

Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna



Joaquim Filipe da Silva Coutinho

Aspirante a Oficial de Polícia

Dissertação de Mestrado em Ciências Policiais

XXXIV Curso de Formação de Oficiais de Polícia

**FORMAÇÃO EM TÉCNICAS DE CONDUÇÃO NAS
TÉCNICAS DE INTERVENÇÃO POLICIAL:
POLÍCIAS CAPACITADOS A CONDUZIR VIATURAS
POLICIAIS**

Orientadores:

Professor Doutor João Fernando de Sousa Mendes

Subintendente, Mestre Tiago Costa Torres Gonçalves

Lisboa, 13 de maio de 2022





Joaquim Filipe da Silva Coutinho

Aspirante a Oficial de Polícia

Dissertação de Mestrado Integrado em Ciências Policiais

XXXIV Curso de Formação de Oficiais de Polícia

**FORMAÇÃO EM TÉCNICAS DE CONDUÇÃO NAS
TÉCNICAS DE INTERVENÇÃO POLICIAL:
POLÍCIAS CAPACITADOS A CONDUZIR VIATURAS
POLICIAIS**

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 Professor Doutor João Fernando de Sousa Mendes e do Subintendente, Mestre Tiago Costa Torres Gonçalves.



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

Autor: Joaquim Filipe da Silva Coutinho

Título da obra: FORMAÇÃO EM TÉCNICAS DE CONDUÇÃO NAS
TÉCNICAS DE INTERVENÇÃO POLICIAL: POLÍCIAS
CAPACITADOS A CONDUZIR VIATURAS POLICIAIS

Orientadores: Professor Doutor João Fernando de Sousa Mendes e
Subintendente, Mestre Tiago Costa Torres Gonçalves

Local de edição: Lisboa

Data de edição: 13 de maio de 2022



EPÍGRAFE

“Somos o que repetidamente fazemos. A excelência, portanto, não é um efeito, mas um hábito”.

(Aristóteles in Durant, 1926, p. 74)

DEDICATÓRIA

*À minha avó Brizida,
que me criou e educou, fazendo de mim quem eu sou hoje.*

*À minha esposa Viviana e ao meu filhote Ollie,
que sempre foram presentes, apoiando-me incondicionalmente.*

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, obrigado avó. Foste tudo para mim, desde a minha segurança, como o meu sustento, o meu primeiro amor e, a minha companhia. Ser-te-ei sempre grato por me esperares e pela última refeição que te dei. Espero que de onde me estejas a ver, fiques feliz porque finalmente consegui!

À minha esposa que foi o meu suporte desde o 2.º ano de curso. Funcionando como um autêntico porto de abrigo, a quem eu recorria todas as tardes quando voltava para casa. O nosso casamento durante este curso, sem dúvida que veio dar muito entusiasmo à minha vida e em muito criar uma estabilidade emocional capaz de melhor aguentar esta longa travessia. Para além disso, veio trazer momentos, rotinas e, programas muito felizes. Quanto às nossas viagens, para sempre irão ficar.

Obrigado ao meu filhote Ollie, um Labrador chocolate, por todos os carinhos, roncos, babas e bocejares que recebi, sempre que estavas no meu colo enquanto eu estudava. A minha vida mudou desde então.

Ao meu pai, que vive esta concretização intensamente. E obrigado por todo acompanhamento ao longo da vida, principalmente quando me fizeste candidatar à Polícia.

À minha mãe, que mesmo à distância sempre reza por mim. Muito obrigado por acreditares tanto.

Aos “Moscãoteiros” pela vossa incrível, louca e tão sã amizade. Principalmente no 1.º ano de curso em regime de internato, vivemos momentos que irão ficar para a vida, com risos intermináveis, assim como a nossa amizade.

Ao Professor Doutor João Mendes, por prontamente se ter mostrado disponível e ter aceitado orientar esta dissertação. Por todo o apoio demonstrado ao longo deste percurso e por ter enriquecido a minha formação académica, o meu sentido obrigado.

Ao Subintendente Tiago Gonçalves, por prontamente ter aceitado este desafio. Por todo o acompanhamento e disponibilidade ao longo deste percurso, o meu sentido obrigado.

A todos vós, o meu humilde e sincero obrigado!

RESUMO

A Formação em Técnicas de Condução é uma área pouco estudada em Portugal. Porém, a condução é uma tarefa que acompanha os polícias diariamente e se não houver formação específica nesta área, o hábito pode consolidar práticas contrárias ao que uma formação nesta área comporta. O Curso de Formação em Técnicas de Condução atualmente em vigor na Polícia de Segurança Pública é relativamente recente, tendo tido a sua conceção no ano de 2021. Contudo, esta é uma formação ministrada por um ínfimo e reduzido número de formadores (12), os quais para estarem habilitados, precisam de em si congregar determinados atributos, bem como estarem colocados no Corpo de Segurança Pessoal da Unidade Especial de Polícia da Polícia de Segurança Pública. O objetivo deste estudo foi o de avaliar o grau de capacitação dos polícias em técnicas de condução e o grau de importância atribuído ao Curso de Formação em Técnicas de Condução na Polícia, voltado para a prática profissional. Procurou-se igualmente, apurar os benefícios da introdução da Formação em Técnicas de Condução num módulo das Técnicas de Intervenção Policial, no sentido de dinamizar a formação, fazendo-a chegar a todos os polícias. Para alcançar o objetivo aplicou-se um inquérito por questionário a 145 polícias a desempenharem funções no Comando Metropolitano de Lisboa (3.^a Divisão Policial, Divisão Policial de Loures e Divisão de Trânsito), onde apenas um polícia detém este tipo de formação, tendo-se aferido com o questionário que, cerca de metade da amostra considerou estar “Nada preparado” ou “Pouco preparado” quanto à capacitação em técnicas de condução. Apurou-se ainda que, 94,1% dos inquiridos “Concorda” ou “Concorda totalmente”, quanto à importância do Curso de Formação em Técnicas de Condução Policial. Destarte, conclui-se que o nível de preparação e de capacitação de um profissional está intimamente ligado com a formação que recebe por parte da organização à qual pertence, sendo que todo o profissional órfão nesta matéria, produzirá na certeza com menor qualidade. Face a esta conclusão, é apresentado horário com proposta de programa de integração como módulo, da Formação em Técnicas de Condução nas Técnicas de Intervenção Policial, seguindo o referencial já existente, apenas com ligeiros ajustes.

Palavras-chave: Formação; Polícia; Técnicas de Condução; Técnicas de Intervenção Policial.

ABSTRACT

Training in Driving Techniques is a little studied area in Portugal. However, driving is a task that police officers do on a daily basis, and if there is no specific training in this area, the habit may consolidate practices contrary to what training in this area entails. The Training Course in Driving Techniques currently in force in the Public Security Police Force is relatively recent, having been conceived in 2021. However, this training is delivered by a tiny and reduced number of trainers (12), who, in order to be qualified, need to have certain attributes, as well as being placed in the Personal Security Corps of the Special Police Unit of the Public Security Police. The objective of this study was to evaluate the degree of police officers' training in driving techniques and the degree of importance attributed to the Police Driving Techniques Training Course, aimed at professional practice. We also sought to ascertain the benefits of introducing Training in Driving Skills in a module of Police Intervention Techniques, in order to make the training more dynamic and reach all police officers. To achieve the objective, a questionnaire survey was applied to 145 police officers working in the Lisbon Metropolitan Command (3rd Police Division, Loures Police Division and Traffic Division), where only one police officer has this type of training. It was also found that 94.1% of the respondents "agree" or "totally agree" with the importance of the Police Driving Technique Training Course. Thus, we conclude that the level of preparation and training of a professional is closely linked to the training he/she receives from the organization to which belongs, and any professional who is orphaned in this regard will certainly produce lower quality products. In view of this conclusion, a timetable is presented with a proposal for an integration program as a module of the Training in Driving Techniques in Techniques of Police Intervention, following the existing reference framework, with only slight adjustments.

Keywords: Training; Police; Driving Techniques; Police Intervention Techniques.

ÍNDICE

EPÍGRAFE	i
DEDICATÓRIA	ii
AGRADECIMENTOS	iii
RESUMO	iv
ABSTRACT	v
LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS	ix
ÍNDICE DE TABELAS	xii
CAPÍTULO 1: INTRODUÇÃO	1
1.1. INTRODUÇÃO	1
1.2. ENQUADRAMENTO TEMÁTICO	2
1.3. JUSTIFICAÇÃO E RELEVÂNCIA DO TEMA.....	6
1.4. PROBLEMÁTICA DA INVESTIGAÇÃO	6
1.4.1. PERGUNTA DE PARTIDA.....	7
1.4.2. PERGUNTAS DERIVADAS	7
1.5. OBJETO E OBJETIVOS DA INVESTIGAÇÃO.....	7
1.6. HIPÓTESES DA INVESTIGAÇÃO	8
1.7. METODOLOGIA DA INVESTIGAÇÃO.....	9
1.8. SÍNTESE DOS CAPÍTULOS.....	10
CAPÍTULO 2: GESTÃO DA FORMAÇÃO E DE CONHECIMENTO	11
2.1. INTRODUÇÃO	11
2.2. GESTÃO DA FORMAÇÃO.....	12
2.2.1. FORMAÇÃO PROFISSIONAL INICIAL	15
2.2.2. FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA	16

2.3. GESTÃO DE CONHECIMENTO.....	18
2.3.1. AQUISIÇÃO DE COMPETÊNCIAS	20
2.3.2. PRÁTICAS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL	21
2.4. SÍNTESE CAPITULAR	24
CAPÍTULO 3: POLÍCIA: ÂMBITO GERAL E FORMATIVO.....	25
3.1. INTRODUÇÃO	25
3.2. CARATERIZAÇÃO DA ATIVIDADE POLICIAL	26
3.3. FORMAÇÃO NA PSP.....	29
3.3.1. DIREÇÃO NACIONAL DA POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA	31
3.3.2. ESTATUTO PROFISSIONAL DO PESSOAL COM FUNÇÕES POLICIAIS DA POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA	32
3.3.3. DIRETIVA DE BASE DA FORMAÇÃO.....	32
3.3.4. CURSO DE FORMAÇÃO DE FORMADORES EM TÉCNICAS DE INTERVENÇÃO POLICIAL	34
3.3.5. CURSO DE TÉCNICAS DE INTERVENÇÃO POLICIAL	34
3.3.6. CURSO DE FORMAÇÃO DE FORMADORES EM TÉCNICAS DE CONDUÇÃO	35
3.3.7. CURSO DE FORMAÇÃO EM TÉCNICAS DE CONDUÇÃO.....	36
3.4. SÍNTESE CAPITULAR	38
CAPÍTULO 4: TRABALHO DE CAMPO E RESULTADOS.....	39
4.1. METODOLOGIA DA INVESTIGAÇÃO.....	39
4.2. QUESTIONÁRIO	40
4.2.1. PROCEDIMENTOS DE RECOLHA DE DADOS.....	40
4.2.2. VALIDAÇÃO E PRÉ-TESTE DO QUESTIONÁRIO	40
4.2.3. TESTE ALFA DE CRONBACH	41
4.2.4. INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO	42
4.2.5. ANÁLISE DOS RESULTADOS	43
CAPÍTULO 5: CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	49
5.1. INTRODUÇÃO	49
5.2. VERIFICAÇÃO DAS HIPÓTESES.....	49

5.2.1. HIPÓTESE TEÓRICA	49
5.2.2. HIPÓTESES PRÁTICAS.....	49
5.3. CONFIRMAÇÃO DOS OBJETIVOS.....	50
5.4. RESPOSTA ÀS PERGUNTAS DERIVADAS DA PERGUNTA DE PARTIDA	51
5.5. RESPOSTA À PERGUNTA DE PARTIDA DA INVESTIGAÇÃO	51
5.6. PROPOSTA DE PROGRAMA PARA INTEGRAÇÃO COMO MÓDULO, DA FORMAÇÃO EM TÉCNICAS DE CONDUÇÃO NAS TÉCNICAS DE INTERVENÇÃO POLICIAL	52
5.7. CONCLUSÕES FINAIS.....	55
5.8. RECOMENDAÇÕES	57
5.9. LIMITAÇÕES DA INVESTIGAÇÃO	57
5.10. INVESTIGAÇÕES FUTURAS	58
BIBLIOGRAFIA	59
APÊNDICES	75
Apêndice A: Pedido de Autorização para realização de Questionário.....	76
Apêndice B: Guião do Questionário Aplicado.....	79
ANEXOS	84
Anexo A: Despacho Positivo a Ofício 42/SECDE/2022	85
Anexo B: Referencial do CTIP	87

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

α – Alfa de Cronbach

$\approx$ – Aproximadamente

σ – Desvio Padrão

$\bar{x}$ – Média

& – Substituto da conjunção aditiva "e"

Al. – Alínea

Art.º – Artigo

AV – Abordagem a Viaturas

CFFTC – Curso de Formação de Formadores em Técnicas de Condução

CFFTIP – Curso de Formação de Formadores em Técnicas de Intervenção Policial

CSP – Corpo de Segurança Pessoal

CTIP – Curso de Técnicas de Intervenção Policial

CTIPM – Curso de Técnicas de Intervenção Policial para Motociclistas

DBF – Diretiva de Base da Formação

DF – Departamento de Formação

DGV – Direção Geral de Viação

DNPSP – Direção Nacional da Polícia de Segurança Pública

DP – Divisão Policial

Ed. – Edição

EIR – Equipa de Intervenção Rápida

EPP – Escola Prática de Polícia

EPPFPSP – Estatuto Profissional do Pessoal com Funções Policiais da Polícia de Segurança Pública

EPRI – Equipas de Prevenção e Reação Imediata

Et al. – E outros (para pessoas)

FTC – Formação em Técnicas de Condução

FTIP – Formação em Técnicas de Intervenção Policial

GNR – Guarda Nacional Republicana

GOE – Grupo de Operações Especiais

H₀ – Hipótese Nula

HP – Hipótese Prática

HT – Hipótese Teórica

In – Indica a origem da citação no texto

ISCPSI – Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna

MIR – Módulo de Intervenção Rápida

MT – Movimento Tático

N.º – Número

NEP – Norma de Execução Permanente

P-value – Medida de quanta evidência se possui contra a hipótese nula

PD – Pergunta Derivada

PSP – Polícia de Segurança Pública

R – Coeficiente de correlação de Pearson

RCFFTC – Regulamento do Curso de Formação de Formadores em Técnicas de Condução

RCFFCTIP – Regulamento do Curso de Formação de Formadores em Técnicas de Intervenção Policial

RCFTC – Regulamento do Curso de Formação em Técnicas de Condução

RCTIP – Regulamento do Curso de Técnicas de Intervenção Policial

RDPSP – Regulamento Disciplinar de Polícia de Segurança Pública

SO – Subunidade Operacional

SPSS – Statistical Package for the Social Sciences

TIP – Técnicas de Intervenção Policial

TP – Tiro Policial

UEP – Unidade Especial de Polícia

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1. Coeficiente do Alfa de Cronbach (α).	41
Tabela 2. Valores do Coeficiente Alfa de Cronbach (α).	41
Tabela 3. Frequência das variáveis socioprofissionais.	43
Tabela 4. Frequência do grau de capacitação em técnicas de condução dos polícias.....	44
Tabela 5. Frequência do grau de importância atribuído ao CFTC, para a prática profissional.	46
Tabela 6. Coeficiente de correlação entre o grau de capacitação em técnicas de condução dos polícias, a faixa etária, os anos de serviço e os anos de carta de condução.	47
Tabela 7. Coeficiente de correlação entre o grau de importância atribuído ao CFTC, para a prática profissional dos polícias, a faixa etária, os anos de serviço, e os anos de carta de condução.	47
Tabela 8. Horário da Proposta de Programa para integração como módulo, da FTC nas TIP.	52

CAPÍTULO 1: INTRODUÇÃO

1.1. INTRODUÇÃO

A época atual é revestida por uma dinâmica socioeconómica inevitavelmente conectada com os lucros interligados à globalização de mercados, os quais, através de inúmeras contingências vão variavelmente afetando e monitorizando o funcionamento e a eficácia das organizações, demandando atempadas mudanças nos próprios subsistemas caso queiram assistir ao seu crescimento organizacional ou até mesmo a sua continuidade (Caetano, 1999). Remetendo para a ótica da segurança, “a qualidade de qualquer democracia é tributária da qualidade da sua Polícia” (Silva *in* Elias, 2018, p. 58), pelo que, “face à atual complexidade dos problemas sociais, é cada vez maior a necessidade de especialização” (Oliveira, 2006, p. 125).

Nesta linha de pensamento, a Polícia de Segurança Pública (PSP), para fazer face às demandas da sociedade em que se encontra inserida, para sobreviver enquanto instituição neste tecido social, mas mais que isso, para dignificar um país e para se dignificar juntamente com este, sendo uma das mais antigas instituições a nível nacional, tem que manter os seus padrões de intervenção elevados e na vanguarda da atualização. É notório, olhando uma linha cronológica de 50 anos, que a PSP tem seguido um trajeto norteado pela modernização, um caminho sempre bem cimentado pela defesa da legalidade democrática, primando sempre as suas atuações pelos mais importantes valores constitucionais, como a dignidade da pessoa humana, a qual nunca é posta em causa ou até mesmo esquecida em cada intervenção. Exalte-se ainda a melhor das competências a uma polícia carregada de elevada grandeza e dignificação aos direitos liberdades e garantias de cada cidadão.

Esta dissertação exalta a questão da instituição PSP qualificar todos os seus profissionais e de sempre os manter com elevados níveis de capacitação técnica, gestão de conhecimento, gestão de competências, gestão emocional e perfeitamente motivados. Com isto, todos os polícias pela inerência do que significa ser-se polícia, bem como do que se

define por condição policial, carecem, entre outras áreas, de capacitação técnica na área da condução.

Embora esta formação exista, denominando-se Curso de Formação em Técnicas de Condução (CFTC), em termos relativos, são poucos os polícias que a têm. Assim, esta dissertação procura alocar o CFTC num plano de formação mais global, integrado, exequível e capaz de chegar a todos os polícias.

Destarte, apresentamos a hipótese desta formação ser enquadrada enquanto módulo, no Curso de Técnicas de Intervenção Policial (CTIP), para que um maior número de formadores, territorialmente mais próximos do efetivo policial, possam formar, aconselhar e diluir dúvidas até no momento que a dúvida apareça. Procura-se desta forma, facilitar todo o processo formativo, tornando-o proveitoso.

1.2. ENQUADRAMENTO TEMÁTICO

Na ótica de Machado (2006), “a inteligência, a qualificação profissional e a permanente atualização de conhecimento têm uma importância vital para os trabalhadores e para o desenvolvimento das empresas” (p. 14).

A formação revela “um sentido indissociável do mundo laboral, através do qual as pessoas desenvolvem as suas capacidades, conhecimentos e atitudes” (Fernandes, 2020, p. 7). Como tal, configura-se “vital para o sucesso de quaisquer outros desafios que se coloquem a uma organização” (Poiares, 2013, p. 167). E aos polícias capacitá-los-á para que na diversidade das suas solicitações e intervenções consigam, com mais qualificações e melhor treinados, corresponder ao que lhes é apresentado com eficiência e eficácia (McC Campbell, 1987), uma vez que “têm de decidir, muitas vezes, no momento, em frações de segundo, perante situações de elevada perigosidade e complexidade” (Elias, 2018, p. 61).

Deste modo, no âmbito da dissertação final do Curso de Mestrado Integrado em Ciências Policiais, pretendemos demonstrar através do objeto de estudo, a importância da formação na atividade policial, nomeadamente na área da condução. E a partir de então, projetar um positivo modelo de trabalho que possibilite a materialização de uma formação que enquadre Técnicas de Condução para todo o efetivo policial.

Com este estudo pretendemos que esta formação, a qual é ministrada pelos técnicos de condução da Subunidade Operacional (SO) do Corpo de Segurança Pessoal (CSP) da Unidade Especial de Polícia (UEP) da PSP, possa ser devidamente adaptada e incluída num módulo formativo específico a ser enquadrado no CTIP, para que a partir de então, esteja traçado um caminho para fazer chegar esta doutrina aos polícias, numa proporção desejada. Visa-se ainda que seja cíclica, para que os conhecimentos obtidos não sejam esquecidos e estejam sempre aptos a poderem ser usados.

É também da preocupação deste estudo a absorção de novos conhecimentos, já que cada vez mais o mundo encontra-se em constante evolução e a Polícia enquanto mão do Estado na prossecução do interesse público visando o cumprimento da lei, não pode alhear-se de uma modernidade líquida como a que partilhamos hodiernamente. E a partir desta premissa, pretendemos perceber que benefícios existem para os polícias e para a própria Polícia, com a ministração desta capacitação nestes moldes argumentados ao longo desta dissertação.

Assim, o título que se propõe para a presente investigação é:

**Formação em Técnicas de Condução nas Técnicas de Intervenção Policial:
Polícias capacitados a conduzir viaturas policiais.**

A atividade de polícia “corresponde a uma função administrativa do Estado” (Valente, 2008, p. 6), cuja atuação ocorre em ambiente instável e complexo, tendo o risco como caraterizador das missões cometidas à PSP (alínea (al.) c), n.º 2., artigo (art.º) 4.º do Decreto-Lei n.º 243/2015, de 19 de outubro), pelas quais os polícias se comprometem a “dar a própria vida se preciso for”(Compromisso de Honra da PSP *in* Plano de Atividades da PSP, 2017), uma vez que é real e “subsistirá de modo permanentemente a possibilidade real de perdas” (Fernandes, 2018, p. 50).

Perante tal complexidade de cenários e com um caminho para o futuro bem delineado, a “transformação alucinante das sociedades modernas faz com que a atividade policial seja, comparativamente com outras similares, das mais stressantes, existindo indicadores comprovativos de que os polícias apresentam elevadas taxas de problemas de saúde física e mental” (Hoffman & Collingwood, 1995, pp. 76-77).

Por isso, a formação torna-se o elemento fulcral deste trabalho para fazer face às solicitações, visto que de acordo com Poiares (2013), a formação é entendida como “um dos pilares da mudança mais importantes: formação académica, mas sobretudo formação especializada e pós-inicial” (p. 167). No seu seguimento, “uma formação contínua e adequada não só capacita os trabalhadores para uma execução especializada das suas funções, como contribui com uma imagem de qualidade para a instituição, incrementando, desta forma, o estímulo do nível de confiança na empresa” (Santos, 2019, p. 16).

A literatura demonstra que a formação é o caminho, visto que cumpre “o duplo objetivo de contribuir para o desenvolvimento pessoal e profissional dos indivíduos e, para a melhoria do desempenho organizacional” (Velada, 2007, p. 12).

Relativamente à temática da condução de viaturas, através do Decreto-Lei n.º 46203/1965, de 26 de fevereiro, iniciou-se a formação de condução de viaturas automóveis e motociclos na Guarda Nacional Republicana (GNR). Já o Decreto-Lei n.º 293/70, de 26 de junho, alude a que à PSP se implementasse formação em condução, idêntica à que já vigorava na GNR. O disposto nos art.º 1.º, 2.º, 3.º e 4.º do Decreto-Lei n.º 207/88, de 16 de junho, veio determinar que tanto a GNR como a PSP ministrassem instrução de condução de velocípedes com motor auxiliar e de ciclomotores segundo as necessidades e conveniência de serviço. A instrução culminava num exame final, licenciando os aprovados à referida habilitação de condução. Também nos artigos 1.º e 2.º n.º 1., 2. e 3. do Decreto-Lei n.º 76/91, de 16 de fevereiro, esclarecia a existência de instrução na PSP para condução de veículos, que através de um exame de condução final, certificava e habilitava os condutores aprovados a conduzir veículos policiais, após estes requerem a carta de condução à agora extinta, Direção Geral de Viação (DGV), conforme art.º 3.º do mesmo diploma. E ainda, o Decreto-Lei n.º 21/1995, de 07 de fevereiro, vem regular a instrução de condução, a realização de exames, a emissão de certificados de condução, pela GNR e prevê as situações em que esses mesmos certificados caducam.

Como observamos, desde 1965 na GNR e 1970 na PSP a instrução da condução de veículos policiais encontrava-se regulada por Decreto-Lei, sendo um requisito obrigatório para o desempenho de determinadas funções, tal como motorista de carro patrulha.

Num passado mais recente e de forma a introduzir a atualidade, deslocamo-nos ao ano de 2017, por forma a compreender o que nesta área foi feito em prol de Formação em

Técnicas de Condução (FTC) para os polícias. Segundo Relatório de FTC e sem um corpo de formadores averbado à data, a PSP formou nesta área nesse ano, 43 polícias. No ano seguinte (2018), de acordo com relatório para este período, formou 72 polícias. No ano de 2019, conforme relatório idêntico, formou 43 polícias e em 2020 formou 5 polícias. Todavia, acrescenta-se que relativamente ao universo de estudo desta dissertação, o qual comportou o Comando Metropolitano de Lisboa (COMETLIS), nomeadamente a 3.^a Divisão Policial (DP), a DP de Loures e a Divisão de Trânsito, sendo a primeira uma DP Integrada, a segunda uma DP Destacada e a terceira uma DP de Competência Específica.

Atualmente existe apenas um polícia colocado no COMETLIS com FTC, o qual, encontra-se colocado e exerce funções no Núcleo de Logística.

O CFTC para polícias foi alvo de reestruturação em 2021 e, consequentemente, o Curso de Formação de Formadores em Técnicas de Condução (CFFTC). Foi objetivo primordial deste último, conforme Relatórios de CFFTC para os anos de 2021 e 2022, “capacitar e especializar formadores da [Subunidade Operacional do Corpo de Segurança Pessoal] SO/CSP com conhecimentos e competências técnicas e pedagógicas para ministrar formação em técnicas de condução ao dispositivo policial” (p. 1). Ora estas foram formações direcionadas para formadores. Revela-se que no passado, a formação era ministrada por alguns destes formadores, contudo sem reconhecimento oficial.

Após reestruturação, foram realizados dois CFFTC passou então a ter 12 formadores, todos técnicos do CSP e sediados em Lisboa, 6 formados em 2021 e 6 formados em 2022 (uns formaram-se aos outros), tornando-se, em termos teóricos, os responsáveis pela FTC de cerca de 20.000 polícias dispersos pelo continente e ilhas, consubstanciando-se, como é óbvio, que esta formação não chega a todos os polícias. Recorde-se que a soma do número total de elementos formados desde 2017 é de 175 polícias, sendo que apenas 12 deles são os formadores.

Assim, procuramos mostrar a pertinência deste estudo com este tema, para que esta formação possa estar enquadrada no Curso de Formação de Formadores em Técnicas de Intervenção Policial (CFFTIP) e consequentemente num módulo formativo específico do CTIP, por forma a que tenha como resultados mais formadores nesta área, culminando num mais fácil acesso desta formação a todo o efetivo.

À semelhança do seguido pela PSP em algumas áreas de formação, este é um trajeto formativo também seguido pelas principais congéneres estrangeiras, que veem na sua especificidade uma importância fulcral para o serviço policial. Já que a formação em condução se consubstancia como uma área que em si congrega saberes capazes de dotar os polícias de uma maior diversidade de conhecimentos específicos da condução, bem como a percepção de melhor preparo que pode fazer sentir, eliminando-se ainda erros e vícios que advém de anos a conduzir de forma errada. A aquisição de tais competências pode atuar como uma mais valia na diversidade da atuação policial, trazendo outro suporte aos polícias e à própria instituição, por isso urge uma formação para todos e que seja cíclica.

1.3. JUSTIFICAÇÃO E RELEVÂNCIA DO TEMA

Salientamos neste ponto a importância do estudo que pretendemos desenvolver para as Ciências Policiais. É importante perceber se estamos no caminho certo para se encontrar, de acordo com a lógica de Sousa (2012), a harmonia e o equilíbrio de se lecionar o que é necessário que se saiba.

Nesse sentido consideramos que seria pertinente integrar um módulo de Técnicas de Condução no CTIP, para que a Polícia alargue o número de profissionais formados nesta matéria. Um programa formativo na área da condução, baseia-se na premissa de prontidão constante na sua área de atuação, a qual merece ser tida como muito relevante, já que confere elevados níveis de capacitação, conhecimento e experiência. Contudo, carece de dedicação, tempo, espaço e recursos humanos e materiais para a sua execução.

1.4. PROBLEMÁTICA DA INVESTIGAÇÃO

A “investigação envolve sempre um problema” (Coutinho, 2011, p. 45) e procura partindo da identificação desse mesmo problema ou lacuna, gerar conhecimento ou novas formas de atingir esse conhecimento, “sendo posteriormente encontrada a hipótese conceptual baseada em conceitos e paradigmas atuais” (Sarmiento, 2013, p. 3). Torna-se, assim, essencial a escolha do “tema que se pretende investigar, atendendo a vários parâmetros, tais como gostar do tema e ter capacidade para obter e tratar dados” (Sarmiento, 2013, p. 6).

1.4.1. PERGUNTA DE PARTIDA

Após esta fase inicial de pesquisa e recolha exploratória da informação existente, torna-se necessário definir a pergunta de partida, como afirmam Quivy e Campenhoudt (2008), de forma a que possa exprimir o mais exatamente possível, o que o investigador procura descobrir, esclarecer e compreender melhor, ou seja, o fio condutor que deve conduzir toda a investigação. Posto isto, na presente dissertação propomos a seguinte pergunta de partida:

Quais os benefícios para a PSP com a implementação da Formação em Técnicas de Condução como um módulo no Curso das Técnicas de Intervenção Policial?

1.4.2. PERGUNTAS DERIVADAS

Uma vez formulada a questão de partida, é necessário delimitar as variáveis da investigação em curso, bem como as linhas de orientação centrais da investigação científica, de modo a melhor responder à questão central. Assim sendo, as perguntas derivadas (PD) serão as seguintes:

PD 1: O que percebem os polícias quanto à importância da Formação em Técnicas de Condução, enquanto condutores de veículos policiais?

PD 2: A PSP ficará mais bem preparada com todos os polícias com Formação em Técnicas de Condução?

PD 3: A implementação desta formação nas Técnicas de Intervenção Policial, dotará a PSP de maior capacidade para prover formação a mais polícias?

1.5. OBJETO E OBJETIVOS DA INVESTIGAÇÃO

Sendo que os objetivos de uma investigação científica “originam uma lista de conhecimentos e competências a adquirir” (Sarmiento, 2013, p.13), importa dar resposta à pergunta de partida e às perguntas derivadas. Estas são os fios condutores que ajudarão o investigador a direcionar e orientar o seu estudo, pelo que, no nosso caso pretende-se atingir o seguinte objetivo geral:

Compreender se um programa de FTC inserido nas Técnicas de Intervenção Policial (TIP) poderá contribuir para uma reunião de saberes difundidos pelos polícias, sabendo-se que conhecimento após adquirido e revisitado ciclicamente em contexto de formação, tornar-se-á mais eficaz (Christie, 2001), uma vez que o treino com práticas formativas revisitadas podem automatizar-se (Schendel & Hagman, 1982), apresentando-se como uma rápida e técnica resposta ao problema que possa surgir.

No tocante a objetivos específicos pretende-se:

1. Avaliar o grau de capacitação dos polícias em técnicas de condução;
2. Avaliar o grau de importância atribuído ao Curso de Formação em Técnicas de Condução na Polícia, voltado para a prática profissional.

1.6. HIPÓTESES DA INVESTIGAÇÃO

As hipóteses de estudo “são proposições conjecturais ou suposições que constituem respostas possíveis às questões de investigação” (Sarmiento, 2013, p. 13). Neste sentido, após análise e revisão de literatura, propomos as seguintes hipóteses de investigação:

HIPÓTESE TEÓRICA (HT):

HT – Com a implementação do Curso de Formação em Técnicas de Condução num módulo formativo do Curso de Técnicas de Intervenção Policial, mais polícias terão a oportunidade de se formar nesta área. Esta formação quando revisitada ciclicamente, dotará de conhecimento e capacitação os polícias, preparando-os melhor para o exercício da condução.

HIPÓTESES PRÁTICAS (HP):

HP1 - O grau de capacitação em técnicas de condução dos polícias, é inferior à média esperada;

HP2 - Existe uma correlação entre o grau de capacitação em técnicas de condução dos polícias e, a idade, tempo de carta e anos de serviço;

HP3 - O grau de importância atribuído ao CFTC na Polícia, para a prática profissional dos policiais, é superior à média esperada;

HP4 - Existe uma correlação entre o grau de importância atribuído ao CFTC na Polícia, para a prática profissional dos polícias e, a idade, tempo de carta e anos de serviço.

1.7. METODOLOGIA DA INVESTIGAÇÃO

A palavra método significa caminho para chegar a um fim. Assim, o método científico é composto por um “conjunto de regras básicas que visam obter novo conhecimento científico” (Sarmiento, 2013, p. 4). Perante a temática descrita anteriormente para recolha da informação, adotaremos o método quantitativo com implementação de questionário.

No que concerne à realização deste trabalho, prevê-se numa primeira fase um enquadramento geral atinente ao tema, através de recolha e pesquisa de referências bibliográficas, “para conhecer o estado-da-arte sobre a investigação” (Sarmiento, 2013, p. 13). Esta fase é descrita como a “rutura” e consiste no “primeiro ato constitutivo do procedimento científico” (Quivy & Campenhoudt, 2008, p. 26). Iremos abordar conceitos intimamente conectados com a investigação, tal como formação. Abordaremos as formações implementadas na PSP, bem como a forma como estas se encontram enquadradas e analisaremos como o indivíduo devidamente formado é capaz de fazer toda uma gestão de um conjunto de saberes, dotando-o de capacidades que o transportam rumo aos seus objetivos pessoais e profissionais, ultrapassando os problemas que vão surgindo, através de um ciclo de inteligência criado pelos conhecimentos obtidos, trazendo à superfície a sua própria gestão das competências.

Numa segunda fase aplicamos o método quantitativo, através do emprego de inquéritos por questionário, os quais serão usados segundo Bell (1993), para extração de modelos de análise e posteriores comparações. A abordagem quantitativa aplicou-se a polícias que desempenhem funções no COMETLIS, tanto a quem lhes tenha sido ministrada FTC, como a polícias a quem não lhes tenha sido ministrada esta formação. Do COMETLIS serão visadas a 3.^a DP, DP de Loures e a DP de Trânsito, sendo a primeira uma DP Integrada, a segunda uma DP Destacada e a terceira uma DP de Competência Específica.

O resultado permitirá obter percepções, sensações e aferir da (in)existência de conhecimentos, concordância ou discordância acerca das hipóteses e caminhos da temática.

Assim, nada melhor que um olhar vindo de dentro, de quem diariamente está no terreno e desempenha este tipo de funções nos mais variados cenários e que estas opiniões sirvam para ajudar a traçar a modernização e a estável consolidação de conhecimentos na instituição.

Exalta-se que tal seleção realizada nos termos da lógica anteriormente elencada, surge com o compromisso de dissipar qualquer tipo de enviesamento, cujo tratamento das respostas obtidas por parte dos inqueridos, será feito com recurso a ferramentas de cálculo estatístico, nomeadamente *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS).

1.8. SÍNTESE DOS CAPÍTULOS

A presente dissertação compreende na sua totalidade cinco capítulos e organiza-se ao longo de duas partes, referindo-se a uma parte teórica e a outra parte prática.

No concernente à parte teórica é tratada nos três primeiros capítulos. Começando no primeiro capítulo pela introdução, enquadramento e justificação da temática, levantando as questões rumo ao objetivo da investigação e definir hipóteses. O segundo capítulo contempla a formação e toda a gestão envolvente ao tema. Trata ainda, da gestão de conhecimento, a qual aqui evidenciamos complementada pela aquisição de conhecimentos adquiridos e práticas de formação, o que faz com que o saber teórico e o saber prático façam o indivíduo superar obstáculos. O terceiro capítulo exalta a revisão da literatura, de onde emergem conceitos como Polícia e condição policial, bem como de que forma é teorizada e materializada a formação direcionada para o âmbito policial. No quarto capítulo começa a parte prática, onde menciona o trabalho de campo, fazendo da formação em condução o objeto de estudo e, apresentando-se resultados através da metodologia utilizada. O quinto e último capítulo expõe as conclusões, desvendando as respostas às perguntas de investigação. Num momento final é ainda proposta uma matriz horária ao CTIP com a FTC incluída, por forma a que se materialize o objetivo final de formação a todo o efetivo policial nesta área. Haverá ainda espaço para que se exponham as limitações de investigação, reflexões finais e recomendações para futuras investigações.

CAPÍTULO 2:

GESTÃO DA FORMAÇÃO E DE CONHECIMENTO

2.1. INTRODUÇÃO

O mundo hodierno compele as instituições a uma constante e cada vez maior e rigorosa gestão dos seus recursos. E como tal, para Bilhim (2009), obrigatoriamente há que se falar do ser humano, já que o autor reconhece-o como o recurso mais valioso de todos.

A modernização veio trazer às sociedades diversas mudanças e a educação de adultos é presente e tida como um veículo essencial ao objetivo geral de se proporcionar uma construção de uma sociedade justa, onde a democracia, a cidadania e a igualdade caminham de mãos dadas (Estevão, 2001), rumo ao final objetivo de uma sociedade educativa.

Assim, “a formação aparece como o instrumento, por excelência, facilitador do processo de mudança, contribuindo de forma determinante para o desenvolvimento de novas competências organizacionais, definidas como o novo paradigma” (Gouveia et al, 2007, p. 11).

Porém, para que uma formação se execute da forma mais conveniente, há necessidade que se coadune com o processo de gestão. A gestão denomina-se pelo “conjunto de atividades realizadas de determinado modo, ou processo, preferencialmente ótimo, por um indivíduo ou conjunto de indivíduos com o fim de atingir certos objetivos ou obter determinados resultados” (Rolo, 2008, p. 74). Para Borges (2013), é um processo que visa alcançar objetivos com eficácia e eficiência.

O termo conhecimento bem como a sua gestão, também aqui é adicionado, já que de acordo com Peter Drucker, que em 1960 usou pela primeira vez o termo “trabalhador do conhecimento” (Mendes, 2009, p. 42), veio clarear a importância do fator intelectual dos colaboradores de uma organização e no peso que este fator tem na busca de “objetivos nítidos, simples e comuns que se traduzem em ações específicas, segundo uma estrutura em que todos assumam responsabilidade pela informação” (p. 42). É, acima de tudo, uma gestão que cada vez mais se preocupa com os colaboradores e as suas necessidades, porque se estes

se encontrarem bem, vai surgir naturalmente a criatividade e inovação destes colaboradores (Mendes, 2009).

Nesta linha de pensamento, o autor considera ainda que, para atrair e cativar os melhores profissionais, as organizações devem voltar a sua atenção para a gestão de competências e aferir, quais os fatores críticos de sucesso para o alcance dos objetivos institucionais, orientando um processo de recrutamento seletivo, de acordo com as exigências do cargo, procedendo à “criação de um perfil de sucesso que o seu titular deverá possuir para (...) exercer com elevado desempenho” (p. 306), as tarefas que desempenhará.

Por sua vez, Jamba (2018) aponta as práticas de formação profissional como requisito rumo à direção para a colmatação dos identificados fatores críticos organizacionais, uma vez que estas práticas refletem “um meio de antecipação e de desenvolvimento dos trabalhadores, [que] pode trazer benefícios evidentes que resultem no desenvolvimento de competências e conhecimentos, indispensáveis para o desempenho das atividades de cada trabalhador” (p. 31).

E assim seguimos vivendo enquadrados numa “economia baseada no conhecimento” (Murteira, 2007, p. 45), onde “a formação acaba então por colmatar a distância existente entre as competências que o formando já tem e aquelas que ainda lhe são exigidas” (Miranda, 2019, p. 24).

2.2. GESTÃO DA FORMAÇÃO

Olhando para o passado vemos que a partir de 1949 (pós segunda guerra mundial), começaram a surgir uma série de conferências internacionais, demonstrando o aumento do interesse na educação de adultos, colocando-se na agenda mundial uma educação cívica como a esperança para o futuro (Canário, 2008). Esta esperança procurava respostas e pensava as alterações necessárias ao fortalecimento das nações face às grandes perdas, garantindo-se de igual forma que o civismo afastaria as “influências nefastas” (Meignant, 1999, p. 33). Peter Drucker (2008), foi também dos primeiros teóricos a perceber que se as organizações queriam ter longevidade, necessitariam de adquirir ou conceber conhecimento, que alimentasse os setores de produção, modernizando-os de forma que se galvanizasse a modernidade. Ora, este conhecimento não seria difundido sem formação profissional, pelo

que, na década de 90 confirmou-se “uma explosão das ações de formação profissional” (Rodrigues, 1998, p. 146), porque à medida que o indivíduo se forma, ele educa-se (Mészáros, 2005) e a educação é o pilar central rumo à evolução (Kuenzer, 1998).

Meignant (1999), vem esclarecer que a formação é como se se tratasse de um convite ao indivíduo (que se tornará formando) para a “sala de formação (...), [levando-o a colocar em prática] a sua inteligência, a sua memória, a sua capacidade, a sua motivação (...) [de forma a] permitir-lhe adquirir mais conhecimentos e saber-fazer práticos” (p. 53). Porque ao fim ao cabo, a formação configura-se como um “instrumento ao serviço dos indivíduos qualquer que seja a sua evolução e desenvolvimento da profissão” (Salgado, 1997, p. 27).

Se olharmos a formação a nível individual, esta configura-se como “o principal investimento (...) [e] vantagem na facilitação na procura de emprego e na evolução de carreira (...) e, no caso de estarem desempregados, como técnica para a entrada mais fácil no mercado de trabalho” (Miranda, 2019, p. 24).

Contudo, a formação por si só, não é como se se tratasse de uma tábua de salvação de todos os males (Meignant, 1999). Muito pelo contrário, segundo o autor ela deve estar devidamente enquadrada com formadores competentes e com a vontade do formando em ser formado, já que “não se forma ninguém contra a vontade” (p. 28).

De acordo com o termo “fazer gestão” (Meignant, 1999, p. 79), “consiste em ajudar os responsáveis (...) na análise de situações e recursos, na gestão de redes relacionais e na tomada de decisões de forma a pôr determinada prática em funcionamento ou melhorá-la constantemente da forma mais proveitosa possível” (Miranda, 2019, p. 24).

Já quanto à gestão de formação, implica o “levantamento das necessidades de formação e a sua análise, a elaboração do plano de formação e o respetivo empenhamento, as questões pedagógicas, o caderno de encargos e a compra de serviços e a avaliação da formação” (Miranda, 2019, p. 24).

Então, o gestor da formação caracteriza-se por ser o “responsável pela política de formação e pela sua gestão e coordenação geral” (Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, 2017, p. 18), “que percebe e antecipa transformações na economia, nas carreiras, na situação do emprego (...) e encontra (...) uma solução criativa e adequada para

otimizar o saber de cada individuo de forma a ir ao encontro dos objetivos” (Barata & Alves, 2005, p. 20).

E quanto ao plano de formação, Meignant (1999) diz-nos que se apresenta como um prioritário e obrigatório “instrumento de gestão de recursos humanos” (pp. 161-162), já que é um “processo que vai da identificação de necessidades à aplicação operacional” (p. 172), devendo efetuar-se através de “uma exposição do contexto (...), uma descrição das ações (...), uma previsão de desdobramento destas ações no tempo (...), uma orçamentação previsional” (pp. 161-162).

Assim, a formação profissional, tem como objetivo a “qualificação e requalificação acelerada da mão-de-obra, entendidas como requisitos prévios e indispensáveis a uma política desenvolvimentista” (Canário, 2008, p. 14). Desde logo, encabeça um papel fundamental na evolução, uma vez que possui a “responsabilidade (...) para se aprender um determinado ofício” (Chanfana et al., 2011, pp. 4-5).

Formação profissional pode ser definida como o “conjunto de experiências de aprendizagem planeadas numa organização, com o objetivo de induzir uma mudança nas capacidades, conhecimentos, atitudes e comportamentos dos indivíduos” (Gomes et al., 2010, p. 376), contribuindo “para a aquisição e desenvolvimento das competências profissionais” (Ferreira & Moreira, 2014, p. 47).

Para Chiavenato (2009), formação profissional designa-se por “um processo educacional, aplicado de maneira sistemática e organizada, através da qual as pessoas aprendem conhecimentos, atitudes e habilidades em função de objetivos definidos” (p. 288), ficando conseqüentemente, mais capacitadas para gerir dificuldades (Buckley & Caple, 1998).

Também poderá ser vista como, “um processo de efetuar mudanças no comportamento do Homem, aplicado na aquisição de habilidades relacionadas à sua tarefa” (Boog in Cardim & Miranda, 1998, p. 254). Pode igualmente consolidar o conhecimento existente, acompanhar a mudança, ou preparar o futuro, definindo-se metas (Meignant, 1999). Daí que Bernardes (2013), preveja que a receção de formação presume que o formando primeiramente adquire determinado conhecimento e posteriormente coloca-o em prática.

Exalta-se que a formação torna-se num instrumento valioso, tornando os seus visados mais esclarecidos e competentes (Carré & Caspar, 1999). No caso da Polícia, esta é uma área de obrigatória consideração, necessitando-se de se objetivar as maiores carências formativas em técnicas de condução, uma vez que os polícias adquirem apenas e só uma pequena percentagem (Birzer, 1999), requer-se repetição de procedimentos para que se os automatize.

O regime da formação profissional na Administração Pública (Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro), define formação profissional como, o “processo global e permanente de aquisição e desenvolvimento de competências exigidas para o exercício de uma atividade profissional ou para a melhoria do desempenho, promotor da valorização e do desenvolvimento pessoal e profissional (...), que não confira grau académico” (al. i), art.º 3.º). O Código do Trabalho (2009), ressalva a importância de se “proporcionar qualificação inicial (...), contínua (...), reconversão profissional (...), reabilitação profissional (...) e integração socioeconómica” (art.º 130.º).

Existem categorizações de formação profissional, entre elas a formação inicial e a formação contínua.

2.2.1. FORMAÇÃO PROFISSIONAL INICIAL

A formação profissional inicial “visa a aquisição das capacidades indispensáveis para poder iniciar o exercício de uma profissão” (Cruz, 1998, p. 19), ou também a “preparação completa ou fundamental para o exercício de uma profissão ou grupo de profissões para a integração na atividade de jovens ou adultos com pouca ou nula experiência anterior na profissão respetiva” (Cardim, 2005, p. 24).

Silva (2005) esclarece-a como, a “condição de acesso e sucesso ao trabalho/emprego” (p. 2077). E Chanfana et al. (2011) enquadra-a como uma aprendizagem a uma situação concreta, “permitindo passar de uma situação de apenas estar-no-mundo, para uma situação de estar-no-mundo-para-alguma-coisa” (Pires, 2005, pp. 57-58). Ao resultar de forma efetiva, gerará uma intenção de manutenção na organização, por parte dos indivíduos (Taylor, 2002).

Por sua vez a formação inicial pode ser utilizada em duas perspetivas distintas, uma como formação de base e outra como formação de especialização. Assim, a primeira tem o

seu foco voltado para a obtenção de “conhecimentos, capacidades práticas, atitudes e formas de comportamentos, que constitui base indispensável para que um determinado trabalhador possa exercer uma profissão ou grupos de profissões com vista a uma especialização posterior ou à ocupação imediata de um (...) trabalho” (Jamba, 2018, p. 16). A segunda, ainda de acordo com o mesmo autor, vai ao encontro de como “reforçar, desenvolver e aprofundar capacidades práticas, atitudes, formas de comportamento ou conhecimentos que o trabalhador tenha adquirido durante a formação profissional de base, necessários ao melhor desempenho de uma profissão” (pp. 16-17).

2.2.2. FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA

Quanto à formação profissional contínua, o Código de Trabalho (2009) objetivamente, obriga o empregador a “promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador (...), assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas (...) e reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador” (art.º 131.º). Constitui contraordenação grave a violação ou não observância do acima disposto.

A formação contínua, para além da importantíssima tarefa de atuar onde a formação inicial falhou (Pimenta, 2012), opera na “preparação de ativos já qualificados para melhorar as suas competências profissionais, atualizando conhecimentos, alargando a gama de atividades realizadas ou o respetivo nível” (Cardim, 2005, p. 28). Caracteriza-se sobretudo, por englobar “todos os processos formativos (...) subsequentes à formação profissional inicial com vista a permitir uma adaptação às transformações tecnológicas e técnicas, favorecer a promoção social (...), bem como permitir a sua contribuição para o desenvolvimento cultural, económico e social” (Cruz, 1998, p. 11), consubstanciando-se numa estratégia bem enquadrada para uma vida profissional com sucesso (Cresson, 1996).

A formação contínua também abrange a formação de atualização (comumente designada de reciclagem), processando-se “a atualização ou reaquisição dos conhecimentos, competências ou atitudes, no desempenho da atividade profissional, seja por questões de evolução tecnológica ou de procedimentos” (Instituto do Emprego e da Formação Profissional, s.d.).

A formação contínua comporta a formação de especialização, a qual se volta para “a aquisição de saberes numa dada área ou função específicas (...), [decorrendo por norma] durante o exercício da atividade ou função, tendo como objetivo a melhoria do (saber-saber, saber-ser, saber-fazer)” (Instituto do Emprego e da Formação Profissional, s.d.). Esta formação insurge-se como “uma iniciativa que contribui para as práticas diárias do indivíduo, compreensão das dificuldades/limitações e desenvolvimento de caminhos/processos para aperfeiçoamento das práticas” (Serrasina et al., 2011, p. 32).

A formação de qualificação “visa a aquisição de competências adequadas para o desempenho de uma determinada atividade profissional ou função” (Instituto do Emprego e da Formação Profissional, s.d.).

É ainda contemplada a formação por andragogia, que se enquadra como um método voltado para a formação ou especialização de adultos, o qual se desenvolve através da “transferência de responsabilidade e de poder do professor/formador para o aluno, por forma a dar-lhe possibilidade de partilhar as suas experiências e de o dotar de uma maior autonomia, interação e capacidade de decisão” (Sousa, 2009, p. 338). Como tal, Lindeman (1926) indica que este tipo de formação permite a autorrealização, já que admite a expressão de potencialidades. Zmeyov (1998) reforça que este é um processo de aprendizagem composto por grande liberdade transmitida ao formando, que Kolb (1984) refere como uma formação mais efetiva, já que acontece com a vivência dos processos e não através de um olhar distante.

Incluem-se por fim, segundo o Instituto do Emprego e da Formação Profissional (s.d.), as formações presenciais (em sala de aula), em contexto de trabalho (no trabalho), em alternância (entre a presencial e contexto de trabalho) e à distância (n.º 1. art.º 2.º do Despacho nº 17035/2001, de 14 de agosto).

De modo que, “a formação e a qualificação contínua de todos os cidadãos constituem num dos pilares para a construção da sociedade do conhecimento” (Rego et al., 2015, p. 384), uma vez que são as pessoas, o “principal ativo estratégico das organizações” (Monteiro *in* Ferreira & Mendes, 2017, p. 70). Assumindo-se a formação, como “o mecanismo privilegiado de incorporação de novos conhecimentos e competências, ou de melhoria dos já existentes” (Velada, 2007, p. 13). O que leva a interpretar que sem formação não há evolução, uma vez que não será fomentada “a atualização e a aquisição de conhecimentos e

competências imprescindíveis para o bom desempenho das suas funções” (Universidade de Lisboa, s.d.), mas não só profissionalmente, a formação constitui-se para o indivíduo como um meio de “dar à sua vida uma forma satisfatória e que possa ser dotada de sentido” (Dominicé, 2004, p. 69).

2.3. GESTÃO DE CONHECIMENTO

Na modernidade em que vivemos, as organizações para se tornarem sustentáveis e competitivas, não mais podem rever-se “nas coisas que fazem mas naquilo que sabem para as fazer” (Camara et al., 2013, p. 575).

De acordo com Nonaka e Takeuchi (1997), conhecimento é “um processo humano e dinâmico de justificar a verdade” (p. 63). Neste seguimento, a gestão do conhecimento é vista por Batista (2012), pelo emprego de práticas inovadoras, como preparação para os novos desafios.

Em termos organizacionais, segundo Nonaka e Takeuchi (1997), diz respeito à “capacidade de uma Empresa criar novo conhecimento, difundi-lo na organização como um todo e incorporá-lo nos produtos, serviços e sistemas” (p. 1). Amante e Petri (2017) acrescentam que, envolve uma “coleta, organização e distribuição de conhecimento que é acumulado por um período de tempo com a finalidade de melhorar e aumentar a vantagem competitiva de uma organização” (p. 4). Esta, por sua vez, é “capaz de medir, armazenar e capitalizar a proficiência dos colaboradores para criar uma organização que seja mais que a soma das partes” (Bollinger & Smith, 2001, p. 10). É assim denominada, por Davenport e Prusak (1998), como uma autêntica coleção de processos, que administra a conceção, propagação e aplicação do conhecimento para alcançar inteiramente os objetivos.

Júnior (2011) elucida-nos que, tudo não passa de um “processo sistemático, articulado e intencional, apoiado na identificação, geração, compartilhamento e aplicação do conhecimento organizacional, com o objetivo de maximizar a eficiência e o retorno sobre os ativos de conhecimento da organização (...), para além de minimizar custos” (pp. 57-58). Já para Drucker (2008), é um processo social que interliga os comportamentos entre as organizações e os seus intervenientes, o qual deve “tornar os colaboradores capazes de um

desempenho conjunto através de objetivos comuns, de valores comuns, da estrutura certa e da formação e desenvolvimento de que precisam para agir e responder à mudança” (p. 16).

Então, organizações de sucesso pensam, criam constantemente e disseminam por todo efetivo organizacional os novos conhecimentos e metodologias (Nonaka & Nishiguchi, 2001), para que se convertam raciocínios, ensinando-se as pessoas a fazê-lo e a agirem em harmonia com as diretrizes do todo (Argyris, 1991).

Escrutinando, são apontados dois tipos de conhecimento, o científico explícito e o científico tácito. O primeiro compreende “todas as formas de leitura científica” (Mendes, 2009, p. 43), ou seja, e de acordo com o autor, “toda a forma de conhecimento codificado” (p. 43). Já o segundo, pelo autor, diz respeito ao “conhecimento ou habilidade que pode ser passada entre cientistas por contatos pessoais, mas não (...) em fórmulas, diagramas, descrições verbais ou instruções para ação” (p. 43). Na interação destes dois tipos de conhecimento, dá-se o processo de “espiral do conhecimento” (Nonaka & Takeuchi, 1997, p. 82), que terá desenvolvimento conforme a organização crie o contexto esperado à “criação do desenvolvimento organizacional (...), [precisando de se voltar para uma filosofia institucional de] intenção, autonomia, flutuação e caos criativo, redundância e variedade de requisitos” (Camara et al., 2013, p. 585).

Não sendo um processo independente, constitui-se como o alimento do ciclo da inteligência, feito na mente do tomador de decisão na hora de fazer, preparando e apoiando a tomada de decisão (Júnior, 2011). Por isso, “gerir o conhecimento é mais do que gerir informação” (Meniche *in* Mendes, 2009, p. 44).

E “numa altura em que toda a administração pública se está a modernizar e a ceder às novas tendências da gestão de Recursos Humanos, a Polícia de Segurança Pública deve acompanhar esta tendência” (Mendes, 2009, p. 21). Porque qualquer organização que deseje ver os seus objetivos institucionais alcançados, obriga-se a ter de atrair e conservar os melhores profissionais, necessitando de refletir os interesses e a relação entre organização e colaborador, permitindo o desenvolvimento individual destes (Camara et al., 2013).

2.3.1. AQUISIÇÃO DE COMPETÊNCIAS

No tocante ao conceito de competência, descende do psicólogo americano David McClelland, ano de 1972. Basicamente, o autor chegou a esta interrogação, porque constava que a maioria dos testes de personalidade falhavam, deteriorando-se na credibilidade. O que acontecia era que as pessoas eram colocadas a trabalhar sem se aferir se tinham ou não competências para tal tarefa. E como se tal não bastasse, indivíduos do sexo feminino ou indivíduos de extrato social mais baixo, eram automaticamente preteridos (Mendes, 2009).

Hoje as organizações modernas, deparam-se com o ónus da identificação das tarefas indispensáveis a concretizar, tendo por seu turno de definir uma estratégia que permita não só atingir os objetivos institucionais, mas também, a forma de como os atingir (Camara et al., 2013). A partir daqui surgem as tarefas, as quais não podem ser desenvolvidas de forma “discrecional ou anárquica” (Camara et al., 2013, p. 305), terão de ter alguém responsável por elas. De acordo com o autor, surge “o conceito de função ou cargo, que é o conjunto estabilizado de tarefas que é exercido com determinado grau de complexidade e nível de responsabilidade pelo seu titular” (p. 305).

Camara et al. (2013) interpreta o conceito de competência pelo “conjunto de qualidades e comportamentos profissionais que mobilizam os conhecimentos técnicos e permitem agir na solução de problemas, estimulando desempenhos profissionais superiores, alinhados com a estratégia da Empresa” (p. 309). Enquadra-se como um conceito que exalta a proatividade e a disponibilidade constante de aprendizagem, resultante das novas situações enfrentadas e em consonância com as dinâmicas da organização (Parra, 2014). Esta gestão faz com que as organizações de hoje estejam “menos interessadas em colaboradores que saibam tudo sobre determinado assunto do que naqueles que demonstrem capacidade de aprender” (Camara, et al., 2013, p. 309).

As competências dividem-se em vários tipos e distinguem-se de acordo com a sua abordagem. Referimos as abordagens anglo-saxónica e a francesa.

A abordagem anglo-saxónica divide-se em *hard skills* (competências essenciais ou técnicas) e *soft skills* (competências transversais ou genéricas).

As *hard skills* representam o conhecimento do indivíduo acerca de algo (*knowledge*) e as aptidões que possuiu em saber-fazer (*skills*) esse algo. Woodruffe (1991) esclarece que

são conhecimentos adquiridos (ou em falta) pelo indivíduo no seu desenvolvimento pessoal educacional e que se vão refletir na sua eficácia laboral.

As *soft skills* são a compreensão que o indivíduo possui “do seu “eu” enquanto líder ou membro de um grupo (*behaviours*), os traços de personalidade que contribuem para um determinado comportamento (*traits*), e as motivações que correspondem às forças interiores recorrentes e que geram comportamentos no trabalho (*motives*)” (Mendes, 2009, p. 30).

“As competências do tipo *hard* são essenciais para que um indivíduo seja considerado competente no seu trabalho, enquanto que são as competências do tipo *soft* que permitem diferenciar as performances entre os indivíduos” (Mendes, 2009, p. 30).

Ao encontro da abordagem francesa, as competências dividem-se em saberes (*savoirs*), saber-fazer (*savoirs-faire*) e saber-ser (*savoirs-être*). Saberes, dizem respeito a competências teóricas. Saber-fazer diz respeito à “operacionalização de saberes técnicos, tecnológicos e científicos” (Parra, 2014, p. 10), ou seja, competências práticas. E o saber-ser alude a “um conjunto de competências sociais e relacionais” (Parra, 2014, p. 11).

Everaere (2000) realça que, acima de tudo, as competências “surgem da interação de um conjunto de características de cada indivíduo e de um outro conjunto de características típicas de uma situação própria de trabalho” (pp. 53-59). Para Meignant (1999), traduzem-se como “um saber-fazer operacional validado” (p. 281), o qual consistirá nada mais nada menos que, num saber, poder e querer fazer (Lichtenberger, 1999).

Assim e de uma forma resumida, de acordo com Mendes (2009), os conhecimentos adquiridos pela formação, aliados à definição pela empresa da área de responsabilidade do indivíduo, passando pela disponibilidade de meios (próprios ou institucionais) para realizar a tarefa, desencadeiam no indivíduo motivação para agir e querer fazer a tarefa. Ou seja, a “combinação relevante entre vários recursos (...) necessários para agir com competência” (Le Boterf, 1999, p. 36).

2.3.2. PRÁTICAS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

De um ponto de vista construtivista e ao encontro das necessidades formativas apuradas pela organização, há que se enquadrar a forma como é criada a formação, bem como de que forma estará organizada, para que desta premissa resulte uma plena sintonia na

execução da tarefa (Charlot, 1976; Barbier & Lesne, 1977; Bourgeois, 1991; Le Boterf, 1991; Goldstein, 1993).

Às práticas de formação profissional cabe enunciar três perspectivas que seguem na busca pela melhor forma de se materializar um plano formativo eficiente e eficaz. A perspectiva da teoria do capital humano, a da estratégia da formação e, a da formação pessoal e social.

A perspectiva da teoria do capital humano compreende, acima de tudo, que as organizações “devem concentrar-se na formação dos mais qualificados porque o desempenho e o investimento correspondente serão mais importantes” (Boyer, 2000, p. 98).

A perspectiva da estratégia da formação vai ao encontro da criação de impacto organizacional criado pelos colaboradores, fruto da formação (Holdaway & Saunders, 1992; Garavan et al., 1995). De acordo com esta lógica, “as pessoas são de tal forma importantes para a organização que tem que se promover o desenvolvimento dos seus conhecimentos e comportamentos, com o objetivo de satisfazer, para além dos objetivos da empresa, os objetivos pessoais dos trabalhadores” (Bernardes, 2011, p. 75).

Quanto à perspectiva da formação pessoal e social aponta para uma “amplificação e utilização das potencialidades humanas” (Delors et al., 1998, p. 82) na realização da tarefa, quando os conteúdos programáticos formativos congregam uma formação na qual impera a dimensão humana e a componente social.

Neste desenvolvimento, definem-se “objetivos pedagógicos” (Barbier & Lesne, 1977, p. 28), os quais resultam de um produto gerado a partir de três grupos, a organização, as tarefas e o indivíduo que as vai realizar (Goldstein, 1993).

Então, a estratégia organizacional rumo à prossecução dos seus objetivos faz uso das práticas de formação profissional (Sousa, 2013). E acordo com Bernardes (2011), “as práticas de formação podem incluir temas ou atividades de comunicação, arte, educação interpessoal e familiar, a participação cívica e ambiental, orientações e pistas para a definição de percursos de educação e gestão da carreira” (p. 414). A autora também evidencia a tendência educacional que as empresas têm vindo a absorver, no que a educar e formar diz respeito, já que a educação tem-se dirigido para a tarefa, fruto da subordinação aos interesses dos mercados.

As práticas de formação profissional para Bernardes (2011), tanto podem ser pensadas de forma preventiva (antecipando-se problemas), como de forma reativa (analisando-se problemas ocorridos). Quanto à forma como se desenrola a formação, esta é feita por processos. Entre eles a “organização qualificante (...) [e os] efeitos educativos permitindo aos assalariados aprender permanentemente a aperfeiçoar-se de maneira indutiva através das situações profissionais, dos contatos, das responsabilidades” (Meignant, 1999, p. 201), sem se olvidarem os processos informais que garantem amplificação de conhecimento, “através do diálogo, da discussão, do intercâmbio de experiências e da observação” (Nonaka & Takeuchi, 1997, p. 13).

Complementa-se, que as práticas de formação profissional reúnem práticas de formação formais e práticas de formação informais. As primeiras são as práticas promovidas pela organização. As segundas, são apreendidas na vida comum, podendo ser um processo social (Enos et al., 2003) ou uma aprendizagem advinda da experiência (Colardyn et al., 2004).

Importa ressaltar uma série de nuances que deverão ser consideradas e estar alinhadas aquando da delineação de um plano de práticas de formação, como por exemplo, a questão dos destinatários, a qual é também ela um importante alvo de estudo, uma vez que sem a identificação de um biótipo pré-definido, podem-se acarretar custos, mais horas de formação, em razão da diversidade humana no que diz respeito por exemplo a qualificações, faixa etária, tipos de contratos, entre outros, mas também a estratificação que a organização pretende desenhar para a sua estrutura (Bernardes, 2011).

Para além da questão dos destinatários, há que enumerar a questão dos recursos de que a organização dispõe, afetos à formação. A questão de se dispor ou não de recursos e em que quantidades, já que a resposta a estas questões irá afetar todos os ramos que derivem da formação, como a qualidade dos centros formativos, dos formadores, “mas também a filosofia inerente à conceção da formação” (Bernardes, 2011, p. 95).

Contudo, o desenvolvimento das práticas de formação não se esgota dentro da própria organização, porque a performance de uma organização “depende também, em grande medida, da densidade das redes de relações e interações que ela permite, estabelece e organiza” (Sarmiento et al., 2009, p. 38). Ou seja, uma organização para fomentar o seu

crescimento coletivo e o crescimento individual dos seus colaboradores, precisa partilhar práticas de formação.

Desta forma, cabe às organizações a implementação de diretrizes que fomentem o desenvolvimento dos seus trabalhadores, bem como a sua satisfação (Bernardes, 2011). Assim, para a autora, tanto a componente educativa técnica voltada para a tarefa é preenchida, como também a componente de bem-estar social e de desenvolvimento pessoal é passada ao colaborador.

2.4. SÍNTESE CAPITULAR

Este capítulo trata a importância e a modificação que a formação traz ao indivíduo. Toda a matéria absorvida irá gerar uma reunião de saberes que o dotará de competências para executar a tarefa, conseguindo dirimir os obstáculos que vão surgindo, por forma a que o saber teórico e o saber prático possam intimamente ligados transportar o indivíduo para o sucesso das tarefas. Em matéria de conhecimento este é o condimento do ciclo da inteligência, ministrando toda a aprendizagem com o objetivo de maximizar a eficiência. E por fim, a componente de práticas de formação, a qual confere um plano de ação bem estruturado pela organização, que leva a que não só a própria organização mas também os seus colaboradores se desenvolvam e através da parceria de ambos, alcancem objetivos de parte a parte.

Deste modo podemos concluir que, para a formação atingir os seus objetivos e ter sucesso, é necessário apurar as necessidades de formação e um conjunto de métodos (Meignant, 1999), congruentes com as práticas de formação a implementar e ainda que se tenham formadores competentes, bem como formandos motivados, para que os programas e métodos escolhidos materializem um “aprender eficazmente” (Meignant, 1999, p. 89).

CAPÍTULO 3:

POLÍCIA: ÂMBITO GERAL E FORMATIVO

3.1. INTRODUÇÃO

A expressão Polícia compreende-se polissêmica, em razão de poder e ser utilizada nos mais variados contextos e apresenta-se nos mais diferentes significados, conforme o ângulo analisado (Elias, 2018). O seu vocábulo “mergulha as suas raízes na palavra grega *politeia* (que encontra correspondência na expressão latina *politia*)” (Raposo, 2006, p. 21), associando-se ainda “ao vocábulo grego *Polis* que significa cidade, urbe, e o qual se identifica com a palavra latina *Civitas* ou *Civitate*, correspondendo à mesma realidade social – a cidade” (Clemente, 1998, p. 39).

Para Marcello Caetano (1986), Polícia caracteriza-se por ser o “modo de atuar da autoridade administrativa que consiste em intervir no exercício das atividades individuais suscetíveis de fazer perigar interesses gerais, tendo por objeto evitar que se produzam, ampliem ou generalizem os danos sociais que as leis procuram prevenir” (p. 151).

O conceito Polícia poderá também abranger vários sentidos. Para Elias (2018), em sentido objetivo “consubstancia-se na atividade administrativa, expressão do poder estatal” (p. 28). Já no sentido subjetivo, o mesmo autor considera-a “um órgão público que tem por objeto uma atividade de natureza policial ou não” (p. 28). Do ponto de vista formal, a Polícia consiste “no conjunto de poderes concretos consignados na lei às autoridades administrativas e que permite a estas a imposição, com vista à manutenção da ordem pública, de limitações aos direitos e liberdades individuais” (Valkeneer, 1991, p. 13). Em sentido orgânico, denomina-se pelo “serviço da Administração Pública que tem por atribuição exclusiva, ou predominante, a prossecução de uma atividade de uma polícia geral” (Correia, 1994, p. 3). Em sentido material, funcional, ou enquanto atividade funde-se nos “atos jurídicos e nas operações materiais desenvolvidas por certas autoridades administrativas – as autoridades policiais – e respetivos agentes de execução, com vista a prevenir a ocorrência de situações socialmente danosas, em resultado de condutas imprevidentes ou ilícitas” (Raposo, 2006, pp. 26-27). Elias (2018) remata ainda que, “pode ser utilizado para designar os agentes de

autoridade, as Forças e Serviços de Segurança (FSS) e sobretudo, a atividade policial” (p. 27). No entanto, observe-se que se traduz num conceito em constante mutação, “cujo sentido varia ao longo do tempo” (Clemente, 2015, p. 60).

A Polícia é também depositária de um “núcleo coativo” (Clemente, 2015, p. 56), para “prevenir danos que possam resultar de condutas sociais perigosas” (Oliveira, 2006, p. 106). E para tal traça um caminho tanto proibitivo como construtivo dos direitos dos cidadãos, ou seja, na medida da flexibilização e adequação ao contexto em que é convocada a intervir (Clemente, 2010), já que a “promoção do interesse público remete para os fins primários do Estado – justiça, segurança e bem-estar – e prevalece sobre o interesse privado ou particular” (Clemente, 2016, p. 33). Portanto, age numa lógica de respeito pela legalidade instituída pelos órgãos responsáveis pelo poder legislativo (Castro, 2003).

3.2. CARATERIZAÇÃO DA ATIVIDADE POLICIAL

Em todos os domínios e em defesa dos direitos dos cidadãos, “a atividade policial consiste num processo jurídico de desenvolvimento da administração pública e não numa mera manifestação discricionária de força” (Barata, 1988, pp. 1313-1314) e no que alude à sua função, esta aparece como que “escravizada pela ideologia política do poder executivo reinante” (Clemente, 1998, p. 65).

Desvendando a sua caraterização, esta pauta-se pelos mais exigentes e elevados valores para fazer face à complexidade de situações. É pertinente enaltecer o seu enorme sentido de missão, no qual está patente a subordinação ao interesse público; a defesa da legalidade democrática, da segurança interna e dos direitos fundamentais dos cidadãos, nos termos da Constituição e da lei; a sujeição a riscos; e ainda entre outros, a uma disponibilidade permanente para o serviço, formação e treino (al. a), b), c) e f), n.º 2., art.º 4.º do Decreto-Lei n.º 243/2015, de 19 de outubro).

Esta explanação vai ao encontro do elencado na *Lex Mater* do ordenamento jurídico português no seu art.º 272.º de epígrafe “Polícia”, no qual constam ainda, além do acima referido, a previsão da utilização das medidas de polícia coadunadas com o estritamente necessário e sujeitas ao princípio da tipicidade e proibição do excesso. A prevenção de crimes também surge realçada, efetuando-se de acordo e ao encontro com as regras,

obrigando a Polícia a proteger vítimas e a garantir os direitos, liberdades e garantias dos suspeitos, realçando que “o preço da eficácia nunca deve implicar violação destes direitos” (Fonseca, 2002, p. 13). E ainda a sua incumbência direcionada para todo território nacional (n.º 2., 3., e 4. do art.º 272.º da Constituição da República Portuguesa).

Como um autêntico exercício ao serviço da comunidade, é também refém do seu incessante escrutínio, crítica ou denúncia, já que a sociedade hodierna moderniza-se e exige a tempo inteiro qualidade e profissionalismo (Fonseca, 2002).

“Tradicionalmente, a segurança tem sido assegurada, essencialmente, através de um policiamento reativo, entendido este como policiamento que se limitava, essencialmente, a reprimir a infração da lei, e pouco mais” (Clemente, 2000, p. 6). Mas a “dimensão preventiva impera [sendo] importante identificar as causas geradoras da delinquência e procurar, em cooperação com outras instituições, públicas e privadas, em particular com os cidadãos, encontrar soluções que evitem situações de risco para a comunidade” (Clemente, 2000, p. 7).

Contudo a PSP define-se como uma instituição de “um forte simbolismo de guardiãs da paz, pela representação física da lei, [e por estar sempre] pronta a ajudar” (Elias, 2018, p. 99). Pauta-se por ser uma polícia integral, “aquilo a que não falta nada” (Houaiss & Villar, 2002, p. 2113), dispondo de “um quadro holístico de competências legais, de valências e de capacidades (...) [que operam para] o fortalecimento da segurança interna” (Elias, 2018, p. 87).

E assim como tem de assegurar a prevenção, que Oliveira (2006) refere como o “conjunto de medidas, cuja intenção é minimizar as infrações” (p. 79), tem também de estar preparada para uma estratégia reativa bem treinada, uma vez que conflui as duas áreas de atuação policial, a reação e a repressão (Lucas, 2005).

Na mesma linha de pensamento acrescentamos ao tema os Modelos de Policiamento. Hodiernamente são diversas as nações que afirmam que existe necessidade de se praticarem modelos de policiamento modernizados, os quais devem ser capazes de se mesclarem entre si, com uma preocupação assente numa filosofia de proximidade, mas também de tecnologia moderna, a qual deve estar em constante evolução, de forma a que a variedade de novos fenómenos que vão acontecendo, sejam da melhor forma contidos e ultrapassados (Kelling & Moore, 1989). Esta modernidade avança com perceções de ameaças e riscos globais,

levando a que os Estados e as respetivas FSS optem “por estratégias e táticas mais (...) reativas” (Elias, 2018, p. 114), alterando-se muitas vezes as prioridades preventivas (Elias, 2018).

Será consensual que esta é uma matéria que diz respeito a qualquer um dos Modelos de Policiamento, reafirmando-se a necessidade dos polícias estarem bem preparados. Repare-se que até nos Modelos de Policiamento mais proativos como o “Comunitário e o de Proximidade”, a resposta a um pedido de socorro será tão mais bem conseguida, quando materializadas de forma alinhada, a colocação de medidas reativas, com o permanente contato com as comunidades [preventivo], gerando naquelas, um reconhecimento positivo (Skogan, 2009). Nesta mesma linha também se enquadra o “Modelo de Policiamento em Equipa”, cuja finalidade é a mesma só que em trabalho de equipa, objetivando que cada comunidade pudesse conhecer os seus polícias, estreitando-se laços, passando também a haver, uma responsabilização dos agentes pelo que acontecia na área adstrita (Elias, 2018).

Também a “Teoria das Janelas Partidas” (de génese preventiva), ao intervir nos sinais de degradação enquanto prevenção criminal, trabalha de igual forma a componente mais reativa, na medida que deteta e reage a “indícios técnicos” (Elias, 2018, p. 120).

O “Programa Tolerância Zero” (não é um Modelo de Policiamento) debruça-se em “calibrar respostas” (Elias, 2018, p. 122), fazendo uso de uma atuação musculada, mas que também trabalha na análise das causas dos problemas, começando por tomar conta dos problemas menores seguindo-se os maiores (Bratton, 1998).

O “Programa Policiamento Orientado para os Problemas” de génese preventiva, primeiro resolve/reage a determinada ocorrência, trabalhando só posteriormente na identificação das causas dos fenómenos criminais (Eck & Spelman, 1987; Goldstein, 1990).

O “Modelo de Policiamento de Pontos Quentes” funciona, de acordo com Weisburd e Braga (2006), em estratégias de colocação de polícias em determinados sítios, “focalizadas para os períodos e locais de risco mais elevado” (p. 35), levando a que cada necessidade de intervenção, apeada ou com viatura, tenha de conter o mais brilhante profissionalismo.

O mesmo acontece com o “Modelo de Policiamento Preditivo”, que se norteia pela alocação de meios, com base em técnicas analíticas para identificar alvos prováveis, prevenindo a criminalidade ou resolvendo os crimes que já aconteceram (Perry et al., 2013).

Veja-se agora o “Modelo de Policiamento Orientado pelas Informações”, que aponta que a prevenção baseia-se em “estratégias de repressão direcionadas” (Ratcliffe, 2008, p. 6).

E por último o “Modelo de Policiamento de Prevenção e Repressão do Terrorismo”, cujo nome automaticamente clareia a necessidade de uma polícia bem formada.

A par dos riscos inerentes, o ser-se polícia é claramente visto como uma das tarefas que mais stress é capaz de gerar (Richardsen et al., 2006), somando-se o perigo físico e o constante escrutínio por parte da sociedade (Feldman, 1993), às experiências traumáticas às quais estão sujeitos, acumulando-as para si ao longo da vida (Garcia et al., 2004; Violanti, 1996).

Logo, a forma como se concilia a ação legal, positiva e eficaz, com um constante respeito e a salvaguarda dos Direitos Fundamentais, eleva o profissionalismo e qualidade de toda a instituição. Por isso, é fulcral um investimento num processo rigoroso de seleção e de formação dos polícias (Fonseca, 2002).

3.3. FORMAÇÃO NA PSP

A PSP, como resposta aos desafios impostos por uma constante globalização, tem vindo a adaptar-se e a evoluir enquanto instituição, abraçando a mudança e caso não o faça, pode tornar-se obsoleta (Chanfana et al., 2011). Ilustra-se desta forma como evidente que “formação e estratégia estão (...) indissolivelmente, ligadas” (Antunes *in* Moreira, 2011, p. 38).

Enquanto instituição que em si congrega um vasto número de profissionais de polícia, organizados e enquadrados hierarquicamente, detém uma necessidade de em si conter uma formação enquadrada com a evolução e com a especificidade da profissão, porque a aprendizagem na Polícia é uma “necessidade permanente (...), cada vez mais relevante no atual contexto” (Pires, 2005, p. 80). Então, uma formação permanente permite dotar o efetivo policial de conhecimento, capaz de dissipar carências que ao longo da vida vão surgindo.

Segundo Dias (2000), “a qualidade do serviço prestado pela PSP depende, em grande escala da qualidade da formação” (p. 34) e da capacidade de também conseguir catapultar os seus integrantes, constituindo-os como elementos participativos da sua evolução (Aníbal

& Costa, 1988). Como tal e para que se caminhe nesse sentido, “se a necessidade de formação é grande, a de avaliar é ainda maior, pois a formação só tem utilidade se acrescentar valor àquilo que é produzido” (Rodrigues, 2000, p. 7).

Comporta-se como indispensável, fazer-se o levantamento das necessidades de formação e quais os objetivos a atingir. Porque a necessidade de formação identifica problemas ou antecipa a possibilidade de ocorrência de problemas, delineando-se um esquema formativo, ou até mesmo um novo esquema conforme as necessidades e critérios relevantes de avaliação, efeitos e análise de resultados.

Destarte, Ferreira (*in* Duarte, 2021) destaca que o polícia “deverá sempre fazer uma manutenção dos seus conhecimentos, práticos e teóricos, táticos e técnicos, dada a especificidade da função, visto que as legislações alteram e a realidade está em constante mudança” (p. 24). E a formação deve “ser vista como meio para colmatar possíveis lacunas que revelem menores desempenhos ao nível das funções futuramente desempenhadas” (Sousa *in* Duarte, 2021, p. 23), urgindo-se uma implementação devidamente pensada e estudada, consoante “quem necessita de formação e de que género” (Buckley & Caple, 1998, p. 26).

A PSP para fazer chegar a formação profissional ao seu efetivo, compreende dois estabelecimentos de ensino inseridos na orgânica da instituição, que promovem formação inicial e formação contínua, são eles a Escola Prática de Polícia (EPP) e o Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna (ISCPSI), de acordo com o estatuído pelo Decreto Regulamentar n.º 26/2009, de 02 de outubro e pelo Decreto-Lei n.º 275/2009, de 02 de outubro.

Também a UEP é responsável por ministrar formação, como o CFFTIP, que integra o Módulo de Intervenção Rápida (MIR), agora com a denominação de (CTIP/EIR), ou seja, CTIP para as Equipas de Intervenção Rápida (EIR), assim como as Técnicas de Defesa Pessoal (TDP), de Movimento Tático (MT), Tiro Policial (TP) e Abordagem a Viaturas (AV). A UEP provê ainda, entre outros, o Curso de Técnicas de Intervenção Policial para Motociclistas (CTIPM), as denominadas Equipas de Prevenção e Reação Imediata (EPRI), bem como diversas outras formações pelos Comandos de Polícia. Não podemos deixar de mencionar (uma vez mais), estando diretamente ligado com a presente dissertação, a

formação ministrada pelo CSP em matéria de condução (quer no âmbito interno, quer no âmbito externo).

3.3.1. DIREÇÃO NACIONAL DA POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA

Constatamos que a estratégia do Diretor Nacional da PSP, Superintendente-Chefe Magina da Silva, para o triénio (2020/2022), comporta uma ação baseada em “uma Polícia, integral, humana, forte, coesa e ao serviço do cidadão”, suportando valores e pilares éticos, entre os quais, um “serviço público de qualidade” (Direção Nacional da Polícia de Segurança Pública [DNPSPP], 2020, p. 3), que só se entende ser possível, graças à estratégia sustentada em “formação e capacitação física” (p. 4). Assevera ainda que, “juntos e alinhados somos muito fortes” (p. 4). Deduza-se assim que o todo se torna forte e alinhado com uma estratégia bem definida e a formação por inerência dela faz parte.

É corroborado todo o esforço feito pela DNPSPP em manter os índices de formação nos padrões mais elevados, já que “a diferença entre o sucesso e o insucesso (...), está portanto, na capacidade de a empresa se adaptar ou não, de forma pronta e eficaz às mutações do meio” (Camara et al., 2013, p. 47). E naturalmente ao encontro da modernização, “organizações como a PSP não podem ficar para trás (...), [têm de encontrar na mudança] a forma de atingir os seus objetivos e missões específicas que são socialmente relevantes” (Borges, 2013, p. 1).

A DNPSPP tem a responsabilidade pela elaboração do plano anual de formação, pela colaboração da formação ministrada nos seus estabelecimentos de ensino, pela certificação/reconhecimento do que à formação diz respeito, interna ou externamente, pelo desenvolvimento de conteúdos formativos e por coordenar a atividade desportiva na instituição (art.º 11.º da Portaria n.º 383/2008 de 29 de maio). Esta responsabilidade é tramitada através do seu Departamento de Formação (DF), o qual está na dependência do Diretor Nacional Adjunto para a Unidade Orgânica dos Recursos Humanos, incumbindo-se a este departamento a “gestão e coordenação de todos os cursos/ações de formação (...) que decorrem dentro do âmbito institucional” (Moreira, 2011, p. 41), de acordo com o respetivo levantamento anual de necessidades (Cunha et al., 2008).

3.3.2. ESTATUTO PROFISSIONAL DO PESSOAL COM FUNÇÕES POLICIAIS DA POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA

O Estatuto Profissional do Pessoal com Funções Policiais da Polícia de Segurança Pública (EPPFPSP) prevê no seu preâmbulo “um número mínimo de horas de formação a frequentar por todos os polícias, procurando-se assim, assegurar (...) formação atualizada e adequada à categoria em que se encontram” (Decreto-Lei n.º 243/2015, de 19 de outubro). A formação faz parte da condição policial (Art.º 4.º), assumindo-se como um dever da profissão (Art.º 10.º), bem como a necessidade de “formação específica” (art.º 3.º). O art.º 25.º prevê formação quanto ao uso e porte de arma de fogo. O art.º 57.º indica as ações de formação, treino e aperfeiçoamento técnico como atividades complementares ao trabalho normal. O art.º 121.º vem fazer uma espécie de súmula do que é a formação na PSP, as diferentes formações, quando, onde e a quem são aplicadas. Mas a sua importância não se esgota aqui, sendo relevante em vários níveis, como no ingresso nos cursos de formação de Oficiais, Chefes e de Agentes de Polícia (art.ºs 70.º, 71.º); na promoção nas diversas carreiras (art.º 74.º); em contexto de avaliação (art.º 75.º); ou até mesmo nas colocações por convite (art.º 100.º).

3.3.3. DIRETIVA DE BASE DA FORMAÇÃO

A Diretiva de Base da Formação (DBF) da PSP é o documento pelo qual se rege o DF. Tem como orientação, a pesquisa de “qualidade da formação (...), eficaz e eficiente (...), [através de uma] “estruturação do sistema de formação profissional; elevação da qualidade da formação; credibilização da PSP; posicionamento de qualidade face às necessidades de formação; e motivação dos elementos” (DBF, 2008, p. 1).

Esta Diretiva caracteriza o conceito de formação e os seus diferentes níveis de forma muito semelhante ao descrito anteriormente, no entanto, é importante reescreve-los com a lente policial.

A formação profissional caracteriza-se como o “processo global, coerente e integrado através do qual os elementos da PSP adquirem e/ou desenvolvem capacidades e competências para o exercício da atividade profissional (...), indispensáveis a um eficaz e eficiente desempenho profissional” (DBF, 2008, pp. 6-7).

A formação inicial tem como objetivo “dotar os elementos que ingressam na carreira técnico-policial de um conjunto de competências que constituam a garantia de um eficaz e eficiente desempenho funcional e profissional e inerentes à respetiva categoria hierárquica” (DBF, 2008, p. 8).

A formação de especialização “visa conferir, desenvolver ou aprofundar conhecimentos e aptidões profissionais relativamente a determinada técnica ou área do saber, proporcionando o exercício especializado de funções nos correspondentes domínios” (DBF, 2008, p. 8).

A formação contínua assume-se como a “valorização pessoal e profissional através de uma permanente atualização de conhecimentos e competências (...), [permitindo] uma adequação permanente das competências técnicas dos elementos da PSP às exigências das funções profissionais que desempenham” (DBF, 2008, p. 8).

Clarifica a formação de progressão como o “desenvolvimento dos conhecimentos e aptidões profissionais considerados indispensáveis para o exercício de funções de maior complexidade e responsabilidade correspondentes a categorias hierárquicas superiores” (DBF, 2008, p. 8).

A Diretiva considera vital a valorização da formação, aumento da literacia e a harmonia entre a motivação na receção de formação e a sua transposição para o desempenho laboral. A motivação é entendida como o condimento essencial, na construção de uma instituição mais forte e duradoura (Clark et al., 1993), resultando num compromisso e satisfação entre organização e funcionários, sentindo-se estes, valorizados (Egan et al., 2004).

Importa referir que é intenção desta Diretiva munir e formar todos os polícias, não por uma só vez, mas com o incremento e consolidação da “formação específica contínua (...), visando garantir os necessários níveis de operacionalidade (...), bem como proceder a estudos, inquéritos e outros trabalhos conducentes à identificação das carências no domínio da formação profissional” (pp. 8-10).

Porém, exalta-se uma especificidade que é necessária esclarecer. A DBF menciona formação inicial descrevendo-a, mas este documento regulador interno não a trata, nem a inclui, o mesmo diz respeito unicamente à formação de especialização e à formação

contínua, conforme ponto 3 alíneas a) e d), excluindo de igual forma a formação relacionada com a progressão das carreiras. Pelo que, seria sem dúvida interessante, ver a integração da formação inicial e a formação de progressão consideradas nesta DBF, aplicando-se igualmente a todos os polícias da PSP ou que nela exerçam funções, com subordinação hierárquica, independentemente da natureza do vínculo estabelecido, por forma a que os novos polícias recém-formados, pudessem também eles iniciar funções, certificados com diversos cursos de formação policial, caminhando-se na direção dos pilares desta DBF. A este encontro vai a possibilidade de formação inicial nas áreas do CFFTIP e CFFTC.

3.3.4. CURSO DE FORMAÇÃO DE FORMADORES EM TÉCNICAS DE INTERVENÇÃO POLICIAL

No que alude o Regulamento do Curso de Formação de Formadores em Técnicas de Intervenção Policial (RCFFTIP), a direção do curso e o corpo de formadores são da UEP, remetendo para uma formação com a duração de 411 horas, as quais abrangem TP, TDP, AV, MT, MIR e métodos de formação (art.º 1.º, 10.º e 11.º do RCFFTIP, 2013).

Esta formação tem como objetivos “dotar a PSP de formadores com capacidade e conhecimentos para ministrarem formação das Técnicas de Intervenção Policial (...) a todo o seu dispositivo” (art.º 2.º do RCFFTIP, 2013), uniformizando-se doutrina com o intuito de aumento da eficácia, eficiência e segurança na diversidade das ações policiais.

Dentro de cada módulo, a sua avaliação comportará além da avaliação contínua, teste escrito e avaliação prática formal, também uma avaliação prática pedagógica, conferindo uma certificação com 3 (três) anos de validade (art.º 15.º e 17.º do RCFFTIP, 2013).

3.3.5. CURSO DE TÉCNICAS DE INTERVENÇÃO POLICIAL

O CTIP é dotado de regulamento interno, exclusivo para polícias e aprovado pela DNPS. Esta formação deriva da formação ministrada do CFFTIP, de onde provêm os formadores para este curso.

Esta formação, de acordo com o Regulamento do Curso em Técnicas de Intervenção Policial (RCTIP) (2012), tem por objetivo “dotar os elementos policiais de conhecimentos técnicos considerados necessários para um bom desempenho profissional” (art.º 2.º).

O CTIP de acordo com o mesmo regulamento, tem uma duração de 91 horas, nas quais são ministrados 5 (cinco) módulos de formação (os mesmos que no CFFTIP, excluindo os “métodos de formação”), contando com um sistema avaliativo realizado através de avaliação contínua, teste escrito e avaliação prática formal, os quais determinarão a avaliação final através de média ponderada, que atribuirá aos polícias com aproveitamento no curso (os que obtenham pelo menos 10 valores), certificação válida por 5 (cinco) anos (RCTIP , 2012, art.º 4.º, 5.º, 10.º e 13.º). “Os formadores são elementos policiais habilitados com o Curso de Formação de Formadores em Técnicas de Intervenção Policial, com certificação válida” (RCTIP , 2012, art.º 9.º).

3.3.6. CURSO DE FORMAÇÃO DE FORMADORES EM TÉCNICAS DE CONDUÇÃO

O Regulamento do Curso de Formação de Formadores do Curso em Técnicas de Condução (RCFFTC) (2021) diz-nos que o CFFTC é ministrado pela SO/CSP da UEP (art.º 1.º), com o objetivo de “capacitar e especializar (...) [formadores daquela SO] com conhecimentos e competências, técnicas e pedagógicas, para ministrar formação em técnicas de condução ao dispositivo policial” (art.º 2.º).

Uma vez que esta formação, como tem sido elencado ao logo desta dissertação, não chega a todos os polícias, seja por falta de meios humanos ou até por uma questão geográfica de posicionamento da SO/CSP, seria interessante ver os art.º 3.º de epígrafe “Admissão ao curso” e o art.º 7.º “Formadores”, ambos do RCFFTC, alterados. Para que não estivesse apenas na esfera da SO/CSP a possibilidade de formar nesta área, alargando-se o escopo a quem também providencia formação a polícias, nomeadamente os formadores de TIP, que são objetivamente mais e com maior dispersão geográfica.

Logicamente e para o efeito pretendido, o conteúdo desta formação também teria que ser alterado, nomeadamente nas alíneas e), h) e j) do n.º 1. do art.º 4.º, excluindo-se por razões óbvias a formação em condução de blindados, condução fora de estrada (porque a polícia está maioritariamente presente nas cidades, em veículos citadinos, de acordo com as exigências da vida na cidade) e a condução ofensiva.

3.3.7. CURSO DE FORMAÇÃO EM TÉCNICAS DE CONDUÇÃO

O preâmbulo do Regulamento do Curso de Formação em Técnicas de Condução (RCFTC) (2021) refere que esta é uma formação que “permite a interiorização de conceitos que promovem a alteração progressiva da atitude do condutor (...) sustentada na aplicação de boas práticas de condução, reduzindo assim a probabilidade de acidentes (...) [e ainda], assume-se (...) como símbolo da qualidade formativa e exemplo de boas práticas” (p. 1). Esta formação deriva da formação ministrada do CFFTC, de onde provêm os formadores.

O curso é composto por formação nos módulos de condução defensiva, fora de estrada, evasiva e ofensiva. E cada um destes módulos tem 30 horas de carga horária (art.º 7.º), com um máximo de 12 formandos (art.º 12.º). No que alude a este grupo de módulos em específico, não se entende como pertinente a manutenção como acima mencionado, de formação em condução quer fora de estrada e de condução ofensiva. Não se quer com isto afirmar que estes dois módulos não sejam necessários para outras áreas do alargado escopo de funções que detém a PSP, mas para o serviço regular não parecem centrados com os cenários e com as realidades diárias.

No que ao módulo defensivo diz respeito, este surge como deveras importante para a maior parte do serviço policial, por ser este módulo que é aplicado na maior parte da rotina dos polícias, versando sobre pormenores formativos como a condução em “situações de deslocação normal e em deslocações de emergência” (n.º 5. do art.º 3.º). Analisando-se este módulo ao pormenor, vemos que a sua formação objetiva especificamente em abordar matérias tanto teóricas como práticas, com incidência desde o “comportamento do condutor, à mecânica e à abordagem da viatura [como a correta posição de condução, desde a distância do volante, à posição das mãos e ainda a forma correta de rodar o volante], desenvolvendo técnicas de destreza na condução em situações normais e de emergência, utilizando os mecanismos de controlo do veículo e os procedimentos para evitar acidentes” (n.º 6. do art.º 3.º). Aqui é incluída a abordagem em derrapagem, ajudando o condutor a antecipar e evitar situações escorregadias na estrada, bem como a lidar com estas situações quando inevitáveis (Katila et al., 1996). Este é um módulo que também faz a gestão de fatores emocionais aquando do exercício da condução (n.º 6. do art.º 3.º do mesmo regulamento), revelando-se portanto, uma formação deveras importante para deixar de ser ministrada a todos os polícias.

De acordo com um estudo australiano, a formação de condutores centra-se no desenvolvimento de um conjunto de competências específicas, como competências processuais, entre elas as travagens, controlo de derrapagem e demais manobras de condução, mas também competências cognitivas, as quais vão ao encontro da consciencialização da situação e percepção do perigo (Horneman & Isler et al. *in* Beanland et al., 2011).

No Reino Unido, a formação em condução do público geral é baseada na formação existente dos cursos de condução da polícia. Estudos feitos em simuladores representativos de cenários do mundo real, revelam que os polícias com formação em condução, reduzem muito mais a velocidade de condução perante o perigo de um obstáculo, não deixando que isso se verifique como penalizador na conclusão da rota quando comparado com condutores sem formação em condução policial (Dorn & Barker, 2005). Sugere-se a partir desta informação, um estilo diferente de condução por parte dos polícias, que perante cada obstáculo e à saída destes, colocam em prática os conhecimentos adquiridos em formação, lucrando em segurança e capitalizando terreno na rota percorrida, saindo aqui realçados os frutos de uma formação policial nesta área e da sua importância em ser transmitida.

Na Finlândia, a formação da polícia em técnicas de condução, também ela é vista como essencial, realçando que os polícias condutores necessitam aprender através da formação, de um método sistemático de varrimento do seu campo de visão aquando da condução, o qual se materializa eficaz no controlo das ameaças iminentes (Summala, 2000), já que possibilita “a capacidade e a destreza de parar o veículo dentro do ângulo de visão ou em qualquer ocasião esperada” (Summala, 2000, p. 38). O autor realça ainda como o ponto mais interessante, o fato da FTC automatizar processos, trazendo-os do passado, para que se apliquem quando necessários.

Esclarece-se que o coordenador dos CFTC, de acordo com o RCFTC, é um formador nomeado pelo Comandante da UEP, sob proposta do Comandante da SO/CSP (n.º 1. do art.º 10.º), tal como o corpo de formadores também este pertence à SO/CSP (n.º 1. do art.º 1.º e n.º 1. do 11.º), o que se pode entender como um muito centralizado e diminuto número de formadores nesta área, originando escassa formação ministrada nesta tão importante área.

Em última análise a este curso, surge como fator negativo, o constante no âmbito e objetivo deste Regulamento, o qual menciona que o CFTC destina-se a “formar pessoal

operacional da PSP, e que necessite desta formação para o desempenho das suas funções” (n.º 2. do art.º 1.º). Desta forma o documento em vigor não se materializa na realidade, porque caso o fizesse, não haveriam tantos polícias da PSP em falta nesta formação. O Regulamento parece bem claro quando diz que tem “como objetivo principal contribuir para a redução da sinistralidade, de uma forma séria, rigorosa e conhecedora” (n.º 6. do art.º 1.º), além do já citado do art.º 1.º deste mesmo Regulamento. Outro fator negativo é este CFTC não realizar formação contínua (n.º 5. do art.º 1.º), deixando os polícias (que tiverem necessidades de ter esta formação) apenas com uma formação inicial para o resto das carreiras. Realça-se não existir outra formação nesta área, que seja de componente contínua.

3.4. SÍNTESE CAPITULAR

O capítulo denominado de “Polícia: Âmbito geral e formativo”, teve por base o que é a Polícia, o que é a condição policial, bem como o que é a formação no âmbito da instituição, interligando estes conceitos. Após ser apresentada uma visão mais geral da DNPSP, dos diplomas internos e ainda dos estabelecimentos de ensino, parte-se para um plano mais específico, aferindo-se o que à FTC diz respeito e quão essencial é este tipo de formação na PSP. Afere-se ainda, a relevância de um trajeto construtivo, alienando-se capacitações, experiência e especialização, caminhando-se ao encontro de uma FTC presente no currículo dos polícias, face à sua tão elevada importância, concretizando-se o objetivo principal do RCFTC, a “redução da sinistralidade” (n.º 6. do art.º 1.º).

CAPÍTULO 4:

TRABALHO DE CAMPO E RESULTADOS

4.1. METODOLOGIA DA INVESTIGAÇÃO

Para Santo (2015), quando se alude a um método de investigação e se operacionaliza a aplicação de técnicas e procedimentos adequados, leva-nos a entender o caminho a seguir, o que seja “apropriado e validado face a objetivos, meios, resultados (...) e contexto de implementação, incluindo a operacionalização de conceitos e formulação de hipóteses” (p. 13).

Neste estudo elegemos o método quantitativo através da aplicação de um inquérito por questionário com uma amostragem do tipo não-probabilística, “devido à inacessibilidade a toda a população” (Sarmiento, 2013, p. 83), em que a amostra foi recolhida a partir da população acessível. Uma vez que as características da população global são as mesmas que a parcial, então considera-se “equivalente a uma amostragem probabilística” (Sarmiento, 2013, p. 83). Repare-se que o estudo foi direcionado para um universo de polícias das três carreiras, a de Oficiais, Chefes e Agentes de Polícia, com carta de condução, com ou sem CFTC, a desempenharem funções no COMETLIS.

Devido à dimensão da estrutura orgânica do COMETLIS que é constituída por DP Integradas, DP Destacadas e DP de Competência Específica, optou-se por incidir a nossa escolha numa divisão de cada uma destas três tipologias existentes, por forma a obter respostas mais equitativas e representativas do universo objeto do estudo.

Assim, foram escolhidas a 3.^a DP, por conter um maior efetivo e por ser uma DP Integrada, a DP de Loures por ter a maior área territorial, consubstanciando-se como uma área muito variada em tipos de artérias e/ou tráfego rodoviário, enquadrando-se aqui como uma DP Destacada e a DP de Trânsito, por ser uma DP de Competência Específica, em que a sua rotina é de fato transitar em veículo motorizado na estrada. Foi desta forma composta a população-alvo, para que a escolha do universo de estudo tivesse uma abrangência bastante justa e variada.

4.2. QUESTIONÁRIO

O questionário “consiste em colocar a um conjunto de inquiridos (...) uma série de perguntas relativas à sua situação social, profissional ou familiar, às suas opiniões, à sua atitude em relação a opções ou a questões humanas e sociais, às suas expectativas, ao seu nível de conhecimentos (...) ou ainda sobre qualquer outro ponto que interesse os investigadores” (Quivy & Campenhoudt, 2008, p. 88).

4.2.1. PROCEDIMENTOS DE RECOLHA DE DADOS

Para efeitos deste estudo, foi construído um questionário, tendo sido realizado numa primeira fase uma solicitação formal de autorização à DNPSP, através do Exmo. Senhor Diretor do ISCPSI (Apêndice A), para posterior difusão pela plataforma *Google Forms*, através do acesso por um link enviado via eletrónica por email institucional, levando a que os inquiridos tivessem a oportunidade de o fazer de forma sincera e anónima.

4.2.2. VALIDAÇÃO E PRÉ-TESTE DO QUESTIONÁRIO

O questionário foi validado quanto ao conteúdo, forma e escrita, pelo Intendente, Professor Doutor Ezequiel Agostinho Maciel Rodrigues, pela Professora Doutora Maria João Escudeiro e, pelo especialista em TIP, Mestre Subintendente Tiago Gonçalves, os quais mencionaram que o sentido das questões era o mais correto, de fácil compreensão, tendo apenas a Professora sugerido, colocar a hipótese de “Não sabe/Não responde” na questão sociodemográfica n.º 2. “Género”, porém, optamos por manter “Masculino” e “Feminino”.

Foi ainda alvo de validação, pelo Orientador e Professor Doutor João Fernando de Sousa Mendes, de forma a concretizar-se uma versão final (de acordo com Apêndice B), acrescentando-se ao primeiro esboço, a atual sétima questão. E sem retirar o sentido das questões, optamos por incluir respostas em grau de concordância a partir da questão 8.14 (inclusive), tornando as alíneas como afirmações e não como questões. As primeiras alíneas de 8.1 até 8.13 permaneceram iguais e foram analisadas em grau de preparação.

Quanto ao pré-teste, que foi aplicado a três polícias, não mereceu qualquer tipo de retificação ao questionário inicial e o tempo de preenchimento variou entre 14 a 16 minutos.

4.2.3. TESTE ALFA DE CRONBACH

Para avaliar um inquérito quanto à sua fiabilidade, podemos recorrer ao método de cálculo do alfa de Cronbach. Com base no seu resultado, atribui-se uma classificação de consistência quanto à fiabilidade do inquérito (Sarmiento, 2013).

Assim, a determinação da fidelidade foi verificada utilizando este método de consistência interna onde o Alfa de Cronbach deve ser superior a 0,70 sugerido por Pestana e Gageiro (2008), que nos indicam fidelidade, correlação e homogeneidade dos itens, o que nos permite um grau de confiança e exatidão dos mesmos valores ao longo do tempo. A consistência das dimensões em estudo (conforme Tabela 1) foi boa para a “capacitação em técnicas de condução dos polícias” ($\alpha=0.875$) e para a “importância atribuída ao CFTC, para a prática profissional dos polícias” ($\alpha=0,813$).

Tabela 1. Coeficiente do Alfa de Cronbach (α).

	Nr. Itens	Alpha de Cronbach
Capacitação em técnicas de condução dos polícias	11	0,875
Importância atribuída ao CFTC, para a prática profissional dos policiais	7	0,813

Tabela 2. Valores do Coeficiente Alfa de Cronbach (α).

Valores do Coeficiente Alfa de Cronbach (α)	
Alfa de Cronbach (α)	Consistência Interna
1,00 - 0,90	Muito boa
0,80 - 0,90	Boa
0,70 - 0,80	Razoável
0,60 - 0,70	Fraca
$\leq 0,60$	Inadmissível

Adaptado de Pestana e Gageiro (2008).

4.2.4. INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO

A análise socioprofissional, bem como avaliação de duas dimensões, cujas respostas foram formuladas numa escala de Likert. As duas dimensões aferiram, nomeadamente, o grau de capacitação em técnicas de condução dos polícias (1 - Nada preparado, 2 - Pouco preparado, 3 - Indiferente, 4 - Preparado e, 5 - Muito preparado, num total de 13 questões). E o grau de importância, atribuído ao CFTC, para a prática profissional dos polícias (1 - Discordo totalmente, 2 - Discordo, 3 - Indiferente, 4 - Concordo e, 5 - Concordo totalmente, num total de 7 questões).

Para a apresentação dos dados recorreu-se ao uso de tabelas, com os dados estatísticos antecédidos de análise.

A análise dos dados foi realizada através de estatística descritiva e inferencial, utilizando-se o software SPSS-24.0 (*Statistical Package for the Social Sciences*).

Para realização da análise descritiva foram utilizados parâmetros de apresentação para a distribuição das variáveis, nomeadamente a frequência, percentagem, média e desvio-padrão.

Para realização da análise inferencial e tendo em consideração o cumprimento dos critérios necessários para a realização de testes paramétricos e após realizado o teste da normalidade de Kolmogorov Smirnov, cuja hipótese nula (H_0) é que os dados estão normalmente distribuídos e dado que o resultado do *p-value* foi ($p < 0,05$) para as variáveis em estudo, rejeitamos H_0 e assumimos que a amostra não segue uma distribuição normal. Nesse sentido, foram utilizados testes não-paramétricos.

Para correlacionar o “grau de capacitação em técnicas de condução dos polícias” e, o “grau de importância atribuído ao CFTC”, a “faixa etária”, os “anos de serviço” e os “anos de carta de condução”, foi utilizado o coeficiente de correlação de Spearman que é uma medida de associação não paramétrica entre duas variáveis pelo menos ordinais. Este coeficiente é obtido através da substituição dos valores das observações pelas respetivas ordens. As medidas de associação quantificam a intensidade e a direção da associação entre duas variáveis (Marôco, 2014).

4.2.5. ANÁLISE DOS RESULTADOS

A amostra obtida foi de 145 respostas válidas (Tabela 3), das quais a maioria era do sexo masculino (92,4%); tinham ≤ 30 anos (41,4%) e entre 31-40 anos (37,9%); tinham o ensino secundário (86,2%); tinham a carreira de Agentes (81,4%); quanto aos anos de serviço, tinham ≤ 3 anos de serviço (29,7%) e entre 4-10 anos de serviço (26,9%); quanto ao número de anos com carta de condução entre 4-10 anos (34,5%) e entre 11-17 anos (29,0%); sendo que a maioria não possuía FTC (92,4%).

Tabela 3. Frequência das variáveis socioprofissionais.

	n	%
Sexo		
Masculino	134	92,4
Feminino	11	7,6
Faixa Etária		
≤ 30 anos	60	41,4
31-40 anos	55	37,9
41-50 anos	20	13,8
> 51 anos	10	6,9
Habilitações Académicas		
Ensino Básico	1	0,7
Ensino Secundário	125	86,2
Ensino Universitário	19	13,1
Carreira		
Agentes	118	81,4
Chefes	16	11,0
Oficiais	11	7,6
Anos de serviço		
≤ 3 anos	43	29,7
4-10 anos	39	26,9
11-17 anos	32	22,1
18-24 anos	15	10,3
≥ 25 anos	16	11,0
Anos de carta de condução		
≤ 3 anos	3	2,1
4-10 anos	50	34,5
11-17 anos	42	29,0
18-24 anos	27	18,6
≥ 25 anos	23	15,9
Possui Formação em Técnicas de Condução?		
Não	134	92,4
Sim	11	7,6

Da frequência do grau de capacitação em técnicas de condução dos polícias (Tabela 4), o seu total apresentou uma média ($\bar{x}$)=3,1 e um desvio padrão (σ)=0,8 que corresponde a

(nem muito preparado, nem pouco preparado $\approx$ [aproximadamente] 3), indicando que 41,6% dos participantes considerou estar (Nada preparado ou Pouco preparado) e cerca de 54,3% dos participantes considerou estar (Preparado ou Muito preparado).

Os participantes referiram estarem preparados (Preparado $\approx$ 4) para “trocar um pneu” ($\bar{x}=4,3$; $\sigma=0,9$); seguindo-se “posição correta para condução, nomeadamente colocação das mãos” ($\bar{x}=4,0$; $\sigma=0,1$); “posição correta para condução, nomeadamente distância do volante” ($\bar{x}=4,0$; $\sigma=1,0$); “movimento correto para condução, nomeadamente como rodar o volante” ($\bar{x}=3,9$; $\sigma=1,0$); e “conduzir em modo defensivo” ($\bar{x}=3,5$; $\sigma=1,3$).

Os participantes referiram também estarem nem muito preparados nem pouco preparados (Indiferente $\approx$ 3), para “conduzir em marcha de emergência” ($\bar{x}=3,2$; $\sigma=1,3$); sendo que neste caso 41,4% dos participantes considerou estar (Nada preparado ou Pouco preparado); bem como para “estabilizar a viatura que contata com óleo na estrada ou em aquaplanagem” ($\bar{x}=2,5$; $\sigma=1,3$), sendo que neste caso 62,8% dos participantes considerou estar (Nada preparado e Pouco preparado).

Os participantes referiram ainda estar “Nada preparado ou Pouco preparado”, para “conduzir viaturas elétricas” ($\bar{x}=2,4$; $\sigma=1,3$), neste caso 63,5% dos participantes; na “evasão em caso de apedrejamento” ($\bar{x}=2,3$; $\sigma=1,2$), 68,2% dos participantes considerou estar “Nada preparado ou Pouco preparado”; em “como ativar manualmente o sistema de travagem ABS em caso de avaria do modo automático” ($\bar{x}=2,2$; $\sigma=1,3$), 66,2% dos participantes considerou estar “Nada preparado ou Pouco preparado”; bem como a técnica de “como assumir o controlo da viatura após o colega (motorista) ter sido alvejado, ataque cardíaco ou desmaio” ($\bar{x}=2,1$; $\sigma=1,3$), 71,1% dos participantes considerou estar “Nada preparado ou Pouco preparado”.

Tabela 4. Frequência do grau de capacitação em técnicas de condução dos polícias.

	Média ($\bar{x}$)	Dp (σ)	Min	Máx	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
CAPACITAÇÃO EM TÉCNICAS DE CONDUÇÃO POLICIAL	3,1	0,8	1	5	18,4	23,2	4,1	35,0	19,3
Trocar um pneu	4,3	0,9	1	5	2,8	3,4	0	44,8	49,0
Posição correta para condução, nomeadamente colocação das mãos	4,0	1,0	1	5	2,1	13,1	0,7	51,0	33,1

Formação em Técnicas de Condução nas Técnicas de Intervenção Policial:

Polícias capacitados a conduzir viaturas policiais

Posição correta para condução, nomeadamente distância do volante	4,0	1,0	1	5	2,1	13,8	1,4	50,3	32,4
Movimento correto para condução, nomeadamente como rodar o volante	3,9	1,0	1	5	2,1	15,2	0,7	54,5	27,6
Conduzir em modo defensivo	3,5	1,3	1	5	7,6	22,8	2,8	45,5	21,4
Conduzir em marcha de emergência	3,2	1,3	1	5	8,3	33,1	1,4	40,0	17,2
Estabilizar a viatura que contata com óleo na estrada ou em aquaplanagem	2,5	1,3	1	5	22,8	40,0	3,4	28,3	5,5
Conduzir viaturas elétricas	2,4	1,3	1	5	34,5	29,0	9,0	19,3	8,3
Evasão em caso de apedrejamento	2,3	1,2	1	5	30,3	37,9	4,8	22,8	4,1
Como ativar manualmente o sistema de travagem ABS em caso de avaria do modo automático	2,2	1,3	1	5	41,4	24,8	11,7	16,6	5,5
Como assumir o controlo da viatura após o colega (motorista) ter sido alvejado, ataque cardíaco ou desmaio	2,1	1,3	1	5	49,0	22,1	9,0	11,7	8,3

(1=Nada preparado | 2=Pouco preparado | 3=Indiferente | 4=Preparado | 5=Muito preparado)

Da frequência do grau de importância atribuído ao CFTC, para a prática profissional (Tabela 5) o total do grau de importância atribuído ao CFTC, para a prática profissional apresentou uma ($\bar{x}=4,6$; $\sigma=0,4$) que corresponde a “Concordo totalmente” ≈ 5 , indicando que 94,1% dos participantes considerou que “Concorda ou Concorda totalmente”.

Os participantes referiram que concordam totalmente (Concordo totalmente ≈ 5) que “a PSP ficará mais preparada com todos os polícias com FTC” ($\bar{x}=4,7$; $\sigma=0,5$); “ter FTC por si só já é uma mais valia do que não ter nada deixando-o mais bem preparado” ($\bar{x}=4,6$; $\sigma=0,6$); “a FTC cíclica deixará os polícias mais preparados” ($\bar{x}=4,6$; $\sigma=0,6$); “a sensação de maior capacitação na condução será maior após o CFTC” ($\bar{x}=4,5$; $\sigma=0,8$); “a implementação de FTC nas TIP deixará a PSP mais preparada para fazer chegar a formação a todos os polícias” ($\bar{x}=4,5$; $\sigma=0,7$); “formando-se Formadores em FTC, deixará a PSP mais preparada em termos de rapidez para chegar a todos os polícias” ($\bar{x}=4,5$; $\sigma=0,6$); e concordam (Concordo ≈ 4) com o fato de os “Polícias com FTC estão mais preparados a reduzir a taxa de acidentes de viação com culpa policial” ($\bar{x}=4,4$; $\sigma=0,7$).

Tabela 5. Frequência do grau de importância atribuído ao CFTC, para a prática profissional.

	Média ($\bar{x}$)	Dp (σ)	Min	Máx	1	2	3	4	5
					%	%	%	%	%
IMPORTÂNCIA DO CURSO DE FORMAÇÃO EM TÉCNICAS DE CONDUÇÃO	4,6	0,4	3	5	0,3	0,9	4,7	30,5	63,5
A PSP ficará mais preparada com todos os polícias com FTC.	4,7	0,5	2	5	0	0,7	1,4	23,4	74,5
Ter FTC por si só já é uma mais valia do que não ter nada deixando-o mais bem preparado	4,6	0,6	1	5	0,7	0,7	1,4	28,3	69,0
A FTC cíclica deixará os polícias mais preparados	4,6	0,6	3	5	0	0	5,5	28,3	66,2
A sensação de maior capacitação na condução será maior após CFTC	4,5	0,8	1	5	1,4	1,4	3,4	29,7	64,1
A implementação de FTC nas Técnicas de Intervenção Policial deixará a PSP mais preparada para fazer chegar a formação a todos os polícias	4,5	0,7	2	5	0	2,1	5,5	32,4	60,0
Formando-se Formadores em FTC, deixará a PSP mais preparada em termos de rapidez para chegar a todos os polícias	4,5	0,6	3	5	0	0	7,6	35,2	57,2
Polícias com FTC estão mais preparados a reduzir a taxa de acidentes de viação com culpa policial	4,4	0,7	2	5	0	1,4	8,3	36,6	53,8

(1=Discordo totalmente | 2=Discordo | 3=Indiferente | 4=Concordo | 5=Concordo totalmente)

Da correlação entre o grau de capacitação em técnicas de condução dos polícias, a “faixa etária”, os “anos de serviço” e os “anos de carta de condução” (Tabela 6), existem correlações positivas estatisticamente significativas, nomeadamente o grau de capacitação de “trocar um pneu” está correlacionado positivamente à faixa etária (r [coeficiente de correlação de Pearson] = ,218; $p=0,01$); bem como aos “anos de carta de condução” ($r=,227$; $p=0,01$). Verificamos ainda que o grau de capacitação de “como ativar manualmente o sistema de travagem ABS em caso de avaria do modo automático” está correlacionado positivamente à faixa etária ($r=,184$; $p=0,05$); aos “anos de serviço” ($r=,178$; $p=0,05$); e aos “anos de carta de condução” ($r=,211$; $p=0,05$).

Tabela 6. Coeficiente de correlação entre o grau de capacitação em técnicas de condução dos polícias, a faixa etária, os anos de serviço e os anos de carta de condução.

	Faixa Etária	Anos de serviço	Anos de carta de condução
CAPACITAÇÃO EM TÉCNICAS DE CONDUÇÃO (Total)	0,091	0,028	0,104
Trocar um pneu	,218**	0,158	,227**
Posição correta para condução, nomeadamente distância do volante	0,020	-0,032	0,055
Posição correta para condução, nomeadamente colocação das mãos	-0,023	-0,079	0,006
Movimento correto para condução, nomeadamente como rodar o volante	-0,001	-0,026	0,049
Conduzir em modo defensivo	0,042	0,002	0,032
Conduzir em marcha de emergência	0,121	0,068	0,088
Evasão em caso de apedrejamento	0,101	0,078	0,146
Estabilizar a viatura que contata com óleo na estrada ou em aquaplanagem	0,027	-0,022	0,014
Conduzir viaturas elétricas	-0,081	-0,138	-0,081
Como assumir o controlo da viatura após o colega (motorista) ter sido alvejado, ataque cardíaco ou desmaio	0,073	0,014	-0,001
Como ativar manualmente o sistema de travagem ABS em caso de avaria do modo automático	,184*	,178*	,211*

** A correlação é significativa no nível 0,01 (bilateral); * A correlação é significativa no nível 0,05 (bilateral).

Da correlação entre o grau de importância atribuído ao CFTC, para a prática profissional dos policiais, a “faixa etária, os “anos de serviço”, e os “anos de carta de condução” (Tabela 7), não existem correlações estatisticamente significativas.

Tabela 7. Coeficiente de correlação entre o grau de importância atribuído ao CFTC, para a prática profissional dos polícias, a faixa etária, os anos de serviço, e os anos de carta de condução.

	Faixa Etária	Anos de serviço	Anos de carta de condução
IMPORTÂNCIA DO CURSO DE FORMAÇÃO EM TÉCNICAS DE CONDUÇÃO (Total)	-0,022	0,015	-0,011

Formação em Técnicas de Condução nas Técnicas de Intervenção Policial:

Polícias capacitados a conduzir viaturas policiais

A sensação de maior capacitação na condução será maior após o CFTC	-0,084	-0,055	-0,072
Ter FTC por si só já é uma mais valia do que não ter nada deixando-o mais bem preparado	-0,078	-0,043	-0,036
A PSP ficará mais preparada com todos os polícias com FTC.	-0,112	-0,052	-0,115
Polícias com FTC estão mais preparados a reduzir a taxa de acidentes de viação com culpa policial	0,020	0,067	0,024
A FTC cíclica deixará os polícias mais preparados	0,016	0,054	0,026
A implementação de FTC nas TIP deixará a PSP mais preparada para fazer chegar a formação a todos os polícias	-0,047	-0,024	-0,042
Formando-se Formadores em FTC, deixará a PSP mais preparada em termos de rapidez para chegar a todos os polícias	-0,002	-0,001	0,006

CAPÍTULO 5:

CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

5.1. INTRODUÇÃO

Neste capítulo trataremos de responder à pergunta de partida. Constataremos se se efetivaram os objetivos delineados nesta investigação e ainda se se verificaram ou não, as hipóteses traçadas. Exporemos uma proposta de programa para integração como módulo, da FTC nas TIP. E por fim, serão identificadas limitações que trouxeram dificuldades à elaboração da investigação apontando-se ainda recomendações e sugestões para futuras investigações.

5.2. VERIFICAÇÃO DAS HIPÓTESES

5.2.1. HIPÓTESE TEÓRICA

HT - Com a implementação de um módulo de formação em condução no CTIP, mais polícias terão a oportunidade de se formar nesta área. Esta formação quando revisitada ciclicamente, dotará de conhecimento e capacitação os polícias, preparando-os melhor para o exercício da condução.

Após revisão da literatura aferiu-se que existem apenas 12 formadores de FTC para todo o país, encontrando-se sediados em Lisboa. Sendo as TIP um curso ministrado em todo o país, é óbvio que dotados de FTC, farão chegar a mais polícias esta formação. Sendo este o grau de concordância aferido pelos participantes do questionário. Logo, verifica-se a hipótese.

5.2.2 HIPÓTESES PRÁTICAS

HP1 - O grau de capacitação em técnicas de condução dos polícias, é inferior à média esperada. Verificou-se parcialmente, nomeadamente em, “estabilizar a viatura que contata com óleo na estrada ou em aquaplanagem”, “conduzir viaturas elétricas”, “evasão

em caso de apedrejamento”, “como ativar manualmente o sistema de travagem ABS em caso de avaria do modo automático” e, “como assumir o controlo da viatura após o colega (motorista) ter sido alvejado, ataque cardíaco ou desmaio”.

HP2 - Existe uma correlação entre o grau de capacitação em técnicas de condução dos polícias e a idade, tempo de carta e anos de serviço. Verificou-se a hipótese, já que existem correlações positivas e estatisticamente significativas, nomeadamente quanto a “como ativar manualmente o sistema de travagem ABS em caso de avaria do modo automático”, em 99% para “faixa etária”, “anos de serviço” e “anos de carta de condução” e, “como trocar um pneu”, em 95% quanto à “faixa etária” e quanto a “anos de carta de condução”.

HP3 - O grau de importância atribuído ao CFTC na Polícia, para a prática profissional dos polícias, é superior à média esperada. Verificou-se em parte, mais concretamente na vertente, “a PSP ficará mais preparada com todos os polícias com FTC”.

HP4 - Existe uma correlação entre o grau de importância atribuído ao CFTC na Polícia, para a prática profissional dos polícias e, a idade, tempo de carta e anos de serviço. Não se verificou, já que a correlação constituiu-se como não significativa estatisticamente.

5.3. CONFIRMAÇÃO DOS OBJETIVOS

1. Avaliar o grau de capacitação dos polícias em técnicas de condução. Este primeiro objetivo permitiu aferir que há lacunas de formação em muitos polícias. Assim, é difícil desempenharem as suas funções quando estão nada ou pouco preparados a conduzir em marcha de emergência (41,4%), em proceder à estabilização de uma viatura que contata com óleo na estrada ou em aquaplanagem (62,8%). Também em situações de evasão em caso de apedrejamento (68,2%). Em ativar manualmente o sistema de travagem ABS e em assumir o controlo da viatura, após o colega (motorista) ter sido alvejado, ataque cardíaco ou desmaio. Repare-se que estas são as situações que menos podemos prever, afinal a missão da polícia também é responder a emergências. Constatou-se ainda, Polícias pouco preparados a conduzir viaturas elétricas (63,5%), quando o futuro por aqui passa e quando a polícia já detém viaturas elétricas.

2. Avaliar o grau de importância atribuído ao CFTC na Polícia, voltado para a prática profissional. Este segundo objetivo foi confirmado, tendo sido atribuído pelos participantes que este é um curso com elevada importância na PSP, com 94,1% a concordar ou a concordar totalmente.

5.4. RESPOSTA ÀS PERGUNTAS DERIVADAS DA PERGUNTA DE PARTIDA

PD 1: O que percecionam os polícias quanto à importância da FTC, enquanto condutores de veículos policiais?

Através dos resultados aferidos no questionário da investigação, os polícias numa maioria de 94,1%, concordam ou concordam totalmente quanto à importância desta formação.

PD 2: A PSP ficará mais bem preparada com todos os polícias com FTC?

97,9% dos polícias visados no questionário, concordam ou concordam totalmente que a Polícia fica mais bem preparada com todos os polícias formados em Técnicas de Condução. Também, 93,8% dos visados concorda ou concorda totalmente, em como a sensação de maior capacitação será maior após FTC.

PD 3: A implementação desta formação nas TIP, dotará a PSP de maior capacidade para prover formação a mais polícias?

Conforme o apurado no questionário, os polícias visados no estudo, numa percentagem de 92,4% concordaram ou concordaram totalmente que, a Polícia fica mais bem preparada para fazer chegar a formação a todos. E ainda concordam ou concordam totalmente (também 92,4%), em como fica mais capacitada em termos de rapidez em fazer chegar a formação a todos.

5.5. RESPOSTA À PERGUNTA DE PARTIDA DA INVESTIGAÇÃO

Quais os benefícios para a PSP com a implementação de um módulo de formação em condução, nas Técnicas de Intervenção Policial?

Após o estudo desenvolvido ao longo desta investigação, podemos referir que de acordo com o questionário aplicado, foi considerado por uma maioria de 94,1%, da

importância do CFTC. Então, já que este curso não é capaz de se fazer chegar a todos os polícias (detém 12 formadores unicamente em Lisboa) e, apenas 1 polícia com este curso no COMETLIS, a conversão deste curso num módulo das TIP (curso que detém mais formadores), faria com que houvesse mais formadores, os quais, geograficamente distribuídos pelo país, fazendo-se por inerência o primeiro delinear de um trajeto, de fazer chegar esta formação a todos os polícias. Como foi constatado pelo questionário, quase metade não se considera capacitado em técnicas de condução (41,6%). Por outro lado e, conforme questionário da investigação, 92,4% dos polícias visados, concorda ou concorda totalmente em como a Polícia fica mais bem preparada com esta integração da FTC nas TIP, ganhando também celeridade no processo formativo (também 92,4%), resultando em benefícios.

5.6. PROPOSTA DE PROGRAMA PARA INTEGRAÇÃO COMO MÓDULO, DA FORMAÇÃO EM TÉCNICAS DE CONDUÇÃO NAS TÉCNICAS DE INTERVENÇÃO POLICIAL

Tabela 8. Horário da Proposta de Programa para integração como módulo, da FTC nas TIP.

1ª. SEMANA					
HORA	2ª.-FEIRA	3ª.-FEIRA	4ª.-FEIRA	5ª.-FEIRA	6ª.-FEIRA
09H/11H00 11H00/12H00	Legislação do Uso da Força	Legislação do Uso da Força	Tiro Policial	Tiro Policial	Tiro Policial
ALMOÇO					
13H30/14H30 14H30/17H30	Legislação do Uso da Força	Tiro Policial	Tiro Policial	Tiro Policial	Tiro Policial Técnicas de Defesa Policial
2ª. SEMANA					
HORA	2ª.-FEIRA	3ª.-FEIRA	4ª.-FEIRA	5ª.-FEIRA	6ª.-FEIRA
09H/11H00 11H00/12H00	Técnicas de Defesa Policial	Técnicas de Defesa Policial	Técnicas de Defesa Policial	Movimento Tático	Movimento Tático
ALMOÇO					
13H30/16H30 16H30/17H30	Abordagem a Viaturas	Abordagem a Viaturas	Abordagem a Viaturas	Movimento Tático	Movimento Tático Intervenção Rápida

3ª. SEMANA					
HORA	2ª.-FEIRA	3ª.-FEIRA	4ª.-FEIRA	5ª.-FEIRA	6ª.-FEIRA
09H/11H00	Intervenção Rápida	Intervenção Rápida	Intervenção Rápida	Técnicas de Condução	Técnicas de Condução
11H00/12H00					
ALMOÇO					
13H30/15H30	Intervenção Rápida	Intervenção Rápida	Intervenção Rápida	Técnicas de Condução	Técnicas de Condução
15H30/17H30					

Na tabela 8 acima elencada, cabe-nos referir que a Proposta de Programa a que diz respeito, apresenta uma solução para integração do módulo FTC nas TIP, com um ligeiro ajuste do Referencial do CTIP. O referencial do CTIP (2020) tem como objetivos gerais:

1. Identificar os fatores a considerar no uso da força por parte dos agentes policiais e os respetivos limites ao uso de meios coercivos;
2. Definir procedimentos operacionais básicos tendentes a aumentar a eficácia e eficiência das diversas ações policiais;
3. Aumentar a segurança dos agentes policiais e suspeitos;
4. Melhorar e aumentar a segurança do recurso a armas de fogo, por parte dos elementos policiais;
5. Uniformizar por todo o dispositivo da PSP, procedimentos operacionais para as intervenções policiais (p. 1).

Pelo que a partir desta premissa, apresenta-se um sexto ponto aos cinco já existentes, relativo à introdução do módulo de FTC nas TIP, denominado: aumentar a capacitação em técnicas de destreza de condução de viaturas policiais por todo o dispositivo da PSP.

No que diz respeito aos seis módulos que integram o CTIP, bem como a sua carga horária, o Referencial do CTIP (2020) apresenta: “1. Legislação sobre o uso da força (10 horas); 2. Tiro policial (22 horas); 3. Técnicas de defesa pessoal (12 horas); 4. Abordagem de viaturas (12 horas); 5. Movimento tático (13 horas); 6. Intervenção rápida (22 horas)” (p. 1).

Adiciona-mos um sétimo ponto com a implementação de um módulo de FTC, designado de: técnicas de condução de viaturas policiais (14 horas). E com este implemento a carga horária do CTIP, aumentará de 91 horas para 105 horas.

Escrutinando o conteúdo deste módulo de FTC, bem como do horário que dispõe, apresenta-mos um horário de 14 horas, dividido em três disciplinas:

A primeira denomina-se de “noções básicas de mecânica automóvel” (Relatório do Curso de Formação de Formadores em Técnicas de Condução, 2022, p. 1) onde são tratados conceitos gerais de mecânica, orientados para a ótica do utilizador e será ministrada em duas horas.

A segunda disciplina é “sistemas de controlo e segurança automóvel”, de acordo com o mesmo relatório. Aqui são tratadas ao longo de duas horas, todas as formas de condução em segurança, passando dos sistemas de controlo e segurança do automóvel, até à correta posição de segurança para a condução.

Numa terceira disciplina de nome “técnicas de condução defensiva” (mesmo relatório), é passada à prática os conhecimentos das disciplinas anteriormente adquiridos e correta rotação do volante e colocação das mãos aquando da condução, por um período horário de nove horas.

No que aos conteúdos elencados diz respeito, são conteúdos que fazem parte da atual FTC ministrada pelos técnicos do CSP, os formadores da PSP nesta área. As matérias selecionadas tiveram a preocupação de versar nos procedimentos diários daquilo que é o dia-a-dia dos polícias numa esquadra, bem como com o tipo de área territorial (citadina), adstrita à PSP. Neste ponto importa ainda ressaltar que as 14 horas a adicionar ao referencial do CTIP já existente, apenas acrescentam dois dias de formação, terminando a semana formativa no último dia da semana (sexta-feira), não colocando o constrangimento de meios humanos e materiais, ao se desenrolar por mais uma semana.

A introdução deste módulo de condução nas TIP a ministrar pela SO/CSP, enquadra-se perfeitamente com os objetivos das TIP, “dotar os elementos policiais de conhecimentos técnicos considerados necessários para um bom desempenho profissional (...), definir procedimentos operacionais tendentes a aumentar a eficácia e eficiência (...), aumentar a segurança dos agentes (...) [e] uniformizar todo o dispositivo” (art.º 2.º do RCTIP, 2012).

Por fim, a proposta de programa para o CTIP, com a agregação de um novo módulo e ligeiros ajustes ao seu referencial, mantém a designação, o tipo de formação e a periodicidade. Porém, passa de 13 para 15 dias. Com início diário à mesma hora e com

término apenas de trinta minutos depois. No tocante ao número de destinatários (12 a 16 formandos) mantém-se o mesmo.

O sistema avaliativo relativo a este módulo de FTC, tem lugar na última hora de formação do horário apresentado na tabela 8. Repare-se que esta formação e consequente avaliação, não irão no seu imediato tornar um polícia num especialista em técnicas de condução voltadas para a atividade policial. Esta é sobretudo uma formação que oferece aos polícias o conhecimento de acordo com a ótica do utilizador, a correta distância e posição de condução, a correta posição das mãos aquando da condução e principalmente, de como rodar corretamente o volante de acordo com as mudanças de direção. Esta formação fornece as bases, materializando um saber-fazer com a repetição diária dos polícias nas suas vidas civis ou profissionais, repetindo e aperfeiçoando o que foi abordado na formação, aumentando assim o seu grau de capacitação com a prática. Por esse mesmo motivo, a referida formação aborda o essencial, para que os conteúdos não sejam esquecidos e sejam colocados em prática sempre que conduzam.

5.7. CONCLUSÕES FINAIS

“O sucesso organizacional reside, hoje em dia, no valor do capital humano das próprias organizações” (Pinto, 2017, p. 69), onde “as funções necessitam, para serem cabalmente desempenhadas, que o profissional seja detentor de diversas competências” (Ferreira & Mendes, 2017, p. 77). E os polícias, enquanto “nossos guardiões” (Clemente, 2010, p. 166), desde que formados adequadamente através de formação inicial (Trechsel, 1999) e da formação contínua, garantem elevados níveis de desempenho (Ferreira & Moreira, 2014).

Esta formação urge, porque existe uma carência formativa nesta área de técnicas de condução voltada para a tarefa policial, uma vez que apenas um polícia do universo de estudo (3.^a DP, DP de Loures e Divisão de Trânsito, no COMETLIS), detém esta formação e apenas existem 12 formadores, todos na UEP, em Lisboa.

Face a esta contextualização, apurou-se em inquérito por questionário que, em termos de grau de preparação quanto à capacitação em técnicas de condução, cerca de metade dos inquiridos considerou estar “Nada preparado” ou “Pouco preparado”. Apurou-se ainda numa

maioria de 94,1% dos inquiridos que, “Concorda” ou “Concorda totalmente”, quanto à importância do CFTC.

Cabe ainda exaltar que não é admissível uma Polícia que contém (conforme o universo de estudo) polícias “Nada preparados” ou “Pouco preparados” em: como assumir o controlo da viatura após o colega (motorista) ter sido alvejado, sofrido ataque cardíaco ou ter desmaiado (71,1%); conduzir viaturas elétricas (63,5%); ativar manualmente o sistema ABS da viatura (66,2%); evasão em caso de apedrejamento (68,2%); conduzir em marcha de urgência (41,4%); trocar um pneu (6,2%); rodar um volante na condução (17,3%); como colocar as mãos no volante (15,2%); correta distância a que se deve de estar do volante (15,9%).

Por um lado, face a estes resultados menos positivos, que evidenciam lacunas de conhecimento na área da condução por parte dos polícias, no entanto, por outro lado, consideramos como positivos porque retratam a vontade de terem mais formação nesta área, entendida como importante, por essa razão apresentamos um horário como proposta de programa para integração como módulo, das FTC nas TIP, de forma a que se dinamize a formação nesta área, com a vantagem de se efetuarem apenas pequenos ajustes ao referencial do CTIP e apenas acrescentando dois dias de FTC ao CTIP já existente.

Desta forma, face ao aferido em questionário e na bibliografia atinente, juntando-se a referida proposta, é verificável que a conversão da FTC num módulo das TIP é possível e benéfica, já que faria com que houvessem mais formadores, os quais, geograficamente distribuídos pelo país, facilitam a tarefa de fazer chegar esta formação a todos os polícias.

Como nos aponta Beccaria (1766), “o homem esclarecido é o dom mais precioso que pode oferecer à nação e a si próprio (...) ao fazer dele depositário e guardião das santas leis” (p. 158).

Assim, a Polícia para existir e sobreviver num tecido social mutável, deve investir na formação, bem como no treino e na qualificação do seu capital humano, elevando o nível de educação e de conhecimento da organização (Duarte, 2021), materializando-se uma PSP que detém polícias capacitados a conduzir viaturas policiais.

5.8. RECOMENDAÇÕES

Recomenda-se que o presente estudo seja alargado a outros Comandos de Polícia, por forma a conseguir-se obter mais respostas e mais variadas.

5.9. LIMITAÇÕES DA INVESTIGAÇÃO

No que concerne a limitações ao estudo, deparamo-nos com a impossibilidade de se aferir o número de sinistros de viação com veículos policiais e o número de sinistros de viação com culpa policial, na última década, como era nosso objetivo inicial, mas a solicitação destes dados, foi considerada pelo Núcleo de Deontologia e Disciplina da PSP, como inexecutável em termos de recursos humanos, em virtude de tal informação precisar de acesso em arquivo, processo a processo para ser apurada. Esta limitação veio impossibilitar o apurar da diferença entre ambos, com intuito de se verificar se há correlação com o nível de formação que estes polícias detêm na área da condução.

A dispersão do efetivo policial, nomeadamente os inquiridos do questionário aplicado, fez com que a forma de chegar a estes polícias para se receber o seu contributo, tivesse de ser via correio eletrónico institucional, contudo é prática corrente que nem todos os polícias se disponibilizam a responder a estes questionários.

Intimamente ligado a esta situação, esteve também o fato do questionário ser difundido via email institucional a 1.442 polícias, contudo muitos tinham a caixa de correio cheia, por férias e outras situações de absentismo, fazendo com que reduzisse significativamente o número de inquiridos a receber/responder ao questionário.

No início desta investigação foi preparada uma solicitação (Apêndice A) a requerer os emails dos polícias a inquirir para o questionário, resultando este pedido em Despacho Positivo (Anexo A). Tratadas as formalidades, era necessário solicitar os dados em questão, diretamente ao Núcleo de Formação do COMETLIS. Todavia os dados não foram disponibilizados atempadamente, levando a que o referido questionário apenas pudesse estar disponível para aceitar respostas por uma semana.

5.10. INVESTIGAÇÕES FUTURAS

Como investigação futura sugerimos a articulação com os meios humanos e materiais, calendarização e conteúdos a serem ministrados, por forma a fazer parte de um processo formativo inicial, neste caso, EPP no que respeita à admissão de Agentes de Polícia e ISCPSI na formação de Oficiais de Polícia, para que os futuros polícias possam começar as suas carreiras já detentores das capacidades que irão necessitar no desempenho diário das suas funções. Sugerimos ainda para investigação futura a inclusão das variáveis referentes a sinistros de viação com viaturas policiais e o número de sinistros de viação com culpa policial.

BIBLIOGRAFIA

- Amante, C., & Petri, C. (2017, novembro). *Técnicas e ferramentas de gestão do conhecimento & inovação: O caso do Instituto Federal de Santa Catarina* [Sessão de conferência]. XVII colóquio internacional de gestão universitária. Universidade, desenvolvimento e futuro na sociedade do conhecimento. Universidade Federal de Santa Catarina e Universidade Nacional de Mar Del Plata. https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/181200/101_00092.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aníbal, A. A., & Costa, V. (1988). *A gestão dos recursos humanos e os direitos dos trabalhadores: As empresas/organizações e a gestão dos seus recursos humanos* (3ª ed.). Editorial Caminho.
- Argyris, C. (1991). Teaching smart people how to learn. *Harvard Business Review*, 4(2), 12. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.1072.5181&rep=rep1&type=pdf>
- Barata, J. (1988). *Enciclopédia Polis*. Edições Verbo.
- Barata, J., & Alves, S. (2005). *Gestão da formação*. Fundação para a Divulgação das Tecnologias de Informação.
- Batista, F. (2012). *Modelo de gestão do conhecimento para a administração pública brasileira: Como implementar a gestão do conhecimento para produzir resultados em benefício do cidadão*. Repositório do conhecimento do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada de Brasília. <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/754/1/Modelo%20de%20Gest%c3%a3o%20do%20Conhecimento%20para%20a%20Administra%c3%a7%c3%a3o%20P%c3%bablica%20Brasileira.%20Livro.pdf>
- Barbier, J., & Lesne, M. (1977). *L'Analyse des besoins en formation*. Editora Robert Jauze.
- Beanland, V., Goode, N., Salmon, P., & Lenné, M. (2011). The efficacy of advanced driver training: A targeted literature review. *Curtin - Monash Accident Research Centre*. <https://cdn-s3-nrspp-2020.s3.ap-southeast-1.amazonaws.com/wp-content/uploads/sites/4/2017/07/20095432/The-Efficacy-Of-Advanced-Driver-Training-A-Targeted-Literature-Review.pdf>

Beccaria, C. (1766). *Dos delitos e das penas* (3ª ed.). Fundação Calouste Gulbenkian.

Bell, J. (1993). *Como realizar um projeto de investigação*. Gradiva.

Bernardes, A. (2011). *Políticas e práticas de formação em grandes empresas: Situação atual e perspetivas futuras* [Dissertação de doutoramento, Instituto da Educação da Universidade de Lisboa]. Repositório da Universidade de Lisboa. https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/3932/82/ulsd060995_td_tese.pdf

Bernardes, A. (2013). *Políticas e práticas de formação em grandes empresas: A dimensão educativa do trabalho*. Porto Editora.

Bilhim, J. (2009). *Gestão estratégica de recursos humanos* (4ª ed.). Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.

Birzer, M. (1999). Police training in the 21st century. *Federal Bureau Investigation Law Enforcement Bulletin* 68(7), 16-19. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:nSHcqGQWNvgJ:https://www.hsdl.org/%3Fview%26did%3D38207+&cd=4&hl=pt-PT&ct=clnk&gl=pt>

Bollinger, A., & Smith, R. (2001). Managing organizational knowledge as a strategic asset. *Journal of Knowledge Management*, 5(1). <https://doi.org/10.1108/13673270110384365>

Borges, F. (2013). *O perfil de competências do comandante de esquadra: Gestor ou líder?* [Dissertação de mestrado, Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna]. Repositórios Científicos de Acesso Aberto de Portugal. <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/32125/1/O%20Perfil%20de%20Compet%c3%aancias%20do%20Comandante%20de%20Esquadra-Gestor%20ou%20L%c3%adder.pdf>

Bourgeois, E. (1991). L'analyse des besoins de formation dans les organisations: Un modèle théorique et méthodologique. *Mesure et évaluation en éducation*, 14(1), 17-60.

Boyer, R. (2000). La formation professionnelle au cours de la vie. Analyse macroéconomique et comparaisons internationales. A. Gauron, *Rapport Formation tout au long de la vie*. La Documentation française. <https://www.cae-eco.fr/staticfiles/pdf/22.pdf>

- Bratton, W. (1998). *Turnaround: How America's top cop reversed the crime epidemic*. Random House.
- Buckley, R., & Caple, J. (1998). *Formação individual e coaching*. Coleção Formador Prático. Monitor.
- Caetano, A. (1999). *Mudança organizacional e gestão de recursos humanos*. Observatório do Emprego e Formação Profissional.
- Caetano, M. (1986). *Manual de direito administrativo*. Almedina.
- Camara, P., Guerra, P., & Rodrigues, J. (2013). *Humanator XXI: Recursos humanos e sucesso empresarial*. Dom Quixote.
- Canário, R. (2008). *Educação de adultos: Um campo e uma problemática*. Educa.
- Cardim, J. (2005). *Formação profissional: Problemas e políticas*. Universidade Técnica de Lisboa.
- Cardim, J., & Miranda, R. (1998). *Práticas de Formação Profissional*. Universidade Técnica de Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.
- Carré, P., & Caspar, P. (1999). *Tratado das ciências e das técnicas de formação*. Instituto Piaget.
- Castro, C. (2003). *A questão das Polícias Municipais*. Coimbra Editora.
- Chanfana, A., Quintas, H., & Cruz, J. (2011). A importância da formação profissional na Polícia de Segurança Pública. *Revista de psicologia militar*. <https://sapientia.ualg.pt/bitstream/10400.1/4955/1/A%20IMPORT%C3%82NCIA%20DA%20FORMA%C3%87%C3%83O%20PROFISSIONAL%20NA%20POL%C3%8dCIA%20DE%20SEGURAN%C3%87A%20P%C3%9aBLICA.pdf>
- Charlot, B. (1976). Négociation des besoins: Nécessité ou impasse? *Éducation Permanente*, 1(34), 19-33.
- Chiavenato, I. (2009). *Recursos humanos*. Atlas Editora.

- Christie, R. (2001). The effectiveness of driver training as a road safety measure: A review of the literature. *Royal Automobile Club of Victoria*, 1(3). <https://www.education.vic.gov.au/Documents/school/teachers/health/effectdriver.pdf>
- Clark, C., Dobbins, G., & Ladd, R. (1993). Exploratory field study of training motivation: Influences of involvement, credibility, and transfer climate. *Group & Organization Management*, 18(3), 292-307. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/1059601193183003>
- Clemente, P. (1998). *Da Polícia de ordem pública* [Dissertação de mestrado não publicada, Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna] Biblioteca Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.
- Clemente, P. (2000). *A Polícia em Portugal – Da dimensão política contemporânea da seguridade pública* (1ª ed.). [Dissertação de doutoramento não publicada, Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna] Biblioteca Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.
- Clemente, P. (2010). *Polícia e segurança: Breves notas. Política internacional e segurança*. Repositório das Universidades Lusíada. http://repositorio.ulusiada.pt/bitstream/11067/1005/1/LPIS_n4_6.pdf
- Clemente, P. (2015). *Cidadania, polícia e segurança*. Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.
- Clemente, P. (2016). *Ética policial - da eticidade da coacção policial*. Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna – Centro de Investigação (ICPOL).
- Colardyn, D., & Bjornavold, J. (2004). Validation of formal, non-formal and informal learning: Policy and practices in European Union member states. *European Journal of Education*, 39(1), 69-89. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.513.7835&rep=rep1&type=pdf>
- Correia, S. (1994). Medidas de polícia e legalidade administrativa. *Revista polícia portuguesa* 87 maio-junho. Repositórios Científicos de Acesso Aberto de Portugal. <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/8050/1/as%20medidas%20de%20policia%20administrativa%20e%20a%20prevencao%20policial.pdf>

- Coutinho, C. (2011). *Metodologia de investigação em ciências sociais e humanas*. Almedina.
- Cresson, E. (1996). Para uma política de educação e de formação ao longo da vida. *Revista europeia - formação profissional* 8/9 maio-dezembro. Centro europeu para o desenvolvimento da formação profissional. <https://www.cedefop.europa.eu/files/8-9-pt.pdf>
- Cruz, J. (1998). *Formação profissional em Portugal: Do levantamento de necessidades à avaliação*. Edições Sílabo.
- Cunha, M., Rego, A., Cunha R., Cardoso, C., Marques, C., & Gomes, J. (2008). *Manual de gestão de pessoas e do capital humano* (2ª ed.). Edições Sílabo.
- Davenport, T., & Prusak, L. (1998). *Conhecimento empresarial: Como as organizações gerenciam o seu capital intelectual* (4ª ed.). Campus de São Paulo.
- Decreto de Aprovação da Constituição, 10 de abril de 1976, *Diário da República*, Série I, n.º 86/1976, 738-775. Presidência da República.
- Decreto-Lei n.º 46203/1965, de 26 de fevereiro. *Diário do Governo*, Série I, n.º 48, 227. Ministério do Interior.
- Decreto-Lei n.º 293/70, de 26 de junho. *Diário do Governo*, Série I, n.º 147, 833-834. Ministério do Interior.
- Decreto-Lei n.º 207/88, de 16 de junho. *Diário da República*, Série I, n.º 137, 2284-2485. Ministério da Administração Interna.
- Decreto-Lei n.º 76/1991, de 16 de fevereiro. *Diário da República*, Série I, n.º 39, 762-763. Ministério da Administração Interna.
- Decreto-Lei n.º 21/1995, de 07 de fevereiro. *Diário da República*, Série I-A, n.º 32, 742. Ministério da Administração Interna.
- Decreto-Lei n.º 275/2009 de 02 de outubro. *Diário da República*, Série I, n.º 192/2009, 7139-7147. Ministério da Administração Interna.

Decreto-Lei n.º 243/2015, de 19 de outubro. *Diário da República*, Série I, n.º 204/2015, 9054-9086. Ministério da Administração Interna.

Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro. *Diário da República*, Série I, n.º 249/2016, 33-40. Ministério das Finanças.

Decreto-Regulamentar n.º 26/2009 de 02 de outubro. *Diário da República*, Série I, n.º 192/2009, 7147-7152. Ministério da Administração Interna.

Delors, J., Mufti, I., Amagi, I., Carneiro, R., Chung, F., Geremek, B., Gorham, W., Kornhauser, A., Manley, M., Quero, M., Savane, M., Singh, K., Stavenhagen, R., Won, M., & Nanzhao, Z. (1998). Educação: Um tesouro a descobrir. *Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre educação para o século XXI*. http://dhnet.org.br/dados/relatorios/a_pdf/r_unesco_educ_tesouro_descobrir.pdf

Despacho n.º 17035/2001, de 14 de agosto. *Diário da República*, Série II n.º 188, 13782. Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

Dias, H. (2000). *Estudo exploratório sobre a área jurídica no curso de formação de Agentes* [Dissertação de licenciatura não publicada, Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna]. Biblioteca Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.

Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho. (2017). *Guia da certificação de entidades formadoras: Sistema e requisitos de certificação*. <https://certifica.dgert.gov.pt/home.aspx>

Direção Nacional da Polícia de Segurança Pública. (2017). *Plano de atividades da PSP – 2017*. <https://www.psp.pt/Documents/Instrumentos%20de%20Gest%C3%A3o/Plano%20de%20Atividades/2017%20-%20Plano%20de%20Atividades%20da%20PSP.pdf>

Direção Nacional da Polícia de Segurança Pública. (2020). Órgão de informação, formação e cultura da PSP. *Revista Polícia Portuguesa - 2017|2018|2019|2020*, Série V. (ed. especial). <https://www.psp.pt/Documents/Revista%20Pol%C3%ADcia%20Portuguesa/Revista-PSP-EdEspecial.pdf>

Dominicé, P. (2004). Une illusion d'optique continue de détourner le sens de la notion de formation. *Savoirs*, 1(6), 68-73. <https://doi.org/10.3917/savo.006.0068>

- Dorn, L., & Barker, D. (2005). The effects of driver training on simulated driving performance. *Accident Analysis and Prevention*, 37(1), 63-69. <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.452.9364&rep=rep1&type=pdf>
- Drucker, P. (2008). *O essencial de Drucker: Uma selecção das melhores teorias do pai da gestão*. Actual Editora.
- Duarte, N. (2021). *A formação superior policial da Polícia Nacional de Cabo Verde*. [Dissertação de mestrado, Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna]. Repositórios Científicos de Acesso Aberto de Portugal. <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/37063/1/Disserta%c3%a7%c3%a3o%20-%20Nicolau%20Duarte.pdf>
- Durant, W. (1926). *The story of philosophy: The lives and opinions of the world's greater philosophers*. Time Reading Program. https://www.math.hkust.edu.hk/~mamyang/sc1030/Will_Durant_StoryOfPhilosophy.pdf
- Eck, J., & Spelman, W. (1987). *Problem solving: Problem-oriented policing in Newport News*. United States National Institute of Justice.
- Egan, T., Yang, B., & Bartlett, K. (2004). The effects of organizational learning culture and job satisfaction on motivation to transfer learning and turnover intention. *Human resource development quarterly*, 15(3), 279-301. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1104>
- Elias, L. (2018). *Ciências policiais e segurança interna: Desafios e prospetiva*. Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.
- Enos, M., Kehrkhahn, M., & Bell, A. (2003). Informal learning and the transfer of learning: How managers develop proficiency. *Human resource development quarterly*, 14(4), 369-387. <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.513.2745&rep=rep1&type=pdf>
- Estevão, C. (2001). Formação, gestão, trabalho e cidadania: Contributos para uma sociologia crítica da formação. *Educação & sociedade* 1(77), 185-206. <https://www.scielo.br/j/es/a/tF4p5GjczvzrcpJ8vsfnYQS/?format=pdf&lang=pt>

- Everaere, C. (2000). La competence: Un compromis multidimensionnel fragile. *Management magazine* juillet – août, 17(4). https://www.researchgate.net/publication/283345409_LA_COMPETENCE_UN_COMPROMIS_MULTIDIMENSIONNEL_FRAGILE
- Feldman, P. (1993). *The psychology of crime*. Cambridge University Press.
- Fernandes, S. (2018). Desenvolvimento policial e criação de cenários. N. Poiares, & R. Marta, *Segurança interna: Desafios na sociedade de risco mundial*. Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna – Centro de Investigação (ICPOL).
- Fernandes, A. (2020). *A formação profissional: O envolvimento das universidades no plano de formação das empresas* [Dissertação de mestrado, Universidade de Aveiro] Repositório Institucional da Universidade de Aveiro. https://ria.ua.pt/bitstream/10773/29315/1/Documento_Ana_Piedade_de_Carvalho_Fernandes.pdf
- Ferreira, F., & Moreira, J. (2014). *A formação em elearning e blearning na Polícia de Segurança Pública em Portugal: Retrato, percurso e perspectivas*. Whitebooks.
- Ferreira, L., & Mendes, J. (2017). O paradigma da multidiversidade funcional do agente da Polícia de Segurança Pública: Estudo de caso sobre a sustentabilidade nos dias de hoje. *Lusíada - economia & empresa*, 1(22). <http://hdl.handle.net/11067/4325>
- Fonseca, P. (2002). *Segurança pessoal: Recrutamento, seleção e formação para a segurança de altas entidades* [Dissertação de mestrado não publicada, Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna]. Biblioteca Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.
- Garavan, T., Costine, P., & Heraty, N. (1995). The emergence of strategic human resource development. *Journal of european industrial training*, 19(10), 4-10. <https://doi.org/10.1108/03090599510095816>
- Garcia, L., Nesbary, D., & Gu, J. (2004). Perceptual variations of stressors among police personnel during an era of decreasing crime. *Journal of contemporary criminal justice*, 20(1), 33-50. <https://doi.org/10.1177%2F1043986203262300>
- Goldstein, H. (1990). *Problem oriented-policing*. Temple University Press.

- Goldstein, I. (1993). *Training in organizations: Needs assessment, development and evaluation* (3ª ed.). Brooks/Cole Publishing Company.
- Gomes, J., Cunha, M., Rego, A., Cunha, R., Cardoso, C. & Marques, C. (2010). *Manual de gestão de pessoas e do capital humano*. Edições Sílabo.
- Gouveia, J., Oliveira, A., Machado, C., Miranda, C. (2007). *Manuel de boas práticas: Recurso didático para formação intraempresas* (1ª ed.). Expoente. <http://hdl.handle.net/20.500.11796/2353>
- Hoffman, R., & Collingwood, T. (1995). *Fit for duty: The peace officer's guide to total fitness*. Human Kinetics Publishers.
- Holdaway, K., & Saunders, M. (1992). *The in-house trainer as consultant*. Kogan Page Limited.
- Houaiss, A., & Villar, M. (2002). *Dicionário Houaiss da língua portuguesa*. Círculo de leitores.
- Instituto do Emprego e da Formação Profissional. (s.d.). *Modalidades e formas de organização da formação profissional*. https://elearning.iefp.pt/pluginfile.php/47236/mod_scorm/content/0/ons01/03ons01.ht
- Jamba, I. (2018). *Políticas e práticas de formação profissional continua: O caso de um grupo de empresas de consultoria e engenharia* [Dissertação de mestrado, Instituto Politécnico de Setúbal]. Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal. https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/20873/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20Final_Isaac_Jamba_150326023.pdf
- Júnior, M. (2011). *Gestão do conhecimento* (2ª ed.). Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina.
- Katila, A., Keskinen, E., & Hatakka, M. (1996). Conflicting goals of skid training. *Accident analysis and prevention*, 28(6), 785-789. [https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/S0001-4575\(96\)00045-0](https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/S0001-4575(96)00045-0)
- Kelling, G., & Moore, M. (1989). *The evolving strategy of policing*, 1(4). United States National Institute of Justice.

- Kolb, D. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice Hall.
- Kuenzer, A. (1998). As mudanças no mundo do trabalho e a educação: novos desafios para a gestão. N, Ferreira, *Gestão democrática da educação: actuais tendências, novos desafios*. Cortez Editora.
- Le Boterf, G. (1991). *L'ingénierie et l'évaluation de la formation*. Éditions d'Organisation.
- Le Boterf, G. (1999). *L'ingénierie des compétences* (2ª ed.). Éditions d'Organisation.
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. *Diário da República*, Série I, n.º 30/2009, 926-1029. Assembleia da República.
- Lichtenberger, Y. (1999). La competence comme prise de responsabilité. Aavy, *Enterprises et competences: Le sens des evolutions* (69-85). Éditions Du Club Crin.
- Lindeman, E. (1926). *The meaning of adult education*. New Republic.
- Lucas, P. (2005). *As medidas de polícia e a atuação da Polícia de Segurança Pública: Contributos para uma revisão do quadro normativo* [Trabalho final do Curso de Direção e Estratégia Policial, não publicado, Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna] Biblioteca Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.
- Machado, A. (2006). *Organizações: Introdução à gestão e desenvolvimento da pessoas*. Autonomia 27.
- Marôco, J. (2014). *Análise estatística: Com o SPSS statistics* (6ª ed.). Report Number.
- McC Campbell, M. (1987). *Field training for police officers: The state of the art*. United States National Institute of Justice.
- Meignant, A. (1999). *A gestão da formação*. Publicações Dom Quixote.
- Mendes, J. (2009). *Gestão de competências: Um modelo de avaliação de desempenho para a Polícia de Segurança Pública* [Dissertação de doutoramento, Universidade

Lusíada de Lisboa]. Repositório Universidades Lusíada.
<http://hdl.handle.net/11067/1575>

Mészáros, I. (2005). *Educação para além do capital*. Editora Bom tempo.

Miranda, T. (2019). *Conceção e gestão da formação: Um estudo de caso sobre a (não) assiduidade e desistência dos formandos*. [Relatório de estágio de mestrado em Educação, Instituto de Educação da Universidade do Minho]. Repositório Universidade do Minho.
http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/69033/1/Relat%c3%b3rio_Final.pdf

Moreira, M. (2011). *Recrutamento, selecção, formação e avaliação de desempenho na Polícia de Segurança Pública – repercussões na motivação, satisfação e desempenho* [Dissertação de mestrado, Universidade Escola de Economia e Gestão do Minho]. Repositório Universidade do Minho.
<https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/18834/1/M%C3%A1rio%20Jos%C3%A9%20Maia%20Moreira.pdf>

Murteira, M. (2007). *A nova economia do trabalho*. Instituto de Ciências Sociais.

Nonaka, I., & Nishiguchi, T. (2001). *Knowledge emergence: Social, technical, and evolutionary dimensions of knowledge creation*. Oxford University Press.

Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1997). *Criação de conhecimento na empresa* (13ª ed.) Elsevier.

Norma de Execução Permanente n.º RH/DEPFORM/01/01 de 30 de abril de 2008. *Diretiva de Base da Formação*.

Oliveira, J. (2006). *As Políticas de segurança e os modelos de policiamento: A emergência do policiamento de proximidade*. Almedina.

Parra, R. (2014). *Competências de empregabilidade – exploração do mercado de trabalho português* [Dissertação de mestrado, Escola Superior de Ciências Empresariais, Instituto Politécnico de Setúbal]. Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal. <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/6623/1/Tese%20Mestrado.pdf>

Perry, J., McInnis, B., Price, C., Smith, S., & Hollywood, J. (2013). *Predictive policing: The role of crime forecasting in law enforcement operations*. Rand Corporation.

https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/research_reports/RR200/RR233/RAND_RR233.pdf

Pestana, M., & Gageiro, J. (2008). *Análise de dados para ciências sociais: Complementaridade do SPSS*. Edições Sílabo.

Pimenta, J. (2012). *Formação de adultos e desenvolvimento local* [Dissertação de mestrado, Escola Superior de Educação de Portalegre]. Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal
<https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/8401/2/Joaquim%20Alberto%20B.%20Pimenta.pdf>

Pinto, B. (2017). *Gestão internacional de recursos na PSP: O perfil de competências do oficial de polícia expatriado* [Dissertação de mestrado, Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna]. Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal.
<https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/19943/1/Bruno%20Pinto%20%28vers%C3%A3o%20final%20corrigida%29.pdf>

Pires, A. (2005). *Educação e formação ao longo da vida: Análise crítica e dispositivos de reconhecimento e validação de aprendizagens e competências*. Fundação Calouste Gulbenkian.

Poiars, N. (2013). *Mudar a polícia ou mudar o polícia? O papel da polícia na sociedade portuguesa*. Bnomics.

Portaria n.º 383/2008, de 29 de maio. *Diário da República*, Série I, n.º 103/2008, 3015-3020. Ministérios das Finanças e da Administração Pública e da Administração Interna.

Quivy, R., & Campenhoudt, L. (2008). *Manual de investigação em ciências sociais*. Gradiva.

Raposo, J. (2006). *Direito policial I*. Almedina.

Ratcliffe, J. (2008). *Intelligence-led policing*. Devon.

Rego, A., Cunha, M., Gomes, J., Cunha, R., & Marques, C. (2015). *Manual de gestão de pessoal e do capital humano*. Edições Sílabo.

Referencial do *Curso de Técnicas de Intervenção Policial*, 2020, Direção Nacional da PSP.

Regulamento do *Curso de Formação de Formadores do Curso de Técnicas de Intervenção Policial*, 2013, Direção Nacional da PSP.

Regulamento do *Curso de Formação de Formadores em Técnicas de Condução*, 2021, Direção Nacional da PSP.

Regulamento do *Curso de Formação em Técnicas de Condução*, 2021, Direção Nacional da PSP.

Regulamento do *Curso de Técnicas de Intervenção Policial*, 2012, Direção Nacional da PSP.

Relatório do *Curso de Formação de Formadores em Técnicas de Condução*, 2021, Direção Nacional da PSP.

Relatório do *Curso de Formação de Formadores em Técnicas de Condução*, 2022, Direção Nacional da PSP.

Relatório do *Curso de Formação em Técnicas de Condução*, 2017, Direção Nacional da PSP.

Relatório do *Curso de Formação em Técnicas de Condução*, 2018, Direção Nacional da PSP.

Relatório do *Curso de Formação em Técnicas de Condução*, 2019, Direção Nacional da PSP.

Relatório do *Curso de Formação em Técnicas de Condução*, 2020, Direção Nacional da PSP.

Richardsen, A., Burke, R., & Martinussen, M. (2006). Work and health outcomes among police officers: The mediating role of police cynicism and engagement. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 555-574.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1072-5245.13.4.555>

Rodrigues, M. (1998). *Competitividade e recursos humanos*. Dom Quixote.

- Rodrigues, M. (2000). *Avaliação da eficácia da formação*. [Dissertação de licenciatura não publicada, Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna]. Biblioteca Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.
- Rolo, O. (2008). *Curso de gestão das organizações*. Edix.
- Salgado, C. (1997). *Avaliação da formação: Interface escola/empresa*. Texto Editora.
- Santo, P. (2015). *Introdução à metodologia das ciências sociais: génese, fundamentos e problemas* (2ª ed.). Sílabo.
- Santos, F. (2019). *Técnicas de intervenção policial: A preparação no curso de formação de Oficiais de Polícia* [Dissertação de mestrado, Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna]. Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal. <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/30338/1/dffs3115.pdf>
- Sarmento, M. (2013). *Metodologia científica para a elaboração, escrita e apresentação de teses* (1ª ed.). Editora Universidades Lusíada.
- Sarmento, M., Rua, M., Oliveira, M., & Teixeira, M. (2009). Ação política e gestão da formação: O caso da Câmara Municipal do Porto. M. Sarmento, A. P. Marques, & F. I. Ferreira, *Administração local – políticas e práticas de formação*. Braga Books e Universidade do Minho.
- Schendel, J., & Hagman, J. (1982). On sustaining procedural skills over a prolonged retention interval. *Journal of applied psychology*, 67(5), 605-610. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.67.5.605>
- Serrasina, L., Gomes, F., Rosa, J., & Portela, J. (2011). *Formação contínua: Relatos e reflexões*. Editora Escola Superior de Educação – Instituto Politécnico de Lisboa. Repositório Instituto Politécnico de Lisboa. <https://repositorio.ipl.pt/bitstream/10400.21/3370/1/Forma%C3%A7%C3%A3o%20cont%C3%ADnua.pdf>
- Silva, A. (2005, setembro). *Formação, trabalho e aprendizagem ao longo da vida* [Sessão de conferência]. B. D. Silva, & L. S. Almeida, Actas do congresso galaico-português de psicopedagogia. Centro de Investigação em Educação do Instituto de Educação e Psicologia da Universidade do Minho. Braga, Portugal. Repositório da Universidade do Minho. <http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/5188/1/250.pdf>

- Skogan, W. (2009). Concern about crime and confidence in the police: Reassurance or accountability? *Police Quarterly*, 12(3), 301-318. <https://doi.org/10.1177/1098611109339893>
- Sousa, V. (2009). A formação da Polícia – O desejado equilíbrio entre o que se ensina e o que é necessário saber. M. M. G. Valente, *Estudos comemorativos dos 25 anos do Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna em homenagem ao Superintendente-Chefe Afonso de Almeida*. Almedina.
- Sousa, V. (2012). A integração de recursos humanos na PSP: O processo de socialização. *Politeia: Revista do Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna*, ano III (ed. especial).
- Sousa, J. (2013). *As práticas de formação profissional numa empresa da indústria naval* [Dissertação de mestrado, Instituto Politécnico de Setúbal]. Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal. https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/4162/1/Tese_JTiagoSousa%20%28ESC%29.pdf
- Summala, H. (2000). Automatization, automation, and modelling of driver's behaviour. *Recherche transports sécurité*, 66(1), 35-45. [https://doi.org/10.1016/S0761-8980\(00\)90004-9](https://doi.org/10.1016/S0761-8980(00)90004-9)
- Taylor, S. (2002). *People resourcing* (2ª ed.). London Chartered Institute of Personnel and Development.
- Trechsel, S. (1999). *A credibilidade da Polícia* [Sessão de conferência]. Seminário internacional sobre direitos humanos e eficácia policial. Inspeção Geral da Administração Interna. Repositório Publicações IGAI, <https://www.igai.pt/pt/Publicacoes/PublicacoesIGAI/Pages/default.aspx>
- Universidade de Lisboa. (s.d.). *Formação*. <https://www.ulisboa.pt/info/formacao>
- Valente, P. (2008). *As medidas de polícia administrativa e a prevenção policial* [Trabalho de investigação aplicada, Academia Militar]. Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal. <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/8050/1/as%20medidas%20de%20policia%20administrativa%20e%20a%20prevencao%20policial.pdf>

- Valkeneer, C. (1991). *Le droit de la Police-la loi, l'institution et la société*. De Boeck University Editeur.
- Velada, A. (2007). *Avaliação da eficácia da formação profissional: Fatores que afetam a transferência da formação para o local de trabalho* [Tese de doutoramento, Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa]. Repositório Iscte-Instituto Universitário de Lisboa. https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/626/4/Tese%20Doutoramento_Raquel%20Velada.pdf
- Violanti, J. (1996). *Police suicide: Epidemic in blue*. Charles C. Thomas.
- Weisburd, D., & Braga, A. (2006). Hot spots policing as a model for police innovation. D. L. Weisburd, & A. A. Braga, *Police innovation: Contrasting perspectives*. Cambridge University Press. <http://doi:10.1017/CBO9780511489334.012>
- Woodruffe, C. (1991). Competency by other name. *Personnel management*, 38-43.
- Zmeyov, S. (1998). Andragogy: Origins, developments and trends. *International review of education*, 44(1), 103-108. <http://dx.doi.org/10.1023/A:1003107931006>

APÊNDICES

Apêndice A: Pedido de Autorização para realização de Questionário

Apêndice B: Guião do Questionário Aplicado

**Apêndice A: Pedido de Autorização para realização de
Questionário**

Exmo. Senhor Diretor Nacional Adjunto UORH

Eu, Joaquim Filipe da Silva Coutinho, Aspirante a Oficial de Polícia, M/153225, do 34.º Curso de Formação de Oficiais de Polícia, no âmbito da Dissertação de Mestrado subordinada ao tema: “Formação em Técnicas de Condução nas Técnicas de Intervenção Policial: Polícias capacitados a conduzir viaturas policiais”, sob a orientação do Prof.º Doutor João Fernando de Sousa Mendes e do Subintendente, Mestre Tiago Costa Torres Gonçalves, venho encarecidamente solicitar a V.ª Ex.ª autorização para:

1. Aplicação de inquérito por questionário aos polícias a desempenhar funções no COMETLIS.
2. Consulta e utilização dos seguintes dados:
 - Listagem de matrículas e unidade de colocação dos polícias a desempenhar funções no COMETLIS para envio do questionário via email profissional, uma vez que os mesmos questionários são respondidos por essa via;
 - N.º de polícias com Curso de Formação em Técnicas de Condução (e respetiva Matrícula), a prestar serviço no COMETLIS;
 - Acesso aos relatórios finais dos Cursos de Formação em Técnicas de Condução;
3. Hodiernamente a formação configura-se como vital para o sucesso de quaisquer organização. E como tal, este trabalho vem exaltar a importância de um modelo de trabalho que materialize uma formação que enquadre Técnicas de Condução para todo o efetivo policial.
4. O emprego de inquéritos por questionário, permitirá uma extração de modelos de análise e posteriores comparações. O resultado possibilitará obter percepções, sensações e aferição da (in)existência de conhecimentos quanto à temática. Assim sendo e atendendo à natureza do estudo, a realização do questionário aplicado, será uma mais-valia para a recolha de dados necessários para a elaboração da Dissertação de Mestrado, uma vez que lhe irá conferir maior credibilidade e fundamentação nas respostas e nas conclusões, permitindo retirar informação de reflexão muito rica e muito variada relativamente à possibilidade de existência de ganhos organizacionais vertidos no próprio terreno, com a integração da Formação em Técnicas de Condução como um Módulo das Técnicas de

Intervenção Policial, formando-se mais polícias nesta área fruto de um mais vasto leque de formadores.

5. Junto se anexa o Guião do Questionário.
6. Mais informo V.^a Ex.^a, de que me comprometo ao dever de confidencialidade e anonimato da informação obtida, fora do âmbito de trabalho académico.

Lisboa, 21 de janeiro de 2022.

João Filipe Silva Coutinho

Aspirante a Oficial de Polícia

M/153225

Apêndice B: Guião do Questionário Aplicado

INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E SEGURANÇA
INTERNA



**Formação em Técnicas de Condução nas Técnicas de Intervenção
Policial: Polícias capacitados a conduzir viaturas policiais**

Este inquérito tem objetivos académicos e destina-se a recolher informação que permita a realização de um estudo no âmbito da Dissertação do Mestrado Integrado em Ciências Policiais e aplica-se a polícias com carta de condução.

A aplicação deste questionário encontra-se autorizada por despacho de Sua Exa. o Diretor Nacional Adjunto para a Unidade Orgânica de Recurso Humanos, Superintendente-Chefe Abílio Pinto Vieira, em 26JAN2022 em resposta ao ofício 42/SECDE/2022 (em anexo). Com esta investigação temos a intenção de compreender os ganhos que poderiam advir da implementação da Formação em Técnicas de Condução nas Técnicas de Intervenção Policial, já que a partir de então a instituição PSP deteria um maior leque de formadores nesta área e consequentemente mais polícias formados, com a finalidade de que esta formação chegue a todos os polícias.

As suas respostas sinceras são fundamentais para o sucesso deste estudo. São rigorosamente anónimas e serão tratadas de forma agregada, não permitindo a identificação individual.

Ligação eletrónica para o questionário:

<https://forms.gle/HPYXrXKoP6twoiA36>

Grato pela colaboração prestada,

Joaquim Filipe Silva Coutinho

Aspirante a Oficial de Polícia M/153225

Parte I – Dados Sociodemográficos

1 – Idade:

1.1. Até aos 30 anos ☐

1.2. De 31 a 40 anos ☐

1.3. De 41 a 50 anos ☐

1.4. Mais de 51 anos ☐

2 – Género:

2.1. Masculino ☐

2.2. Feminino ☐

3 – Grau académico:

3.1. Ensino Básico ☐

3.2. Ensino Secundário ☐

3.3. Ensino Superior ☐

4 – Posto:

4.1. Classe de Agentes ☐

4.2. Classe de Chefes ☐

4.3. Classe de Oficiais ☐

5 – Experiência enquanto polícia (anos de serviço):

5.1. Até 3 anos ☐

5.2. De 4 a 10 anos ☐

5.3. De 11 a 17 anos ☐

5.4. De 18 a 24 anos ☐

5.5. Mais de 25 anos ☐

6 – Tempo de Carta de Condução:

6.1. Até 3 anos ☐

6.2. De 4 a 10 anos ☐

6.3. De 11 a 17 anos ☐

6.4. De 18 a 24 anos ☐

6.5. Mais de 25 anos ☐

7 - É possuidor de Formação em Técnicas de Condução?

7.1. Sim ☐

7.2. Não ☐

Parte II - Questionário

8 -

Aferição do Grau de Preparação:

1 - Nada preparado; 2 - Pouco preparado; 3 - Indiferente; 4 - Preparado; 5 - Muito Preparado.

	1	2	3	4	5
8.1.Aplicar os conhecimentos do Curso de Técnicas de Intervenção Policial.					
8.2.Aplicar os conhecimentos do Curso de Formação em Técnicas de Condução.					
8.3.Trocar um pneu.					
8.4.Posição correta para condução, nomeadamente distância do volante.					
8.5.Posição correta para condução, nomeadamente colocação das mãos.					
8.6.Movimento correto para condução, nomeadamente como rodar o volante.					
8.7.Conduzir em modo defensivo.					
8.8.Conduzir em marcha de emergência.					
8.9.Evasão em caso de apedrejamento.					
8.10.Estabilizar a viatura que contata com óleo na estrada ou em aquaplanagem.					
8.11.Conduzir viaturas elétricas.					
8.12.Enquanto tripulante, como assumir o controlo da viatura após o colega (motorista) ter sido alvejado, sofrido ataque cardíaco ou ter desmaiado?					
8.13.Como ativar manualmente o sistema de travagem ABS (sistema de travagem anti bloqueio) em caso de avaria do modo automático.					

Aferição do Grau de Concordância:

1 - Discordo totalmente; 2 - Discordo; 3 -Indiferente; 4 - Concordo; 5 - Concordo totalmente.

	1	2	3	4	5
8.14.A sensação de maior capacitação na condução será maior após o Curso de Formação em Técnicas de Condução.					

8.15.Ter Formação em Técnicas de Condução por si só já é uma mais valia do que não ter nada deixando-o mais bem preparado.					
8.16.A PSP ficará mais preparada com todos os polícias com Formação em Técnicas de Condução.					
8.17.Polícias com Formação em Técnicas de Condução estão mais preparados a reduzir a taxa de acidentes de viação com culpa policial.					
8.18.Formação em Técnicas de Condução cíclica deixará os polícias mais preparados.					
8.19.A implementação de Formação em Técnicas de Condução nas Técnicas de Intervenção Policial deixará a PSP mais preparada para fazer chegar a formação a todos os polícias.					
8.20.Formando-se Formadores de Técnicas de Intervenção Policial em Técnicas de Condução, deixará a PSP mais preparada em termos de rapidez para chegar a todos os polícias.					

ANEXOS

Anexo A: Despacho Positivo a Ofício 42/SECDE/2022

Anexo B: Referencial do CTIP

Anexo A: Despacho Positivo a Ofício 42/SECDE/2022

DN DEFORM

Nº 15260/2022

De: ISCPSI - Direcção Ensino
Enviado: segunda-feira, 24 de janeiro de 2022 14:14
Para: DN DEFORM
Cc: Nuno Ricardo Pica Dos Santos; Sergio Do Rosario Cruz
Assunto: PEDIDOS DE COLABORAÇÃO EM TRABALHOS DE DISSERTAÇÕES DE MESTRADOS INTEGRADOS EM CIÊNCIAS POLICIAIS
Anexos: 37SECDE2022-157265.pdf; 36SECDE2022-156356.pdf; 32SECDE2022-154783.pdf; 30SECDE2022-157266.pdf; 34SECDE2022-155864.pdf; 33SECDE2022-157265.pdf; 42SECDE2022-153225.pdf; 40SECDE2022-156356.pdf; 39SECDE2022-157279.pdf; 38SECDE2022-157274.pdf

Utl

Exmo. Senhor
 Diretor do Departamento de Formação
 MI. Superintendente Paulo Onofre

*Autógrafa os pedidos anexos, que se refere de voluntariado, com condicionados às disponibilidades dos serviços curriculares.
 sempre que seja necessário e consulte de matérias curriculares, não são autorizadas e cedência de*

Relativamente ao assunto em epígrafe, encarrega-me o Exmo. Sr. Diretor de Estágio, Subintendente Nuno Pica dos Santos, de enviar a V.Ex.ª os ofícios n.ºs 30; 32; 33; 34; 36; 37; 38 39; 40 e 42/SECDE/2022 em anexo, referente aos alunos do 34.º CFOP.

*colp2s de 15 documentos.
 26.01.2022*

Diretor Nacional Adjunto
 Recursos Humanos

Sem mais assunto e com os melhores cumprimentos,

"Uma Polícia integral, humana, forte, coesa e ao serviço do Cidadão" – Estratégia PSP 20/20
 João Pinto Vieira
 Superintendente-Chefe

Joaquim Augusto Leite Veiga
 Inspetor Principal
 Director do Estágio



Para a Polícia Nacional e para o Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna
 Por ordem do 1.º Vice-Presidente do Conselho de Administração
 Data: 2022-01-24

Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna

Assinatura do Inspetor Principal

Assinatura do Inspetor Principal

DIRECÇÃO NACIONAL DA P.S.P.	
DEPARTAMENTO DE FORMAÇÃO	
Entrada Nº 235	Processo Nº 1A02
Data 24 / 1 / 2022	

Anexo B: Referencial do CTIP

		Polícia de Segurança Pública										
		Departamento de Formação										
		Referencial de Curso										
Identificação do Curso												
Nº / Designação		Técnicas de Intervenção Policial										
Entidade Organizadora	A definir											
Tipo de Formação	Formação de Especialização											
Local de Realização	A Definir											
Periodicidade	Eventual											
Objetivos Gerais do Curso												
1. Identificar os fatores a considerar no uso da força por parte dos agentes policiais e os respetivos limites ao uso de meios coercivos; 2. Definir procedimentos operacionais básicos tendentes a aumentar a eficácia e eficiência das diversas ações policiais; 3. Aumentar a segurança dos agentes policiais e suspeitos; 4. Melhorar e aumentar a segurança do recurso a armas de fogo, por parte dos elementos policiais; 5. Uniformizar por todo o dispositivo da PSP, procedimentos operacionais para as intervenções policiais;												
Destinatários												
Grupos de 12 a 16 formandos; Elementos policiais com funções operacionais.												
Pré-Requisitos												
.												
Horário												
Dias de Formação	13 dias											
Total de Horas Diárias	6 horas											
Hora de Início	09H00											
Hora de Fim	17H00											
Intervalo Almoço	12H30		às	14H00								
Módulos										Duração		
1	Legislação sobre o Uso da Força										10	
2	Tiro Policial (TP)										22	
3	Técnicas de Defesa Pessoal (TDP)										12	
4	Abordagem de Viaturas (AV)										12	
5	Movimento Tático (MT)										13	
6	Intervenção Rápida (IR)										22	

Formação em Técnicas de Condução nas Técnicas de Intervenção Policial:

Polícias capacitados a conduzir viaturas policiais

Carga Horária Total (em Horas)										91	
Sistema de Avaliação											
Avaliação formativa e sumativa.											
Avaliação da Ação											
Questionário final de avaliação da ação.											
Documentação Adicional											
'Ver Regulamento do Curso de Técnicas de Intervenção Policial (disponível no Portal de Formação e publicado na OS DN 143 A/II Parte em 01SET2010)											