizem respeito ao ano de 2017, 1.506.758€ são referentes ao ano de 2018, e por fim, 1.578.518€ a ser o valor arrecadado em 2019, apresentando uma tendência crescente, como se verifica no gráfico em anexo (cf. Figura 20, Anexo 9).

Não obstante este valor representar, factualmente, uma receita, não deverá ser encarado como uma vantagem efetiva. Tratar-se-á sim de um benefício, se considerarmos o facto de que durante tantos anos as forças de segurança terem elas próprias tido de assumir todos os custos com recursos humanos e materiais decorrentes das várias solicitações por parte de entidades públicas e privadas, onde se enquadram os serviços remunerados. Mas, analisando o contexto histórico destes serviços especiais e a forma onerosa como foram sendo processados ao longo do tempo, esta taxa adicional poderá ser enquadrada como um proveito, no sentido em que hoje, existe mais uma fonte de receita para a PSP, resultante do seu trabalho, é certo, mas um trabalho que durante tantos e longos anos foi assegurado, a título gratuito e de forma saturante, com sérios prejuízos para a instituição, contribuindo para uma maior dificuldade na gestão de recursos alocados a atividades não enquadradas no *core business* policial.

4.2. As desvantagens

4.2.1. A percepção imagética

Uma situação que consideramos desvantajosa ao permitir a execução de determinados serviços remunerados prende-se com questões de imagem. E aqui devemos diferenciar duas situações distintas. Numa primeira análise, há a referir a postura e o comportamento que por vezes os polícias adotam em certos serviços remunerados, prestando mesmo um serviço deficiente a quem, naquele momento, está a pagar para uma determinada tarefa e a todos os cidadãos que veem nestes um garante da sua segurança, enquanto numa segunda fase se questiona a aceitação de determinados serviços por parte da PSP, levantando dúvidas quanto à dignidade que estes representam na tão nobre missão desta Polícia. A este facto não será alheia a falta de supervisão e controlo por parte dos Comandos das Divisões ou Esquadras Policiais em relação a estes serviços remunerados, contribuindo para um maior alheamento dos polícias para os seus deveres, sobretudo nos períodos noturnos ou em locais mais periféricos, precisamente aqueles que envolvem um maior risco potencial.

Os efeitos do uso constante, inadequado e injustificado do telemóvel, a falta de apuro com a imagem pessoal e com o fardamento, ou uma atitude demasiado passiva em certos momentos são lesivos para todos. Não só para os próprios polícias, ao denegrirem a sua imagem, mas principalmente para a instituição que representam e que devem dignificar, e a quem todos associarão os seus comportamentos, sejam eles bons ou maus.

E aqui, a PSP, como qualquer outra organização, empresa ou instituição tem uma imagem a preservar, a chamada imagem institucional, que Vilar (2006, p. 12) define como sendo a “relação simbólica entre organização e público e é reconhecida como um importante fator de avaliação global”. Este conceito tem o fito de convencer as pessoas a preferirem, a acreditarem e a confiarem em certos produtos. Como refere Fonseca (2003), o sucesso da PSP na transmissão de uma imagem positiva, de credibilidade junto dos cidadãos depende, acima de tudo, dos Agentes que, todos os dias, têm contato direto com o público em representação da instituição.

Também não será caso único encontrar polícias a descansar, ou mesmo a dormir, durante o serviço normal ou extraordinário, decorrente do excesso de horas de trabalho diárias. Neste sentido, e porque estamos apenas a tratar de questões de imagem, damos como exemplo o caso da polícia de Nevada, EUA, onde a propagação de fotografias nas redes sociais de polícias a dormirem nos carros-patrolha se tornou viral e contribuiu fortemente para uma imagem negativa daquele departamento policial junto da sua comunidade (Amendola et al., 2011).

Não podemos nunca dissociar a atitude e o comportamento de cada polícia daquilo que é a sua condição policial e, nomeadamente, dos exemplos de rigor e de coerência que as forças policiais procuram protagonizar. Se atentarmos ao art.º 4º, nº 1, alínea h), do Decreto-Lei nº 243/2015, percebemos que todos estão obrigados, a qualquer momento, a adotar uma conduta pessoal e profissional que se coadune com os princípios éticos e deontológicos¹⁰ da função policial, indo assim ao encontro da proibição do uso de meios e equipamentos tecnológicos que comprometam a sua atenção, desempenho ou mesmo a imagem da instituição (art.º 19º, nº 2, alínea g), Decreto-Lei nº 243/2015), o que constitui uma violação do dever de apurmo a que estão obrigados, em prol da dignidade da função policial e o prestígio da instituição (art.º 19º, nº 1, Decreto-Lei nº 243/2015). Estas diferentes situações aqui apresentadas constituem uma violação clara do dever de zelo, através da vigilância diligente a que os polícias estão obrigados, prevista no art.º 13º, nº 2, alínea k) da Lei nº 37/2019 de 30 de maio, Estatuto Disciplinar da PSP.

Podemos ver esta questão da imagem como “o resultado interativo que um amplo conjunto de comportamentos da organização produzem no espírito dos seus públicos” (Villafañe, 1998, p. 30). E aqui não podemos dissociar da questão da imagem que se quer transmitir para o público a própria responsabilidade que a PSP tem na aceitação de

¹⁰ Previstos no Código Deontológico do Serviço Policial.

determinados serviços remunerados. Aproveitamos para recuperar uma afirmação de um antigo Inspetor-Geral da Administração Interna, divulgada pelo Correio da Manhã, a 20 de fevereiro de 2000, quando referia que “ver um Agente numa grande superfície a fazer figura de moleque e a controlar se alguém roubou ou não um presunto choca-me muito e não me agrada” (Lourenço, 2000). A imagem várias vezes associada à presença de um polícia à porta de um qualquer supermercado levanta dúvidas quanto à dignidade daquela missão, de cariz particular e que as pessoas terão tendência para minorizar, considerando que qualquer pessoa, à troca de uma determinada quantia pode “usufruir de algo” que deveria ser público.

4.2.2. Os efeitos da fadiga

Outra situação decorrente destes serviços tem a ver com o facto de estes se realizarem em acumulação com as funções normais decorrentes do serviço policial, o que significará um esforço acrescido, com mais horas de trabalho, menos tempo de descanso e menos tempo para a família, o que poderá acarretar consequências físicas e também psíquicas nos polícias, podendo exprimir-se numa diminuição do rendimento destes naquele que é o seu serviço prioritário, o serviço de polícia e de segurança pública.

Maciag (2017) alerta para aquilo que considera serem as consequências inquietantes do trabalho extra realizado pelos polícias, resultado de várias investigações que mostram que o excesso de horas de trabalho pode afetar negativamente o desempenho dos polícias. O autor considera que a fadiga decorrente dos *off-duty jobs* é negativa em qualquer contexto de trabalho, mas para a Polícia as consequências tendem a ser muito piores. Os polícias têm que responder a várias solicitações em ambiente noturno, têm de tomar decisões em frações de segundos e diminuir a tensão de situações, por vezes em dias em que já levam 12 ou mais horas de trabalho.

James (2017) considera que os efeitos da fadiga são mais proeminentes em situações rotineiras não consideradas stressantes para os polícias, como o desempenho da condução a altas horas da noite, que pode ser seriamente afetado.

4.2.3. A “vertigem do dinheiro” associada à ânsia por segurança

Uma outra desvantagem por nós identificada prende-se com o excesso de serviços remunerados que alguns polícias podem fazer por mês, que consideramos estar relacionado com dois fatores distintos.

Por um lado, a possível ambição desmedida por quem executa serviços remunerados, um fenómeno que Durão (2006) definiu como “a vertigem do dinheiro” (p. 347). À procura

de mais retorno financeiro os polícias efetuam o máximo de serviços particulares que lhes for possível, negligenciando o seu próprio estado físico e mental.

Shults (2018) alerta para as graves consequências que podem decorrer deste tipo de situações e dá como exemplo os polícias que se tornam completamente dependentes deste rendimento extra, vivendo a sua vida como se este fosse um dado adquirido e que, repentinamente, por variadas razões, como sejam uma suspensão ou uma incapacidade física temporária para o serviço, se veem privados daquele rendimento. Aqui as preocupações do autor vão no sentido de se prever um desastre financeiro para o polícia, que pode ter efeitos colaterais quase irreversíveis, como por exemplo, a perda de casa por falta de pagamento da devida prestação.

Por outro lado, temos o aumento de solicitações por parte de entidades públicas e privadas, que levam os polícias a serem obrigados a efetuar os serviços para os quais estão escalados, mesmo que estes ultrapassem aqueles que estes considerariam suficientes para as suas pretensões.

4.2.4. A privatização da segurança pública

Pensar nos serviços remunerados prestados pelas forças de segurança como a prestação de um serviço de segurança particular por parte de um ou vários polícias, no seu período de folga, a entidades públicas ou privadas, mediante um devido valor monetário, pode, por si só, levantar uma série de questões. Uma delas é, desde logo, a aparente privatização da segurança pública, decorrente da natureza particular desses serviços, contrastando com o carácter público da atividade das forças policiais do Estado. O art.º 272º da CRP, com a epígrafe “Polícia”, inserido no título da Administração Pública, faz por si só com que se considerem as forças de segurança como uma forma de Administração Pública, vinculando-a também aos seus princípios (Sousa & Alexandrino, 2000), consagrados no art.º 266.º da Constituição. O primeiro de entre eles é o da prossecução do interesse público, que justifica e dá fundamento à atividade da Administração Pública.

Aplicando-se aos polícias as proibições específicas dos trabalhadores em funções públicas, que estão, por força do art.º 19º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, exclusivamente ao serviço do interesse público, não deixa o art.º 22º da LGTFP de esclarecer que mesmo nos casos em que a acumulação de funções públicas com atividades privadas esteja legalmente prevista, estas não poderão comprometer a isenção e imparcialidade que lhes é exigido nos termos do art.º 22º, nº 3, alínea c), LGTFP. No caso dos profissionais da PSP, a questão da legalidade destes atos não se coloca, uma vez que os mesmos estão previstos no

Os serviços remunerados na Polícia de Segurança Pública: Um mal necessário ou um bem (in)dispensável?

nº 4 do art.º 14º e nos n.ºs 1 e 3 do art.º 16º da LOPSP, como se tratando da prestação de serviços especiais, através da colaboração com outras entidades públicas e privadas, mediante análise e respetivo pagamento. A regulamentação desses serviços está prevista na Portaria nº 298/2016, que prevê as condições da requisição, autorização, duração, organização, modos de pagamento e ainda os valores devidos pela prestação desses serviços.

Para Nogueira (2016) as atividades de segurança em ourivesarias ou supermercados são atividades claras de segurança privada e utilizar força pública neste tipo de serviços origina um conflito de interesses e torna-se prejudicial para a perceção do papel e dos limites de atuação de cada um destes setores de segurança, afetando a credibilidade das Polícias.

5. Formulação do problema de investigação

Perante tudo o que foi explanado ao longo deste capítulo facilmente se depreende um conjunto de situações que urge serem percebidas de forma a permitirem uma atuação mais eficaz na correção de eventuais procedimentos que estejam a lesar vários intervenientes distintos. Se por um lado é necessário clarificar os papéis entre os setores público e privado, situação que, para Nogueira (2016) afeta a credibilidade das forças de segurança, por outro lado, e cientes de que estes serviços remunerados fazem parte do dia-a-dia da Polícia e dos polícias é preciso perceber as consequências que daí decorrem. É que associado à vontade de alguns polícias em complementar o seu orçamento familiar temos também o aumento de solicitações por parte de entidades públicas e privadas, que levam os polícias a serem obrigados a efetuar os serviços para os quais estão escalados, mesmos que estes ultrapassem aqueles que estes considerariam suficientes para as suas pretensões.

Efetuada a nossa revisão de literatura é tempo de formularmos aquele que consideramos ser o problema desta investigação. Para Fortin (2009, p. 48), “qualquer investigação tem por ponto de partida uma situação considerada como problemática”, ou, no mínimo, que nos leve a melhor compreender um determinado fenómeno, servindo de fio condutor da própria investigação (Quivy & Campenhoudt, 2008)

Assim, considerando a necessidade de formular uma questão inicial e central que nos guie rumo à resposta científica ao problema deste estudo, define-se a seguinte pergunta de partida: Qual o impacto dos serviços remunerados na qualidade do serviço policial?

Apresentado o problema central deste estudo é importante definir os objetivos a desenvolver ao longo do mesmo. Assim, o objetivo geral desta investigação consiste em compreender o impacto, positivo e negativo, que os serviços remunerados significam no

serviço público. Servindo de orientação ao nosso estudo definimos ainda os seguintes objetivos específicos:

- i) Perceber os reflexos dos serviços remunerados na imagem da PSP;
- ii) Identificar as consequências associadas aos serviços remunerados no equilíbrio entre a vida profissional e o bem-estar dos polícias;
- iii) Identificar o nível de concordância dos polícias em relação à regulamentação dos serviços remunerados;
- iv) Avaliar a possibilidade de certos serviços remunerados passarem para o domínio exclusivo da segurança privada.

Definidos os objetivos e considerando a revisão da literatura realizada sobre as diversas matérias em estudo, devemos sustentar a investigação em hipóteses de trabalho (Quivy & Campenhoudt, 2008), normalmente desenvolvidas em torno de uma base teórica (Fortin, 2009). No entanto, estas podem ser também baseadas no senso comum, não sendo mais que suposições que auxiliem na solução ao problema e que ajudem na compreensão do tema (Sousa & Baptista, 2011).

Os serviços remunerados realizam-se em acumulação com as funções normais do serviço policial, o que significa um esforço acrescido, com mais horas de trabalho, menos tempo de descanso, podendo exprimir-se numa diminuição do rendimento destes naquele que é o seu serviço prioritário, a segurança pública. Assim, definimos como hipóteses:

- H1: Os polícias que fazem mais serviços remunerados tendem a sentir-se mais cansados com o acumular de horas de trabalho;
- H2: Os polícias que fazem serviços remunerados há mais tempo tendem a sentir-se mais cansados com o acumular de horas de trabalho;
- H3: Os polícias que fazem serviços remunerados há mais tempo revelam mais prejuízos na vida familiar e social;
- H4: Os polícias que fazem mais serviços remunerados tendem a negligenciar o serviço normal.

Capítulo II – Método

1. O estudo exploratório – descritivo

Para dar seguimento a tudo aquilo a que se propõe este projeto importa definir qual o caminho a percorrer para chegar ao fim desejado e perceber se os objetivos propostos foram ou não alcançados. E para tal desiderato é necessário esclarecer quais os métodos mais eficazes, ou como refere Bisquera (1989), o conjunto de procedimentos que constituem instrumentos para se atingir o fim da investigação. Assim, com este capítulo, pretendemos esclarecer as opções tomadas quanto aos procedimentos e etapas de investigação e que servirão de fundamento para as conclusões deste estudo.

Segundo Kothari (2004) e Strauss e Corbin (1998), quando falamos de método falamos, acima de tudo, de procedimentos e de técnicas utilizados para a recolha e análise de dados, ou seja, as ferramentas das quais nos servimos ao longo de todo o processo de investigação com o objetivo de alcançar conclusões, e, por conseguinte, o conhecimento. Perante os vários métodos de recolha e análise de dados que podem ser utilizados numa investigação cabe ao investigador selecionar os que respondam melhor aos seus objetivos (Quivy & Campenhoudt, 2008), e que sirvam de “base para todo o processo analítico subsequente da investigação” (Sousa & Baptista, 2011, p. 43).

A presente investigação pode ser definida como sendo um estudo exploratório e descritivo, assente numa estratégia de investigação do tipo quantitativo. A primeira fase assenta numa base teórica, através da pesquisa e recolha de referências bibliográficas para a revisão da literatura sobre o estado da arte dos diversos temas abordados.

Posteriormente, utilizou-se o método quantitativo, com o qual se pretendeu obter “dados descritivos através de um método estatístico” (Bardin, 2011, p. 115), assumindo-se assim uma atitude científica, distanciada e neutra que permita comprovar estatisticamente as hipóteses (Coutinho, 2013). Para tal, procedeu-se à aplicação de um inquérito por questionário, método que Sousa e Batista (2011, p. 53) consideram “apropriado quando existe a possibilidade de recolha de medidas quantificáveis de variáveis e inferências a partir de amostras de uma população”. Seguidamente analisaram-se os dados aí recolhidos, com um tratamento estatístico baseado numa análise estatística descritiva, originando resultados válidos, fiáveis, exatos (Freixo, 2009), permitindo “a sua réplica para outros investigadores” (Pais, 2004, p. 251).

2. Participantes

Para a recolha de dados foi realizado um inquérito por questionário (Apêndice B) dirigido a um universo de 1257 polícias inscritos nas listas de serviços remunerados de qualquer uma das cinco Divisões Policiais integradas do COMETLIS (cf. Tabela 1, Apêndice C). Este universo não é mais do que o “conjunto total dos casos sobre os quais se pretende retirar conclusões” (Hill & Hill, 2012, p. 41). Obtivemos uma taxa de resposta de 41% (cf. Tabela 2, Apêndice D). O erro de amostragem para a nossa amostra é de 4%, para um nível de confiança de 95% (cf. Figura 4, Apêndice D).

Tendo em conta a especificidade do tema em análise optou-se por limitar as respostas ao questionário aos polícias que façam parte das carreiras hierárquicas de Agente e Chefe de Polícia, deixando-se de fora os Oficiais de Polícia, uma vez que o escalamento destes para os serviços remunerados é, regra geral, periódico, não se enquadrando no âmbito do nosso estudo. A opção pelos polícias que façam serviços remunerados pela 1^a, 2^a, 3^a, 4^a ou 5^a Divisões Policiais de Lisboa teve a ver com a especificidade de cada uma dessas subunidades do COMETLIS, mais centralizadas e onde, tendencialmente, as despesas com a habitação são mais elevadas. É também nestas áreas que acontece a maioria dos grandes eventos, sejam de natureza desportiva, cultural ou outra, complementando os diversos serviços remunerados requisitados por entidades públicas e privadas que não se enquadrem no critério de grande evento.

3. Instrumento de recolha de dados

A obtenção de respostas e o conseqüente cumprimento dos objetivos da investigação a que nos propusemos depende da escolha adequada dos instrumentos de recolha de informação (Bell, 2004). Para tal, e como anteriormente mencionado, a nossa escolha recaiu no inquérito por questionário, ferramenta-chave em contexto de análise quantitativa (Fortin, 2009; Hill & Hill, 2012) e que nos possibilita recolher múltiplos dados para análise estatística (Quivy & Campenhoudt, 2008). Estes autores referem ainda que este tipo de inquérito permite apresentar um conjunto de perguntas relativas à situação social, profissional ou familiar e, por exemplo, recolher as opiniões de um número representativo de uma determinada população, ideia reforçada por Bulmer (2004) e Fortin (2009), que consideram o questionário a ferramenta apropriada para recolher informação sobre as características sociais dos participantes, os seus padrões de comportamento, atitudes e crenças sobre o assunto alvo de estudo.

O questionário utilizado foi desenvolvido pelo próprio investigador, em consonância com as ideias dos seus orientadores, apoiando-se nos estudos desenvolvidos por Amendola et al. (2011), Domingos (2017), Lourenço (2000) e Stoughton (2017), o próprio conhecimento empírico do investigador sobre o tema e ainda a informação resultante da consulta e análise documental.

No total, o questionário é composto por 32 questões/afirmações, dividindo-se em duas partes distintas, em que na primeira se visa a caracterização sociodemográfica e profissional dos inquiridos e ainda a recolha de dados que complementam o nosso estudo. Já na segunda parte, através do recurso a uma escala de *Likert*, o intuito é o de aferir a perceção dos participantes sobre as principais matérias alvo da nossa investigação (Fotin, Côté & Filion, 2009), onde se destacam as questões de imagem, bem-estar, regulamentação, segurança privada e qualidade do serviço. Esta é uma escala de concordância, com cinco níveis de resposta, a variar entre 1: Discordo totalmente; 2: Discordo; 3: Não concordo nem discordo; 4: Concordo; e, 5: Concordo totalmente.

Importa referir que foi garantida a confidencialidade e o anonimato a todos os inquiridos, respeitando assim um dos princípios éticos apontados por Gil (2002) e Polit, Beck e Hungler (2004), entre outros, na condução de investigação científica.

4. Instrumento de análise de dados

Coutinho (2013, p. 131) refere que “numa investigação os dados obtidos necessitam de ser organizados e analisados e, como a maioria das vezes tomam uma forma numérica procede-se à sua análise estatística”, que, para Black (1999, p. 304), não é mais do que “transformar os dados em informação”, devendo retratar a realidade de forma necessária e suficiente para o estudo (De Ketele & Roegiers, 1996). Para tal, Freund e Simon (2000) consideram que a forma mais comum de se resumirem esses dados ou descrevê-los é através de tabelas. A seleção deste método permite-nos apresentar dois tipos de estatística. A primeira, descritiva, expondo os dados em quadros ou gráficos, revelando frequências, mínimos, máximos, médias e desvios-padrão, enquanto a estatística inferencial, o segundo tipo de estatística desta investigação, realiza a interpretação desses mesmos dados (Fortin et al., 2009).

Para o tratamento dos dados recolhidos utilizámos o programa informático estatístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 25, para *Windows*, tanto para a análise univariada das questões, como para efetuar os diversos cruzamentos entre variáveis, através dos testes estatísticos adequados para o efeito.

5. Procedimentos

Considera-se imprescindível em qualquer pesquisa científica conhecer o caminho percorrido desde o início da investigação até ao seu término. Por aqui importa, desde logo, perceber os passos realizados até à concretização da aplicação daquele que foi o nosso instrumento de estudo, ou seja, o inquérito por questionário.

Formuladas e ordenadas todas as questões, rigorosamente pensadas e delineadas, encontrou-se aquela que foi a nossa primeira versão do questionário a aplicar. Aqui, e como referem Ghiglione e Matalon (1992), é necessário garantir que o questionário é, de facto, aplicável e que responde, efetivamente, aos problemas colocados pelo investigador. Os mesmos autores referem que o questionário deve ser aplicado a um grupo diminuto, por forma a perceber se estes entenderam a intenção e as perguntas do questionário, se compreenderam as respostas disponibilizadas, evitar erros de vocabulário e de formulação e ainda salientar incompreensões e equívocos. E isso faz-se através da aplicação do pré-teste, que para Gil (2002, p. 134) mais não é do que “uma prova preliminar”. Importa salientar que a versão sujeita ao pré-teste foi já uma versão revista e acordada com os orientadores desta investigação. Este pré-teste foi aplicado a um número reduzido de inquiridos, todos eles polícias em Lisboa e familiarizados com a questão dos serviços remunerados.

Com um total de 16 respostas obtidas, este pré-teste foi concebido e distribuído com recurso à aplicação *web Google Forms* e visou verificar a clareza e pertinência das questões e hipóteses de resposta, a correção da forma, bem como perceber a extensão do questionário, uma vez que um “questionário muito extenso põe em causa a boa vontade dos respondentes” (Hill & Hill, 2012, p. 52). Para Quivy e Campenhoudt (2008), é através deste pré-teste que se podem detetar questões ambíguas, esquecimentos e ainda eventuais problemas que surjam das próprias respostas. Importa dizer que para aferir a opinião dos inquiridos, após as perguntas do questionário, preparou-se ainda um conjunto de questões (cf. Apêndice E) para que os inquiridos pudessem apresentar as dúvidas que lhes suscitassem bem como apresentar as sugestões que considerassem enriquecedoras. Uma das perguntas referia-se ao tempo despendido na resposta ao mesmo, obtendo-se uma média de 6,4 minutos por questionário, mas com a moda a situar-se nos 5 minutos, resultado dos 31% que consideraram ter sido esse o tempo necessário para o seu preenchimento.

No geral, as críticas foram positivas e enriquecedoras, contribuindo para o nosso resultado final. Posteriormente foi solicitada autorização (cf. Anexo 10) ao Departamento de Formação da DN da PSP para a aplicação do inquérito por questionário aos polícias inscritos

em qualquer uma das listas de serviços remunerados das cinco Divisões Policiais Integradas do COMETLIS (cf. Figura 21, Anexo 11). Recebida essa autorização, conforme despacho (cf. Anexo 12) exarado por Sua Exa. o Diretor Nacional Adjunto para a Unidade Orgânica de Recursos Humanos (DNAUORH), Sr. Superintendente-chefe Abílio Vieira, foram contactadas as Divisões anteriormente referidas no sentido de solicitar a disponibilização da lista dos polícias pretendidos. Após a receção dessas listas foi o questionário final difundido via correio eletrónico institucional da PSP para toda a população, através do envio da hiperligação conducente ao questionário mantendo-se acessível para resposta entre os dias 1 e 22 de março de 2020. Os dados foram então obtidos através da plataforma *web Google Forms* e posteriormente introduzidos no programa já referido para o seu estudo, onde através da utilização de testes paramétricos, se retiraram todos os dados tidos como relevantes para a obtenção de resultados que verifiquem as nossas hipóteses e nos permitam atingir os objetivos anteriormente propostos.

Capítulo III - Análise e discussão dos resultados

1. Análise de resultados

Nesta fase do nosso estudo apresentaremos os resultados alcançados através da aplicação dos instrumentos de recolha de dados selecionados. Para Fortin (2009), a apresentação dos resultados deve limitar-se a uma apresentação sob a forma narrativa dos resultados que se reproduziram nos quadros e nas tabelas. Assim, numa primeira análise iremos proceder à análise descritiva das variáveis constantes do questionário, para depois cruzarmos as variáveis que nos permitem confirmar ou refutar as hipóteses deste estudo.

1.1. Análise descritiva

1.1.1. *Caracterização sociodemográfica e profissional*

Analisadas as respostas obtivemos os seguintes resultados sobre as características sociodemográficas e profissionais dos participantes. Relativamente ao género dos inquiridos verifica-se que 94,3% são do género masculino e apenas 5,7% são do género feminino, representando uma enorme superioridade de homens em relação às mulheres, conforme representado na Tabela 3 (cf. Apêndice F).

Quanto ao escalão etário destes, verificámos que as idades variam entre os 24 e os 62 anos, em virtude dos anos de nascimento apresentados, sendo que a média dos nossos inquiridos se situa nos 39 anos e a moda nos 29 (cf. Tabela 4, Apêndice F). Se analisarmos o gráfico da Figura 5 (cf. Apêndice F), facilmente depreendemos haver um claro predomínio de polícias nascidos após 1983 e até 1992, altura em que os números voltam a diminuir.

No que respeita ao estado civil, observando a Tabela 5 (cf. Apêndice F), conclui-se que 28,3% destes polícias são solteiros, 65,8% são casados ou vivem em união de facto, 5,7% estão divorciados ou separados de facto, enquanto apenas um dos inquiridos se declarou como viúvo, representando 0,2% da nossa amostra.

Perguntámos também aos inquiridos se tinham filhos e, se sim, quantos. Aqui, 39,3% responderam negativamente à primeira questão, enquanto 60,7% afirmam ter filhos (cf. Tabela 6, Apêndice F), sendo que têm no mínimo 1 filho e no máximo 4 filhos. Nota-se que, espelhando a realidade da sociedade portuguesa, também os polícias têm, no geral, poucos filhos, com 95,1% dos 309 que afirmam ter filhos a terem 1 ou 2 filhos, ao invés dos 4,9% que responderam 3 ou 4 filhos (cf. Tabela 7, Apêndice F).

Quisemos saber qual a situação de residência dos nossos inquiridos. À pergunta sobre qual o distrito de residência habitual, mais de metade dos polícias, 51,3%, afirma residir em Lisboa, com Setúbal e Porto a alcançarem o segundo e terceiro maiores resultados, com

Os serviços remunerados na Polícia de Segurança Pública: Um mal necessário ou um bem (in)dispensável?

15,5% e 9,4% respetivamente (cf. Tabela 8, Apêndice F). No total, 41,7% dos polícias indicaram utilizar um alojamento alternativo à primeira habitação (cf. Tabela 9, Apêndice F), com praticamente metade destes, 49,1%, a indicarem ter um quarto ou apartamento arrendado, 31,6% a referirem utilizar as camaratas da PSP como alternativa, 6,1% estão em casa de familiares, enquanto 13,2% indicaram outro tipo de habitação (cf. Tabela 10, Apêndice F) não constante do questionário. Quisemos ainda perceber, em média, o valor que estes polícias teriam que dispensar para o pagamento desse alojamento alternativo. Tendo novamente como referência os 212 polícias que referem utilizar alojamento alternativo, 37,9% afirmam pagar menos de 150€, 33,2% pagam entre 151€ e 300€, 18% referem pagar entre 301€ e 450€, enquanto 10,9% dos inquiridos admite ter uma despesa superior a 450€ com o alojamento alternativo à primeira habitação (cf. Tabela 11, Apêndice F).

No respeitante à pergunta sobre com quem é que estes polícias vivem na área da Grande Lisboa, independentemente de terem aí a sua primeira habitação, 59,3% referiram viver com o cônjuge e/ou filhos, enquanto 15,1% diz viver com amigos. Com menor representatividade, as restantes opções registaram os seguintes valores: pais 1%, outros familiares 1,8%, sozinho 11,4%, e os mesmos 11,4% para outras opções não contempladas no questionário (cf. Tabela 12, Apêndice F).

Atentando ao tempo de serviço, o gráfico da Figura 6 (cf. Apêndice F) indica-nos uma clara tendência nos polícias que obtiveram a sua primeira colocação nos anos de 2011 a 2016, o que representa quase 34% do total de inquiridos, mais uma vez, um valor que poderá ser representativo do facto da primeira colocação da maioria dos polícias ter como destino o COMETLIS. A Tabela 13 (cf. Apêndice F) indica que os nossos inquiridos foram colocados pela primeira vez entre 1978 e 2019, com 2006 a representar o ano médio, sendo 2011 o ano da moda, com um desvio-padrão de 9,218.

No que concerne à categoria hierárquica, não existem surpresas. Sendo o nosso universo limitado a Agentes e Chefes de Polícia, 84,5% dos inquiridos correspondem à categoria de Agentes de Polícia e apenas 15,5% são Chefes de Polícia (cf. Tabela 14, Apêndice F), números representativos da diferença de polícias que correspondem a uma ou outra categoria hierárquica na PSP (cf. Tabela 50, Anexo 13).

Perguntámos há quanto tempo é que os nossos inquiridos fazem serviços remunerados, obtendo-se os seguintes valores: 12,8% menos de 2 anos; 30,5% entre 2 e 6 anos; 23,4% entre 7 e 11 anos; 12,4% de 12 a 16 anos; 8,4% entre 17 e 21 anos; e 12,6% há mais de 21 anos (cf. Tabela 15, Apêndice F).

Na questão 15, sobre a média de serviços remunerados efetuados por mês, a resposta mais vezes obtida foi 10 (26,5%; $\bar{x}=10,32$; $\sigma=3,404$) (cf. Tabela 16, Apêndice F), por causa dos 135 inquiridos que escolheram esta opção (cf. Figura 7, Apêndice F). Se verificarmos a Tabela 17 (cf. Apêndice F) constatamos ainda que os valores entre quem faz mais e quem faz menos serviços remunerados do que a média é muito semelhante. Uma vez que esta variável irá ser utilizada, posteriormente, para testes de hipóteses, procedeu-se à análise da adesão à normalidade da sua distribuição através do teste de Kolmogorov-Smirnov. Assim, de acordo com os dados obtidos, constantes na Tabela 18 (cf. Apêndice F), verifica-se que não está garantido este pressuposto ($p < 0,001$), razão pela qual na análise inferencial deveríamos utilizar estatística não paramétrica quando uma das variáveis for a média de serviços remunerados realizados. No entanto, e tendo em conta o tamanho da amostra, entendemos recorrer a testes paramétricos por, geralmente, permitirem encontrar mais diferenças entre os dados do que a estatística não paramétrica.

1.1.2. Análise de satisfação económica

A questão 20 serviu para perceber qual o aumento remuneratório considerado aceitável para que estes polícias admitissem não fazer serviços remunerados. Com os valores a variarem entre os 100€ e os 999€, a moda registada foi de 500€, tendo-se a média situado nos 398€ (cf. Tabela 19, Apêndice F). Entre as opções dadas pelos inquiridos os destaques vão para a opção 500€, com 27,9% de respostas, seguida de 300€, para 26,7% dos inquiridos, 400€ com 14,3% das respostas e ainda a opção 250€, por via das 9,8% de respostas partilhadas (cf. Tabela 20, Apêndice F).

Também quisemos saber se os nossos inquiridos consideram que o seu vencimento atual, sem considerar o valor proveniente dos serviços remunerados, é adequado para o custo de vida de uma cidade como Lisboa. A maioria dos participantes no questionário, 76,2%, discordou totalmente, com 19,1% a discordarem também dessa afirmação. A questão 21 registou mesmo o valor mais baixo das médias do questionário, ficando-se pelo 1,31 (cf. Tabela 21, Apêndice F).

Perguntámos ainda aos nossos inquiridos se concordavam que o pagamento de horas extraordinárias poderia ser uma alternativa aos serviços remunerados, com 41,8% a mostrarem-se totalmente favoráveis a essa situação, fixando-se a média nos 3,76 (cf. Tabela 22, Apêndice F).

Sobre o valor pago por cada serviço remunerado, obtivemos 39,% de inquiridos a discordarem totalmente com esse valor, contrastando com as 1,4% de respostas totalmente concordantes de que o valor é adequado (cf. Tabela 23, Apêndice F).

1.1.3. Análise à percepção imagética associada aos serviços remunerados

Na questão 27, 36,5% dos inquiridos referem concordar totalmente que a postura de alguns polícias nos serviços remunerados fragiliza a imagem da PSP. Aqui também 28,7% referem que concordam com a afirmação, o que faz um total de 65,2% dos inquiridos a considerarem esta afirmação como verdadeira, o que vai ao encontro da média de 3,81 (cf. Tabela 24, Apêndice F).

Já no respeitante à generalidade dos serviços remunerados prestados a entidades particulares serem dignificantes para a imagem da instituição, a tendência das respostas vai no sentido de não concordarem com a situação prevista, como se pode ver pelos 29,9% que discordam totalmente e os 22,4% que discordam. Aqui a média das respostas situou-se nos 2,48 (cf. Tabela 24, Apêndice F).

1.1.4. Análise às consequências no bem-estar dos polícias e no serviço policial

Na questão 22, sobre se os polícias admitem descansar durante o serviço normal para estar em boas condições para realizar serviços remunerados, 32% ($\bar{x}=2,55$) discordam totalmente (cf. Tabela 26, Apêndice F). De seguida, quisemos saber qual a relação que os nossos inquiridos consideram existir entre uma possível degradação da vida familiar e social dos polícias e a realização de serviços remunerados. A Tabela 27 (cf. Apêndice F) é bem representativa da tendência dos inquiridos em considerarem existir uma forte relação, com 57,8% a concordarem totalmente. Se juntarmos este número aos 22,2% que concordam com a afirmação, obtemos uma taxa de concordância na ordem dos 80% dos inquiridos, com uma média de 4,26.

Quanto à opinião dos nossos inquiridos sobre o cansaço que estes sentem resultante do acumular de horas de trabalho, mais uma vez as respostas vão no sentido de confirmarem a afirmação apresentada, uma vez que 33,8% da nossa amostra respondeu concordar, percentagem muito próxima dos 32,4% que concorda totalmente, obtendo-se uma média de 3,83 (cf. Tabela 28, Apêndice F).

A questão 29 teve o intuito de perceber qual o impacto que um eventual fim dos serviços remunerados na PSP poderia provocar nos seus profissionais. Para tal, considerámos a hipótese de estes saírem da instituição se a primeira situação se verificasse

e não fossem criadas alternativas válidas. As respostas revelam que 25,9% ($\bar{x}=3,17$) dos polícias não concordam nem discordam com esta afirmação (cf. Tabela 29, Apêndice F).

Por fim, registámos 33,6% ($\bar{x}=3,67$) de opiniões a concordar totalmente que fazer demasiados serviços remunerados pode pôr em causa a qualidade do serviço (cf. Tabela 30, Apêndice F), enquanto 35,4% ($\bar{x}=2,28$) discordam totalmente que as suas capacidades físicas e psíquicas não sejam afetadas pelos serviços remunerados (cf. Tabela 31, Apêndice F).

1.1.5. Análise da concordância com a atual regulamentação

De acordo com a questão 16, em que se interrogava se cada polícia deveria ter um limite máximo de serviços remunerados por mês, 61,3% consideraram que não, enquanto 38,7% responderam que sim (cf. Tabela 32, Apêndice F). A estes 197 foi pedido, na questão seguinte, que indicassem qual o número de serviços remunerados que considerariam como sendo um limite adequado. Aqui obtivemos 4 respostas em branco, o que representa um total de 193 respostas válidas, em que 35,8% dos inquiridos respondeu 10 serviços remunerados (cf. Tabela 33, Apêndice F), representando assim a nossa moda ($\bar{x}=12,05$; $\sigma=4,329$) (cf. Tabela 34, Apêndice F). De salientar que as respostas variaram entre 1 e 30 serviços remunerados por mês conforme o gráfico da Figura 8 (cf. Apêndice F).

A questão 18 pretendeu saber a concordância dos polícias com o período mínimo de descanso de duas horas, antes e depois do horário normal de serviço, previsto em NEP própria para que um polícia possa ser escalado para um serviço remunerado. Aqui, 57,4% dos inquiridos referiram não concordar, enquanto 42,6% se mostraram de acordo com esse interregno (cf. Tabela 35, Apêndice F). Como tal, solicitou-se a esse grupo de 292 polícias que se pronunciassem sobre qual deveria ser o período mínimo de descanso obrigatório, podendo, caso assim o desejassem, a resposta ser sem qualquer tipo de interrupção. Assim, os resultados obtidos indicam uma média de 1,78 horas (cf. Tabela 36, Apêndice F), com mais de metade dos inquiridos, 56,2%, a considerarem que 1 hora seria o tempo de descanso indicado. De referir que 27,7% dos polícias indicaram menos de 1 hora, nomeadamente, sem qualquer interrupção entre serviço normal e serviço remunerado, 15 minutos ou 30 minutos. A terceira opção mais representada, com 6,2% foi um intervalo de 6 horas (cf. Tabela 37, Apêndice F).

Pretendíamos ainda saber a opinião dos polícias sobre a hipótese de se proibirem os serviços remunerados nos dias de folga. Aqui as respostas divergem, maioritariamente, entre o discordo totalmente, 29,5%, e o concordo totalmente, 28,7%, razão pela qual a média se situa nos 2,95 (cf. Tabela 38, Apêndice F).

1.1.6. Análise à privatização dos serviços remunerados

Dedicámos duas perguntas a este subtema e a verdade é que os resultados são significativamente indicadores de uma tendência. Na primeira questionávamos a mais-valia dos seguros privados em relação aos polícias na maioria dos serviços remunerados, o que motivou 25,1% dos nossos inquiridos a concordar com essa situação, enquanto a opção “concordo totalmente” reuniu a preferência de 23% dos participantes, originando uma média positiva de 3,25 (cf. Tabela 39, Apêndice F).

Por fim, 26,5% ($\bar{x}=3,14$) das respostas indicaram uma concordância total com a ideia de que a PSP deve recusar requisições para serviços privados (cf. Tabela 40, Apêndice F).

1.2. Análise inferencial

Finalizada a análise descritiva dos dados recolhidos do inquérito por questionário aplicado, é tempo de avançarmos para as análises inferenciais, utilizando, para tal, testes estatísticos paramétricos “para calcular a variabilidade dos resultados” (Green & D’Oliveira, 1991, p. 69). Estes testes vão permitir verificar as hipóteses anteriormente apresentadas, bem como acrescentar informação útil para atingirmos os nossos objetivos.

Assim, começámos por analisar a média mensal de serviços remunerados efetuados pelos polícias e o cansaço que estes sentem como resultado das horas de trabalho acumuladas (cf. Tabela 41, Apêndice G). Para tal, procedeu-se ao cálculo de uma correlação de Pearson onde se verificou que a correlação é fraca mas positiva e significativa, $r^2= 0,148$, $p < 0,05$.

De seguida, cruzámos esse mesmo cansaço supramencionado, mas desta vez, com a variável “anos de execução de serviços remunerados”, e constatámos que a moda é mais elevada (5) para quem faz estes serviços até 12 anos. A partir dos 12 anos a moda passa a ser, para os restantes grupos, de 4. As médias das respostas recolhidas sugerem exatamente isso, com um máximo de 3,99 entre os 2 e os 6 anos e os 3,5 para o grupo dos mais de 21 anos (cf. Tabela 42, Apêndice G). Recorrendo à ANOVA, tendo em conta que esta última variável se apresenta numa escala de Likert de 5 pontos, esta indica-nos que estes dados têm variações com significado estatístico, $F(5)= 2,260$, $p= 0,047$.

Para a análise da associação entre os anos de execução de serviços remunerados e a degradação da vida familiar e social dos polícias optou-se, uma vez mais, pelo recurso à análise de variância ANOVA. Assim, em termos de opinião dos participantes obtivemos os dados descritivos apresentados na Tabela 43 (cf. Apêndice G), onde se constata que a moda, independentemente do grupo analisado, é sempre de 5, ou seja, façam serviços remunerados há muitos ou há poucos anos, a opinião de que estes contribuem para essa degradação é

unânime, com a média a situar-se entre 3,98 para quem já faz serviços remunerados há mais de 21 anos e 4,34 registada pelo grupo de 2 a 6 anos. A ANOVA indica-nos que estes dados não têm variações com significado estatístico, $F(5) = 1,373$, $p = 0,233$.

No que diz respeito à análise da associação entre a média de serviços remunerados efetuados pelos polícias e um certo descuido no serviço (cf. Tabela 44, Apêndice G), procedeu-se ao cálculo de uma correlação de Pearson, tendo-se verificado que a correlação, não sendo forte, é positiva e significativa, $r^2 = 0,105$, $p < 0,05$.

Foi ainda nosso intuito perceber o tipo de relação que poderia existir entre quem faz mais serviços remunerados e a opção por sair da PSP caso este tipo de serviços fosse suprimido (cf. Tabela 45, Apêndice G). Através do cálculo de uma correlação de Pearson verificou-se que a correlação é fraca mas positiva e significativa, $r^2 = 0,189$, $p < 0,01$.

Para finalizar este tipo de análise recorreremos, uma última vez, ao coeficiente de correlação de Pearson, desta feita para analisar o que pensam os polícias que fazem mais serviços remunerados sobre a maior adequabilidade dos seguranças privados nos serviços de cariz particular (cf. Tabela 46, Apêndice G). Os resultados indicam uma correlação não muito acentuada, mas, ainda assim, positiva e significativa, $r^2 = 0,091$, $p < 0,05$.

2. Discussão de resultados

Chegados a este ponto interessa agora destacar aqueles que consideramos serem os pontos mais importantes decorrentes da nossa investigação, associando, sempre que possível, os resultados obtidos da aplicação do inquérito por questionário com as ideias que fomos apresentando ao longo da dissertação e que resultaram da revisão da literatura. O intuito final desta discussão dos resultados é dar significado ao estudo (Fortin, 2009), esperando assim perceber se foram atingidos os vários objetivos propostos e verificar a confirmação ou refutação das hipóteses apresentadas.

Perante os dados obtidos e analisados anteriormente, destacamos um claro domínio nas idades dos inquiridos, entre os 29 e os 36 anos de idade (cf. Figura 5, Apêndice F), o que poderá estar relacionado com o tempo médio de espera dos polícias até à mobilidade para os Comandos de Polícia de preferência. A média dos dados obtidos indica discrepâncias quando comparado com os dados da PSP¹¹, em que a idade mais representativa se situa entre os 40 e os 44 anos (cf. Figura 22, Anexo 14), fator a que não estará alheio o facto dos polícias mais novos estarem, maioritariamente, colocados no COMETLIS.

¹¹ Balanço Social da PSP – 2018.

Verificámos ainda a alta taxa de polícias que são casados ou que vivem em união de facto, 65,8%, praticamente mais 60% do que aqueles que indicaram estarem divorciados ou separados de facto (cf. Tabela 5, Apêndice F). Estes números encontram paralelo com o último Balanço Social da PSP que disponibilizava informação sobre o estado civil dos polícias e que remonta a 2008 (cf. Tabela 51, Anexo 15).

Espelhado naquilo que é a realidade da sociedade portuguesa¹² temos os resultados quanto ao número de filhos. Aqui também percebemos que os polícias têm, no geral, poucos filhos, com 95,1% dos 309 que afirmam ter filhos a terem apenas 1 ou 2 filhos, ao invés dos 4,9% que responderam 3 ou 4 filhos (cf. Tabela 7, Apêndice F).

Como consequência de não se registar uma grande discrepância entre quem vive em Lisboa e quem vive nos outros distritos do país, havendo apenas 2,6% a mais de inquiridos a indicarem a capital como o local onde residem (cf. Tabela 8, Apêndice F), parece-nos que esta variável não terá relevância significativa no número de serviços remunerados que os polícias efetuam.

Registámos mais de 95% de inquiridos que consideram o seu vencimento demasiado curto para fazer face ao custo de vida em Lisboa se não tivermos em conta o valor que estes auferem derivado dos serviços remunerados (cf. Tabela 21 Apêndice F). Se tivermos em conta o estudo sobre “Tendências recentes de segregação habitacional na área metropolitana de Lisboa” verificamos que praticamente metade do rendimento médio das famílias é dedicado aos gastos com arrendamento. Daí que autores como Amendola et al. (2011), Durão (2006) e Stoughton (2017) considerem a importância dos serviços extraordinários para fazer face às despesas fixas mensais. Caso fosse entendimento dos decisores da instituição renunciar a este tipo de serviços, à semelhança da maioria das congéneres europeias, e, ao mesmo tempo, proceder a uma atualização remuneratória dos polícias, a média das respostas dos inquiridos indicou valores na ordem dos 400€ (cf. Tabela 20, Apêndice F), como o valor adequado para deixar de fazer serviços remunerados e justo tendo em conta a natureza da sua missão.

Relativamente ao primeiro objetivo do nosso estudo, relacionado com a suposta forma como estes serviços remunerados podem afetar a imagem da PSP, facilmente depreendemos, dos resultados obtidos, que os nossos inquiridos admitem que a imagem da instituição sai prejudicada, admitindo parte dessa responsabilidade. Na questão “a postura de alguns

¹² As estatísticas demográficas do INE indicam que em 2018, a média de filhos por mulher, se situava nos 1,41 filhos, o número mais elevado registado desde 2005.

polícias nos serviços remunerados fragiliza a imagem da PSP”, obtivemos um total de 65,2% de respostas positivas, entre a opção “concordo” e “concordo totalmente” (cf. Tabela 24, Apêndice F). Quando perguntámos se achavam estes serviços, no geral, dignificantes para a imagem da Polícia, as respostas também foram bem explícitas, com mais de metade dos nossos inquiridos a responderem negativamente, sendo a resposta “discordo totalmente” a mais representada (cf. Tabela 25, Apêndice F).

Estes resultados vão de encontro ao que foi já referido no capítulo I deste estudo, onde revelámos a opinião partilhada por um antigo Inspetor-Geral da Administração Interna de que “ver um Agente numa grande superfície a fazer figura de moleque e a controlar se alguém roubou ou não um presunto choca-me muito e não me agrada”.

Marta (2014, p. 51) considera que “a imagem é um recurso estratégico e trata-se de um dos ativos mais preciosos de uma organização, é criadora de um capital de confiança juntos dos públicos, quando percebida de um modo coerente e sólido”. Daí a nossa advertência para o perigo das forças de segurança, e em concreto a PSP, serem rotuladas com uma imagem negativa, podendo rapidamente levar ao seu enfraquecimento e desgaste, razão pela qual é importante apostar no conceito imagético, reforçando as medidas que permitam transmitir uma imagem positiva essencial na legitimação da ação da polícia.

A opinião de que o sucesso da Polícia na transmissão de uma imagem positiva, de credibilidade junto dos cidadãos depende, acima de tudo, daqueles que todos os dias representam a instituição através do contato direto com o público (Fonseca, 2003), vai ao encontro dos resultados do estudo de Amendola et al. (2011).

Assim, podemos afirmar que os resultados obtidos apontam, efetivamente, no sentido de que a imagem é um aspeto a trabalhar no que aos serviços remunerados diz respeito, encontrando-se aspetos negativos tanto na postura de alguns polícias, como na aceitação de determinados serviços de menor “prestígio”.

De seguida é nosso intuito verificar as consequências dos serviços remunerados nas várias dimensões abordadas neste estudo, ou seja, ao nível da saúde, da vida familiar e social e ainda em contexto organizacional. Considerando o estado físico e mental dos polícias, 66,2% dos participantes responderam positivamente ao facto de se considerarem cansados devido ao acumular de horas de trabalho (cf. Tabela 28, Apêndice F). Uma taxa ligeiramente superior aos 63,7% que se consideram afetados tanto física como mentalmente pelas horas decorrentes dos serviços remunerados (cf. Tabela 31, Apêndice F). Estes dados são claros de que, apesar do carácter voluntário destes serviços, os polícias estão conscientes das suas implicações negativas no seu bem-estar físico e psíquico.

Os resultados também foram bastante conclusivos quanto à degradação da vida familiar e social dos inquiridos. Mais de metade dos participantes, 57,8%, consideram existir uma forte relação entre essa degradação e os serviços remunerados. Se juntarmos este número aos 22,2% que concordam com a afirmação, obtemos uma taxa de concordância na ordem dos 80% dos inquiridos (cf. Tabela 27, Apêndice F).

Tratando-se das consequências para quem efetua serviços remunerados quisemos também perceber os efeitos de uma eventual supressão destes serviços. Assim, colocámos a hipótese dos nossos inquiridos saírem da instituição se a primeira situação se verificasse e não fossem criadas alternativas válidas. Aqui as opiniões dividem-se, repartindo-se pelas cinco alternativas de resposta, assumindo-se tratar-se de um assunto complexo tendo em conta que a opção mais validada foi a de “não concordo nem discordo”. É que se por um lado nos parece que os polícias estão cientes dos prejuízos associados aos serviços remunerados, por outro lado, concordarão com a afirmação de Durão (2006), de que são esses mesmos serviços remunerados que permitem, em certos casos, manter as famílias.

Para completar esta ideia cruzámos as variáveis “média de serviços remunerados” e “sair da PSP se os serviços remunerados acabarem”, através do recurso ao cálculo de uma correlação de Pearson, tendo-se verificado que a correlação é fraca mas positiva e significativa, $r^2 = 0,189$, $p < 0,01$ (cf. Tabela 45, Apêndice G), ou seja, na opinião dos inquiridos, há uma associação positiva significativa entre as duas variáveis, em que a opinião relativamente à saída da instituição caso os serviços remunerados acabem tem tendência a aumentar consoante o número de serviços extraordinários realizados pelos inquiridos, o que pode ser um sinal de que muitos daqueles que acabam por fazer mais serviços remunerados ao longo do mês fazem-no por uma questão de necessidade, e sem os quais teriam dificuldade em sustentar-se.

Quanto às duas questões reservadas às consequências no desempenho profissional, recebemos um *feedback* antagónico dos inquiridos, o que não nos permite retirar resultados totalmente conclusivos. Se por um lado retiramos a informação de que praticamente metade (49,5%) dos inquiridos refutam a ideia de que descansam durante o serviço normal para estar em boas condições para os serviços remunerados (cf. Tabela 26, Apêndice F), por outro, 66,1% admitem que demasiados serviços extraordinários pode pôr em causa a qualidade do serviço (cf. Tabela 30, Apêndice F). No entanto, e mesmo perante alguns resultados não tão evidentes como esperaríamos, a verdade é que, na sua maioria, estes servem para comprovar que o número de horas de trabalho pode ter um significado considerável nas várias vertentes

dos trabalhadores, seja na saúde, no bem-estar social, no equilíbrio entre a vida profissional e familiar e na produtividade destes (Eurofound, 2015; Shen & Dicker, 2008; Silva, 2007).

É preciso termos bem presente que associado ao aumento do cansaço poderá estar também uma perda da capacidade cognitiva dos trabalhadores, tornando-os mais suscetíveis ao erro (Keller, 2009; McCluskey, 2013).

Como terceiro objetivo pretendemos avaliar a opinião dos nossos participantes sobre a atual regulamentação dos serviços remunerados. Para tal, preparámos um conjunto de questões em que fosse possível perceber a opinião dos participantes sobre vários pontos diferentes e, sempre, com o propósito de acrescentar valor a este estudo através de possíveis medidas a adotar em prol do bem coletivo.

Assim, verificámos que 61,3% dos inquiridos não são a favor da limitação do número de serviços remunerados que cada polícia pode executar por mês, contra 38,7% que veem essa medida com bons olhos (cf. Tabela 32, Apêndice F). Esta segunda percentagem é também aqui destacada porque a estes 38,7% pedimos que referissem qual o número considerado adequado como limite, fixando-se a opção mais referida como sendo de 10 serviços remunerados (cf. Figura 8, Apêndice F).

Uma outra situação muito discutida no universo daqueles que fazem serviços remunerados tem a ver com o período mínimo de descanso de duas horas, antes e depois do horário normal de serviço previsto na NEP relativa aos serviços remunerados para que um polícia possa ser escalado para um serviço extraordinário. A norma deixa ao critério das diversas Divisões Policiais o reajustamento deste tempo consoante as necessidades entendidas, e a verdade é que, reportando-se o nosso questionário a apenas cinco Divisões, mesmo assim encontram-se diferenças de procedimento, em que umas referem cumprir na íntegra o que está imposto pela NEP, enquanto outras abdicam desse pressuposto das duas horas de intervalo entre o serviço ordinário e o serviço extraordinário, desde que os polícias assim o pretendam e o expressem formalmente.

Os resultados mostram que 57,4% dos participantes não concorda com esse interregno imposto (cf. Tabela 35, Apêndice F), tendo mais de metade (56,2%) desses inquiridos apresentado como alternativa uma hora de interrupção apenas (cf. Tabela 37, Apêndice F). Esta opção por encurtar o período de intervalo entre serviços pode justificar-se pelo facto de muitos polícias pretenderem diminuir o tempo fora de casa, e que, na maioria dos casos, aumenta quanto maior for esse intervalo.

Também quisemos saber o que pensavam os nossos participantes sobre a hipótese de se proibirem os serviços remunerados nos dias de folga. Esta terá sido, provavelmente, a

pergunta com maior disparidade de respostas, com as opções a recaírem, preferencialmente, sobre os extremos, com 29,5% a discordarem totalmente e 28,7% a concordarem totalmente (cf. Tabela 38, Apêndice F). Assim, constatámos que as opiniões divergem amplamente quanto a uma possível alteração nesta matéria.

O último objetivo a que nos propusemos com esta investigação reporta-se ao entendimento de que o tipo de serviços aqui abordados serão mais indicados para os profissionais da segurança privada do que propriamente para polícias. Os resultados obtidos foram indicadores de uma situação que poderá ser algo incómoda para os polícias. Somando as opções “concordo” e “concordo totalmente” obtivemos 48,1% de preferência dos polícias, logo seguido de quase 21% que optaram por não exprimir nenhum tipo de concordância ou discordância (cf. Tabela 39, Apêndice F). A somar a isso, a última questão do nosso questionário reportava-se à eventual opção da PSP em redefinir o que devem ou não ser serviços remunerados para polícias, deixando de aceitar requisições para determinados tipos de serviço. A resposta mais destacada pelos inquiridos foi de que concordam totalmente com essa ideia, o que mais uma vez é esclarecedor de alguma insatisfação (cf. Tabela 40, Apêndice F).

A questão que se coloca logo à partida terá a ver com a natureza particular desses serviços, contrastando com o carácter público da atividade das forças policiais do Estado, uma vez que estas têm estatuto de Administração Pública. Se analisarmos o art.º 266.º da Constituição verificamos que este consagra vários princípios fundamentais a que subordina a ação da Administração Pública. O primeiro de entre eles é o da prossecução do interesse público, “entendido como valor que justifica e dá fundamento à atividade da Administração Pública, corporizando os fins e as tarefas que lhe cabe realizar na divisão constitucional de poderes” (Andrade, 1993, p. 275). Assim, tal como toda a Administração Pública, também a Polícia terá de ajustar a sua atividade a esse princípio em detrimento da prossecução de interesses privados (Silva, 2015; Sousa, 1994), uma vez que, como é entendimento de Canotilho e Moreira (2010) e Valente (2019), a atividade policial, como toda a Administração Pública, deve prosseguir o que a lei e a Constituição consignam de interesse público.

O próprio art.º 4º da LOPSP é bem explícito quanto à proibição da PSP em dirimir conflitos de natureza privada, o que vai de encontro ao explanado na primeira alínea do nº 2, do art.º 4º, do Decreto-Lei nº 243/2015, onde se caracteriza a condição policial como subordinada ao interesse público. O art.º 8º, nº 1, do mesmo diploma legal considera, como garante da imparcialidade, o impedimento a que os polícias estão sujeitos quanto à

acumulação de funções públicas e privadas, aplicando-se ainda a estes as proibições específicas dos trabalhadores em funções públicas, que estão, por força do art.º 19º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, exclusivamente ao serviço do interesse público, salvo nas situações previstas no art.º 22 da LGTFP. Este último artigo esclarece que nos casos em que a acumulação de funções públicas com atividades privadas esteja legalmente prevista, mesmo assim estas nunca poderão comprometer a isenção e a imparcialidade que se lhes exige no cumprimento das suas funções públicas (art.º 22º, nº 3, alínea c), LGTFP).

No entanto, para a sociedade, o impacto imediatamente visível é o de constatarem a presença de representantes da autoridade pública a prestar serviços de natureza particular, não constituindo a sua vocação (Cunha, 2010). Amaral (2015) considera mesmo que o interesse público se vincula ao interesse geral de uma determinada comunidade, que lhe exige a satisfação das suas necessidades coletivas e do bem comum.

Uma outra questão que se poderá levantar tem a ver com o conflito de deveres. Equacionemos a eventualidade, pela nossa experiência, não tão eventual quanto isso, de um polícia de serviço remunerado presenciar um crime, seja qual for a natureza deste. Aqui, e independentemente da satisfação do interesse privado em causa fruto da relação contratual estabelecida entre a PSP e a entidade requisitante, há uma obrigatoriedade dos polícias atuarem¹³. O próprio EPPFP/PSP, na alínea f) do seu art.º 7º obriga a manter permanente disponibilidade para o serviço, e aqui por serviço entende-se, serviço público.

O entendimento da PSP¹⁴ nesta matéria é de que em situações consideradas rotineiras, os polícias devem considerar diversos aspetos, como a proximidade geográfica, a gravidade da ocorrência e o prejuízo causado aos cidadãos afetados. Preferencialmente, e quando limitados a um raio de ação, o entendimento da instituição é de que estes devem fazer uso dos mecanismos ao dispor para assegurar a pronta intervenção da Autoridade do Estado, como sejam os rádios operacionais ou os telemóveis. No entanto, se perante a prática de um crime, o entendimento é de que a necessidade de garantir a ordem e a tranquilidade públicas e a segurança e a proteção das pessoas e dos bens, esta situação prevalece sobre o interesse subjacente aos serviços remunerados, por força da compreensão da alínea d) do nº 3 do art.º 22º da LGTFP, que refere que a acumulação de funções públicas com atividades privadas pode acontecer desde que sem prejuízo para o interesse público. De qualquer forma, devem

¹³ Este foi também o entendimento do Tribunal Central Administrativo Sul, através do Acórdão nº 2638/16.5 BELSB, de 19 de junho de 2019.

¹⁴ Esclarecimento sobre a atuação dos polícias em serviço remunerado – Ordem de Serviço nº 72, de 13 de abril de 2011.

ser tomadas as providências para que, logo que possível, se retome a prestação do serviço particular, minimizando aqui o conflito de deveres entre o serviço privado e a prossecução do interesse público.

Gonçalves (2005) considera que a viabilidade constitucional destes serviços depende das vantagens que daí decorrem para o interesse público, em contrapartida ao custo que provoca. E aí devemos acrescentar um outro problema, que tem sido amplamente abordado pelos investigadores norte-americanos que dedicam os seus estudos a matérias como os *off-duty jobs*. O'Hara e Sainato (2015) apresentaram as principais preocupações dos cidadãos quando questionados sobre o seu entendimento acerca dos serviços prestados a particulares, e aqui, o grosso das queixas relaciona-se com o facto de os polícias utilizarem a formação, o treino e o equipamento recebido à custa dos contribuintes, para assim obter rendimentos extra e distribuir a segurança de uma forma não equitativa como seria de esperar dos legítimos representantes do Estado em matéria de segurança.

É preciso ter em atenção que longos períodos de trabalho podem ter consequências negativas nos trabalhadores, nomeadamente, levá-los a um estado de cansaço tal que acabe por minar e esgotar as suas capacidades, modificando mesmo o seu estado psicológico e a forma como este se relaciona com o trabalho (Bakker, Demerouti & Sanz-Vergel, 2014; Pines & Klein, 2005). No caso dos polícias, o facto de estarem mais propícios a situações de risco social e criminal (Brakel & Hert, 2011) torna-os ainda mais vulneráveis aos riscos físicos e psicológicos. Assim quisemos perceber se o aumento do número de serviços remunerados e ainda o facto de já os realizarem há um determinado tempo podem ter uma influência significativa no cansaço que os polícias sentem com o acumular de horas de trabalho. Para tal, criámos duas hipóteses, apresentadas anteriormente e que procuraremos agora confirmar ou rejeitar.

De forma a encontrar resposta à primeira hipótese, “Os polícias que fazem mais serviços remunerados tendem a sentir-se mais cansados com o acumular de horas de trabalho”, foi necessário analisar a média mensal de serviços remunerados que os inquiridos realizam e o nível de cansaço que estes consideraram derivado das horas de trabalho acumulado. Numa primeira análise, perguntámos aos participantes a opinião destes sobre se sentem mais cansados à medida que as horas de trabalho vão aumentando, tendo obtido 66,2% de respostas a declarar que o acumular de horas de trabalho tem impacto no cansaço sentido (cf. Tabela 28, Apêndice F). Posteriormente, cruzámos esses resultados com a variável “média de serviços remunerados” (cf. Tabela 41, Apêndice G) através do cálculo de uma correlação de Pearson, verificando-se que a correlação entre estas variáveis em

análise é fraca, mas estatisticamente positiva e significativa, $r^2 = 0,148$, $p < 0,05$. Ou seja, dos dados que foi possível obter dos nossos inquiridos há, de facto, uma associação positiva significativa entre estas duas variáveis, registando-se que a opinião relativamente ao cansaço acumulado das horas de trabalho aumenta consoante o maior número de serviços remunerados realizados. Assim, confirmamos a primeira hipótese.

De seguida, verificámos a segunda hipótese, “Os polícias que fazem serviços remunerados há mais tempo tendem a sentir-se mais cansados com o acumular de horas de trabalho”.

Aqui, e quando perguntámos há quanto tempo faziam serviços remunerados, as respostas mais seleccionadas foram entre 2 e 6 anos (30,5%) e entre 7 e 11 anos (23,4%) (cf. Tabela 15, Apêndice F). No entanto, aquilo que quisemos verificar com a hipótese em apreço tem a ver com o aumento do cansaço associado ao número de anos a que os polícias fazem serviços remunerados. Para isso, recorremos à análise de variância ANOVA, que indicou variações com significado estatístico na análise desses dados, $F(5) = 2,260$, $p = 0,047$, ou seja, a opinião dos inquiridos relativa ao cansaço varia, efetivamente, em função do tempo a que estes executam serviços remunerados. Com recurso à Tabela 42 (cf. Apêndice G) verificamos que quem faz serviços remunerados há menos de 2 anos e entre 2 e 6 anos apresenta níveis de cansaço superiores aos restantes grupos, com 3,95 e 3,99 de média, respetivamente.

É parca a literatura sobre esta matéria, referindo-se, na sua maioria, ao trabalho por turnos, como é o caso de Domingos (2017), que considera que a associação negativa entre o desgaste que decorre do tempo de trabalho e a experiência dos polícias pode estar relacionada com o hábito, fazendo com que os polícias mais experientes tenham já desenvolvido estratégias nesse sentido. Outra explicação da autora pode estar relacionada com o facto de, mesmo tendo filhos, estes já não serem crianças, o que os leva a um outro nível de descanso fora do trabalho do que aqueles que têm filhos pequenos e, por conseguinte, com outro tipo de necessidades. Stone (2004) considera a atividade policial uma atividade de desgaste e de gasto de energia constante, no entanto, um estudo de Tuohy, Knussen e Wrennall (2005), na Polícia escocesa, verificou que, com a experiência, os polícias vão reduzindo o quadro geral de mal-estar provocado pelo trabalho, o que pode, em parte, ajudar a perceber os resultados por nós obtidos.

Perante a ausência de suporte literário que sustente a matéria dos serviços remunerados concentramo-nos nos estudos sobre impactos do trabalho por turnos, trabalhos rotativos e ainda excesso de horas de trabalho para sustentar a nossa hipótese. Neste caso específico

considerámos que “Os polícias que fazem serviços remunerados há mais tempo revelam mais prejuízos na vida familiar e social”. Segundo um estudo da Confederação Empresarial de Portugal, elaborado pela Nova School of Business and Economics, em 2018, “família e trabalho são indiscutíveis fontes de valorização da vida humana (...) parece, contudo, verificar-se um aumento do atrito entre estas duas esferas, uma vez que ambas consomem um mesmo recurso escasso: o tempo”. Aquilo que nos propusemos a fazer foi perceber se o impacto que o trabalho tem na vida familiar e social do indivíduo tende a agravar-se com os anos de trabalho, neste caso, com os anos de serviços remunerados, por obrigarem a um dispêndio de tempo no trabalho ainda mais significativo. Ora, se estes implicam mais horas no trabalho, representam, à partida, menos horas de lazer. Se a isto acrescentarmos o facto da missão da polícia também ser assegurada aos fins-de-semana e feriados percebemos que há, de facto, uma grande restrição do que os polícias podem fazer durante o seu tempo livre, que, muitas vezes, não coincide com os horários das atividades sociais e familiares (Baker et al., 2003; Costa, 1998; Gadbois, 2004).

Quando perguntámos aos inquiridos se os serviços remunerados contribuía para a degradação da vida familiar e social dos polícias a opinião destes foi unânime, com 80% a admitir esse impacto negativo (cf. Tabela 27, Apêndice F). Perante dados tão tendenciosos, considerámos a hipótese de que esse impacto propende a agravar-se com o passar dos anos. Assim, e fazendo uso da ANOVA constatámos, através dos dados da Tabela 43 (cf. Apêndice G), que estes não têm variações com significado estatístico, $F(5) = 1,373$, $p = 0,233$. Ou seja, a opinião dos inquiridos relativamente à degradação da vida familiar e social dos polícias como resultado dos serviços remunerados não varia em função do tempo a que estes os executam, sendo geral a ideia de que estes prejudicam o tempo em família e o tempo de atividades sociais, mas que são necessários e essenciais para ver aumentados os proveitos monetários (Lourenço, 2000). Logo, refutamos esta hipótese.

A principal queixa dos trabalhadores que realizam a sua atividade durante várias horas, é, segundo Akerstedt (1995), a fadiga, que pode repercutir-se no nível de desempenho e segurança dos trabalhadores, bem como no seu estado de alerta (Barreto, 2008), atribuindo-se ao excesso de horas de trabalho parte dos acidentes que ocorrem em contexto laboral (Pavan, 2000). Essa situação tende a agravar-se quando as longas horas de trabalho ocorrem em horário noturno, momento do dia em os trabalhadores se sentem mais cansados e estão mais sujeitos ao erro (Ferreira, 2011; Folkard & Tucker, 2003, in Silva, 2007; Monk & Folkard, 1985). Aqui, recordamos uma situação ocorrida com a Polícia de Nevada, já

relatada anteriormente, sobre a propagação de fotografias nas redes sociais de polícias a dormirem nos carros-patrolha e que rapidamente se tornaram virais.

Com base nestas conclusões definimos a hipótese “Os polícias que fazem mais serviços remunerados tendem a negligenciar o serviço normal”. Numa análise puramente descritiva à questão sobre os polícias admitirem descansar durante o serviço normal para estar em boas condições para realizar serviços extraordinários, metade dos inquiridos refutou essa ideia, enquanto a outra metade se dividiu entre reconhecer que o faz e optando por não concordar nem discordar (cf. Tabela 26, Apêndice F). Aqui, e não sendo uma questão para medir a perceção dos inquiridos, sendo mais direta, ou fazem ou não fazem, causou-nos alguma estranheza um quarto dos inquiridos optar pela resposta intermédia, revelando, talvez, algum desconforto em admitir a situação suprarreferida. Sendo assim, considerámos pertinente perceber se poderia haver alguma tendência entre aqueles que acabam por realizar mais serviços remunerados e o descanso em serviço (cf. Tabela 44, Apêndice G). Para tal, procedeu-se ao cálculo de uma correlação de Pearson, tendo-se verificado que a correlação, não sendo forte, é positiva e significativa, $r^2 = 0,105$, $p < 0,05$, o que revela que, na opinião dos inquiridos, há uma associação positiva e significativa entre as duas variáveis e que o recurso ao descanso em período de trabalho torna-se mais expressivo com o aumento de serviços remunerados realizados. Assim, confirmamos esta hipótese.

Capítulo IV – Conclusões

O capítulo que agora se inicia pretende avaliar se as conclusões dos vários objetivos e hipóteses analisados neste estudo possibilitaram, através da análise da literatura e também dos questionários aplicados, encontrar respostas sobre o impacto, positivo e/ou negativo, que estes serviços significam no serviço público, permitindo-nos responder à pergunta inicialmente elaborada e conseqüentemente ao problema de investigação, bem como atingir o objetivo primário do estudo.

Assim, são várias as conclusões a retirar desta investigação. A imagem transmitida para o exterior é cada vez mais um fator de credibilidade junto dos cidadãos e essencial na legitimação da ação policial perante a sociedade. Daquilo que foi possível perceber neste estudo é que nem sempre a postura dos polícias, quando em serviço remunerado, é a mais adequada, nem estes serviços dignificam a missão da PSP.

De seguida quisemos verificar as conseqüências dos serviços remunerados nas várias dimensões, como a saúde, a vida familiar e social e ainda o desempenho profissional. Os resultados alcançados apontam para prejuízos vários em todos os domínios, efeito do aumento de horas de trabalho e, conseqüente, ausência de tempo de lazer, podendo resultar numa diminuição da qualidade do serviço público, tornando os polícias mais suscetíveis ao erro.

As várias hipóteses testadas revelaram também que as conseqüências tendem a ser mais alarmantes para quem faz mais serviços remunerados. Para além de se considerarem mais cansados, quando comparados com os que completam menos horas de trabalho, admitem também alguma negligência, descansando, por vezes, durante o serviço ordinário, por forma a compensar o esforço suplementar decorrente dos serviços extraordinários. Contrariamente ao esperado, quem faz serviços remunerados há mais tempo, não apresenta níveis de saturação superiores aos restantes, sendo até inferiores quanto ao cansaço resultante das horas de trabalho acumuladas, o que, segundo alguns autores, pode estar relacionado com o hábito e as estratégias desenvolvidas com a experiência.

Recolhemos também a ideia de que há ajustes na regulamentação da PSP sobre os serviços remunerados que podem ser tidos em conta no alívio do impacto negativo destas horas extras nos polícias e em benefício do bem coletivo. A maioria concorda com a opção da NEP nº A/UOOS/DO/01/03 em não limitar o número de serviços remunerados que cada polícia pode fazer, mas a maioria dos inquiridos que optaram pela limitação destes defendem que não deveriam fazer mais de 10, número que consideram indicado para ajustar o

vencimento mensal às despesas e para não causar um impacto significativo nas restantes dimensões estudadas. Naquilo que a maioria não concorda é com a imposição do período mínimo de descanso de duas horas, antes e depois do horário normal de serviço, previsto na NEP acima referida, para que um polícia possa ser escalado para um serviço remunerado. A opção dos inquiridos recai, maioritariamente, numa interrupção máxima de uma hora, diminuindo assim o tempo desprovido de utilidade prática. Quanto à possibilidade de se proibirem os serviços remunerados realizados nos dias de folga, por opção dos polícias, as opiniões divergem, com uma parte a considerar que a folga deveria ser obrigatória, enquanto a outra parte defende que, se é do seu próprio interesse, então não deve ser negada essa possibilidade.

Por fim, retiramos ainda deste estudo que cerca de metade dos polícias concordam que o tipo de serviços remunerados abordados na nossa investigação são mais indicados para os profissionais da segurança privada do que propriamente para polícias, considerando ainda que devem recusar-se requisições para determinados serviços, uma vez que, pela sua natureza particular, contrastam com o carácter público da atividade das forças policiais do Estado e que o art.º 4º, n.º 2, alínea a), do EPPFP/PSP, caracteriza como subordinada ao interesse público. Pode, inclusive, colocar-se em causa a existência de uma concorrência desleal das forças de segurança (PSP e GNR) face aos serviços prestados pelas empresas de segurança privada.

Finalizadas as conclusões recolhidas no âmbito desta investigação, consideramos que esta dissertação permitiu, não só, aprofundar o conhecimento histórico sobre os serviços remunerados, mas, acima de tudo, adquirir conhecimento sobre a perceção que os polícias têm sobre os vários impactos que estes serviços extraordinários acarretam aos próprios, à PSP e também à qualidade do serviço público prestado, e que tendencialmente, vai perdendo qualidade com o aumento de horas extraordinárias realizadas pelos polícias. Assim, consideramos respondida a nossa pergunta de partida e atingido o objetivo principal deste estudo.

Seguidamente, com o intuito de melhorar a eficiência, o desempenho e, conseqüentemente, a qualidade do serviço público, pensamos que devem ser amplamente discutidos e reajustados todo e qualquer modelo que não esteja devidamente adaptado com a realidade securitária do século XXI. Todas as matérias a tratar no seio de uma instituição como a PSP têm um grau de importância considerável, porém, quando se trata de recursos humanos, pensamos que a capacidade de antecipar as necessidades do seu efetivo é que pode

fazer uma grande diferença na prestação de um serviço de qualidade. Assim, passamos a apresentar as nossas recomendações futuras.

É importante, mais ainda nas cidades em que as deslocações casa-trabalho podem implicar uma grande distância temporal, reunir condições para que os polícias, que assim o entendam, possam descansar nas interrupções entre serviço ordinário e serviço extraordinário. A situação por nós referida anteriormente sobre as imagens que circulavam nas redes sociais sobre os polícias a dormir em serviço, levou a Polícia de Nevada a preparar quartos, insonorizados, onde fosse apenas autorizado dormir por curtos períodos de tempo e entre os intervalos do serviço normal e do serviço extraordinário, dando condições ao seu pessoal para um melhor rendimento.

O nosso estudo quantitativo foi aplicado apenas a cinco Divisões Policiais do COMETLIS, mas, mesmo assim, conseguimos verificar que, entre estas, existem diferenças de procedimentos que contribuem para o descontentamento generalizado do pessoal. A principal verifica-se na obrigatoriedade que a NEP que regula os serviços remunerados estipula sobre o cumprimento de um período de descanso de duas horas antes ou depois do seu horário normal de serviço, salvo em casos excecionais por motivos de serviço autorizados. Neste caso, é entendimento de três das cinco Divisões em estudo reduzir esse interregno ou até mesmo suprimi-lo, desde que os polícias assim o expressem formalmente e sejam, posteriormente, autorizados, na salvaguarda do descanso do pessoal. Aqui, e por uma questão de uniformização de procedimentos, seria importante rever esta matéria e possibilitar que todos possam renunciar a esse período de pausa, até porque, pode colocar-se o caso de, por vezes, em nada beneficiar ao descanso dos polícias. Esta medida iria assim possibilitar também o cumprimento do art.º 3º, da Diretiva 2003/88/CE, que prevê que a todos os trabalhadores seja concedido um período mínimo de descanso de 11 horas consecutivas por cada período de 24 horas.

“O Homem é um ser que, para além das necessidades económicas, tem necessidades emocionais” (Camara, Guerra & Rodrigues, 2013, p. 90). Esta ideia leva-nos a uma outra recomendação. Não obstante o carácter financeiro dos serviços remunerados e o impacto que estes têm no poder económico dos polícias e respetivos agregados familiares, a verdade é que é necessário ajustar mecanismos de proteção ao bem-estar de todos. E, no nosso entendimento, salvo em situações muito pontuais, não deveria ser permitido aos polícias a realização de serviços remunerados nos seus dias de folga, sob pena de, com o tempo, a fadiga acumulada vir a ter consequências irreversíveis nos indivíduos, nas suas famílias e na própria comunidade, uma vez que, como refere Villa (2006), um polícia cansado pode

constituir uma verdadeira ameaça à segurança pública, seja pela condução de veículos de emergência ou pelo transporte de armas de fogo, estando constantemente exposto à morte e ao perigo (Ramey et al. 2012).

Concordamos ainda que permitir realizar serviços remunerados nas folgas, se torna ainda mais prejudicial não havendo um limite máximo estipulado para cada polícia. Maciag (2007) alerta que um dos problemas associados a este tipo de serviços está na não regulamentação de um limite de horas extras que cada polícia pode realizar por semana. O entendimento que existe é de que cada polícia não deve fazer mais do que um serviço extra por dia, no entanto, essa limitação, se as Divisões Policiais assim entenderem, pode ser alargada até dois serviços remunerados nos dias de folga. Ora, isto pode, ao final do mês, rapidamente representar um acréscimo de cerca de 100¹⁵ horas de trabalho mensais para um polícia que expresse vontade em efetuar serviços remunerados nos dias de folga. Concordamos que, mesmo que inadvertidamente, quem entra neste “subsistema desgasta-se de uma forma muitas vezes descontrolada e acaba por não “despir a farda”, (...) negando-se “a viver as restantes dimensões da vida pessoal” (Durão, 2006, p. 348).

Na linha do pensamento anterior, seria também importante refletir sobre a possibilidade dos polícias não serem escalados para serviços remunerados no final de um turno noturno. A diretiva europeia anteriormente mencionada alerta, no art.º 8º, para que todos aqueles “cujo trabalho implique riscos especiais ou uma tensão física ou mental significativa não trabalhem mais de oito horas num período de 24 horas durante o qual executem trabalho noturno”. No entanto, é prática corrente um polícia ser escalado para um serviço remunerado logo após ou até mesmo algumas horas subsequentes ao término do turno noturno, altura do dia em que a privação do sono, associada às horas de trabalho anteriores podem levar à perda do desempenho cognitivo e, conseqüentemente, a maior exposição ao erro.

Na nossa ótica, as diferentes necessidades desagregadas da população devem ser, maioritariamente, satisfeitas por entidades privadas, liberando a Polícia e os seus polícias para o papel fulcral que lhe está reservado na sociedade. Fará sentido um polícia a desempenhar um serviço remunerado num supermercado ou numa obra na via pública? Não deverá o primeiro ser da responsabilidade da segurança privada e o segundo do foro das polícias municipais ou mesmo dos responsáveis das obras, garantindo estes a sinalização,

¹⁵ Para esta equação tomou-se como exemplo uma matriz de horário com 6 dias de serviço e 4 dias de folga, sendo que contabilizámos apenas 4 serviços remunerados por sequência acrescidos de outros 4 divididos pelas folgas, representando um total de 32 horas semanais e 96 horas mensais.

desvio e condicionamento de trânsito? Esta é uma questão que, no nosso ponto de vista, merecerá uma reflexão sobre a tipologia de serviços que deverá ser, efetivamente, prestado pelas forças de segurança e, em concreto, pela PSP.

Porém, para tal, é imprescindível que sejam adotados mecanismos de apoio financeiro, algo que ultrapassa o âmbito deste estudo, malgrado a informação de caráter meramente indicativo recolhida através do inquérito por questionário aplicado. Até lá, consideramos que alguns serviços extraordinários são mesmo inevitáveis, não só no cumprimento da missão, por vezes difícil de efetuar em serviço público, como para o aumento dos rendimentos dos polícias.

Batista (2014) atribuiu muito do conflito entre a vida familiar e o trabalho aos serviços remunerados a que os polícias estão obrigados, como forma de fazer face às dificuldades financeiras, no entanto, o nosso entendimento é que não sendo criadas alternativas válidas, não obstante os vários problemas identificados, são esses mesmos serviços remunerados que, em inúmeros casos, permitem suportar e preservar uma família e vão disfarçando um orçamento, por vezes, demasiado curto.

A principal limitação verificada ao longo do estudo prendeu-se com a escassa informação sobre o tema. Pouco abordado ainda no âmbito das ciências policiais em Portugal, encontrámos também dificuldades em contextualizar os serviços remunerados nas mais diversas polícias internacionais, para assim percebermos se esta realidade encontra paralelo noutras congéneres. A grande maioria da nossa pesquisa revelou-se contrária à realização destes serviços (pelo menos nas polícias mais ocidentais e dos países mais desenvolvidos) ou, por vezes, inconclusiva, não sendo possível, em determinados casos, perceber a forma como encaram a possibilidade dos seus polícias prestarem serviços de âmbito privado. Neste aspeto, destaque para os *off-duty jobs*, prática das polícias britânicas e norte-americanas, e que vêm já dedicando algumas das suas investigações a esta matéria.

No final deste estudo torna-se claro que nem todas as perguntas podem ter respostas facilmente quantificáveis. No entanto, consideramos que é essencial prestar-se a devida atenção e dedicar investigações futuras no desenvolvimento de melhores práticas no que aos serviços remunerados diz respeito.

Várias foram as dúvidas e as matérias que foram merecendo a nossa atenção ao longo desta investigação, mas por questões várias, como por exemplo, o facto de não se enquadrarem no nosso objeto de estudo acabaram por não ser tratadas. Um exemplo claro reporta-se à questão da responsabilidade. No caso de um polícia que, como consequência do serviço prestado fora do seu horário normal de serviço, sofra algum tipo de ferimento ou

doença que o incapacite para a sua missão durante um determinado período de tempo, será correto que continue a ser pago com o dinheiro dos contribuintes? Levantamos a hipótese de ser a entidade requisitante a assumir os honorários durante o período de ausência, mas tal teria de ser sempre sustentado em matéria de facto.

Outra recomendação para uma possível investigação, e esta continuando nos impactos que o serviço de polícia acarreta, seria estender este estudo àqueles que não fazem serviços remunerados, permitindo, através de um estudo comparativo, verificar se existem alterações significativas em vários domínios da vida privada de cada um e, por conseguinte, na qualidade do serviço policial prestado.

Um dos pontos deste trabalho que mais nos envolveu e empolgou foi a investigação levada a cabo para completar a matéria respeitante à história dos serviços remunerados. Conseguimos recuar até ao longínquo ano de 1760, mas pensamos que seria interessante, do ponto de visto historiográfico, recuar ainda mais no tempo e perceber como era feita a segurança nos séculos passados e de que forma é que esta, já naquela altura, acontecia de maneira diferenciada, consoante as possibilidades que cada um tinha de pagar pela sua proteção. Fica o desafio.

Concluindo, consideram-se atingidos os objetivos propostos, esperando-se que esta investigação contribua, de forma útil, para uma explicação, não só da origem e evolução dos serviços remunerados ao longo dos anos, mas principalmente para aquilo que estes serviços extraordinários acarretam para os polícias, para a instituição Polícia de Segurança Pública, e, acima de tudo, para um serviço público de segurança que se deseja de qualidade.

Referências bibliográficas

- Acórdão de 19 de junho de 2019. Processo n.º 2638/16.5BELSB. *Tribunal Central Administrativo Sul* (Relator: Alda Nunes).
- Akerstedt, T. (1995). Work hours, sleepiness and accidents. *Journal of Sleep Research*, 4(2), 1-83.
- Akerstedt, T., Anund, A., Axelsson, J., & Kecklund, G. (2014). Subjective sleepiness is a sensitive indicator of insufficient sleep and impaired waking function. *Journal of Sleep Research*, 23(3), 242-254.
- Akerstedt, T., Fredlund, P., Gillberg, P., & Jansson, B. (2002). A prospective study of fatal occupational accidents - Relationship to sleeping difficulties and occupational factors. *Journal of Sleep Research* 11, 69-71.
- Akerstedt, T., & Torsvall, L. (1985). *Napping in shift work*. Biblioteca Nacional de Medicina dos Estados Unidos, pp 105-109.
- Alves, A. C. (2010). *Introdução à segurança*. Lisboa: Guarda Nacional Republicana.
- Alves, R. (2012). Direito à liberdade e à segurança. In Oliveira, N. F., Pinto, E., & Silva, M. A. (Coords.), *Segurança pública e privada* (pp. 141-145). Lisboa: Coimbra Editora.
- Amaral, F. (2015). *Curso de Direito Administrativo* (Vol. 1, 4ª ed.). Coimbra: Edições Almedina.
- Amaranto, E., Steinberg, J., Castellano, C., & Mitchell, R. (2003). Police Stress interventions. *Brief Treatment and Crisis Intervention*, 3:47-53.
- Amendola, K., Weisburd, D, Hamilton, E. E., Jones, G., & Slipka, M. (2011). *The shift length experiment: What we know about 8, 10 and 12 hour shifts in policing*. Washington DC: Police Foundation.
- Andrade, R. D., Junior, F. G. J., Capistrano, R., Teixeira, C. S., Beltrame, T. S., & Felden, P. G. E. (2017). Absenteísmo na indústria está associado com o trabalho em turnos e com problemas no sono. *Ciencia & trabalho*, 19(58), 35-41.

Os serviços remunerados na Polícia de Segurança Pública: Um mal necessário ou um bem (in)dispensável?

- Andrade, E.R., Sousa, E.R., & Minayo, M.C. (2009). Intervenção visando a auto-estima e qualidade de vida dos policiais civis do Rio de Janeiro. *Ciências & Saúde*, 14(1), 275-285.
- Arnetz, B. B., Navedal, D. C., Lumley, M. A., Backman, L., & Lublin, A. (2009). Trauma resilience training for police: Psychophysiological and performance effects. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 1(9).
- Aster, M. L. (2008). Stress and deviance in policing. *Deviant Behavior*, 29, 43-69.
- Axelsson, J. (2005). *Long shifts, short rests and vulnerability to shift work*. Doctoral Dissertation, Department of Sociology, Stockholm University, Sweden.
- Babu, H. R., & Ramesh, M. (2013). Relationship between job satisfaction and quality of work life of employees in service sector. *Perspectives of Innovation in Economics and Business (PIEB)*, 13(2), 58-71.
- Baker, A., Ferguson, S., & Dawson, D. (2003). The perceived value of time: Controls versus shiftworkers. *Time & Society*, 12(1), 27-39.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A.I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behaviour*, 1, 19.1-19.23.
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo* (4ª ed.). Lisboa: Edições 70.
- Barnett, R. C., & Gareis, K. C. (2007). Shift work, parenting behaviors, and children's socioemotional well-being: A within-family study. *Journal of Family Issues*, 28(6), 727-748. doi:10.1177/0192513X06298737
- Barreto, D. F. (2008). *Implicações do Trabalho por turnos na saúde e na vida social e familiar dos trabalhadores por turnos industriais* (dissertação de mestrado, não publicada). Universidade Fernando Pessoa, Ponte de Lima.
- Barton, J., Spelten, E., Totterdell, P., Smith, L., Folkard, S., & Costa, G. (1995). The Standard Shiftwork Index: a battery of questionnaires for assessing shiftwork-related problems. *Work & Stress*, 9(1), 4-30.

Os serviços remunerados na Polícia de Segurança Pública: Um mal necessário ou um bem (in)dispensável?

- Bassett, L. A. (2016). The constitutionality of solitary confinement: Insights from Maslow's hierarchy of needs. *Health matrix: Journal of law-medicine*, 26, 403-431. Retrieved from <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=heh&AN=115097210&site=eds-live>
- Batista, C. (2014). *A atividade física, o stress e o estilo de vida na Polícia de Segurança Pública* (dissertação de mestrado, não publicada). Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna, Lisboa.
- Bell, J. (2004). *Como realizar um projeto de investigação* (3ª ed.). Lisboa: Gradiva.
- Bento, A. (2007). Ergonomia: Contributos para a Gestão de Recursos Humanos. In A. Caetano & J.
- Bisquerra, R. (1989). *Métodos de Investigación educativa: Guía práctica*. Barcelona: Ediciones CEAC.
- Black, T. (1999). *Doing quantitative research in the social sciences: An integrated approach to research design, measurement and statistics*. London, UK: Sage.
- Blok, M. M., & Blooze, M. P. (2011). What is the evidence for less shift work tolerance in older workers? *Ergonomics*, 54(3), 221-232.
- Bohle, P., & Tilley, A. (1993). Predicting mood change on night shift. *Ergonomics*, 36 (1-3), 125-133.
- Brakel, R., & Hert, P. (2011). Policing, surveillance and law in a pre-crime society: Understanding the consequences of technology based strategies. *Cahiers Politiestudies*, 20,163-192.
- Branco, A. I. M. C. (2010). *Stress Profissional na Polícia: Um estudo exploratório sobre a influência das variáveis tempo de serviço e sexo* (mestrado integrado em psicologia dos recursos do trabalho e das organizações). Universidade de Lisboa, Lisboa.
- Bulmer, M. (2004). Questionnaires (1ª ed.). In *Social Science Research Methods*. London: Sage Publications.

Os serviços remunerados na Polícia de Segurança Pública: Um mal necessário ou um bem (in)dispensável?

- Burke, R., & Mikkelsen, A. (2006). Burnout among Norwegian police officers: potential antecedents and consequences. *International Journal of Stress, 1*, 64-83.
- Caetano, M. (1990). *Manual do direito administrativo II* (10ª ed., 3ª reimpr.). Coimbra: Edições Almedina.
- Camara, P. B., Guerra, P. B., & Rodrigues, J. V. (2013). *Humanator XXI: Recursos humanos e sucesso empresarial*. Lisboa: Dom Quixote.
- Camerino, D., Conway, P. M., Sartori, S., Campanini, P., Estryn., Béhar, M., van der Heijden, B. I. J. M., & Costa, G. (2008). Factors affecting work ability in day and shift working nurses. *Chronobiology International, 25*, 425-442.
- Canotilho, J. J., & Moreira, V. (2010). *Constituição da República Portuguesa Anotada*. 4.ª Edição Revista (Vol. 2). Coimbra: Coimbra Editora.
- Caporale, P. P. (2007). Advantages and disadvantages of 12 Hour rostering. *HEAS Consultant & Clinical Psychologists, 1*.
- Carneiro, L., & Silva, I. S. (2015). Trabalho por turnos e suporte do contexto organizacional: Um estudo num centro hospitalar. In *International Journal on Working Conditions, 9*, 142-160.
- Caroly, S., Lorient, M., & Boussard, V. (2006). *Colectivo de trabajo y reglas de oficios*. Retrieved from <https://journals.openedition.org/laboreal/13050?lang=pt>
- Carta de Lei de 2 de julho (1867). Lei de polícia civil: Imprensa nacional.
- Carvalho, C. D. (2011). *A Evolução da Gestão de Recursos Humanos*. Coimbra: Universidade de Coimbra.
- Carvalho, F. (2017). Segurança privada no Reino Unido. In *ResPublica: Revista Lusófona de ciência política, segurança e relações internacionais n.º 16*.
- Castro, C. S. (2003). *A questão das polícias municipais*. Coimbra: Coimbra Editora.
- Cervo, A. L. & Bervian, P. A. (2002). *Metodologia Científica*. São Paulo: Prentice Hall.

Os serviços remunerados na Polícia de Segurança Pública: Um mal necessário ou um bem (in)dispensável?

- Chagas, D. (2015). Riscos Psicossociais no Trabalho: Causas e Consequências. In *International Journal of Developmental and Educational Psychology*. Revista Infad de Psicología. 2, (1), 439-446, Retrieved from <http://www.infad.eu/RevistaINFAD/OJS/index.php/IJODAEPA/article/view/24>
- Chaves, D. V. (2014). *História da polícia em Portugal: Formas de justiça e policiamento* (3ªed.). Lisboa: [s.n.].
- Chiavenato, I. (1994). *Recursos Humanos na Empresa* (5.ª ed.). São Paulo: Atlas.
- Chiavenato, I. (2003). *Administração de recursos humanos: fundamentos básicos* (5ª. ed.). São Paulo: Atlas.
- Chris A. W. (2008). Constables for hire: the history of private ‘public’ policing in the UK. *Policing and Society*, 18(2), 190-205, doi: 10.1080/10439460802008710
- CIP (2019, 18 de março). *Desafios à conciliação Família-Trabalho*. [Estudo de empresa]. Retrieved from http://cip.org.pt/wp-content/uploads/2019/03/Nova-SBE_relatorio-final_06.12.2018.pdf
- Circular nº 0.1. 1906, de 7 de agosto de 1975 da 3ª Repartição do Comando Geral da PSP. Lisboa.
- Clemente, P. J. (1998). *Da polícia de ordem pública* (dissertação de mestrado). Governo Civil do Distrito de Lisboa, Lisboa.
- Clemente, P. J. (2010). Polícia e segurança: Breves notas. In *Política internacional e segurança*, 4, 139-169.
- Concelho de Segurança Privada (2017). *Relatório Anual da Segurança Privada*. Secretaria-geral do Ministério da Administração Interna.
- Constituição da República Portuguesa (2018). Coimbra: Edições Almedina.
- Cordova, P. B., Bradford, M. A. & Stone, P. W. (2016). Increased errors and decreased performance at night: A systematic review of the evidence concerning shift work and quality. *Journal Work*. doi: 10.3233/WOR-162250

Os serviços remunerados na Polícia de Segurança Pública: Um mal necessário ou um bem (in)dispensável?

- Correia, S. (1994). Polícia. In *Dicionário jurídico da administração pública* (Vol. 6, pp. 394-402). Lisboa.
- Costa, A. (2008). *Contributo para o estudo da relação entre o índice de capacidade para o trabalho, o envelhecimento e a ergonomia*. (dissertação de mestrado, não publicada). Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade Nova de Lisboa, Lisboa.
- Costa, C. R. (2019). *Impactos do trabalho por turnos na vida do trabalhador* (dissertação de mestrado). Universidade do Minho, Braga.
- Costa, G. (1996). The impact of shift and night work on health. *Applied ergonomics*, 27 (1), 9-16.
- Costa, G. (1997). The problem: Shiftwork. *Chronobiology International*, 14(2), 89-98.
- Costa, G. (2003). Shift work and occupational medicine: An overview. *Occupational Medicine*, 83-88. doi: 10.1093/occmed/kqg045
- Costa, G. (2004). Multidimensional aspects related to shiftworkers "health and well-being". *Revista de Saúde Pública*, 38(Supl), 86-91.
- Costa, M. A. A. (2015). *Contributo para a autonomia orgânico-administrativa da Polícia Judiciária* (dissertação de mestrado, não publicada). Faculdade de Direito da Universidade do Porto, Porto.
- Coutinho, C. P. (2013). *Metodologia de investigação em ciências sociais e humanas: Teoria e prática* (2ª ed.). Coimbra: Edições Almedina.
- Cunha, J. (2010). *Segurança privada e controlo policial* (dissertação de mestrado, não publicada). Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna, Lisboa.
- Cunningham, W., Strauchs, J. J., & Meter, C. W. V. (1990). *The hallcrest report II: Private security trends 1970-2000*. Boston: Butterworth-Heinemann.
- De Ketele, J., & Roegiers, X. (1999). *Metodologia da Recolha de Dados, Fundamentos dos Métodos de Observações, de Questionários, de Entrevistas e de Estudo de Documentos*. Instituto Piaget: Colecção Epistemologia e Sociedade.

Os serviços remunerados na Polícia de Segurança Pública: Um mal necessário ou um bem (in)dispensável?

Decreto nº 39550 de 26 de fevereiro. *Diário do Governo* nº 42/1954 – I Série. Ministério do Interior. Lisboa.

Decreto-Lei nº 39497 de 31 de dezembro. *Diário do Governo* n.º 290/1953 – I Série. Ministério do Interior. Lisboa.

Decreto-Lei nº 42660 de 20 de novembro de 1959. *Diário do Governo* nº 268/1959 – I Série. Presidência do Conselho. Lisboa.

Decreto-Lei nº 138/77 de 7 de abril. *Diário da República* nº 82/1977 – I Série. Ministério da Administração Interna. Lisboa.

Decreto-Lei nº 94/79 de 20 de abril. *Diário da República* nº 92/1979 – I Série. Ministérios da Administração Interna e da Educação e Investigação Científica. Lisboa.

Decreto-Lei nº 216/2012 de 9 de outubro. *Diário da República* nº 195/2012 – I Série. Ministério da Administração Interna. Lisboa.

Decreto-Lei nº 24372015 de 19 de outubro (Estatuto profissional do pessoal com funções profissionais da Polícia de Segurança Pública). *Diário da República* n.º 204/2015 – I Série. Ministério da Administração Interna. Lisboa.

Demerouti, E., Geurts, S. A., Bakker, A. B., & Euwema, M. (2004). The impact of shiftwork on work – home conflict, job attitudes and health. *Ergonomics*, 47(9), 987-1002. doi:10.1080/00140130410001670408

Dempsey, J. S. (2011). *Introduction to private security* (2ª ed.). Belmont, CA: Wadsworth.

Despacho nº 09/83 de 16 de março do Comando Geral da PSP. Lisboa.

Despacho nº 17/GDN de 31 de dezembro de 1999 da Direção Nacional da PSP. Lisboa.

Despacho Normativo nº 375/80 de 12 de novembro. *Diário da República* nº 286/1980 – I Série. Presidência do Conselho de Ministros e Ministério da Administração Interna. Lisboa.

Despacho Normativo nº 218/82 de 12 de outubro. *Diário da República* nº 236/1982 – I Série. Ministérios da Qualidade de Vida, da Administração Interna e da Cultura e Coordenação Científica. Lisboa.

Os serviços remunerados na Polícia de Segurança Pública: Um mal necessário ou um bem (in)dispensável?

- Dias, A. (2001). *Liberdade, cidadania e segurança*. Coimbra: Edições Almedina.
- Dias, H. V. (2012). *Metamorfoses da polícia: Novos paradigmas de segurança e liberdade*. Coimbra: Edições Almedina.
- Dias, J.M.M., (2009). *A segurança em Portugal e a privatização do espaço público*. Lisboa: Universidade Nova de Lisboa.
- Diretiva 2003/88/CE, de 4 de novembro de 2003. Parlamento Europeu e Conselho Europeu. *Jornal Oficial da União Europeia L 299/9*.
- Domingos, C. (2017). *Impacto do trabalho por turnos na saúde dos trabalhadores. Caso dos Polícias de Segurança Pública (PSP)* (dissertação de mestrado, não publicada). Faculdade de Economia do Porto, Porto.
- Duarte, L. M. (1993). *Justiça e criminalidade no Portugal medievo (1459-1481)* (Vol. 1) (tese de doutoramento). Faculdade de Letras da Universidade do Porto, Porto.
- Durão, S. (2006). *Patrulha e proximidade: uma etnografia da polícia de Lisboa*. (tese de doutoramento). Lisboa: ISCTE Retrieved from <http://hdl.handle.net/10071/274>
- Elias, L. (2018). *Ciências policiais e segurança interna. Desafios e prospetiva*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.
- Elias, L. (2009). A (nova) governança da segurança numa contemporaneidade complexa. In M. Valente (Coord.), *Estudos comemorativos dos 25 anos do ISCPSI em homenagem ao Superintendente-chefe Afonso de Almeida* (pp. 751-769). Coimbra: Edições Almedina.
- Elias, L. (2010). As (novas) configurações do conceito de segurança na contemporaneidade. In *Revista Portuguesa de Ciência Política*. Lisboa: Observatório Político.
- Elias, M. A., & Navarro, V. L. (2006). A relação entre o trabalho, a saúde e as condições de vida: negatividade e positividade no trabalho das profissionais de enfermagem de um hospital escola. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 14 (4), 517-25.

Os serviços remunerados na Polícia de Segurança Pública: Um mal necessário ou um bem (in)dispensável?

- Emídio, J.M.L. (1998). *Abordagem cronopsicológica do trabalho por turnos em duas empresas* (dissertação de mestrado em psicologia clínica). Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, Coimbra.
- Estaca, M.T. (1998). *Adaptação ao trabalho por turnos: factores cronopsicológicos* (dissertação de mestrado em psicologia clínica cognitivo-comportamental e sistémica). Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, Coimbra.
- Étienne, P. (1984). *La notion de police administrative*. Tomo II. Rouen: Publications de L'Université de Rouen.
- Eurofound (2015). *Improving working conditions in occupations with multiple Disadvantages*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Expresso (2019, 21 de outubro). *Rendas em Lisboa consomem metade dos rendimentos das famílias*. Retrieved from <https://expresso.pt/sociedade/2019-10-21-Rendas-em-Lisboa-consomem-metade-dos-rendimentos-das-familias>
- Expresso (2019, 20 de dezembro). *Trabalho por turnos aumenta 31% em 8 anos*. Retrieved from <https://expresso.pt/economia/2019-12-20-Trabalho-por-turnos-aumenta-31-em-oito-anos>.
- Fenwick, R., & Tausig, M. (2001). Scheduling Stress – Family and Health Outcomes of Shift Work and Scheduling Control. *The American Behavioral Scientist*, 44.
- Ferguson, S. A., & Dawson, D. (2011). 12-h or 8-h shifts? It depends. *Sleep Medicine Reviews*, 16(6), 519-528.
- Fernandes, L. F. (2014). *Intelligence e segurança interna*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.
- Ferreira, A. (2011). *Dimensões sociais e organizacionais do trabalho por turnos* (dissertação de mestrado, não publicada). Universidade do Minho, Braga.
- Figueiredo-Ferraz, H., Gil-Monte, P., Queirós, C., & Passos, F. (2014). Validação fatorial do “spanish burnout inventory” em policiais portuguesas. *Psicologia Reflexão e Crítica*, 27(2), 291-299. doi:10.1590/1678-7153.201427209

Os serviços remunerados na Polícia de Segurança Pública: Um mal necessário ou um bem (in)dispensável?

- Figueiredo, H. (2005). *O sistema de mobilidade na Polícia de Segurança Pública* (monografia de licenciatura, não publicada). Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna, Lisboa.
- Fischer, F., Moreno, C., & Rotenberg, L. (2004). *Trabalho em turnos e nocturno – Na sociedade 24 horas*. Editora Atheneu.
- Folkard, S. (2008). Do permanent night workers show circadian adjustment? A review based on the endogenous melatonin rhythm. *Chronobiology International*, 215-224.
- Fonseca, A. (2003). *A actividade física, stress e a auto estima dos agentes da PSP* (tese de licenciatura). Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna, Lisboa.
- Fortin, M. F. (2009). *Fundamentos e etapas do processo de investigação* (1ª ed.). Loures: Lusodidacta.
- Fortin, M. F., Côté, J., & Filion, F. (2009). *Fundamentos e etapas do processo de investigação*. Loures: Lusodidacta.
- Fourcaudaut, M. (1988). Étude descriptive des agences de sécurité au Québec. In Mulone, M. Ed.), *Sécurité privée*. Retrieved from <http://criminologie.com/article/s%C3%A9curit%C3%A9-priv%C3%A9>
- Freixo, M. J. J. (2009) *Metodologia científica: fundamentos, métodos e técnicas*. Lisboa: Instituto Piaget.
- Freund, J. E., & Simon, G. A. (2000). *Estatística aplicada* (9ª ed.). Porto Alegre: Bookman.
- Gadbois, C. (2004). Les discordances psychosociales des horaires postés: Questions en suspens. *Le travail human*, 67(1), 63-85. doi:10.3917/th.671.0063
- Gans, J. (1999). Privately paid public policing: Law and practice, *Policing and society: In international journal of research and policy* (Vol. 10, pp. 183-206). Routledge. Retrieved from <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10439463.2000.9964839>
- Ghiglione, R., & Matalon, B. (1992). *O inquérito: Teoria e prática*. Oeiras: Celta editora.
- Giddens, A. (2002). *As consequências da modernidade*. Oeiras: Celta.

Os serviços remunerados na Polícia de Segurança Pública: Um mal necessário ou um bem (in)dispensável?

Gil, A. (2002). *Como elaborar projetos de pesquisa*. São Paulo: Atlas.

Gill, M., Owen, K., Lawson, C., (2010). Private security, the corporate sector and the police: opportunities and barriers to partnership working. In *Perpetuity Research consortium internationa*.

Gomes, P. V. (2008). Reflexões Sobre o Novo Quadro da Segurança Interna e o Papel da Segurança Privada. In Valente, M. M. G. & Martins, M. T. P. (Coords), *Estudos de Homenagem ao Prof. Doutor Artur Anselmo Soares* (pp. 595-610). Coimbra: Edições Almedina.

Gonçalves, G. R., & Durão, S. (2017). *Polícia e polícias em Portugal: Perspetivas históricas*. Lisboa: Editora Mundos Sociais.

Gonçalves, P. (2005). *Entidades privadas com poderes públicos: o exercício de poderes públicos de autoridade por entidades privadas com funções administrativas*. Coimbra: Edições Almedina.

Gouveia, J. B. (2005). *Manual de direito constitucional* (Vol. 1). Coimbra: Edições Almedina.

Gouveia, J. B. (2018). *Direito da segurança: Cidadania, soberania e cosmopolitismo*. Coimbra: Edições Almedina.

Gouveia, J. B., Teixeira, V., Ferreira, A. M., & Pereira, R. (2016). *Leis de direito da segurança* (3ª ed.). Lisboa: Quid Juris.

Gracia, F., Peiró, J., & Ramos, J. (1996). Aspectos temporales del Trabajo. In *Tratado de Psicología del Trabajo*. Vol. I. (pp. 141 – 151) Madrid: Editorial Síntesis.

Green, J., & D'Oliveira, M. (1991). *Testes estatísticos em psicologia*. Lisboa: Editorial Estampa.

Handy, J. (2010). Maintaining family life under shiftwork schedules: A case study of a New Zealand petrochemical plant. *New Zealand Journal of Psychology*, 39(1), 29-37.

Hess, K. M. (2009). *Introduction to private security* (5th ed.). Belmont: Wadsworth.

Os serviços remunerados na Polícia de Segurança Pública: Um mal necessário ou um bem (in)dispensável?

- Hill, M. M., & Hill, A. (2012). *Investigação por questionário* (3ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- Hoffman, R., & Collingwood, T. (2005). *Fit for duty: An officer's guide to total fitness* (2ª ed.). United Kingdom: Human Kinetics.
- Holland, D. W. (2004). The effect of shiftwork related fatigue on the family life of train operators: Implications for safety and health professionals. *Occupational Health Psychology*, Union Pacific Railroad Company. Omaha.
- James, L. (2017). The stability of implicit racial bias in police officers. In *Police Quarterly* 2018 21(1) 30-52. <https://doi.org/10.1177/1098611117732974>
- Johnston, L. (1992). *The rebirth of private policing*. New York: Routledge.
- Jones, T & Newburn, T. (1998). *Private security and public policing*. Oxford: Clarendon Press.
- Jornal de Negócios (2020, 10 de fevereiro). *Lisboa exige maior esforço para o arrendamento do que Barcelona e Berlim*. Retrieved from <https://www.jornaldenegocios.pt/economia/rendas/detalhe/lisboa-exige-maior-esforco-para-o-arrendamento-do-que-barcelona-e-berlim>
- Kakalik, J. S., & Wildhorn, S. (1971). *Private police in the United States: Findings and recommendations*. Santa Monica: Rand.
- Keller, S. (2009). Effects of extended work shifts and shift work on patient safety, productivity, and employee health. In *Official Journal of the American Association of Occupational Health Nurses*, 57, 497-502.
- Kothari, C. R. (2004) *Research Methodology: Methods and Techniques* (2ª ed.). New Delhi: New Age International Publishers.
- Lara, A. S. (2009). *Ciência Política: Estudo da ordem e subversão* (5ª ed.). Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.
- Lei nº 44/86, de 30 de setembro (Lei sobre o Estado de Sítio e Estado de Emergência). *Diário da República* nº 225/1986 – I Série. Assembleia da República. Lisboa.

Os serviços remunerados na Polícia de Segurança Pública: Um mal necessário ou um bem (in)dispensável?

Lei n° 53/2007, de 31 de agosto (Lei Orgânica da Polícia de Segurança Pública). *Diário da República* n° 168/2007 – I Série. Assembleia da República. Lisboa.

Lei n° 49/2008, de 27 de agosto (Lei de Organização da Investigação Criminal). *Diário da República* n° 165/2008 – I Série. Assembleia da República. Lisboa.

Lei n° 53/2008, de 29 de agosto (Lei de Segurança Interna). *Diário da República* n° 167/2008 – I Série. Assembleia da República. Lisboa.

Lei n° 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho). *Diário da República* n° 30/2009 – I Série. Assembleia da República. Lisboa.

Lei n° 31-A/2009, de 7 de julho (Lei de Defesa Nacional). *Diário da República* n° 129/2009 – I Série. Assembleia da República. Lisboa.

Lei n° 34/2013, de 16 de maio (Regime do exercício da atividade de segurança privada). *Diário da República* n° 94/2013 – I Série. Assembleia da República. Lisboa.

Lei n° 35/2014 de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas). *Diário da República* n° 117/2014 – I Série. Assembleia da República. Lisboa.

Lei n° 37/2019 de 30 de maio. (Estatuto disciplinar da PSP) *Diário da República* n° 104/2019 – I Série. Assembleia da República. Lisboa.

Leitão, J. C. (2005). Linhas de desenvolvimento do modelo de policiamento da PSP. In Pereira, M. J., & Neves, J. (Eds.), *Estratégia e gestão policial em Portugal* (pp. 103-141). Oeiras: Instituto Nacional de Administração.

Li, J., Johnson, S. E., Han, W., Andrews, S., Kendall, G., & Stradzins, L., (2014). Parents' nonstandard work schedules and child well-being: A critical review of the literature. *Journal of Primary Prevention*, 35, 53-73. doi: 10.1007/s10935-013-0318-z

Lourenço, V. (2000). *A prestação de serviços especiais pela Polícia de Segurança Pública: A problemática do serviço especial face à relação contratual* (monografia de licenciatura, não publicada). Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna, Lisboa.

Os serviços remunerados na Polícia de Segurança Pública: Um mal necessário ou um bem (in)dispensável?

- Lourenço, R., Ramos, S., & Cruz, A. (2008). Implicações do Trabalho por Turnos na vida familiar de Enfermeiros: Vivências dos parceiros. *O Portal dos Psicólogos*.
- Maciag, M. (2017). *The Alarming Consequences of Police Working Overtime*. Retrieved from <https://www.governing.com/topics/public-justice-safety/gov-police-officers-overworked-cops.htmls>
- Manuel, G., & Soeiro, C. (2010). Incidentes críticos na polícia judiciária. *Análise Psicológica*, 1, 149-163.
- Marques, A. H.O. (2012). *Breve história de Portugal* (8ª ed.). Lisboa: Editorial Presença.
- Marquié J., Tucker P., & Folkard S., (2015). Chronic effects of shift work on cognition: findings from the VISAT longitudinal study. *Occupational Environ Medicine* 72. Retrieved from <http://oem.bmj.com/content/72/4/258>
- Marta, D. (2014). *Relações públicas da Polícia de Segurança Pública: Política comunicacional da imagem institucional* (dissertação de mestrado, não publicada). Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna, Lisboa.
- McCluskey, L. (2013). *Unite guide to shift work and night work – a health and safety issue for Unite members*. Londres: Unite the union.
- Mercer (2019, 26 de junho). Lisboa desce no ranking do custo de vida da Mercer. [Estudo de empresa]. Retrieved from: <https://www.mercer.pt/newsroom/estudo-global-mercero-sobre-custo-de-vida-2019.html>
- Miller, W. R. (2019). *A history of private policing in the United States*. Bloomsbury Academic.
- Monk, T. H., & Folkard, S. (1985). Shiftwork and performance. In S. Folkard & T. H. Monk, *Hours of work: Temporal factors in work-scheduling* (pp. 239-252).
- Monk, T. H.; & Folkard, S. (1992). *Making shift work tolerable*. Washington: Taylor and Francis.

Os serviços remunerados na Polícia de Segurança Pública: Um mal necessário ou um bem (in)dispensável?

- Montgomery, R., & Curt, T. G. (2016). The use of private security services for policing. In *Public Safety Canada*. Retrieved from <https://www.publicsafety.gc.ca/cnt/rsrscs/pblctns/2015-r041/2015-r041-en.pdf>
- Moreno, C., Fischer, F., & Rotenberg L. (2003). A saúde do trabalhador na sociedade 24 horas. *São Paulo Em Perspectiva*, 17(1), 34-36.
- Natvik, S., Bjorvatn, B., Moen, B. E., Mageroy, N., Sivertsen, B., & Pallesen, S. (2011). Personality factors related to shift work tolerance in two and three shift workers. *Applied ergonomics*, 42, 719-724.
- Neto, V. (2014). *As consequências do Trabalho por turnos*. (dissertação de mestrado não publicada). Instituto Politécnico de Setúbal, Setúbal.
- Neves A., & Costa R. (2012). *Gestão de Recursos Humanos de A a Z*, 1, 375-622.
- Nogueira, P. (2016). *Modelos híbridos de segurança: O desafio da dimensão público-privada* (dissertação de mestrado não publicada). Universidade Nova de Lisboa, Lisboa.
- Norma de Execução Permanente AUOOS/DO/01/03 de 23 de dezembro de 2016, da Direção Nacional da PSP. Lisboa.
- NPCC (2015). *National Policing Guidelines on Charging for Police Services*. Retrieved from https://www.npcc.police.uk/documents/finance/2018/Charging%20for%20Police%20Services_July_2018.pdf?fbclid=IwAR3SxKLbk52i3HbVyeecCxZxPnK8zCz5imDRrGXwTAPR7EGJ1yysGPUZzzU
- O'Hara, P., & Sainato, V. A. (2015). Monetizing the police: Corruption vectors in agency-managed off-duty work. *Policy and Society*, 34(2), 151-164, doi: 10.1016/j.polsoc.2015.05.002
- Oliveira, D. L. M. (2014). *Motivação da ação empreendedora à luz das teorias motivacionais clássicas: Um estudo de caso* (dissertação de mestrado). Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, Vila Real.
- Oliveira, J. F. (2006). *As políticas de segurança e os modelos de policiamento. A emergência do policiamento de proximidade*. Coimbra: Edições Almedina.

Os serviços remunerados na Polícia de Segurança Pública: Um mal necessário ou um bem (in)dispensável?

Oliveira, N. (2019). A Lisboa cosmopolita e o fascínio da diversidade. In *Cidades, comunidades e territórios*, (39), 115-128. Retrieved from <https://dx.doi.org/10.15847/citiescommunitiesterritories.dec2019.039.art04>

Ordem de Serviço nº 3 (I Parte) de 6 de janeiro de 1973, do Comando Geral da PSP. Lisboa.

Ordem de Serviço nº 21 de 29 de janeiro de 1975, do Comando Geral da PSP. Lisboa.

Ordem de Serviço nº 153, de 11 de outubro de 1990, do Comando Geral da PSP.

Ordem de Serviço nº 72, de 13 de abril de 2011, da Direção Nacional da PSP.

Pais, L. G. (2004). *Uma história das ligações entre a psicologia e o direito em Portugal: Perícias psiquiátricas médico-legais e perícias sobre a personalidade como analisadores* (tese de doutoramento, não publicada). Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, Porto.

Pavan A. L. (2000). *A influência da síndrome da má-adaptação ao trabalho em turnos na ocorrência dos acidentes do trabalho - um estudo de caso* (dissertação de mestrado, não publicada). Florianópolis: UFSC.

Peate, W. F., Bates, G., Lunda, K., Francis, S., & Bellamy, K. (2007). Core strength: A new model for injury prediction and prevention. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 2(3), 1-9. doi: 10.1186/1745-6673-2-3

Pereira, D. M. B. (2014). *A (in)segurança privada em Portugal. De complemento da segurança pública a alvo da segurança interna: Inovações, alterações e o controlo no novo regime jurídico* (dissertação de mestrado, não publicada). Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa, Lisboa.

Pereira, R. C. (1999). A atividade de segurança privada e os seus limites. In *Segurança Privada: Atas do 1º Seminário* (pp. 35-51). MAI.

Peretti, J. (2007). *Recursos Humanos* (3ª Edição). Lisboa: Edições Sílabo.

Perrucci, R., MacDermid, S., King, E., Tang, C., Brimeyer, T., Ramadoss, K., Kiser, S., & Swanberg, J. (2007). The significance of shift work: Current status and future directions. *Journal of Family and Economic Issues*, 28, 600-617.

Os serviços remunerados na Polícia de Segurança Pública: Um mal necessário ou um bem (in)dispensável?

- Pines, A., & Keinan, G. (2005). Stress and burnout: the significant difference. *Personality and Individual Differences*, 39, 625-635.
- Pisarski, A., Lawrence, S., Bohle, P., & Brook, C. (2008). Organizational influences on the work life conflict and health of shiftworkers. *Applied Ergonomics*, 39, 580-588.
- Poiares, N. (2008). Novos horizontes para a segurança privada. In Valente, M. M. G. & Martins, M. T. P. (Coords), *Estudos de Homenagem ao Prof. Doutor Artur Anselmo Soares* (pp. 579-594). Coimbra: Edições Almedina.
- Polit, D. F., Beck, C. T., & Hungler, B. P. (2004). Análise quantitativa. In *Fundamentos de pesquisa em enfermagem: métodos, avaliação e utilização*. (5ª ed.) pp. 167-98. Porto Alegre: Artmed.
- Pontes, Z. (1992). O trabalho noturno do enfermeiro: busca de significados sobre o repouso antes, durante e após o plantão. In *Revista Brasileira de Enfermagem*, 45(1), 80-87.
- Portaria nº 298/2016 de 29 de novembro. *Diário da República* nº 229/2016 – I Série. Ministérios das Finanças e da Administração Interna. Lisboa.
- Prata, J., & Silva, I. S. (2013). Efeitos do trabalho em turnos na saúde e em dimensões do contexto social e organizacional: um estudo na indústria eletrónica. In *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 13 (2), 141-154.
- PSP (1961). *Regulamento para o serviço nas Esquadras, Postos e Subpostos da PSP*. Lisboa: Escola Prática.
- PSP (2008). *Balanço Social*. Direção Nacional da PSP.
- PSP (2012). *Estudo Económico e Financeiro*. Direção Nacional da PSP.
- PSP (2018). *Balanço Social*. Direção Nacional da PSP.
- Puttonen, S., Harma, M., & Hublin, C. (2010). Shift work and cardiovascular disease - Pathways from circadian stress to morbidity. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, 36(2), 96-108.
- Quivy, R., & Campenhoutdt, L. (2008). *Manual de investigação em ciências sociais* (5ª ed.). Lisboa: Gradiva.

Os serviços remunerados na Polícia de Segurança Pública: Um mal necessário ou um bem (in)dispensável?

- Ramey, S., Perkhounkova, Y., Moon, M., Budde, L., Tseng, H. C., & Clark K. (2012). The effect of work shift and sleep duration on various aspects of police officers' health. *Workplace Health & Safety*, 60(5) 215-222.
- Raposo, J. (2003). *Lições de Direito Policial*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.
- Raposo, J. (2006). *Direito Policial I*. Coimbra: Edições Almedina.
- Resolução do Conselho de Ministros nº 37/2002, de 28 de fevereiro (Código Deontológico do Serviço Policial). *Diário da República* nº 50/2002. I-B Série. Presidência do Conselho de Ministros. Lisboa.
- Roberts, N. A., & Levenson, R. W. (2001). The Remains of the Workday: Impact of Job Stress and Exhaustion on Marital Interaction in Police Couples. In *Journal of Marriage and Family*, 1052-1067.
- Rodrigues, N. P. G. (2011). *A segurança privada em Portugal: Sistemas e tendências*. Coimbra: Edições Almedina.
- Sanders, T. (2005). Rise of the rent-a-cop: Private security in Canada, 1991-2001. In *Canadian Journal of Criminology and Criminal Justice*, 47, 175-190.
- Santos, N. P. (2017). *Da atuação dos seguranças privados na prevenção criminal: a intervenção perante o crime*. Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna, Lisboa.
- Sarmiento, M. (2013). *Metodologia científica para a elaboração, escrita e apresentação de teses*. Lisboa: Universidade Lusíada.
- Shearing, C., & Stenning, P. (1983). Private security: Implication for social control. In Reiner, R. (Ed.) *Policing the international library of criminology, criminal justice and penology* (Vol. 1, pp. 453-466). London: Dartmouth.
- Shen, J., & Dicker, B. (2008). The impact of shiftwork on employees. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(2), 392-405.

Os serviços remunerados na Polícia de Segurança Pública: Um mal necessário ou um bem (in)dispensável?

- Shults, J. (2018, 13 de novembro). *How leaders can monitor off-duty employment problems*. Retrieved from <https://www.policeone.com/law-enforcement-policies/articles/how-leaders-can-monitor-off-duty-employment-problems-O39Y0qVKID8IPYNK/>
- Silva, I. S. (2007). *Adaptação ao trabalho por turnos* (tese de doutoramento). Universidade do Minho, Braga.
- Silva, I. S. (2012). *As condições de trabalho no trabalho por turnos: Conceitos, efeitos e intervenções*. Lisboa: Climepsi Editores.
- Silva, I. S., Prata, J., & Ferreira, A. I. (2014). Horários de trabalho por turnos: Da avaliação dos efeitos às possibilidades de intervenção. *International Journal on Working Conditions*, 7, 68-83.
- Silva, L. (2015). *Afetação de recursos da Polícia de Segurança Pública nos espetáculos desportivos de risco elevado: Uma avaliação económica* (trabalho final individual do curso de comando e direção policial, não publicado). Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna, Lisboa.
- Simões, M. A. M. M. (1999). *Estudo padronizado do trabalho por turnos em médicos* (dissertação de mestrado em psicologia clínica cognitivo-comportamental e sistémica). Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, Coimbra.
- Simões, J. A. (2011). *Da Segurança Privada – Revistas de prevenção e segurança nos recintos desportivos* (dissertação de mestrado, não publicada). Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna, Lisboa.
- Simões, M. R. L., Marques, F. C. & Rocha, A. M. (2010). O trabalho em turnos e seus efeitos no cotidiano do trabalhador no beneficiamento de grãos. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 18 (6), 1-7.
- Sousa, A. F. (2016). *Manual de direito policial: Direito da ordem e segurança públicas*. Porto: Vida Económica.
- Sousa, M. R. S., & Alexandrino, J. M. (2000). *Constituição da República Portuguesa Comentada*. Lisboa: Livraria Petrony.

Os serviços remunerados na Polícia de Segurança Pública: Um mal necessário ou um bem (in)dispensável?

Sousa, M., & Baptista, C. (2011). *Como fazer investigação, dissertações, teses e relatórios*. Lisboa: PACTOR - Edições de Ciências Sociais e Política Contemporânea.

Spitzer, S., & Scull, A. (1977). Privatization and capitalist development: the case of the private police. *Social Problems*, 25(1), 18-29.

Stephens, C., & Long, N. (1999). Posttraumatic stress disorder in the New Zealand police. In *Anxiety, Stress, and Coping*, 12, 247-264.

Stone, V. (2004). *Cops don't cry: A book of help and hope for police families* (4^a ed.). Ontario: Creative Bound.

Stoughton, S. W., (2017). Moonlighting: The private employment of off-duty officers. *Rev. 1848* doi: 10.2139/ssrn.2830652

Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques* (2^a ed.). Newbury Park: Sage.

The Police Act (1996). Retrieved from <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/16/contents>

Tuohy, A., Knussen, C., & Wrennall, M. J. (2005). Effects of Age on Symptoms of Anxiety and Depression in a Sample of Retired Police Officers. *Psychology and Aging*, 20(2), 202-210.

Valente, M. G. V. (2013). A segurança (interna) na Constituição da República Portuguesa de 1976. In *Revista Eletrónica Ad Judicia*, ano I, n.º 1, Porto Alegre. Retrieved from http://www.oabrs.org.br/arquivos/file_527a3e21b6153.pdf

Valente, M. G. V. (2019). *Teoria geral do direito policial* (6^a ed.). Coimbra: Edições Almedina.

Vallera, T. (2016). O modelo narrativo das histórias da polícia na perspectiva da segurança pública: um olhar sobre três exemplos paradigmáticos de uma historiografia diacrónica. In *Práticas da história*. Retrieved from <http://www.praticasdahistoria.pt/pt/numeros/praticas-da-historia-1-no-2-2016/>

Vilar, E. (2006). *Imagem da Organização*. Lisboa: Quimera.

Villafañe, J. (1998). *Imagem Positiva*. Lisboa: Edições Silabo.

Violanti, J., Burchfiel, C. M., Miller, D. B., Andrew, M. E., Dorn, J., Wactawski-Wende, J., Beighley, C. M., Pierino, K., Joseph, P. N., Vena, J. E., Sharp, D. S., & Trevisan, M. (2006). *The Buffalo Cardio-Metabolic Occupational Police Stress (BCOPS)*. Pilot study: methods and participant characteristics. doi:10.1016/j.annepidem.2005.07.054

Vyas, M. V., Garg, A. X., Iansavichus, A. V., Costella, J., Donner, A., Laugsand, L. E., ... & Hackam, D. G. (2012). *Shift work and vascular events: systematic review and meta-analysis*. doi: 10.1136/bmj.e4800

Wakefield, A. (2005). The public surveillance functions of private security. *Surveillance & Society*, 2(4), 529-545.

Wedderburn, A. (2000). *Shiftwork and health. European Studies on Time*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

West, S., Mapedzahama, V., Ahern, M., & Rudge, T. (2012). Rethinking shiftwork: Mid-life nurses making it work. In *Nursing Inquiry*, 19(2), 177-187. doi:10.1111/j.1440-1800.2011.00552.x

Wilson, J. Q., & Kelling, G. L. (1998). La Police et la securité du voisinage: les vitres cassées. In Normandeau, A. (Ed.), *Une police professionnelle de type communautaire*. Montréal, Méridien.

Wilson, M. G., Polzer-Debruyne, A., Chen; S., & Fernandes, S. (2006). Shift work interventions for reduced work-family conflict. In *Employee Relations* 29 (2), 162-177.

Winwood, P., Lushington, K., & Winefield, A. H. (2006). Work-related fatigue and recovery: The contribution of age, domestic responsibilities and shiftwork. *Journal of Advanced Nursing*, 56(4), 438-449.

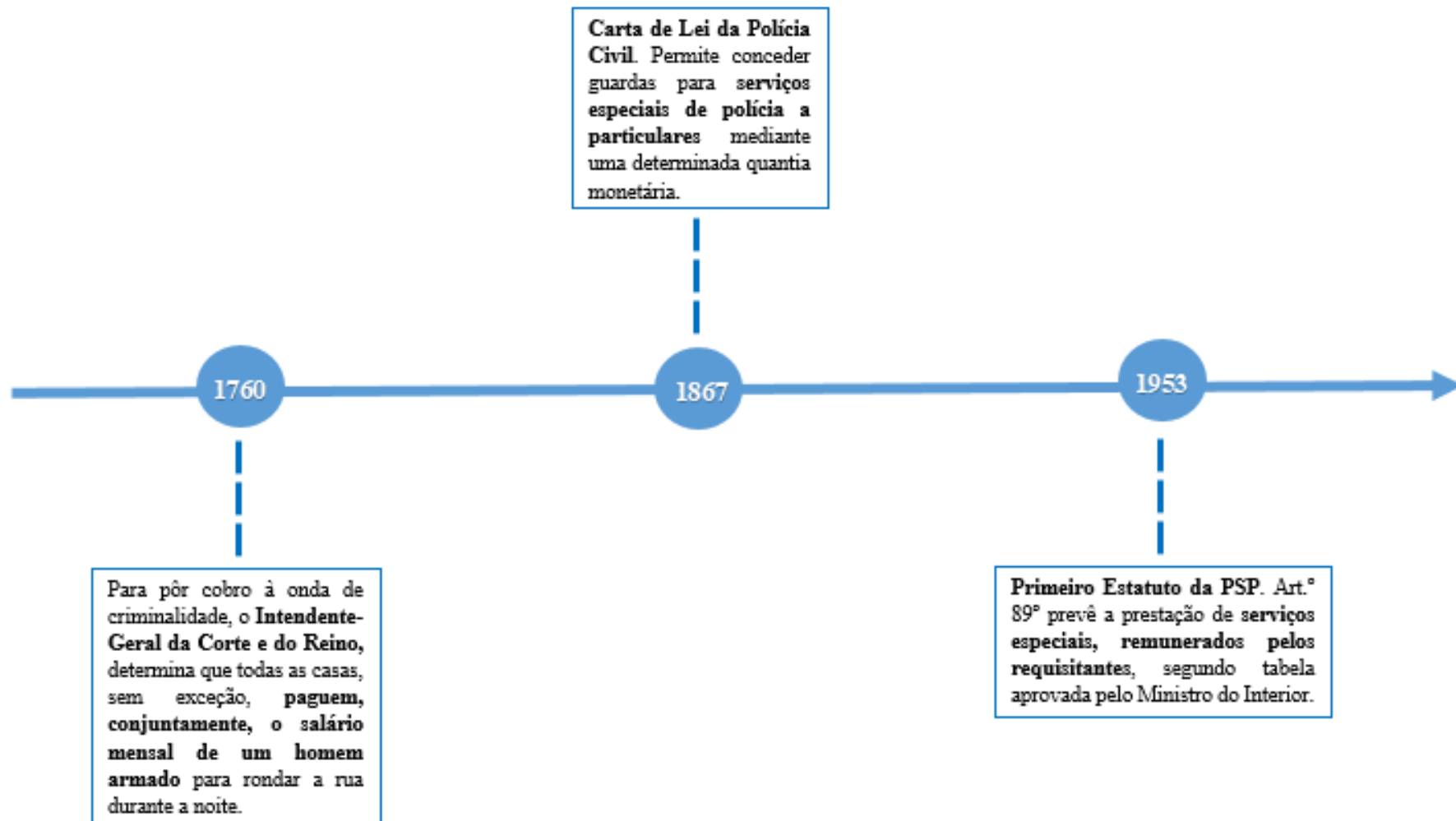
Zanetic, A. (2010). A segurança privada no Brasil: Alguns aspectos relativos às motivações, regulação e implicações sociais do setor. In *Revista Brasileira Adolescência e Conflitualidade*, 2010(3), 51-70.

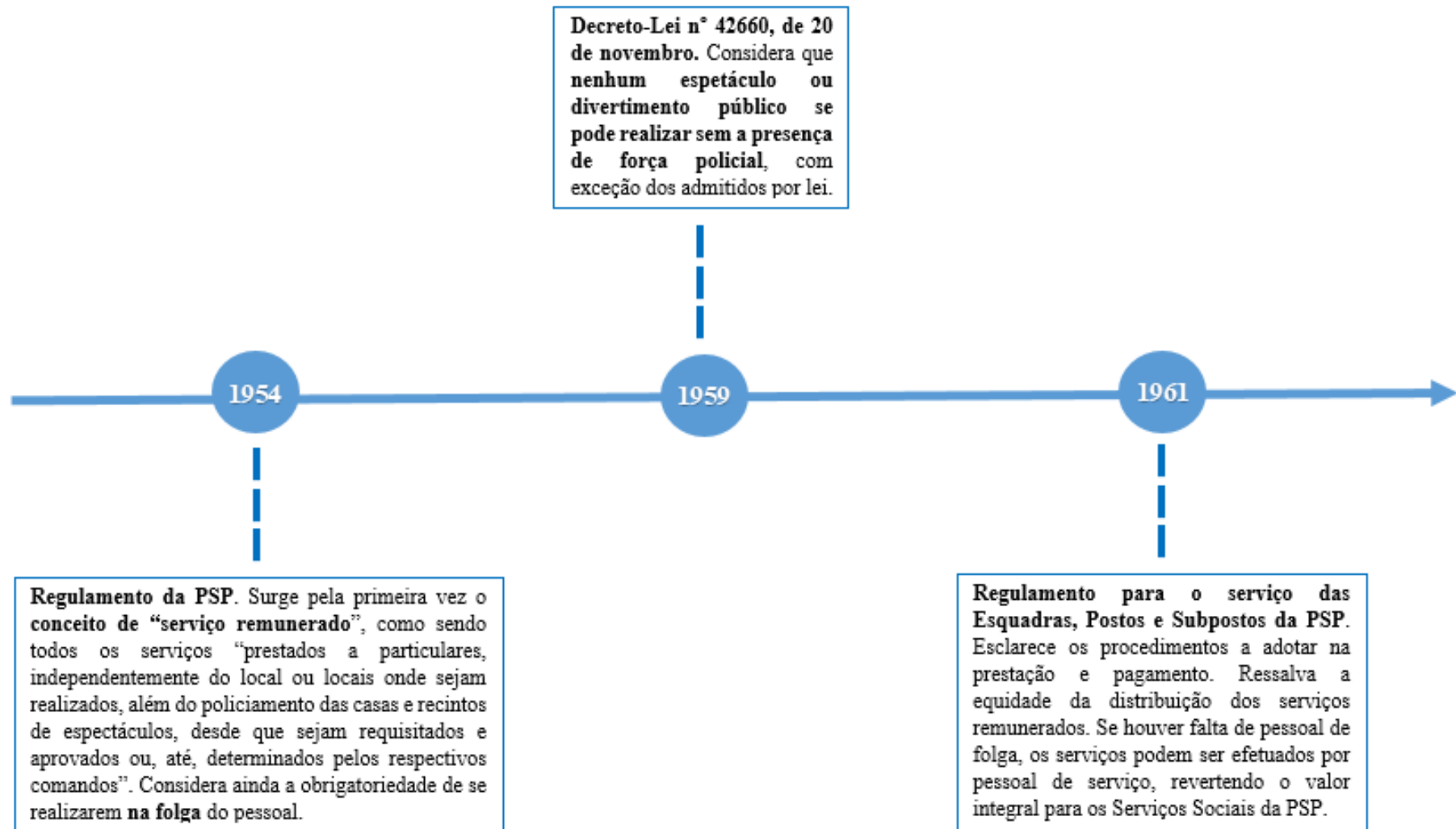
Zedner, L. (2009). *Security*. London: Routledge.

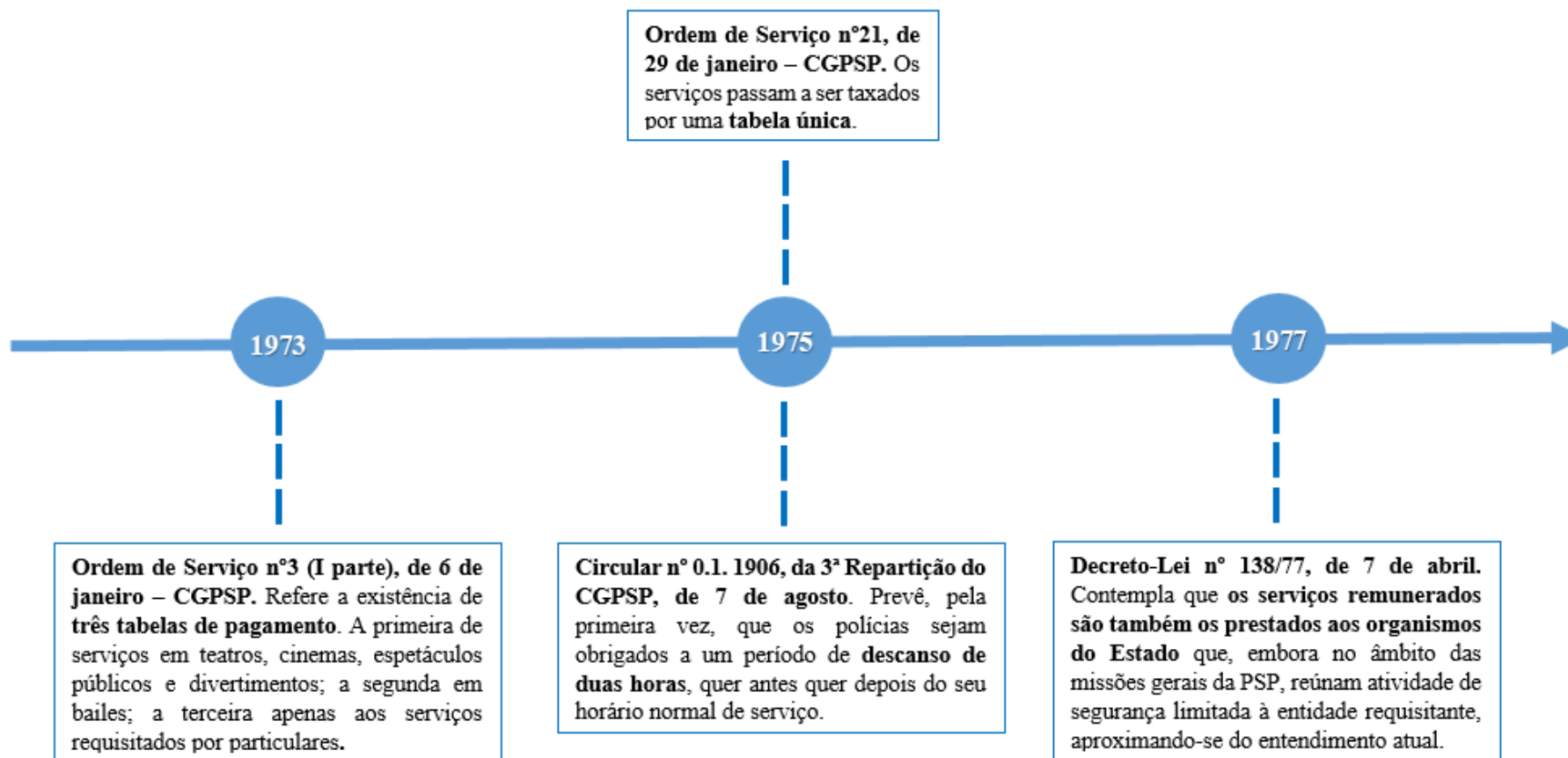
Apêndices

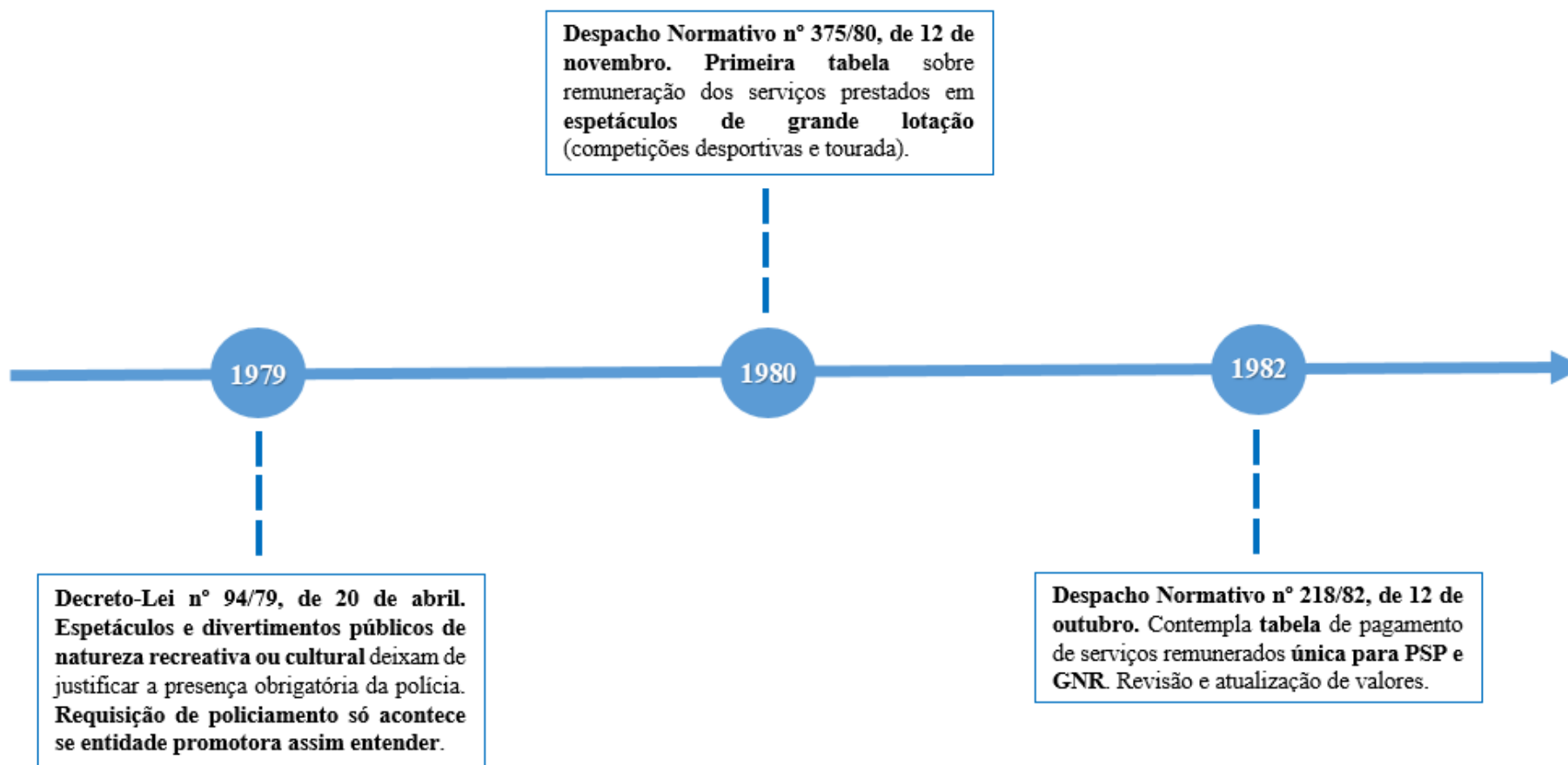
Apêndice A: Evolução cronológica dos serviços remunerados na PSP

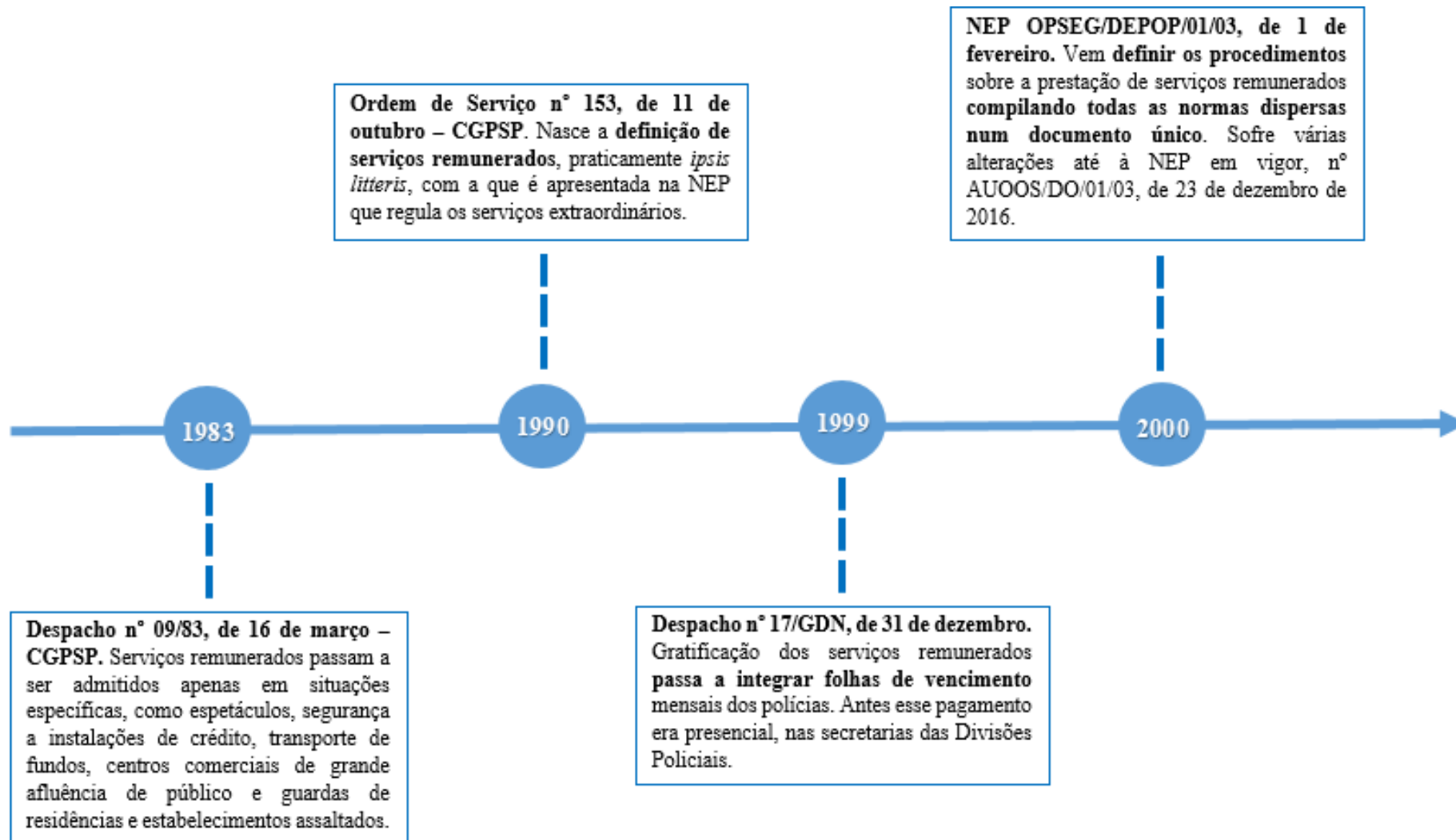
Cronologia dos serviços remunerados na Polícia de Segurança Pública – desde a origem

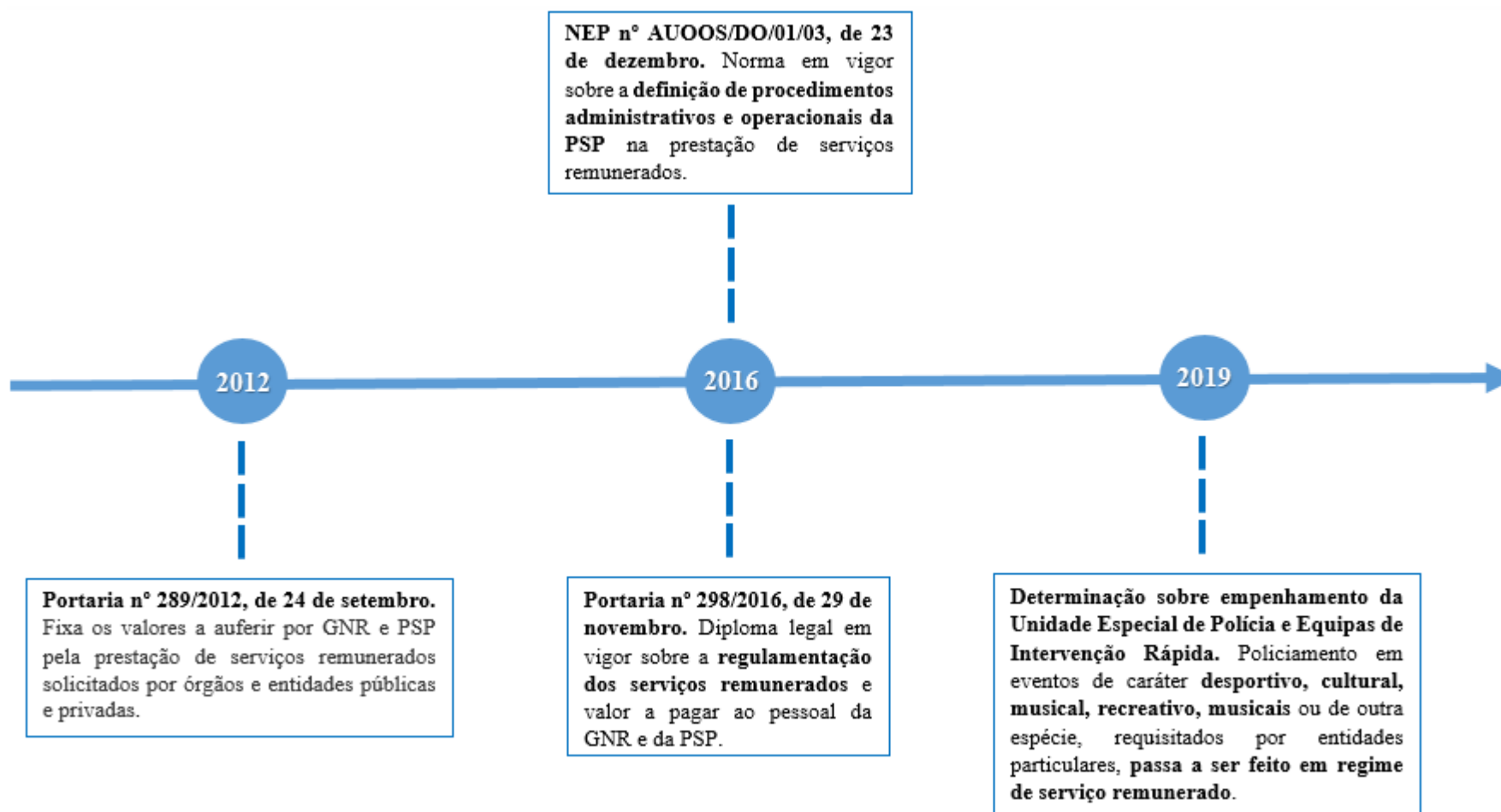












Os serviços remunerados na Polícia de Segurança Pública: Um mal necessário ou um bem (in)dispensável?

Apêndice B: Questionário aplicado nas Divisões Integradas do COMETLIS

Os serviços remunerados na Polícia de Segurança Pública: Um mal necessário ou um bem (in)dispensável?

O presente questionário insere-se na investigação que está a ser realizada no desenvolvimento da Dissertação de Mestrado, no âmbito das Ciências Policiais, do Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna, sob a orientação do Sr. Superintendente, Prof. Doutor Luís Elías e da Prof.ª Doutora Lúcia G. Pais.

Relacionado com o estudo intitulado "Os Serviços Remunerados na Polícia de Segurança Pública: Um mal necessário ou um bem (in)dispensável?", este questionário tem como objetivo apurar a opinião dos polícias das Divisões Policiais Integradas do Comando Metropolitano de Polícia de Lisboa, inscritos em qualquer lista de serviços remunerados.

Este questionário, autorizado pela Direção Nacional da PSP, é anónimo, garantindo-se a total confidencialidade dos dados recolhidos. A sua colaboração é de importância fulcral para a conclusão do estudo, pelo que agradecemos desde já o contributo prestado através do preenchimento do questionário.

Para qualquer esclarecimento adicional pode contactar diretamente o autor, através do e-mail ceocosta@psp.pt.

Por favor, leia atentamente cada questão. Não há respostas certas ou erradas, pretendendo-se apenas a sua opinião pessoal e sincera. Nesse sentido, deverá selecionar apenas uma resposta para cada questão. Após terminar o preenchimento do questionário, por favor submeta-o, clicando em "Submeter".

Obrigado pela sua colaboração.

O Aspirante a Oficial de Polícia,
Cédric Oliveira da Costa
M/155904
***Obrigatório**

Consentimento Informado

«Li e compreendi a informação fornecida sobre o questionário que integra a presente investigação sobre "Os Serviços Remunerados na Polícia de Segurança Pública: Um mal necessário ou um bem (in)dispensável?" e concordo em responder voluntariamente a este questionário»

1. Selecione uma opção sobre o seu consentimento: *

Marcar apenas uma oval.

- Concordo
 Não concordo

2. Declaro por minha honra que responderei uma única vez a este questionário. *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS E PROFISSIONAIS

3. Género: *

Marcar apenas uma oval.

- Masculino
 Feminino

4. Ano de nascimento: *

5. Estado civil: *

Marcar apenas uma oval.

- Solteiro(a)
 Casado(a)/União de facto
 Divorciado(a)/Separado(a)
 Viúvo(a)

6. Carreira hierárquica: *

Marcar apenas uma oval.

Agente de Polícia

Chefe de Polícia

7. Em que ano ingressou na Polícia de Segurança Pública? (Nota: considere como sendo o ano da sua primeira colocação) *

8. Tem filhos? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

9. Se respondeu afirmativamente à questão anterior indique quantos:

10. Distrito de residência habitual: *

Marcar apenas uma oval.

- Açores
- Aveiro
- Beja
- Braga
- Bragança
- Castelo Branco
- Coimbra
- Évora
- Faro
- Guarda
- Leiria
- Lisboa
- Madeira
- Portalegre
- Porto
- Santarém
- Setúbal
- Viana do Castelo
- Vila Real
- Viseu

11. Normalmente, utiliza outro alojamento como alternativa à primeira habitação? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim, camaratas da PSP
- Sim, quarto ou apartamento arrendado
- Sim, habitação de familiares
- Sim, outra habitação
- Não *Avançar para a pergunta 13*

12. Indique o valor médio mensal que paga por esse alojamento:

Marcar apenas uma oval.

- Menos de 150€
- 151€ a 300€
- 301€ a 450€
- Mais de 450€

13. Com quem vive? (Nota: considere apenas as pessoas com quem vive na área da Grande Lisboa, esteja ou não deslocado da sua residência habitual) *

Marcar apenas uma oval.

- Sozinho
- Cônjuge e/ou filhos
- Pais
- Outros familiares
- Amigos
- Outros

SERVIÇOS REMUNERADOS

14. Há quantos anos faz serviços remunerados? *

Marcar apenas uma oval.

- Menos de 2 anos
- 2 a 6 anos
- 7 a 11 anos
- 12 a 16 anos
- 17 a 21 anos
- Mais de 21 anos

15. Em média, quantos serviços remunerados faz por mês? *

16. Na sua opinião, deveria existir um número máximo de serviços remunerados permitidos por mês a cada polícia? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

17. Se respondeu afirmativamente à questão anterior indique quantos:

18. Concorda com o período mínimo de descanso de duas horas, antes e depois do horário normal de serviço, que a NEP nº AUCOS/DO/01/03 de 23 de dezembro de 2016 prevê para que um polícia possa ser escalado para um serviço remunerado? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

19. Se respondeu negativamente à questão anterior indique qual seria, na sua opinião, o período mínimo de descanso:

20. Na sua opinião, qual seria o aumento remuneratório mensal que consideraria aceitável e justo para deixar de fazer serviços remunerados? *

**PERCEÇÃO
INDIVIDUAL**

Enquanto conhecedor das vantagens e desvantagens dos serviços remunerados na Polícia de Segurança Pública indique o seu grau de concordância para cada item, selecionando a sua opção. Deverá ter em conta a escala de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente) para indicar em que medida as afirmações se aplicam à sua situação em concreto.

- 1 – Discordo totalmente;
- 2 – Discordo;
- 3 – Não concordo nem discordo;
- 4 – Concordo;
- 5 – Concordo totalmente.

21. Considero o meu vencimento mensal adequado face às despesas relacionadas com trabalhar/viver em Lisboa. (Nota: considere o vencimento sem o valor referente aos serviços remunerados). *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5		
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

22. Dou por mim a descansar no horário normal de serviço para estar em boas condições para os serviços remunerados. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5		
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

23. Os serviços remunerados contribuem para a degradação da vida familiar e social dos polícias. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5		
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

24. O pagamento de horas extraordinárias poderia ser uma alternativa válida aos serviços remunerados. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

25. Considero adequado o valor pago por cada serviço remunerado. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

26. Não deveria ser permitido, salvo em casos excepcionais, fazer serviços remunerados nos dias de folga. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

27. A postura de alguns polícias nos serviços remunerados fragiliza a imagem da PSP. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

28. Normalmente, sinto um elevado cansaço resultante das horas de trabalho. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

29. Se os serviços remunerados acabarem vejo-me obrigado a sair da PSP. (Nota: considerando que não eram criadas alternativas) *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

30. No geral, os serviços remunerados prestados a entidades particulares são dignificantes para a imagem da PSP. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

31. Sinto que ao fazer muitos serviços remunerados pode estar em causa a qualidade do serviço público. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

32. As minhas capacidades físicas e psíquicas não são afetadas pelas horas de trabalho decorrentes dos serviços remunerados. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

33. Na maioria dos casos os seguranças privados são mais indicados para os serviços remunerados do que um polícia. (Nota: considere apenas os serviços remunerados prestados a entidades particulares) *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

34. A PSP deveria deixar de aceitar requisições para serviços remunerados a entidades particulares. (Nota: Tome como exemplo, supermercados, ourivesarias, farmácias, etc.) *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

Agradecimento

O nosso agradecimento pela sua participação neste questionário de investigação.

Apêndice C: Efetivo das Divisões Policiais Integradas do COMETLIS

Tabela 1. Efetivo das Divisões Policiais em estudo.

Divisão	1ª Div.		2ª Div.		3ª Div.		4ª Div.		5ª Div.	
	*Int	**Ext	*Int	**Ext	*Int	**Ext	*Int	**Ext	*Int	**Ext
Efetivo total	325		276		427		291		190	
***Inscritos nas listas de serviços remunerados	165	126	151	134	241	133	124	66	117	67
Total	291		285		374		190		****184	
										1257

**Inscritos na lista de serviços remunerados e efetivo da Divisão Policial.*

***Inscritos na lista de serviços remunerados e efetivo de outras Divisões Policiais*

****Consideraram-se apenas as categorias de Agentes e Chefes de Polícia.*

*****Só foi possível apurar o contato dos 116 polícias do efetivo desta Divisão.*

Fonte: Gabinete de apoio ao comando das Divisões visadas.

Apêndice D: Fórmula e cálculo da amostra aleatória simples

$$n = \frac{p \times (1 - p)}{\frac{D^2}{(Z_{\alpha/2})^2} + \frac{p \times (1 - p)}{N}}$$

Figura 4. Fórmula para cálculo da amostra aleatória simples.

Fonte: Sarmiento (2013), p. 91

- (1) O nível de confiança pretendido é de 95% e o erro da amostra 4%.
- (2) amostra aleatória simples: (n)
população finita: (N)
proporção da população: (p)
nível de confiança: (λ)
erro: (ϵ)
nível de confiança pretendido: $\lambda = 0,95\%$
nível de significância $D = 5\%$ ($D = 1 - \lambda$, ou seja, $100 - 95 = 5$)
- (3) Com o nível de confiança pretendido, a distribuição normal apresenta o valor: $Z_{\alpha/2} \pm 1,96$.
- (4) Com a fórmula apresentada e mediante o universo apresentado na Tabela 4, Apêndice B.
- (5) Os resultados apurados são os apresentados na Tabela 5, deste Apêndice C.

Tabela 2. População e amostra do nosso estudo por categorias.

	População	Proporção	Amostra obtida	Proporção
Agentes de Polícia	1115	89%	430	39%
Chefes de Polícia	142	11%	79	56%
Total	1257	100%	509	41%

Apêndice E: Questões abertas do pré-teste

OPINIÃO ACERCA DO PRÉ-TESTE

36. Quantos minutos demorou a preencher o questionário? *

37. Teve dúvidas em alguma questão? (Nota: Se sim, indique quais)

38. Tem alguma sugestão para melhorar o questionário?

Agradecimento

O nosso agradecimento pela sua participação neste questionário de investigação.

Apêndice F: Análise descritiva das questões do questionário

Tabela 3 – Género

	N	%
Feminino	29	5,7
Masculino	480	94,3
Total	509	100,0

Tabela 4 – Ano de nascimento

Ano de nascimento	
Média	1981,88
Moda	1991
Desvio Padrão	8,575
Mínimo	1958
Máximo	1996

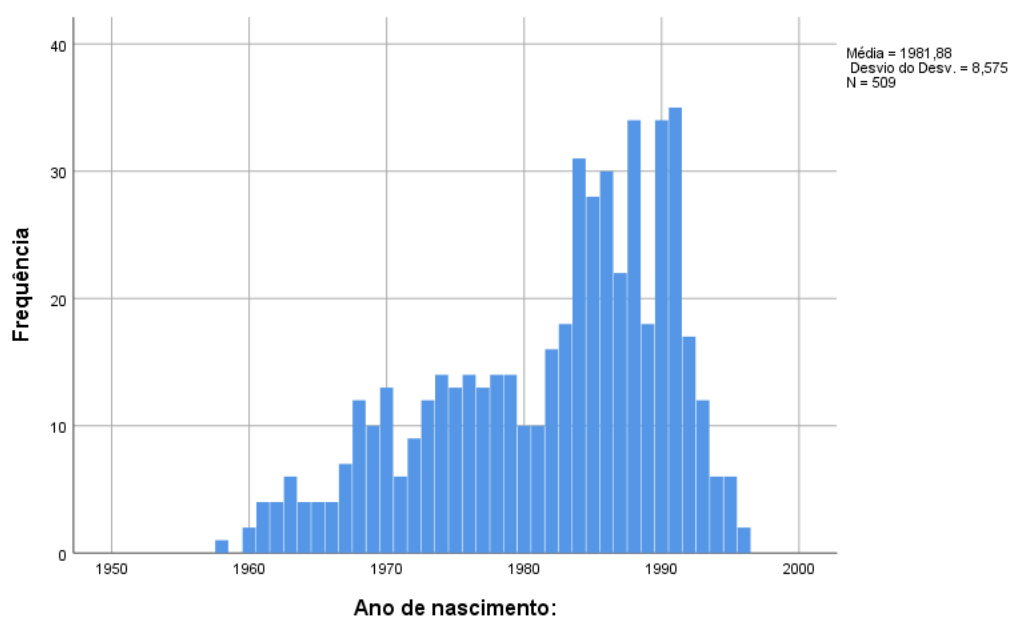


Figura 5. Histograma da frequência do ano de nascimento.

Tabela 5. Estado civil

	N	%
Casado(a)/União de facto	335	65,8
Divorciado(a)/Separado(a)	29	5,7
Solteiro(a)	144	28,3
Viúvo(a)	1	0,2
Total	509	100,0

Tabela 6. Filhos

	N	%
Não	200	39,3
Sim	309	60,7
Total	509	100,0

Tabela 7. Número de filhos

	N	%
1	153	49,8
2	139	45,3
3	12	3,9
4	3	1,0
Total	307	100,0

Tabela 8. Distrito de residência

	N	%
Aveiro	12	2,4
Beja	3	0,6
Braga	21	4,1
Bragança	4	0,8
Castelo Branco	3	0,6
Coimbra	17	3,3
Évora	3	0,6
Faro	1	0,2
Guarda	3	0,6
Leiria	9	1,8
Lisboa	261	51,3
Madeira	2	0,4
Portalegre	3	0,6
Porto	48	9,4
Santarém	13	2,6
Setúbal	79	15,5
Viana do Castelo	4	0,8
Vila Real	6	1,2
Viseu	17	3,3
Total	509	100,0

Tabela 9. Alojamento alternativo

	N	%
Não	297	58,3
Sim	212	41,7
Total	509	100,0

Tabela 10. Tipo de alojamento alternativo

	N	%
Camaratas da PSP	67	31,6
Habitação de familiares	13	6,1
Outra habitação	28	13,2
Quarto ou apartamento arrendado	104	49,1
Total	212	100,0

Tabela 11. Valor pago pelo alojamento alternativo

	N	%
Menos de 150€	80	37,9
151€ a 300€	70	33,2
301€ a 450€	38	18,0
Mais de 450€	23	10,9
Total	211	100,0

Tabela 12. Com quem vive

	N	%
Amigos	77	15,1
Cônjuge e/ou filhos	302	59,3
Outros	58	11,4
Outros familiares	9	1,8
Pais	5	1,0
Sozinho	58	11,4
Total	509	100,0

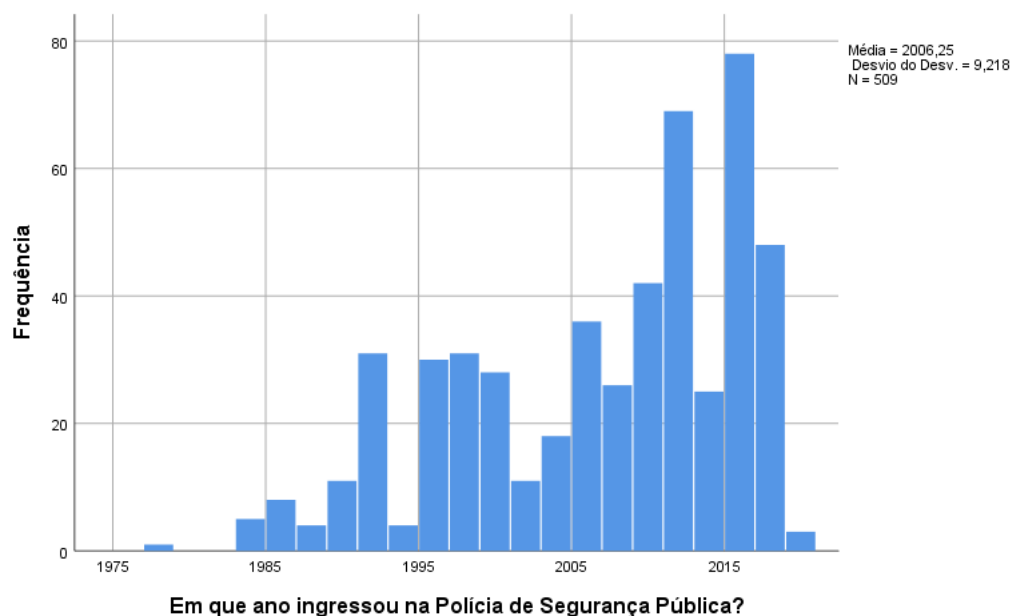


Figura 6. Histograma do ano de ingresso na PSP

Tabela 13. Ano de ingresso na PSP

Em que ano ingressou na Polícia de Segurança Pública?	
Média	2006,25
Moda	2011
Desvio Padrão	9,218
Mínimo	1978
Máximo	2019

Tabela 14. Categoria hierárquica

	N	%
Agente de Polícia	430	84,5
Chefe de Polícia	79	15,5
Total	509	100,0

Tabela 15. Anos de serviços remunerados

	N	%
Menos de 2 anos	65	12,8
2 a 6 anos	155	30,5
7 a 11 anos	119	23,4
12 a 16 anos	63	12,4
17 a 21 anos	43	8,4
Mais de 21 anos	64	12,6
Total	509	100,0

Tabela 16. Média de serviços remunerados por mês

Média	10,32
Moda	10
Desvio padrão	3,404
Mínimo	1
Máximo	25

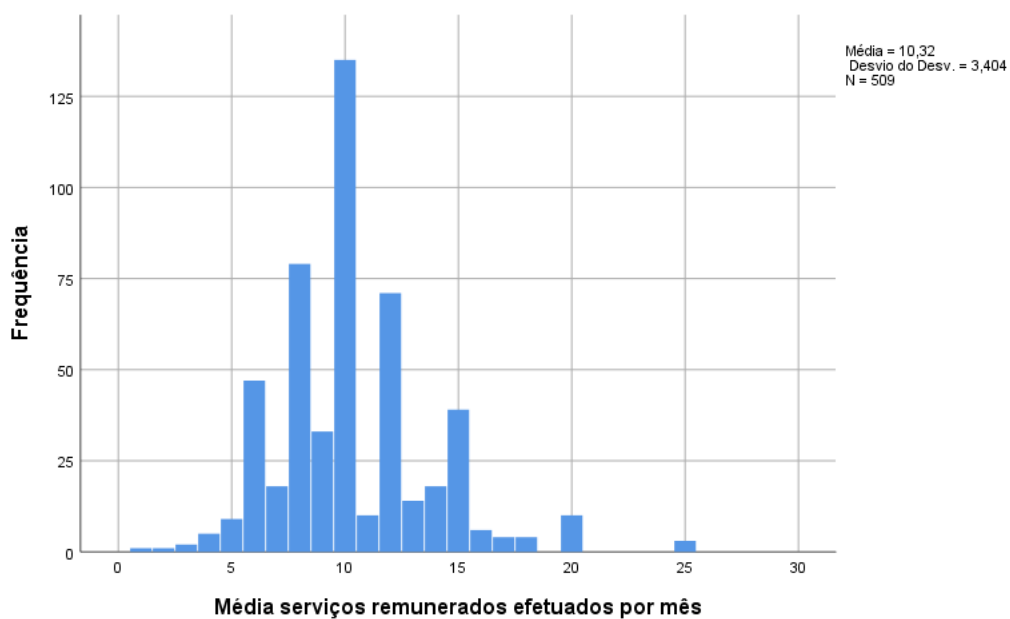


Figura 7. Histograma da média de serviços remunerados por mês

Tabela 17. Média de serviços remunerados por mês – frequência absoluta e relativa

	N	%
1	1	0,2
2	1	0,2
3	2	0,4
4	5	1,0
5	9	1,8
6	47	9,2
7	18	3,5
8	79	15,5
9	33	6,5
10	135	26,5
11	10	2,0
12	71	13,9
13	14	2,8
14	18	3,5
15	39	7,7
16	6	1,2
17	4	0,8
18	4	0,8
20	10	2,0
25	3	0,6
Total	509	100,0

Tabela 18. Teste de Kolmogorov-Smirnov para a adesão à normalidade

	Kolmogorov-Smirnov*		
	Estatística	df	Sig.
Média de serviços remunerados efetuados por mês	,186	509	,000

*Correlação de Significância de Lilliefors

Tabela 19. Aumento salarial adequado

Média	397,9155
Moda	500,00
Desvio Padrão	143,10271
Mínimo	100,00
Máximo	999,00

Tabela 20. Aumento salarial adequado – frequência absoluta e relativa

	N	%
100,00	1	0,2
200,00	26	5,1
240,00	2	0,4
250,00	50	9,8
300,00	136	26,7
350,00	35	6,9
365,00	1	0,2
400,00	73	14,3
450,00	2	0,4
500,00	142	27,9
550,00	1	0,2
600,00	17	3,3
650,00	2	0,4
700,00	5	1,0
750,00	2	0,4
800,00	5	1,0
900,00	3	0,6
999,00	6	1,2
Total	509	100,0

Tabela 21. Análise ao vencimento mensal

Considero o meu vencimento mensal adequado face às despesas relacionadas com trabalhar/viver em Lisboa.				
	N	%		
Discordo totalmente	388	76,2		
Discordo	97	19,1		
Nem concordo nem discordo	115	2,9		
Concordo	4	0,8		
Concordo totalmente	5	1,0	Média	Moda
Total	509	100,0	1,31	1

Tabela 22. Análise às horas extraordinárias como alternativa

O pagamento de horas extraordinárias poderia ser uma alternativa válida aos serviços remunerados.				
	N	%		
Discordo totalmente	56	11,0		
Discordo	39	7,7		
Nem concordo nem discordo	88	17,3		
Concordo	113	22,2		
Concordo totalmente	213	41,8	Média	Moda
Total	509	100,0	3,76	5

Tabela 23. Análise ao valor dos serviços remunerados

Considero adequado o valor pago por cada serviço remunerado.				
	N	%		
Discordo totalmente	202	39,7		
Discordo	153	30,1		
Nem concordo nem discordo	89	17,5		
Concordo	58	11,4		
Concordo totalmente	7	1,4	Média	Moda
Total	509	100,0	2,05	1

Tabela 24. Análise à postura dos polícias

A postura de alguns polícias nos serviços remunerados fragiliza a imagem da PSP.				
	N	%		
Discordo totalmente	37	7,3		
Discordo	34	6,7		
Nem concordo nem discordo	106	20,8		
Concordo	146	28,7		
Concordo totalmente	186	36,5	Média	Moda
Total	509	100,0	3,81	5

Tabela 25. Análise à imagem que os serviços remunerados a particulares representam

No geral, os serviços remunerados prestados a entidades particulares são dignificantes para a imagem da PSP.				
	N	%		
Discordo totalmente	152	29,9		
Discordo	114	22,4		
Nem concordo nem discordo	128	25,1		
Concordo	79	15,5		
Concordo totalmente	36	7,1	Média	Moda
Total	509	100,0	2,48	1

Tabela 26. Análise ao descanso em período de serviço

Dou por mim a descansar no horário normal de serviço para estar em boas condições para os serviços remunerados.				
	N	%		
Discordo totalmente	163	32,0		
Discordo	89	17,5		
Nem concordo nem discordo	126	24,8		
Concordo	74	14,5		
Concordo totalmente	57	11,2	Média	Moda
Total	509	100,0	2,55	1

Tabela 27. Análise aos efeitos dos serviços remunerados na vida familiar e social dos polícias

Os serviços remunerados contribuem para a degradação da vida familiar e social dos polícias.				
	N	%		
Discordo totalmente	17	3,3		
Discordo	26	5,1		
Nem concordo nem discordo	59	11,6		
Concordo	113	22,2		
Concordo totalmente	294	57,8	Média	Moda
Total	509	100,0	4,26	5

Tabela 28. Análise ao cansaço resultante das horas de trabalho

Normalmente, sinto um elevado cansaço resultante das horas de trabalho.				
	N	%		
Discordo totalmente	21	4,1		
Discordo	40	7,9		
Nem concordo nem discordo	111	21,8		
Concordo	172	33,8		
Concordo totalmente	165	32,4	Média	Moda
Total	509	100,0	3,83	4

Tabela 29. Análise a supressão dos serviços remunerados

Se os serviços remunerados acabarem vejo-me obrigado a sair da PSP.				
	N	%		
Discordo totalmente	75	14,7		
Discordo	90	17,7		
Nem concordo nem discordo	132	25,9		
Concordo	95	18,7		
Concordo totalmente	117	23,0	Média	Moda
Total	509	100,0	3,17	3

Tabela 30. Análise à qualidade do serviço público

Sinto que ao fazer muitos serviços remunerados pode estar em causa a qualidade do serviço público.				
	N	%		
Discordo totalmente	37	7,3		
Discordo	66	13,0		
Nem concordo nem discordo	95	18,7		
Concordo	140	27,5		
Concordo totalmente	171	33,6	Média	Moda
Total	509	100,0	3,67	5

Tabela 31. Análise à afetação das capacidades físicas e psíquicas

As minhas capacidades físicas e psíquicas não são afetadas pelas horas de trabalho decorrentes dos serviços remunerados.				
	N	%		
Discordo totalmente	180	35,4		
Discordo	144	28,3		
Nem concordo nem discordo	82	16,1		
Concordo	70	13,8		
Concordo totalmente	33	6,5	Média	Moda
Total	509	100,0	2,28	1

Tabela 32. Limite de serviços remunerados por mês

	N	%
Não	312	61,3
Sim	197	38,7
Total	509	100,0

Tabela 33. Número de serviços remunerados limite – frequência absoluta e relativa

	N	%
1,00	2	1,0
2,00	1	,5
5,00	1	,5
6,00	6	3,1
7,00	2	1,0
8,00	21	10,9
9,00	2	1,0
10,00	69	35,8
12,00	22	11,4
13,00	2	1,0
14,00	2	1,0
15,00	42	21,8
16,00	1	,5
18,00	2	1,0
20,00	11	5,7
22,00	3	1,6
25,00	3	1,6
30,00	1	,5
Total	193	100,0

Tabela 34 – Número de serviços remunerados limite

Média	12,0518
Moda	10,00
Desvio padrão	4,32861
Mínimo	1,00
Máximo	30,00

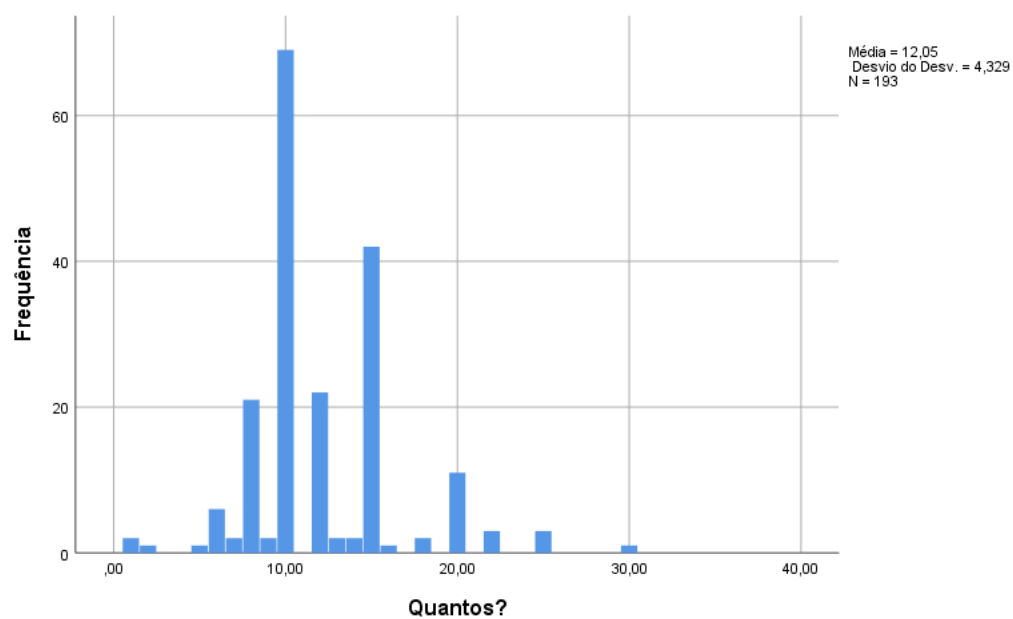


Figura 8. Histograma do número de serviços remunerados limite

Tabela 35. Análise ao período de descanso obrigatório

	N	%
Não	292	57,4
Sim	217	42,6
Total	509	100,0

Tabela 36. Opinião sobre o período mínimo de descanso

Média	1,7828
Moda	1,00
Desvio Padrão	3,49867
Mínimo	,00
Máximo	24,00

Tabela 37. Opinião sobre o período mínimo de descanso – frequência absoluta e relativa

	N	%
,00	58	21,2
,25	10	3,6
,50	8	2,9
1,00	154	56,2
3,00	1	,4
4,00	14	5,1
5,00	3	1,1
6,00	17	6,2
8,00	4	1,5
24,00	5	1,8
Total	274	100,0

Tabela 38. Análise aos serviços remunerados nas folgas

Não deveria ser permitido, salvo em casos excepcionais, fazer serviços remunerados nos dias de folga.				
	N	%		
Discordo totalmente	150	29,5		
Discordo	70	13,8		
Nem concordo nem discordo	90	17,7		
Concordo	53	10,4		
Concordo totalmente	146	28,7	Média	Moda
Total	509	100,0	2,95	1

Os serviços remunerados na Polícia de Segurança Pública: Um mal necessário ou um bem (in)dispensável?

Tabela 39. Análise à opinião sobre a segurança privada

Na maioria dos casos os seguranças privados são mais indicados para os serviços remunerados do que um polícia.				
	N	%		
Discordo totalmente	75	14,7		
Discordo	83	16,3		
Nem concordo nem discordo	106	20,8		
Concordo	128	25,1		
Concordo totalmente	117	23,0	Média	Moda
Total	509	100,0	3,25	4

Tabela 40. Análise à requisição de serviços remunerados

A PSP deveria deixar de aceitar requisições para serviços remunerados a entidades particulares.				
	N	%		
Discordo totalmente	92	18,1		
Discordo	99	19,4		
Nem concordo nem discordo	101	19,8		
Concordo	82	16,1		
Concordo totalmente	135	26,5	Média	Moda
Total	509	100,0	3,14	5

Apêndice G: Análise inferencial das questões do questionário

Tabela 41. Análise bivariada da média de serviços remunerados com o cansaço acumulado

	Média serviços remunerados efetuados por mês
Normalmente, sinto um elevado cansaço resultante do excesso de horas de trabalho	,148*

* A correlação é significativa no nível 0,05

Tabela 42. Análise bivariada dos anos de execução de serviços remunerados com o cansaço acumulado

		Normalmente, sinto um elevado cansaço resultante do excesso de horas de trabalho				
		Média	Desvio-padrão	Moda	Máximo	Mínimo
Há quantos anos faz serviços remunerados?	Menos de 2 anos	3,95	1,01	5,00	5,00	1,00
	2 a 6 anos	3,99	1,06	5,00	5,00	1,00
	7 a 11 anos	3,81	1,14	5,00	5,00	1,00
	12 a 16 anos	3,78	1,14	4,00	5,00	1,00
	17 a 21 anos	3,65	1,15	4,00	5,00	1,00
	Mais de 21 anos	3,50	1,04	4,00	5,00	1,00

Os serviços remunerados na Polícia de Segurança Pública: Um mal necessário ou um bem (in)dispensável?

Tabela 43. Análise bivariada dos anos de execução de serviços remunerados com a degradação da vida familiar e social

		O excesso de serviços remunerados contribui para a degradação do ambiente pessoal e familiar dos polícias				
		Média	Desvio padrão	Moda	Máximo	Mínimo
Há quantos anos faz serviços remunerados?	Menos de 2 anos	4,32	0,90	5,00	5,00	1,00
	2 a 6 anos	4,34	1,03	5,00	5,00	1,00
	7 a 11 anos	4,33	1,04	5,00	5,00	1,00
	12 a 16 anos	4,27	1,10	5,00	5,00	1,00
	17 a 21 anos	4,09	1,19	5,00	5,00	1,00
	Mais de 21 anos	3,98	1,20	5,00	5,00	1,00

Tabela 44. Análise bivariada da média de serviços remunerados com o descanso em serviço ordinário

	Média serviços remunerados efetuados por mês
Dou por mim a descansar no horário normal de serviço para estar em boas condições para os serviços remunerados.	,105*

* A correlação é significativa no nível 0,05

Tabela 45. Análise bivariada da média de serviços remunerados com sair da PSP

	Média serviços remunerados efetuados por mês
Se os serviços remunerados acabarem vejo-me obrigado a sair da PSP.	,189*

* A correlação é significativa no nível 0,01

Tabela 46. Análise bivariada da média de serviços remunerados com a preferência pela segurança privada

	Média serviços remunerados efetuados por mês
Na maioria dos casos os seguranças privados são mais indicados para os serviços remunerados do que um polícia.	,091*

* A correlação é significativa no nível 0,05

Anexos

Anexo 1: Efetivo do pessoal com funções policiais da PSP 2011-2017

Tabela 47. Efetivo do pessoal policial da PSP entre os anos de 2011 e 2017

Efetivo PSP							
Ano	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Polícias	24.718	24.557	23.897	20.980	20.970	20.998	20.087

Fonte: Adaptado de Plano de Atividades da PSP 2017 e Balanço Social da PSP 2018

Anexo 2: Tabelas de valores a cobrar pelos serviços remunerados em 1982

Os serviços remunerados na Polícia de Segurança Pública: Um mal necessário ou um bem (in)dispensável?

Categorias	Vencimento base em que incide o cálculo	Fórmula que serve de base ao cálculo da coluna I	Período de 4 horas		Por cada hora ou fracção a mais	
			Dias úteis das 8 às 20 horas	Sábados, domingos e feriados e das 20 às 8 horas	Dias úteis das 8 às 20 horas	Sábados, domingos e feriados e das 20 às 8 horas
			(I)	(II)	(III)	(IV)
Oficiais e comissários	Primeiro-comissário	$\frac{3 V}{130} \times C$	550\$00	830\$00	137\$50	207\$50
Chefe de esquadra	Chefe de esquadra		450\$00	680\$00	112\$50	170\$00
Subchefes	Primeiro-subchefe		390\$00	590\$00	97\$50	147\$50
Guardas	Guarda de 1.ª classe		320\$00	480\$00	80\$00	120\$00

Observação: C=0,8.

Figura 9. Tabela de valores para serviços remunerados em espetáculos de grande lotação, nomeadamente competições desportivas e touradas – PSP

Fonte: Despacho Normativo n° 218/82, de 12 de outubro – Tabela A, b) Polícia de Segurança Pública

Categorias	Vencimento base em que incide o cálculo	Fórmula que serve de base ao cálculo da coluna I	Período de 4 horas		Por cada hora ou fracção a mais	
			Dias úteis das 8 às 20 horas	Sábados, domingos e feriados e das 20 às 8 horas	Dias úteis das 8 às 20 horas	Sábados, domingos e feriados e das 20 às 8 horas
			(I)	(II)	(III)	(IV)
Oficiais e comissários	Primeiro-comissário	$\frac{3 V}{130} \times C1$	620\$00	930\$00	155\$00	232\$50
Chefes de esquadra	Chefe de esquadra	$\frac{3 V}{130} \times C2$	570\$00	860\$00	142\$50	215\$00
Subchefes	Primeiro-subchefe	$\frac{3 V}{130} \times C3$	540\$00	810\$00	135\$00	202\$50
Guardas	Guarda de 1.ª classe	$\frac{3 V}{130} \times C4$	480\$00	720\$00	120\$00	180\$00

Observações:

C1=0,9.

C2=1.

C3=1,1.

C4=1,2.

Figura 10. Tabela de valores para serviços remunerados não enquadrados em espetáculos de grande lotação – PSP

Fonte: Despacho Normativo n° 218/82, de 12 de outubro – Tabela B, b) Polícia de Segurança Pública

Os serviços remunerados na Polícia de Segurança Pública: Um mal necessário ou um bem (in)dispensável?

Categorias	Vencimento base em que incide o cálculo	Fórmula que serve de base ao cálculo da coluna I	Período de 4 horas		Por cada hora ou fracção a mais	
			Dias úteis das 8 às 20 horas	Sábados, domingos e feriados e das 20 às 8 horas	Dias úteis das 8 às 20 horas	Sábados, domingos e feriados e das 20 às 8 horas
			(I)	(II)	(III)	(IV)
Oficiais	Capitão	$\frac{3}{130} \times C$	550\$00	830\$00	137\$00	207\$00
Sargentos	Alferes	$\frac{3}{130} \times C'$	450\$00	680\$00	112\$50	170\$00
Cabos	Primeiro-sargento	$\frac{3}{130} \times C'$	390\$00	590\$00	97\$50	147\$00
Soldados	Cabo	$\frac{3}{130} \times C'$	320\$00	480\$00	80\$00	120\$00

Observações:
C=0,74.
C'=0,8.

Figura 11. Tabela de valores para serviços remunerados em espetáculos de grande lotação, nomeadamente competições desportivas e touradas – GNR

Fonte: Despacho Normativo nº 218/82, de 12 de outubro – Tabela A, a) Guarda Nacional Republicana

Categorias	Vencimento base em que incide o cálculo	Fórmula que serve de base ao cálculo da coluna I	Período de 4 horas		Por cada hora ou fracção a mais	
			Dias úteis das 8 às 20 horas	Sábados, domingos e feriados e das 20 às 8 horas	Dias úteis das 8 às 20 horas	Sábados, domingos e feriados e das 20 às 8 horas
			(I)	(II)	(III)	(IV)
Oficiais	Capitão	$\frac{3}{130} \times C'$	620\$00	930\$00	155\$00	232\$50
Sargentos	Alferes	$\frac{3}{130} \times C''$	570\$00	860\$00	142\$50	215\$00
Cabos	Primeiro-sargento	$\frac{3}{130} \times C'''$	540\$00	810\$00	135\$00	202\$50
Soldados	Cabo	$\frac{3}{130} \times C''''$	480\$00	720\$00	120\$00	180\$00

Observações:
C' = 0,85.
C'' = 1.
C''' = 1,1.
C'''' = 1,2.

Figura 12. Tabela de valores para serviços remunerados não enquadrados em espetáculos de grande lotação – GNR

Fonte: Despacho Normativo nº 218/82, de 12 de outubro – Tabela B, a) Guarda Nacional Republicana

Anexo 3: Tabelas de valores a cobrar pelos serviços remunerados em 2016

Os serviços remunerados na Polícia de Segurança Pública: Um mal necessário ou um bem (in)dispensável?

Categoria/Carreira	Período de quatro horas (por cada elemento)		Por cada hora adicional (por cada elemento)	
	Dias úteis das 8 às 20 horas	Sábados, domingos, feriados e dias úteis das 20 às 8 horas	Dias úteis das 8 às 20 horas	Sábados, domingos, feriados e dias úteis das 20 às 8 horas
Oficial	44,00 €	62,50 €	11,50 €	16,00 €
Sargento/Chefe	39,50 €	56,00 €	10,50 €	15,00 €
Cabo (*)/Agente Principal (*)/Guarda (*)/Agente (*)	37,50 €	54,00 €	9,50 €	14,00 €

(*) Quando em exercício de funções de coordenação auferem os valores previstos para Sargentos e Chefes.

Figura 13. Tabela de valores para serviços remunerados não previstos como espetáculos desportivos participados, nem eventos ou jogos de competições desportivas de natureza inferior ao escalão sénior, de escalão sénior ou equivalente de âmbito distrital, local ou nacional, de natureza não profissional

Fonte: Portaria nº 298/2016, de 29 de novembro – Anexo II, Tabela A

Categoria/Carreira	Período de quatro horas (por cada elemento)		Por cada hora adicional (por cada elemento)	
	Dias úteis das 8 às 20 horas	Sábados, domingos, feriados e dias úteis das 20 às 8 horas	Dias úteis das 8 às 20 horas	Sábados, domingos, feriados e dias úteis das 20 às 8 horas
Oficial	37,50 €	55,50 €	11,50 €	14,50 €
Sargento/Chefe	30,00 €	44,50 €	9,50 €	12,50 €
Cabo (*)/Agente Principal (*)/Guarda (*)/Agente (*)	26,50 €	39,50 €	7,50 €	10,50 €

(*) Quando em exercício de funções de coordenação auferem os valores previstos para Sargentos e Chefes.

Figura 14. Tabela de valores para serviços remunerados previstos como espetáculos desportivos participados, ou eventos ou jogos de competições desportivas de natureza inferior ao escalão sénior, de escalão sénior ou equivalente de âmbito distrital, local ou nacional, de natureza não profissional

Fonte: Portaria nº 298/2016, de 29 de novembro – Anexo II, Tabela B

Animais	Período inicial de quatro horas (por cada animal)	Por cada hora adicional (por cada animal)
Equídeos	50,00 €	12,50 €
Canídeos	36,00 €	9,00 €

Figura 15. Tabela de valores para serviços remunerados com utilização de equídeos e canídeos

Fonte: Portaria nº 298/2016, de 29 de novembro – Anexo III

Até 10 km	Unidade (viatura)	9 €
Por cada quilómetro adicional — viaturas ligeiras e motociclos	Unidade (km)	km x 0,65 €
Por cada quilómetro adicional — viatura pesada	Unidade (km)	km x 1,30 €
Grades de ordem pública	Unidade/24 horas	2,50 €

Figura 16. Tabela de valores para serviços remunerados com utilização de veículos e equipamentos

Fonte: Portaria nº 298/2016, de 29 de novembro – Anexo IV

Anexo 4: Perturbações associadas ao excesso de horas de trabalho e/ou por turnos

Saúde	Vida familiar e social	Contexto organizacional
Sono (o sono diurno tende a ser mais reduzido, fragmentado e menos recuperador)	Vida familiar	O desempenho tende a ser menor, especialmente em tarefas que exigem trabalho físico
Queixas subjetivas de redução do bem-estar, sintomatologia depressiva e ansiosa, fadiga	- conflito nos papéis parentais	Risco acrescido de erros/acidentes
Queixas (ex., alterações no apetite) e risco acrescido de desenvolvimento de doenças no sistema gastrointestinal	- conflito nos papéis conjugais	Resultados contraditórios quanto ao absentismo
Risco acrescido de perturbações no sistema cardiovascular	- maior esforço na gestão/conciliação dos horários (escolares, laborais, etc.) dos membros da família	
Risco acrescido de perturbações na saúde reprodutiva nas mulheres (ex., perturbações no ciclo menstrual)	Vida social	
Provavelmente risco acrescido de desenvolvimento de doença oncológica (cancro da mama)	- maior esforço para participar em atividades coletivamente estruturadas	
	- provavelmente maior envolvimento em atividades de natureza solitária nos tempos livres e de lazer	
	- pode emergir um sentimento de "isolamento" resultante das dificuldades anteriores	

Figura 17. Síntese das possíveis perturbações associadas ao trabalho por turnos, especialmente quando envolve trabalho noturno (saúde e contexto organizacional) e/ou períodos temporais muito valorizados do ponto de vista social (vida familiar e social)

Fonte: Silva (2012)

Anexo 5: Pirâmide das necessidades de Maslow

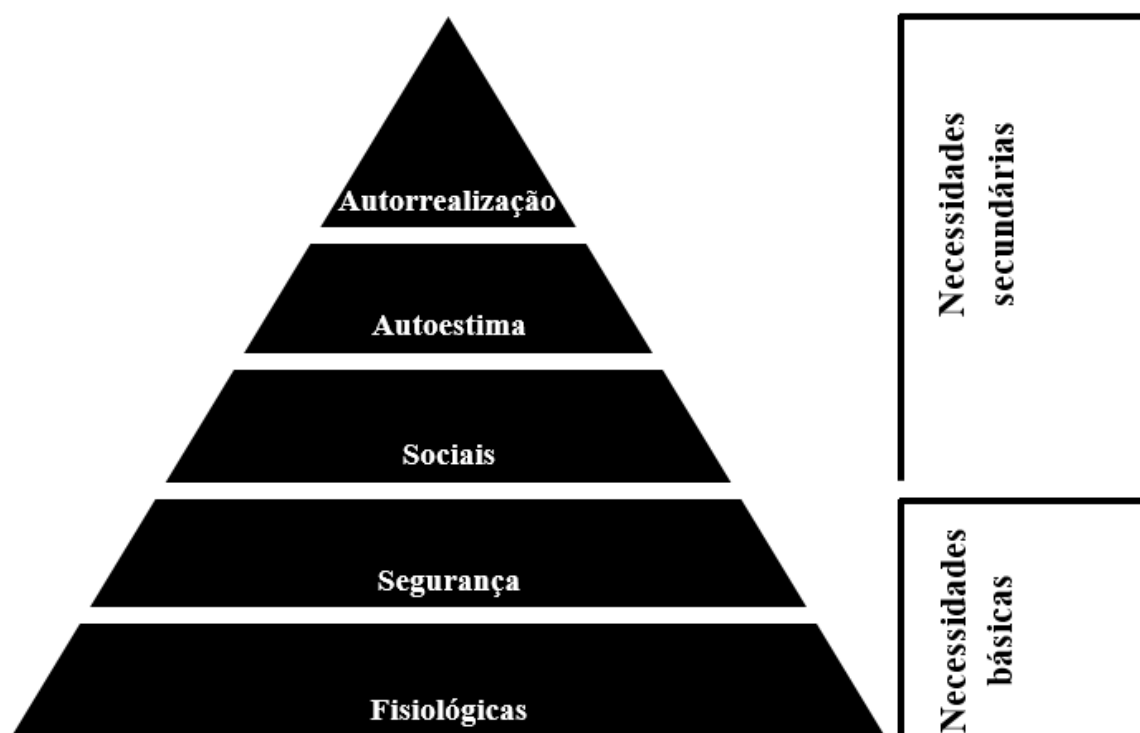


Figura 18. Pirâmide das necessidades de Maslow

Fonte: Adaptado de Chiavenato, 2003

Anexo 6: Atribuições da Polícia de Segurança Pública

Tabela 48. Atribuições da Polícia de Segurança Pública

Atribuições gerais
Garantir as condições de segurança que permitam o exercício dos direitos e liberdades e o respeito pelas garantias dos cidadãos, bem como o pleno funcionamento das instituições democráticas, no respeito pela legalidade e pelos princípios do Estado de direito;
Garantir a ordem e a tranquilidade públicas e a segurança e a proteção das pessoas e dos bens;
Prevenir a criminalidade em geral, em coordenação com as demais forças e serviços de segurança;
Prevenir a prática dos demais atos contrários à lei e aos regulamentos;
Desenvolver as ações de investigação criminal e contraordenacional que lhe sejam atribuídas por lei, delegadas pelas autoridades judiciárias ou solicitadas pelas autoridades administrativas;
Velar pelo cumprimento das leis e regulamentos relativos à viação terrestre e aos transportes rodoviários e promover e garantir a segurança rodoviária, designadamente através da fiscalização, do ordenamento e da disciplina do trânsito;
Garantir a execução dos atos administrativos emanados da autoridade competente que visem impedir o incumprimento da lei ou a sua violação continuada;
Participar no controlo da entrada e saída de pessoas e bens no território nacional;
Proteger, socorrer e auxiliar os cidadãos e defender e preservar os bens que se encontrem em situações de perigo, por causas provenientes da ação humana ou da natureza;
Manter a vigilância e a proteção de pontos sensíveis, nomeadamente infraestruturas rodoviárias, ferroviárias, aeroportuárias e portuárias, edifícios públicos e outras instalações críticas;
Garantir a segurança nos espetáculos, incluindo os desportivos, e noutras atividades de recreação e lazer, nos termos da lei;
Prevenir e detetar situações de tráfico e consumo de estupefacientes ou outras substâncias proibidas, através da vigilância e do patrulhamento das zonas referenciadas como locais de tráfico ou consumo;
Assegurar o cumprimento das disposições legais e regulamentares referentes à proteção do ambiente, bem como prevenir e investigar os respetivos ilícitos;

Participar, nos termos da lei e dos compromissos decorrentes de acordos, tratados e convenções internacionais, na execução da política externa, designadamente em operações internacionais de gestão civil de crises, de paz, e humanitárias, no âmbito policial, bem como em missões de cooperação policial internacional e no âmbito da União Europeia e na representação do País em organismos e instituições internacionais;

Contribuir para a formação e informação em matéria de segurança dos cidadãos;

Prosseguir as demais atribuições que lhe forem cometidas por lei.

Atribuições específicas

Licenciar, controlar e fiscalizar o fabrico, armazenamento, comercialização, uso e transporte de armas, munições e substâncias explosivas e equiparadas que não pertençam ou se destinem às Forças Armadas e demais forças e serviços de segurança, sem prejuízo das competências de fiscalização legalmente cometidas a outras entidades;

Licenciar, controlar e fiscalizar as atividades de segurança privada e respetiva formação, em cooperação com as demais forças e serviços de segurança e com a Inspeção-Geral da Administração Interna;

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;

Assegurar o ponto de contacto permanente para intercâmbio internacional de informações relativas aos fenómenos de violência associada ao desporto.

Anexo 7: Pessoal da segurança privada

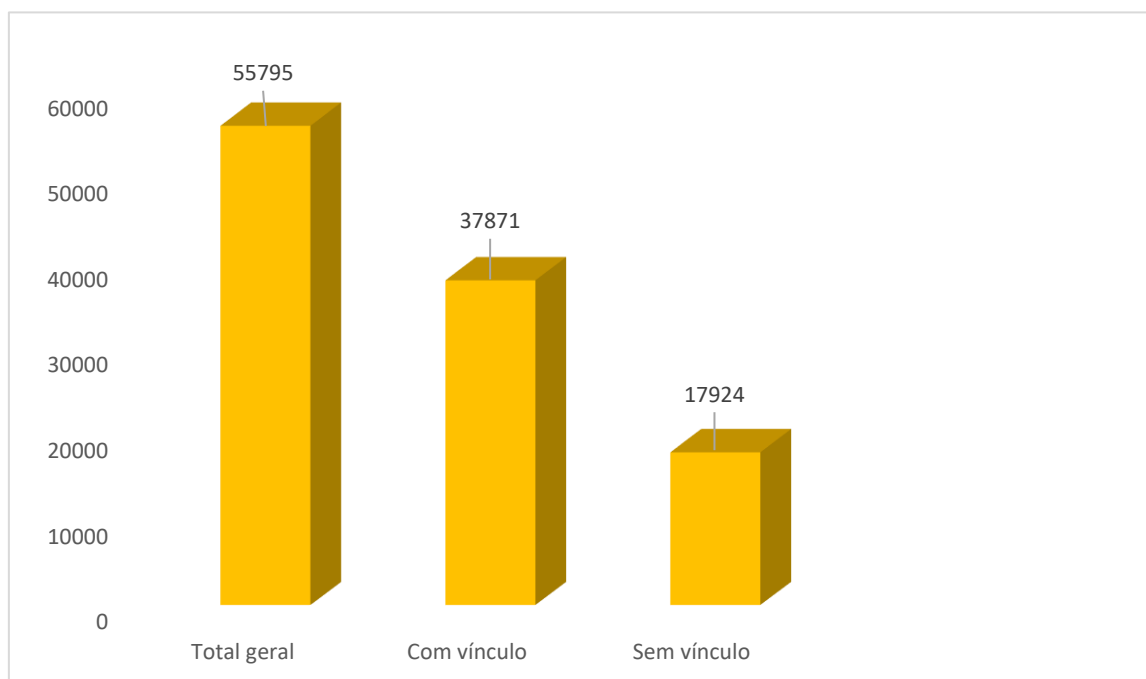


Figura 19. Pessoal da segurança privada, com e sem vínculo laboral

Fonte: Adaptado de Relatório Anual de Segurança Privada - 2017

Os serviços remunerados na Polícia de Segurança Pública: Um mal necessário ou um bem (in)dispensável?

Anexo 8: Serviços de segurança privada e de autoproteção

Tabela 49. Serviços de segurança privada e de autoproteção

A vigilância de imóveis e o controlo de entrada, presença e saída de pessoas, bem como a prevenção da entrada de armas, substâncias e artigos de uso e porte proibidos ou suscetíveis de provocar atos de violência no interior de edifícios ou outros locais, públicos ou privados, de acesso vedado ou condicionado ao público, ou ainda a vigilância de bens móveis em espaço delimitado fisicamente;

A proteção pessoal, sem prejuízo das competências exclusivas atribuídas às forças de segurança;

A monitorização de sinais de alarme através: i) da gestão de centrais de receção e monitorização de alarmes; ii) da prestação de serviços de monitorização em centrais de controlo; iii) da prestação de serviços de resposta a alarmes cuja realização não seja da competência das forças e serviços de segurança;

O transporte, a guarda, o tratamento e a distribuição de fundos e valores e demais objetos que pelo seu valor económico possam requerer proteção especial e tal seja requerido, sem prejuízo das atividades próprias das instituições financeiras reguladas por lei especial;

O rastreio, inspeção e filtragem de bagagens e cargas e o controlo de passageiros no acesso a zonas restritas de segurança nos portos e aeroportos, bem como a prevenção da entrada de armas, substâncias e artigos de uso e porte proibidos ou suscetíveis de provocar atos de violência nos aeroportos, nos portos e no interior de aeronaves e navios, sem prejuízo das competências exclusivas atribuídas às forças e serviços de segurança;

A elaboração de estudos e planos de segurança e de projetos de organização e montagem de serviços de segurança privada previstos na presente lei.

Fonte: Lei nº 34/2013, de 16 de maio

Anexo 9: Receita própria da PSP – dos serviços remunerados

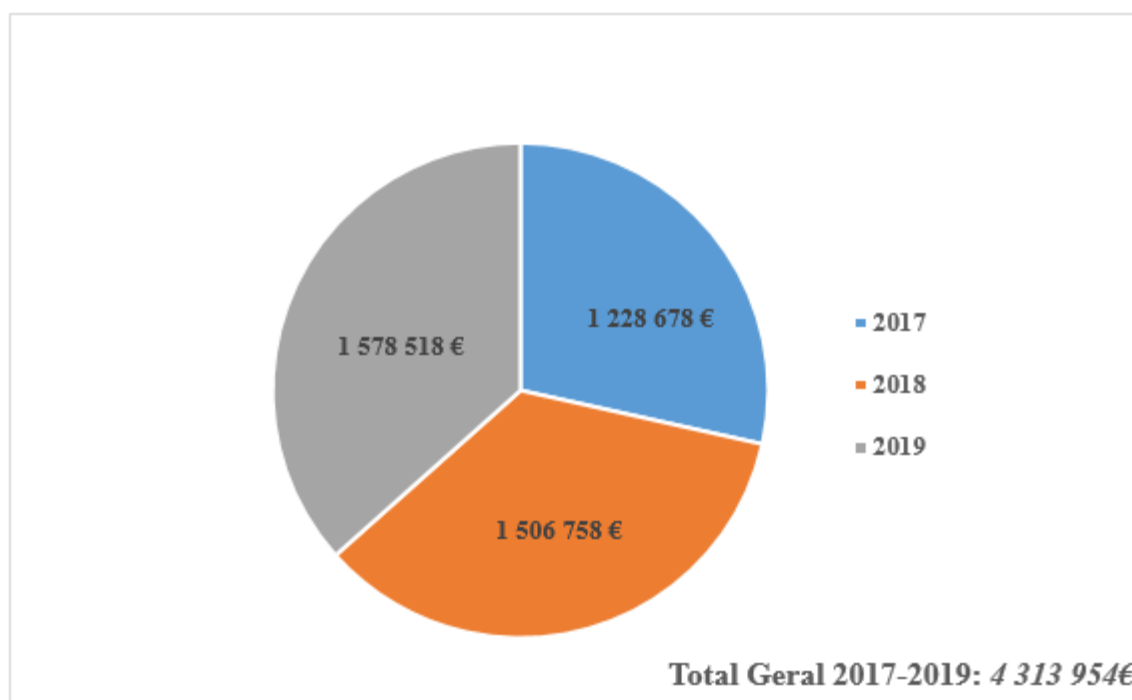


Figura 20. Receita própria da PSP com os serviços remunerados desde a aplicação de taxa por nomeação – 2017-2019

Fonte: Estudo económico e financeiro realizado pelo Gabinete de Planeamento e Controlo Logístico e Financeiro da PSP relativo aos custos dos bens e serviços prestados pela PSP a outras entidades

Os serviços remunerados na Polícia de Segurança Pública: Um mal necessário ou um bem (in)dispensável?

Anexo 10: Pedido de autorização para aplicação do questionário

Exmo. Senhor Diretor de Ensino

Assunto: Pedido de autorização para realização de questionário

Eu, **Cédric Oliveira da Costa**, Aspirante a Oficial de Polícia M/155904, do 32º Curso de Formação de Oficiais de Polícia, no âmbito da elaboração da dissertação de mestrado integrado em Ciências Policiais, subordinada ao tema “Os serviços remunerados na Polícia de Segurança Pública: Um mal necessário ou um bem (in)dispensável?”, sob orientação científica do Sr. Superintendente, Professor Doutor Luís Elias e da Sr.^a Prof.^a Doutora Lúcia G. Pais, vem mui respeitosamente solicitar a V.^a Ex.^a que se digne a efetuar um pedido de autorização para a aplicação de um questionário ao efetivo inscrito nas listas de serviços remunerados das Divisões Policiais Integradas do COMETLIS.

Atendendo à natureza do estudo, a realização do inquérito será uma mais-valia para a fundamentação das respostas ao problema de investigação e das conclusões da investigação.

O Aspirante Cédric Costa compromete-se a manter a confidencialidade dos dados recolhidos fora do âmbito da elaboração e discussão da dissertação, comprometendo-se ainda, a cumprir de forma ética as regras relativas à realização de investigação científica.

Pede deferimento,

Lisboa e ISCPSI, 23 de janeiro de 2020

Anexo 11: Estrutura das Divisões Policiais Integradas do COMETLIS

Divisões Policiais Integradas do COMETLIS

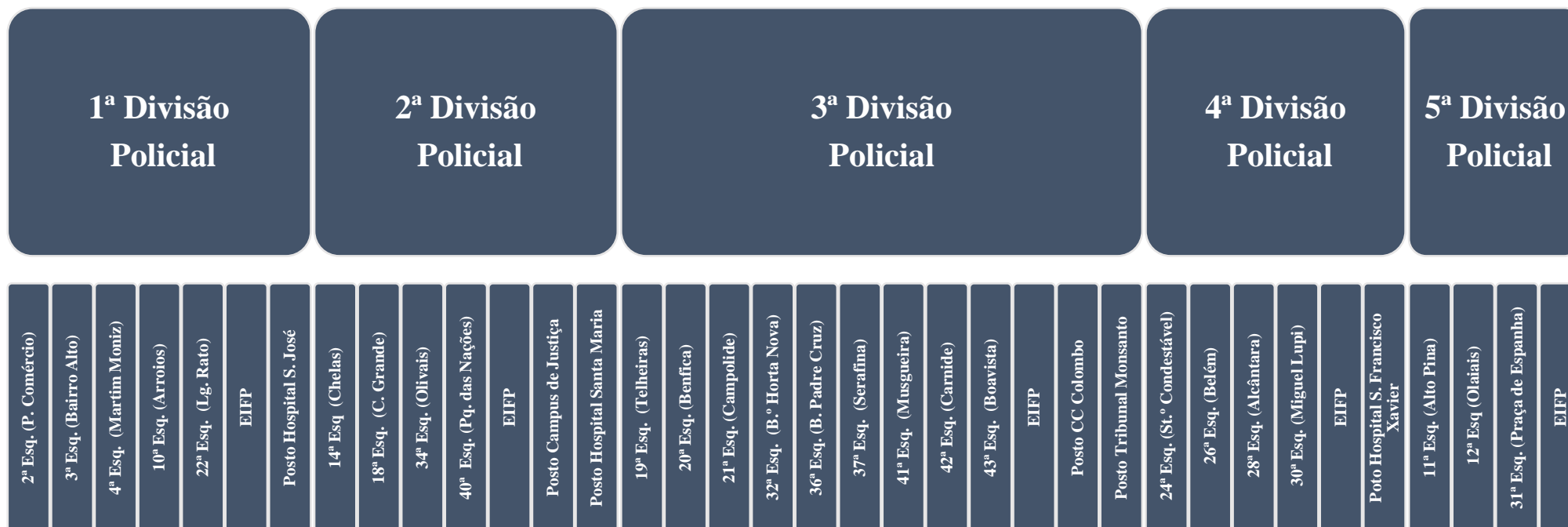


Figura 21. Estrutura das Divisões Policiais Integradas do COMETLIS

Fonte: Núcleo de Recursos Humanos do COMETLIS

Anexo 12: Autorização para aplicação do questionário

POLÍCIA SEGURANÇA PÚBLICA

INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E SEGURANÇA INTERNA
DIRECÇÃO DE ENSINO
SECRETARIA ESCOLAR



Exmo. Senhor
Diretor Nacional Adjunto/Unidade Orgânica de
Recursos Humanos
(Departamento de Formação)
DN/PSP Largo da Penha de França, N.1
1199-010 LISBOA

Sua Referência:
Sua Comunicação:
Nossa Referência: 34/SECDE/2020
Classificador: 080.01.10
Processo: SECDE201900001ASP
Data: 2020-01-28

Autenticado
31.07.2020
Abílio Pinto

Assunto: PEDIDO DE COLABORAÇÃO EM TRABALHO DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO INTEGRADO EM CIÊNCIAS POLICIAIS

1. O Curso de Mestrado Integrado em Ciências Policiais (CMICP), no 5.º ano - Estágio, compreende a elaboração de uma dissertação/trabalho de projeto que deverá, obrigatoriamente, incidir sobre um tema das áreas científicas de ciências policiais, ciências jurídicas e ciências sociais e humanas.
2. O Aspirante a Oficial de Polícia Cédric Oliveira da Costa irá realizar o seu estudo numa daquelas áreas científicas, subordinado ao tema "Os Serviços Remunerados na Polícia de Segurança Pública: Um mal necessário ou um bem (in)dispensável?", sob orientação científica do Superintendente Luís Elías e da Sr.ª Prof.ª Doutora Lúcia Pais.
3. Deste modo, solicita-se a V.ª Ex.ª autorização para a realização de um questionário ao efetivo inscrito nas escalas de remunerados das Divisões Integradas do COMETLIS, solicitando o contato com as mesmas, para disponibilização de listagem desses policiais.
4. A obtenção da informação, constituirá um capítulo da dissertação que sustente todo o trabalho de investigação realizado.
5. Mais se informa V.ª Ex.ª de que o Aspirante a Oficial de Polícia Cédric Costa se compromete a utilizar os resultados obtidos apenas no âmbito da dissertação em questão.

O Diretor


José Carlos Bastos Leitão
Superintendente



R. 1º de Maio, nº3 1349-040 Lisboa Tel.: 213613900 Fax: 213610535 www.iscpsi.pt |
iscpsi@psp.pt

147458
Página 1/1

Anexo 13: Efetivo policial da PSP por categoria hierárquica

Tabela 50. Efetivo policial da PSP por categoria hierárquica

	N	%
Polícias da carreira de Oficial	895	4,5
Polícias da carreira de Chefe	2238	11,1
Polícias da carreira de Agente	17044	84,8
Total	20087	100

Fonte: Balanço Social da PSP - 2018

Anexo 14: Efetivo da PSP por escalão etário

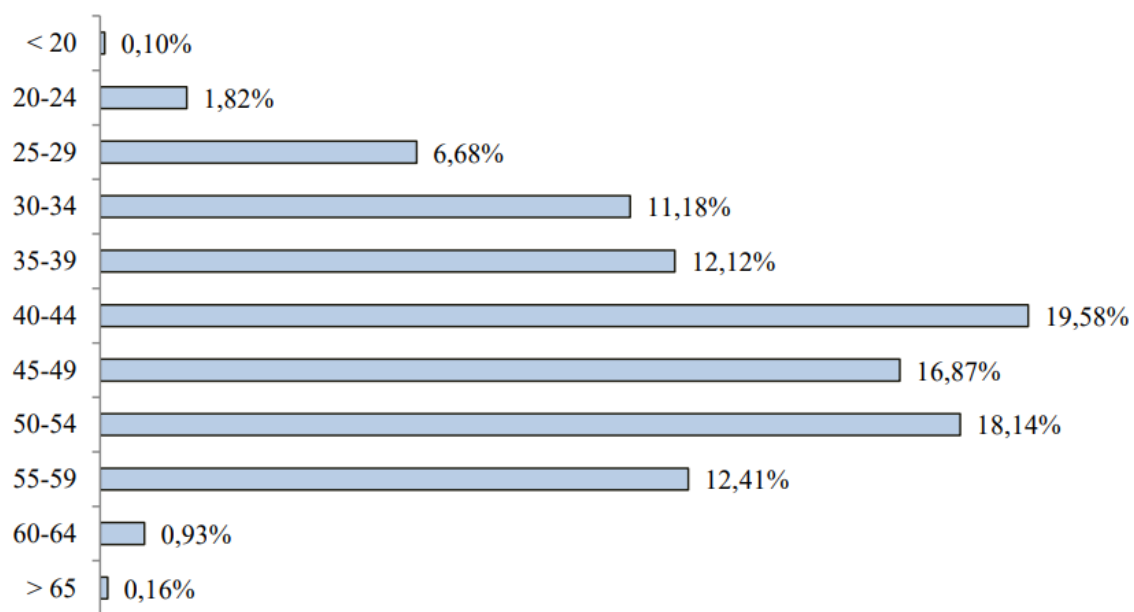


Figura 22. Efetivo da PSP por escalão etário

Fonte: Balanço Social da PSP - 2018

Anexo 15: Efetivo policial da PSP por estado civil

Tabela 51. Estado civil do efetivo policial da PSP

	Solteiro	Casado / União de facto	Divorciado / Separado de facto	Viúvo	N/D
Masc.	4594	14007	925	42	37
%	91,4%	94,4%	81,2%	72,4%	92,5%
Fem.	435	826	214	16	3
%	8,6%	5,6%	18,8%	27,6%	7,5%
Total	5029	14833	1139	58	40
%	23,8%	70,3%	5,4%	0,3%	0,2%

Fonte: Adaptado de Balanço Social da PSP - 2008

Anexo 16: Pedido de autorização para acesso a dados sobre receita própria da PSP

Exmo. Senhor Diretor de Ensino

Assunto: Pedido de autorização para realização de questionário

Eu, **Cédric Oliveira da Costa**, Aspirante a Oficial de Polícia M/155904, do 32º Curso de Formação de Oficiais de Polícia, no âmbito da elaboração da dissertação de mestrado integrado em Ciências Policiais, subordinada ao tema “Os serviços remunerados na Polícia de Segurança Pública: Um mal necessário ou um bem (in)dispensável?”, sob orientação científica do Sr. Superintendente, Professor Doutor Luís Elias e da Sr.^a Prof.^a Doutora Lúcia G. Pais, vem mui respeitosamente solicitar a V.^a Ex.^a que se digne a efetuar um pedido de autorização para acesso e disponibilização dos dados referentes a receita própria do valor cobrado por cada polícia nomeado para serviço remunerado, a título de pagamento dos custos administrativos e de organização das forças de segurança, previsto na Portaria nº 298/2016, de 11 de novembro, através do Gabinete de Planeamento e Controlo Logístico e Financeiro, da Direção Nacional da PSP.

A obtenção dessa informação será importante para sustentar parte de um subcapítulo da dissertação, tornando-se uma mais-valia para a fundamentação e conclusões da investigação.

O Aspirante Cédric Costa compromete-se a manter a confidencialidade dos dados recolhidos fora do âmbito da elaboração e discussão da dissertação, comprometendo-se ainda, a cumprir de forma ética as regras relativas à realização de investigação científica.

Pede deferimento,

Lisboa e ISCPSI, 17 de fevereiro de 2020

Anexo 17: Autorização para acesso a dados sobre receita própria da PSP

POLÍCIA SEGURANÇA PÚBLICA
INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E SEGURANÇA INTERNA
DIRECÇÃO DE ENSINO
SECRETARIA ESCOLAR



Exmo. Senhor
Diretor Nacional Adjunto/Unidade Orgânica de
Recursos Humanos
(Departamento de Formação)
DN/PSP Largo da Penha de França, N.1
1199-010 LISBOA

Sua Referência:
Sua Comunicação:
Nossa Referência: 69/SECDE/2020
Classificador: 080.01.10
Processo: SECDE201900001ASP
Data: 2020-02-24

Autorizado
28.02.2020

Abílio Pinto Vieira
Superintendente-Chefe

Assunto: PEDIDO DE COLABORAÇÃO EM TRABALHO DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO INTEGRADO EM CIÊNCIAS POLICIAIS

1. O Curso de Mestrado Integrado em Ciências Policiais (CMICP), no 5.º ano - Estágio, compreende a elaboração de uma dissertação/trabalho de projeto que deverá, obrigatoriamente, incidir sobre um tema das áreas científicas de ciências policiais, ciências jurídicas e ciências sociais e humanas.
2. O Aspirante a Oficial de Polícia Cédric Oliveira da Costa irá realizar o seu estudo numa daquelas áreas científicas, subordinado ao tema "Os Serviços Remunerados na Polícia de Segurança Pública: Um mal necessário ou um bem (in)dispensável?", sob orientação científica do Superintendente Luís Elias e da Sr.ª Prof.ª Doutora Lúcia Pais.
3. Deste modo, solicita-se a V.ª Ex.ª autorização para o acesso e a disponibilização dos dados referentes a receita própria do valor cobrado por cada elemento nomeado, a título de pagamento dos custos administrativos e de organização das forças de segurança, previsto na Portaria nº 298/2016 de 11 de novembro, através do Gabinete de Planeamento e Controlo Logístico e Financeiro, da Direção Nacional da PSP.
4. A obtenção da informação constituirá um capítulo da dissertação que sustente todo o trabalho de investigação realizado.
5. Mais se informa V.ª Ex.ª de que o Aspirante a Oficial de Polícia Cédric Costa se compromete a utilizar os resultados obtidos apenas no âmbito da dissertação em questão.

O Diretor
José Carlos Bastos Leitão
Superintendente

O Diretor de Ensino

Sérgio Ricardo Felgueiras
Superintendente



R. 1.º de Maio, nº3 1349-040 Lisboa Tel.: 213813900 Fax: 213810535 www.iscpsl.pt
icpsl@psp.pt

147458
Página 1/1

Anexo 18: Pedido de autorização para acesso a dados das Divisões em estudo

Exmo. Senhor Diretor de Ensino

Assunto: Pedido de autorização para realização de questionário

Eu, **Cédric Oliveira da Costa**, Aspirante a Oficial de Polícia M/155904, do 32º Curso de Formação de Oficiais de Polícia, no âmbito da elaboração da dissertação de mestrado integrado em Ciências Policiais, subordinada ao tema “Os serviços remunerados na Polícia de Segurança Pública: Um mal necessário ou um bem (in)dispensável?”, sob orientação científica do Sr. Superintendente, Professor Doutor Luís Elias e da Sr.^a Prof.^a Doutora Lúcia G. Pais, vem mui respeitosamente solicitar a V.^a Ex.^a que se digne a efetuar um pedido de autorização para o acesso e disponibilização dos seguintes dados referentes a cada uma das Divisões Policiais Integradas do COMETLIS:

- a média de serviços remunerados/mês;
- o total do efetivo;
- o total de polícias inscritos nas listas de serviços remunerados mas que pertençam a outras Divisões Policiais;
- quantas pessoas estão dedicadas ao processamento de serviços remunerados;
- determinações próprias de cada Divisão Policial sobre serviços remunerados.

A obtenção dessa informação será importante para a fundamentação das conclusões da nossa investigação.

O Aspirante Cédric Costa compromete-se a manter a confidencialidade dos dados recolhidos fora do âmbito da elaboração e discussão da dissertação, comprometendo-se ainda, a cumprir de forma ética as regras relativas à realização de investigação científica.

Pede deferimento,

Lisboa e ISCPSI, 2 de abril de 2020

Anexo 19: Autorização para acesso a dados das Divisões em estudo

POLÍCIA SEGURANÇA PÚBLICA

INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E SEGURANÇA INTERNA
DIRECÇÃO DE ENSINO
SECRETARIA ESCOLAR



Exmo. Senhor
Diretor Nacional Adjunto/Unidade Orgânica de
Recursos Humanos
(Departamento de Formação)
DN/PSP Largo da Penha de França, N.1
1199-010 LISBOA

Sua Referência:
Sua Comunicação:
Nossa Referência: 111/SECDE/2020
Classificador: 080.01.10
Processo: SECDE201900001ASP
Data: 2020-04-07

08 ABR. 2020

Diretor Nacional Adjunto
Operações e Segurança

Constantino José M. Azevedo Ramos
Superintendente-Chefe

Assunto: PEDIDO DE COLABORAÇÃO EM TRABALHO DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO INTEGRADO EM CIÊNCIAS POLICIAIS

1. O Curso de Mestrado Integrado em Ciências Policiais (CMICP), no 5.º ano - Estágio, compreende a elaboração de uma dissertação/trabalho de projeto que deverá, obrigatoriamente, incidir sobre um tema das áreas científicas de ciências policiais, ciências jurídicas e ciências sociais e humanas.
2. O Aspirante a Oficial de Polícia Cédric Oliveira da Costa irá realizar o seu estudo numa daquelas áreas científicas, subordinado ao tema "Os Serviços Remunerados na Polícia de Segurança Pública: Um mal necessário ou um bem (in)dispensável?", sob orientação científica do Superintendente Luís Elias e da Sr.ª Prof.ª Doutora Lúcia Pais.
3. Deste modo, solicita-se a V.ª Ex.ª autorização para o acesso e a disponibilização dos seguintes dados referentes a cada Divisão Policial Integrada do COMETLIS:
 - (1) a média de serviços remunerados/mês;
 - (2) o total do efetivo;
 - (3) o total de polícias inscritos nessas listas mas que pertençam a outras divisões;
 - (4) quantas pessoas estão dedicadas ao processamento dos serviços remunerados;
 - (5) determinações próprias de cada divisão sobre a temática em questão.
4. A obtenção da informação constituirá um capítulo da dissertação que sustente todo o trabalho de investigação realizado.
5. Mais se informa V.ª Ex.ª do que o Aspirante a Oficial de Polícia Cédric Costa se compromete a utilizar os resultados obtidos apenas no âmbito da dissertação em questão.

O Diretor

José Carlos Bastos Leitão
Superintendente

O Diretor de Ensino
Sérgio Ricardo Figueiras
Superintendente



R. 1.º de Maio, nº3 1349-040 Lisboa Tel.: 213613900 Fax: 213610535 www.iscpsi.pt | iscpsi@psp.pt

147458
Página 1/1