

**Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna**



**Diana Cristina Duro Morgado**

Aspirante a Oficial de Polícia

**Dissertação de Mestrado em Segurança Pública**

XXXVII Curso de Formação de Oficiais de Polícia

**A Polícia de Segurança Pública  
em missões da Organização das Nações Unidas:  
As cicatrizes que ficam**

Orientadora:

**Prof.<sup>a</sup> Doutora Lúcia G. Pais**

Coorientador:

**Superintendente-Chefe, Prof. Doutor Luís Elias**

Lisboa, 13 de maio de 2025



**Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna**



**Diana Cristina Duro Morgado**

Aspirante a Oficial de Polícia

**Dissertação de Mestrado em Segurança Pública**

XXXVII Curso de Formação de Oficiais de Polícia

**A Polícia de Segurança Pública  
em missões da Organização das Nações Unidas:  
As cicatrizes que ficam**

Orientadora:

**Prof.<sup>a</sup> Doutora Lúcia G. Pais**

Coorientador:

**Superintendente-Chefe, Prof. Doutor Luís Elias**

Lisboa, 13 de maio de 2025





<b>Estabelecimento de Ensino:</b>	Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna
<b>Curso:</b>	XXXVII CFOP
<b>Orientadora:</b>	Prof. <sup>a</sup> Doutora Lúcia G. Pais
<b>Coorientador:</b>	Superintendente-Chefe, Prof. Doutor Luís Elias
<b>Título:</b>	<i>A Polícia de Segurança Pública em missões da Organização das Nações Unidas: As cicatrizes que ficam</i>
<b>Autor:</b>	Diana Cristina Duro Morgado
<b>Local de Edição:</b>	Lisboa
<b>Data de Edição:</b>	13 de maio de 2025

Dissertação apresentada ao Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna com vista à obtenção do grau de Mestre em Segurança Pública, elaborada sob a orientação de Prof.<sup>a</sup> Doutora Lúcia G. Pais e coorientação de Superintendente-Chefe, Prof. Doutor Luís Elias

## **DEDICATÓRIA**

Aos meus pais e às minhas irmãs,  
por todo o amor e todo o carinho.

Aos polícias, pelo profissionalismo  
e dedicação nas missões internacionais da  
ONU que honram a PSP e Portugal.

## AGRADECIMENTOS

Finda mais uma jornada da caminhada que é a vida, chegou o momento de expressar a minha profunda gratidão a todos os que contribuíram, direta ou indiretamente, para a conclusão desta etapa. Passado este ano, cheio de desafios pessoais e académicos, não podia estar mais agradecida e feliz por ter conseguido chegar aqui.

Em primeiro lugar, aos meus pais e irmãs, pelo amor incondicional, paciência e constante incentivo em todos os momentos, em especial neste último ano...vocês sabem como foi difícil. Mãe e pai, o eterno agradecimento por tudo o que fizeram por mim (por nós), pelo vosso esforço, disponibilidade e preocupação constante, e por todos os ensinamentos diários. Mariana, minha companheira mesmo antes do meu primeiro dia de vida, obrigada por estares nos momentos de alegria e tristeza, de vitórias e derrotas, de “zeros e uns” contados e de “*summer of '69*”. És um exemplo a seguir. Rita, parceira de viagem nestes dois últimos anos, obrigada pela companhia, por teres sido um ombro amigo neste ano que passou, e por todas as vivências ao longo da vida. Que a nossa cumplicidade cresça como tem crescido até aqui. A tua resiliência é uma inspiração para mim. Obrigada por não me deixarem desistir. Vocês foram e são os meus pilares, e sem o vosso apoio, esta conquista não seria possível. As palavras são pequenas para expressar a admiração e orgulho que tenho de cada um de vós. Ao meu Rafinha, que se tornou um raio de sol que ilumina os meus dias. Que não se acabem as nossas brincadeiras e esses sorrisos maravilhosos. A palavra “titi” ganhou outro encanto e outra responsabilidade. Estarei aqui para ti, hoje e sempre!

À minha orientadora, Prof. Doutora Lúcia G. Pais, por todo o acompanhamento e apoio ao longo deste percurso. Um grande obrigado pela disponibilidade, dedicação e orientação valiosa que foram essenciais para a conclusão deste trabalho. Obrigada por me acalmar em momentos de maior agitação, por dizer as palavras certas no momento certo. Por ter sido uma referência desde o primeiro dia e por ter marcado de forma tão positiva o meu caminho no Instituto. Ao Sr. Superintendente-Chefe Luís Elias, por ter aceitado este desafio e pelas sugestões de última hora, mesmo perante a sua limitação de tempo.

A todos os polícias que acederam prontamente e sem reservas dar o seu contributo para este estudo. Obrigada pela confiança e pelas vossas partilhas. Cada história, cada ensinamento que me ofereceram, não apenas enriqueceu este trabalho, como também contribuiu para o meu crescimento pessoal e profissional.

À Comissária Mariana, ao Subintendente David Pereira e ao Comissário Fábio Martins, um enorme agradecimento pela pronta disponibilidade e esclarecimento de dúvidas ao longo da realização deste trabalho.

Ao ISCPPI, que mais que uma instituição, é uma casa onde a formação transcende as salas de aula. A todos os docentes que dão voz ao lema “*Victoria Discentium, Gloria Docentium*”, o meu profundo reconhecimento. Aos demais elementos que fazem esta casa funcionar, obrigada! Um dia voltarei.

Aos polícias da Esquadra de Marinha Grande por se terem cruzado no meu caminho. Ao Subcomissário Cédric pelos ensinamentos, tutoria e oportunidade de poder “pôr as mãos na massa”. És um exemplo a seguir. Ao Comissário Víctor Cucu pela forma como me transmitiu os seus conhecimentos. Foi por pouco tempo, mas aprendi muito. Aos oficiais da Divisão Policial de Leiria, por me permitirem aprender com os melhores.

Ao efetivo da 80ª Esquadra, em especial à Subcomissária Vanessa, por me ter deixado à vontade e fazer ver que tenho tanto a aprender ainda. Obrigada.

Às “mininas” do XXXVII CFOP, por cada riso partilhado, cada desabafo e cada momento de convívio. Esta jornada não teria sido a mesma sem a cumplicidade, a loucura e o apoio de cada uma de vós. Sem saberem, cada uma à sua maneira, foi e é uma referência para mim. À Bea pelos teus conselhos, à Carlota pela tua calma que foi essencial, à Jeusy pelas tuas palavras e ombro amigo quando as lágrimas me escorreram pelo rosto (desde o primeiro ano), à Júlia pelos nossos pequenos-almoços e pelo conforto e à Sofia pelas lições de voleibol. Muito obrigada por tornarem a caminhada mais leve e significativa, e por não me deixarem atirar a toalha ao chão, principalmente neste ano tão emotivo e difícil para mim. É caso para dizer: “Falta pouco!”.

Ao XXXVII CFOP por todas as vivências e memórias criadas juntos. Não se esqueçam “*Somnium praecepta vitae, valete fratres!*”.

Aos camaradas dos PALOP, que mesmo estando tanto tempo longe das vossas famílias, têm sempre um sorriso para mim. Desejo-vos um ótimo regresso a casa.

Ao “Error 404” e quarto vizinho, por me terem recebido tão bem no 2º ano, e pelo convívio e partilha de alegrias e frustrações.

Ao atletismo que me deu pessoas e momentos excecionais. Às minhas amigas Carina e Susana, pelos momentos partilhados na pista e fora dela. Susaninha, obrigada pelo porto seguro que te revelaste ser este ano.

À minha Joaquina, uma força da natureza, por estares ao meu lado, mesmo longe. As palavras parecem pequenas diante a gratidão que carrego no coração. Obrigada!

Às cremosas do PD, por me fazerem ver que somos seres maravilhosos apesar de todos os nossos defeitos e por terem despertado em mim a confiança que me faltava.

Aos oficiais, chefes e agentes que se cruzaram no meu percurso enquanto Agente, pelos momentos partilhados, pelos ensinamentos e camaradagem. Aos que, mais que colegas de trabalho, se tornaram amigos e confidentes. A vocês, um grande obrigado!

À pessoa a que se deve este trabalho. A caminhada foi longa, mas “querer é poder”. Hoje olho para trás e só consigo sentir orgulho pela coragem e resiliência nesta caminhada onde o cansaço parecia maior do que as forças.

A todos vocês, um gigantesco obrigado!

## EPÍGRAFE

*“With arms up, stretched into the sky  
With eyes like echoes in the night  
Hiding from the hell that you've been through  
Silent one you*

*Go, giving up your home  
Go, leaving all you've known  
You are not alone”*

(Música “*Not Alone*”, de Linkin Park)

## RESUMO

Desde a sua fundação em 1945 que a ONU se tem revelado determinante na promoção da paz e da segurança internacionais, através de múltiplas abordagens, nomeadamente as operações de apoio à paz (OAP). Desde 1992, a Polícia de Segurança Pública tem participado de forma ativa nessas missões, contribuindo assim para a projeção de Portugal no panorama global. São 33 anos a destacar polícias que experienciam uma diversidade de situações em cenários muitas vezes violentos e inóspitos que os deixam expostos a fatores que elevam os níveis de *stress*, fadiga e desgaste emocional, podendo levar a problemas físicos e psicológicos que afetam o seu bem-estar e desempenho durante e após a missão. Nesta investigação procurou-se conhecer os impactos na saúde física e psicológica que a participação nestas missões provoca nos polícias. Para isso, realizou-se um estudo qualitativo, através da análise de conteúdo de 18 entrevistas em profundidade semiestruturadas, efetuadas a polícias que participaram em pelo menos uma OAP. Os resultados revelam uma dualidade das consequências das missões. Ora são enriquecedoras pessoal e profissionalmente, ora deixam sinais de fadiga por compaixão e ansiedade, associados essencialmente ao distanciamento familiar e a contextos extremos vividos nos territórios de missão. Apesar da supremacia de relatos sobre impactos psicológicos, a procura por ajuda profissional por parte dos polícias revelou-se muito reduzida, refletindo a necessidade de robustecer o seu acompanhamento psicológico em todas as fases da missão e de desestigmatizar essa procura.

***Palavras-chave:*** consequências para a saúde física e psicológica, impactos na saúde física e psicológica, operações de apoio à paz, Organização das Nações Unidas, Polícia de Segurança Pública

## ABSTRACT

Since it was founded in 1945, the UN has been instrumental in promoting international peace and security through a variety of approaches, including peace support operations (PSOs). Since 1992, the Public Security Police have actively participated in these missions, thus contributing to Portugal's projection on the global stage. It's been 33 years of deploying police officers who experience a variety of situations in often violent and inhospitable settings that leave them exposed to factors that raise levels of stress, fatigue and emotional exhaustion, which can lead to physical and psychological problems that affect their well-being and performance during and after the mission. The aim of this research was to find out about the impact on physical and psychological health that participation in these missions has on police officers. A qualitative study was carried out by analyzing the content of 18 semi-structured in-depth interviews with police officers who had taken part in at least one PSO. The results reveal a duality in the consequences of missions. At times they are personally and professionally enriching, at others they leave signs of compassion fatigue and anxiety, essentially associated with family distancing and the extreme contexts experienced in the mission territories. Despite the predominance of reports on psychological impacts, the police officers' search for professional help proved to be very low, reflecting the need to strengthen their psychological support at all stages of the mission and to destigmatize this search.

**Key-words:** peace support operations, physical and psychological health consequences, physical and psychological health impacts, Public Security Police, United Nations Organization

## ÍNDICE

<b>DEDICATÓRIA .....</b>	<b>I</b>
<b>AGRADECIMENTOS .....</b>	<b>II</b>
<b>EPÍGRAFE.....</b>	<b>V</b>
<b>RESUMO.....</b>	<b>VI</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>VII</b>
<b>ÍNDICE .....</b>	<b>VIII</b>
<b>ÍNDICE DE ANEXOS.....</b>	<b>X</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS .....</b>	<b>XI</b>
<b>ÍNDICE DE TABELAS.....</b>	<b>XI</b>
<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I - ENQUADRAMENTO TEÓRICO .....</b>	<b>4</b>
1. <b>COOPERAÇÃO INTERNACIONAL: DIMENSÃO EXTERNA DA SEGURANÇA INTERNA.....</b>	<b>4</b>
1.1. <i>Portugal e a cooperação internacional .....</i>	<i>5</i>
1.2. <i>O papel das forças de segurança nas missões internacionais .....</i>	<i>11</i>
2. <b>NAÇÕES UNIDAS E A CONSTRUÇÃO DA PAZ .....</b>	<b>15</b>
2.1. <i>O sistema das Nações Unidas: órgãos e competências .....</i>	<i>18</i>
2.2. <i>As operações da ONU.....</i>	<i>20</i>
2.3. <i>Componente policial da ONU.....</i>	<i>26</i>
3. <b>A PSP NAS MISSÕES DA ONU .....</b>	<b>30</b>
3.1. <i>Momento pré-missão: seleção para as missões .....</i>	<i>32</i>
3.2. <i>Formação e preparação para o contexto internacional.....</i>	<i>35</i>
4. <b>IMPACTOS DA ATIVIDADE POLICIAL: DO CONTEXTO NACIONAL ÀS MISSÕES OAP.....</b>	<b>37</b>
4.1. <i>Momento pós-missão: Impactos e reintegração .....</i>	<i>41</i>
4.2. <i>Impactos na saúde física e psicológica.....</i>	<i>42</i>
4.2.1. <i>Impactos pessoais e profissionais .....</i>	<i>42</i>
4.2.2. <i>Impactos familiares .....</i>	<i>46</i>
4.3. <i>Reintegração na instituição .....</i>	<i>47</i>
4.4. <i>Estratégias de apoio e acompanhamento durante e após a missão.....</i>	<i>50</i>
5. <b>FORMULAÇÃO DO PROBLEMA DE INVESTIGAÇÃO.....</b>	<b>52</b>
<b>CAPÍTULO II - MÉTODO.....</b>	<b>54</b>
1. <b>PARTICIPANTES.....</b>	<b>54</b>
2. <b>CORPUS.....</b>	<b>55</b>
3. <b>INSTRUMENTOS.....</b>	<b>55</b>
3.1. <i>Entrevista .....</i>	<i>55</i>

3.2. <i>Análise de conteúdo</i> .....	56
4. PROCEDIMENTO .....	59
<b>CAPÍTULO III - APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS</b> .....	<b>62</b>
<b>CAPÍTULO IV - CONCLUSÃO</b> .....	<b>75</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>82</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>95</b>

## ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1 – PARTICIPAÇÃO DA PSP EM MISSÕES INTERNACIONAIS DA ONU .....	95
ANEXO 2 – TERMO DE CONSENTIMENTO INFORMADO FACULTADO AOS PARTICIPANTES .....	99
ANEXO 3 – PEDIDO PARA ACESSO AOS DADOS E PARA REALIZAÇÃO DAS ENTREVISTAS .....	100
ANEXO 4 – AUTORIZAÇÃO PARA O ACESSO AOS DADOS E REALIZAÇÃO DAS ENTREVISTAS .....	102
ANEXO 5 – EXEMPLOS DE QUESTÕES REALIZADAS NA ENTREVISTA.....	103
ANEXO 6 – QUADRO CATEGORIAL .....	104
ANEXO 7 – DESCRIÇÃO DO QUADRO CATEGORIAL .....	114
ANEXO 8 – DISTRIBUIÇÃO DAS FREQUÊNCIAS DE U.R. POR SUBCATEGORIA .....	124

## ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1. ÁREAS DE COMPROMISSO DA A4P E ÁREAS PRIORITÁRIAS DA A4P+ .....	25
FIGURA 2. DISTRIBUIÇÃO DAS FREQUÊNCIAS DAS U.R. POR CATEGORIA.....	62
FIGURA 3. DISTRIBUIÇÃO DAS U.R. POR SUBCATEGORIAS DE ANÁLISE.....	64

## ÍNDICE DE TABELAS

TABELA 1. ATIVIDADES DA ONU PARA A MANUTENÇÃO DA PAZ E SEGURANÇA INTERNACIONAL .	21
TABELA 2. FASES DA EVOLUÇÃO DAS OAP NA ONU.....	23

## INTRODUÇÃO

Em Portugal, num contexto cada vez mais complexo, a dimensão externa da segurança interna tem-se materializado principalmente em três frentes: global; Europeia; e, Lusófona. Na frente global esta dimensão externa concretiza-se, por exemplo, através das operações de apoio à paz (OAP) conduzidas pela Organização das Nações Unidas (ONU); no âmbito Europeu materializa-se, por exemplo, pelas missões de gestão civil de crises da Política Comum de Segurança e Defesa; na frente Lusófona realiza-se através da cooperação técnico-policial com a Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (Elias, 2013, 2019).

De acordo com Kuazaqui et al. (2024), desde a sua fundação em 1945 a ONU tem-se revelado essencial no panorama global no que respeita ao incentivo à cooperação entre as nações. Com o passar dos anos, esta organização consolidou-se como um espaço central para a resolução de conflitos internacionais, a defesa dos direitos humanos, o avanço do desenvolvimento sustentável e a preservação da paz mundial. Desta forma percebemos que a ONU desempenha um papel capital na promoção da paz e da segurança internacionais através da sua estrutura e abordagem multilateral, muito devido às operações de manutenção da paz que no passado ajudaram a prevenir conflitos e a promover a estabilidade em regiões afetadas pela violência e instabilidade política (Kuazaqui et al., 2024).

Como refere Elias (2013, 2019) foi nos anos 90 do século XX que a dimensão externa da segurança interna de Portugal teve um estímulo significativo, quando, em março de 1992, um grupo de 60 agentes da Polícia de Segurança Pública (PSP) integrou a Força de Proteção das Nações Unidas na ex-Jugoslávia, após o fim da Guerra Fria e o desabamento do grupo de países comunistas da Europa de leste. Assim, a PSP tornou-se a primeira força de segurança portuguesa a integrar as OAP.

Desde então, a PSP tem participado em diversas operações sob a égide da ONU em circunstâncias variadas e desafiadoras, assumindo um vasto leque de funções ajustadas às exigências específicas de cada missão (Martins, 2020). Para tal, a PSP tem a responsabilidade não só de planear, gerir, coordenar e acompanhar os polícias no processo de recrutamento, seleção e nomeação para as OAP, mas também formar os mesmos para os desafios que vão enfrentar (Fortes, 2015). Assim surge o Curso de Formação Comum para as Missões Internacionais, lecionado pela PSP, no qual os conteúdos abordados equivalem aos certificados pela ONU (Fortes, 2015). Para Pinto (2017), é nesta fase de preparação que se deve planear, também, o regresso e reintegração dos polícias na organização. Nesse sentido, o mesmo autor sugere que devem ser traçadas estratégias que promovam a

valorização do conhecimento e da experiência adquiridos durante o período no estrangeiro de modo que, durante a missão, a reintegração não se torne um agente causador de *stress*.

De acordo com a Secretaria-Geral do Ministério da Administração Interna (SGMAI, 2017) os polícias que participaram em missões de manutenção da paz adquiriram um vasto leque de informação e conhecimento que, de modo geral, possibilitou exercerem de forma mais eficaz as suas funções, tanto no estrangeiro como em território nacional. Contudo, esses polícias não trazem consigo apenas as aprendizagens, mas também as experiências vividas mais difíceis que podem criar “cicatrizes invisíveis” (Barabé, 1999).

Conforme apontam Billings et al. (2013), Regehr et al. (2019) e Violanti et al. (2016), a profissão de polícia é, por si só, propícia a níveis de *stress* consideráveis devido à constante exposição ao perigo, a confrontos violentos e ao contacto com incidentes críticos. Se, por um lado, os polícias na sua atividade diária enfrentam uma diversidade de situações que podem desencadear diferentes reações psicológicas e emocionais, por outro, fatores como o afastamento prolongado do ambiente familiar e profissional, a sujeição a cenários complexos e a adaptação a realidades difíceis e completamente desconhecidas tendem a intensificar o *stress*, o cansaço e o desgaste emocional nos polícias que estão em ambiente de missão. A isso, acrescem as condições desfavoráveis e a exigência permanente de prontidão, que podem gerar problemas de saúde física e mental (Raju, 2014), comprometendo o seu bem-estar e desempenho tanto durante quanto após a missão.

Segundo Martins (2020), a participação dos polícias em OAP pode ter consequências ao nível pessoal e profissional que, durante a fase de reintegração, acabam por influenciar as suas ações e rotinas. Estudos anteriores (e.g., Dupont & Tanner, 2009; Lobnikar et al., 2011) identificaram muitos desses efeitos ao analisar o impacto das missões nos polícias. De acordo com Barabé (1999), as operações de paz privilegiam a proximidade em vez da proteção, o que cria uma vigilância redobrada e excitação nos *peacekeepers* e contribui para um sentimento geral de medo. Outra consequência destas OAP é a frustração crescente, amargura e depressão, quando o sacrifício da separação prolongada e dolorosa da família não é compensado por atividades de trabalho diárias significativas e pela crença do valor acrescentado da missão (Lamerson & Kelloway, 1996, as cited in Barabé, 1999). Segundo o estudo realizado por Lobnikar et al. (2011) com polícias eslovacos, outro tipo de impactos sentidos são os familiares. Estes são significativos quanto à relação conjugal e à criação de sentimentos nocivos entre os membros da família (raiva, julgamento negativo, etc.).

Nesta senda, Barabé (1999) afirma que as operações de paz têm, seguramente, um custo que ainda não foi medido de forma eficaz. Nesse sentido, este estudo teve como

objetivo primordial explorar e identificar os diversos impactos que a participação numa OAP pode causar nos polícias. Este conhecimento poderá contribuir para melhorar quer a preparação dos polícias quer a formação específica para a participação em OAP, e também a reintegração posterior.

Como objetivos específicos propusemo-nos perceber as consequências ao nível da saúde física e ao nível da saúde psicológica dos polícias que participam nas missões, bem como identificar que estratégias podem ser mobilizadas para melhor lidar com elas. Além disso, alcançámos sugestões que os participantes referiram, pelo conhecimento vivido que têm, relativamente a ações de preparação e formação prévias às missões, e quanto a ações de acolhimento e de reposição da rotina profissional após o retorno das missões.

Recorrendo a um estudo qualitativo, foi nosso propósito dar voz aos polícias, dedicando-lhes tempo para falarem sobre os impactos que as suas experiências em missão tiveram nas suas vidas, por forma a atingirmos os nossos objetivos.

O primeiro capítulo deste trabalho é dedicado ao estado da arte alusivo ao objeto de estudo, estabelecendo o quadro teórico do problema de investigação. O estudo inicia-se com uma breve contextualização do papel de Portugal na cooperação internacional, dando ênfase ao papel das Forças de Segurança (FS) nas missões internacionais. De seguida apresentamos as Nações Unidas (NU) e o seu papel na construção da paz, através das OAP, passando também pela sua componente policial. A participação da PSP nas missões da ONU é também abordada neste capítulo, com uma breve descrição dos momentos pré-missão: seleção, formação e preparação para o contexto internacional. Por fim, apresentamos os desafios inerentes à atividade policial diária e as suas consequências para estes profissionais, seguindo para a descrição, com base em estudos anteriores (e.g., Dupont & Tanner, 2009; Harris & Goldsmith, 2009; Lobnikar et al., 2011), dos impactos físicos e psicológicos que os polícias sentem com a sua participação nas missões e também com a sua reintegração no ambiente familiar e profissional no momento pós-missão.

No segundo capítulo detalhamos o método adotado nesta investigação, designadamente o recurso à entrevista enquanto ferramenta de recolha de dados e subsequente análise de conteúdo. Também é descrito todo o procedimento metodológico desenvolvido. O terceiro capítulo corresponde à apresentação e discussão dos resultados alcançados neste estudo, encerrando-se a investigação com o capítulo quarto, onde são descritas as conclusões e considerações finais, que incluem algumas sugestões de aplicação prática alinhadas com os resultados obtidos; as limitações sentidas durante o estudo; e as propostas para investigações futuras.

## **CAPÍTULO I - ENQUADRAMENTO TEÓRICO**

### **1. COOPERAÇÃO INTERNACIONAL: DIMENSÃO EXTERNA DA SEGURANÇA INTERNA**

A globalização tem exercido um grande impacto sobre diversos temas internacionais, especialmente no campo da segurança e no aumento da interdependência entre os Estados. Se por um lado a conceção de aldeia global permitiu a criação de novas oportunidades decorrentes da comunicação constante, através dos meios de informação entre cidadãos, organizações e empresas de diversos países, por outro lado facilitou a disseminação de ameaças e riscos que impactam diferentes regiões do mundo de forma generalizada (Elias, 2011). Num mundo em constante mudança, o aumento e diversificação de formas de criminalidade mais violentas e imprevisíveis intensificou o sentimento de insegurança entre os cidadãos, resultado da crescente perceção das ameaças e vulnerabilidades. Neste sentido, a instabilidade e a desigualdade que caracterizam o cenário atual trazem a questão da segurança para o centro das discussões e prioridades políticas (Elias, 2011, 2013).

Segundo Collins (2010), apesar da tradicional separação entre segurança interna e segurança externa, observa-se uma crescente externalização da segurança interna e uma internalização da segurança externa, em resposta aos fenómenos criminais globais, que se tornam cada vez mais espontâneos, dinâmicos e tecnológicos, resultando numa transformação das ameaças. Esses fatores impõem novos desafios aos Governos e às suas forças de segurança e armadas (Elias, 2011). Para Tomé (2019) num cenário de intensa globalização e crescente interdependência em diversas áreas que, inevitavelmente, afetam as questões de segurança, a chamada segurança interna não pode permanecer alheia ao contexto internacional e aos vários tipos de atores, fenómenos e riscos que impactam o Estado. Da mesma forma, os agentes e instrumentos de segurança interna dos vários países devem cooperar entre si em prol da segurança coletiva.

De acordo com Van Dijk (2008, in Elias, 2011), em virtude da complexidade das novas modalidades criminosas e do seu potencial de disseminação natural, a cooperação internacional nas esferas policial e judiciária é mais uma necessidade inevitável do que uma escolha, especialmente num cenário de globalização. Assim, a cooperação policial internacional é claramente impulsionada pela crescente globalização das ameaças, tanto as convencionais como as inesperadas, à segurança (Van Dijk, 2008, in Elias, 2011). Muitos crimes emergentes, como o terrorismo internacional e os delitos cometidos na internet, possuem uma natureza transnacional. Além disso, os crescentes desafios de segurança

interna em diversos países em desenvolvimento têm o potencial de se espalhar para outras nações de diferentes modos (Van Dijk, 2008, in Elias, 2011). Neste sentido, Tomé (2019, p.74) afirma que, “mais do que nunca, a nossa segurança interna depende de outros tal como a segurança interna dos outros depende também do contributo nacional, sendo portanto a cooperação internacional um vector decisivo para a segurança de todos”.

### **1.1. PORTUGAL E A COOPERAÇÃO INTERNACIONAL**

Dada a relevância do eixo da segurança interna na política externa nacional, mostra-se pertinente analisar a operacionalização da dimensão externa da segurança interna. Para isso estabelecemos uma breve delimitação jurídico-legal que evidencia a posição de Portugal quanto à cooperação internacional, proporcionando uma base para o desenvolvimento do tema central do presente trabalho.

Em relação à noção de política externa nacional importa começar por destacar o que está previsto na Constituição da República Portuguesa (CRP). O seu artigo 7.º, n.º 1 estabelece que

Portugal rege-se nas relações internacionais pelos princípios da independência nacional, do respeito dos direitos do homem, dos direitos dos povos, da igualdade entre os Estados, da solução pacífica dos conflitos internacionais, da não ingerência nos assuntos internos dos outros Estados e da cooperação com todos os outros povos para a emancipação e o progresso da humanidade

através do “estabelecimento de um sistema de segurança colectiva, com vista à criação de uma ordem internacional capaz de assegurar a paz e a justiça nas relações entre os povos” (art. 7.º, n.º 2 da CRP), assim como

em condições de reciprocidade, com respeito pelos princípios fundamentais do Estado de direito democrático e pelo princípio da subsidiariedade e tendo em vista a realização da coesão económica, social e territorial, de um espaço de liberdade, segurança e justiça e a definição e execução de uma política externa, de segurança e de defesa comuns, convencionar o exercício, em comum, em cooperação ou pelas

instituições da União, dos poderes necessários à construção e aprofundamento da união europeia. (art. 7.º, n.º 6 da CRP)

Deste modo, verificamos que desde cedo Portugal reconheceu a relevância estratégica em integrar-se num contexto de cooperação internacional que, paulatinamente, se começou a confirmar por meio da participação de Portugal em missões realizadas sob a égide de organizações supranacionais, como a ONU (Martins, 2020).

Com a segurança internacional consolidada como um eixo da política externa, observa-se um aumento no contributo de Portugal, especialmente em relação aos compromissos assumidos em alianças e organizações internacionais voltadas para a defesa coletiva e para a segurança cooperativa, no âmbito das missões da ONU, NATO (*North Atlantic Treaty Organization*) e UE (União Europeia). Esse esforço visa promover a paz, a estabilidade e a segurança internacional, além de assegurar o respeito pelo direito internacional (Dias et al., 2021). Neste sentido, Cardoso (2022) refere que, numa lógica de solidariedade internacional, as diversas participações portuguesas em missões de manutenção da paz nos últimos anos refletem o apoio do país além-fronteiras.

De acordo com Elias (2013, 2019), a dimensão externa da segurança interna ganhou destaque na década de 1990, após o término da Guerra Fria e a dissolução do bloco comunista no Leste Europeu. Esse processo foi impulsionado em março de 1992, quando, por decisão governamental, um contingente de 60 polícias da PSP (Polícia de Segurança Pública) foi integrado na UNPROFOR (*United Nations Protection Force*) na ex-Jugoslávia.

Segundo Cardoso (2022), a política externa portuguesa é marcada por uma orientação universal e a participação de Portugal em organizações internacionais retrata um dos vetores estratégicos da sua política externa, estando Portugal representado em mais de 80 organizações internacionais. Elias (2022) exemplifica afirmando que Portugal está presente dando suporte, por exemplo

às operações de apoio à paz da ONU, às operações da NATO, às missões de gestão de crises da U.E., à cooperação técnico-militar e à cooperação técnico-policial, à cooperação no quadro do vasto conjunto de agências, de estratégias e de estruturas de cooperação reforçada que visam a garantia de um Espaço de Liberdade, Segurança e Justiça na U.E.: a EUROPOL [Agência da União Europeia para a Cooperação Policial], a EUROJUST [Agência da União Europeia para a Cooperação Judiciária

Penal], a Cooperação Schengen (...), a FRONTEX [Agência Europeia da Guarda de Fronteiras e Costeira], a OLAF [Organismo Europeu de Luta Antifraude], a Rede Europeia de Prevenção da Criminalidade, entre outros. (p.326)

Partindo para as especificidades legais sobre esta temática, verificamos que foi necessário chegar a 1999 para, de facto, se olhar a cooperação internacional como matéria estratégica prioritária, onde se destaca a Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 43/99, de 18 de maio, que aprova a orientação estratégica designada “A cooperação portuguesa no limiar do século XXI”. Este diploma destaca que o

importante desafio que se coloca a Portugal é o de saber articular, nos planos político, económico e cultural, a dinâmica da sua integração europeia com a dinâmica de constituição de uma comunidade estruturada nas relações com os países e as comunidades de língua portuguesa no mundo e de reaproximação a outros povos e regiões, a que nos ligam, nalguns casos, séculos de história. (RCM n.º 43/99)

Desta forma, como um eixo fundamental da política externa, a política de cooperação para o desenvolvimento assume um papel estratégico especial, tornando-se um elemento de distinção e expressão de uma identidade única na diversidade europeia, valorizando o legado histórico e cultural do país. Tal posição destaca Portugal como um ponto de convergência entre civilizações e continentes, além de um elo da União Europeia com as Américas, a África e a Ásia, tornando o país mais central e significativo no contexto europeu (RCM n.º 43/99). “Torna-se, assim, necessário dotar a política de cooperação de mais rigor e coerência estratégica, de um comando político mais eficaz, [e] de uma organização mais racional” (RCM n.º 43/99), salientando-se que a “política externa portuguesa, funda-se nos princípios constitucionais do respeito pelos direitos do homem e da cooperação para o progresso da Humanidade, que regem as relações internacionais de Portugal” (RCM n.º 43/99). Assim, neste documento são apresentadas diversas diretrizes estratégicas para a política de cooperação portuguesa, com destaque para a cooperação bilateral com os Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa (PALOP), a atuação no âmbito da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP) e as iniciativas de cooperação multilateral, sublinhando-se, neste contexto, o compromisso de Portugal em desempenhar “um papel mais activo no sistema multilateral, particularmente no sistema das Nações Unidas” (RCM n.º 43/99).

Mais tarde, em 2005, surge a RCM n.º 196/2005, de 22 de dezembro, que aprova o documento de orientação estratégica da cooperação intitulado “Uma visão estratégica para a cooperação portuguesa” e que mantém importantes elementos de continuidade com a estratégia de 1999, enquanto introduz algumas inovações. A referência a que “Para Portugal, também a cooperação constitui um dos pilares da sua política externa e um instrumento imprescindível na sua relação com o mundo” (RCM n.º 196/2005), leva o legislador a admitir que existem três formas de a política de cooperação refletir a política externa portuguesa. A primeira é a relação de Portugal com os PALOP, a integração Europeia e a aliança atlântica, assim como a profunda relação com Timor-Leste. A segunda forma é a língua portuguesa que se constitui como um valor fundamental, sendo “um trunfo relevante na era da globalização” (RCM n.º 196/2005). Por último, através da promoção da “nossa capacidade de interlocução e influência em redes temáticas internacionais cujos centros de decisão são supranacionais” (RCM n.º 196/2005). A globalização exige que Portugal adote estratégias de cooperação claras, fundamentadas em valores e princípios universais e concordantes com uma visão da história e da realidade atual do país.

Assim, a missão fundamental da cooperação portuguesa consiste em contribuir para a realização de um mundo melhor e mais estável, muito em particular nos países lusófonos, caracterizado pelo desenvolvimento económico e social, e pela consolidação e o aprofundamento da paz, da democracia, dos direitos humanos e do Estado de direito. (RCM n.º 196/2005)

No que respeita ao setor da segurança a RCM n.º 196/2005 refere que a cooperação tanto técnico-militar como técnico-policial reforçam a política de segurança humana na cooperação para o desenvolvimento.

A cooperação técnico-policial visa contribuir para o desenvolvimento de formas de organização do sistema de segurança interna, controlo de fronteiras, gestão de informações, manutenção de ordem pública e combate à criminalidade dos países com os quais cooperamos, privilegiando as relações entre forças e serviços de segurança ao nível da organização, métodos, formação e treino, participando no reforço das condições de estabilidade interna, autonomia das instituições políticas e

segurança das populações e na consolidação do primado dos valores essenciais da democracia e do Estado de direito. (RCM n.º 196/2005)

Desta RCM destacamos algumas medidas, como sejam: a intervenção junto dos PALOP e Timor-Leste como prioritária da cooperação portuguesa; a atenção redobrada à promoção de apoios internacionalmente convencionados que respondam a dificuldades setoriais específicas de países africanos, no âmbito das NU, UE e instituições financeiras; o apoio de Portugal a ações multilaterais decididas a tornar o mundo mais seguro; no espaço das NU, a participação ativa do país nos grandes debates internacionais relativos a tópicos de desenvolvimento; e, o trabalho próximo com as agências mais relevantes das NU.

A preocupação com estas matérias era notória pois, ainda no ano 2005, o Programa do XVII Governo Constitucional destaca um capítulo, intitulado “Portugal na Europa e no Mundo”, onde se preveem medidas de política externa, nomeadamente no ponto 4 referente à manutenção da paz e segurança internacional. De acordo com este programa do governo, “Portugal deve assumir um papel mais ativo (...) no âmbito do debate sobre a reforma das Nações Unidas e na promoção de «uma nova parceria para a paz e para o desenvolvimento»” (Presidência do Conselho de Ministros, 2005, p.154) realçando os laços especiais que possui com regiões relevantes de África, América Latina e Ásia. Em relação à ONU, o programa destaca que Portugal assume a relevância desta organização para garantir a legalidade, a ordem internacional e a paz, enfatizando a importância do seu papel central e a necessidade de fortalecer os mecanismos de apoio à paz, à reconstrução pós conflito e à recuperação de Estados em colapso.

O interesse estratégico de Portugal na cooperação internacional foi-se mantendo e em 2009 a RCM n.º 73/2009 de 26 de agosto, aprova a “Estratégia Nacional sobre a Segurança e Desenvolvimento”. Este documento estabelece alguns objetivos e instrumentos de implementação para uma intervenção internacional baseada em políticas coerentes, integradas e coordenadas, mas que do ponto de vista de Guedes e Elias (2010) são “difíceis de concretizar face à pouca coordenação interministerial na acção externa em matéria de segurança e desenvolvimento” (p.94). Os desafios de segurança não devem continuar a ser encarados apenas recorrendo ao mecanismo securitário, sendo evidente a necessidade de recurso a instrumentos políticos, económicos e sociais. Conforme se verifica nesta RCM, “a participação nacional em operações de paz das Nações Unidas é uma acção central da política externa portuguesa que entende a ONU como a obrigatória sede de legitimação de todas estas operações”, sendo considerada um dos vetores de afirmação nacional no quadro

da segurança, a par das outras organizações de segurança e defesa de que Portugal faz parte. Mais uma vez a CPLP é vista como uma prioridade para Portugal, pela posição estratégica que pode assumir no quadro internacional e pela riqueza de partilha de conhecimentos. No quadro “da cooperação técnico-policial, para além da dinamização do Fórum de Ministros da Administração Interna e de Chefes de Polícia da CPLP, assume-se também como muito relevante a promoção e o desenvolvimento de uma nova dinâmica de âmbito multilateral” (RCM n.º 73/2009).

Analisando agora o Programa do XXIV Governo Constitucional (atual governo), no que respeita à política externa a referência direta à cooperação internacional é pouca. Contudo, a CPLP continua a ser vista como ponto fundamental para a cooperação e ajuda ao desenvolvimento, uma vez que a língua portuguesa continua a ser o que nos distingue dos restantes Estados-Membros da UE. Neste documento salientamos o contributo “para missões internacionais de paz em cooperação com países lusófonos, demonstrando o compromisso do espaço lusófono na promoção da paz e estabilidade global” (Presidência do Conselho de Ministros, 2024, p.174) como meta do atual governo. Embora a preocupação com os PALOP seja visível neste programa do atual governo, relativamente às missões da ONU ou outras organizações europeias ou mundiais, pouco ou nada é referido no programa. O destaque vai apenas para a intenção do atual governo em promover a candidatura do país ao Conselho de Segurança das Nações Unidas para o biénio 2027-2028.

Analisemos, entretanto, alguns diplomas que dispõem as competências neste contexto por diferentes órgãos e departamentos governamentais, nomeadamente (e com particular interesse para este estudo) aqueles que se referem à participação da PSP em missões da ONU.

Conforme o Decreto-Lei (DL) n.º 121/2011, de 29 de dezembro, que aprova a Lei Orgânica do Ministério dos Negócios Estrangeiros (MNE), é este o departamento governamental que tem por missão formular, coordenar e executar a política externa de Portugal. Uma das suas atribuições, articulando-se com outros ministérios (inclusive o Ministério da Administração Interna (MAI)), passa pela “definição do quadro político de participação das Forças Armadas e das forças de segurança portuguesas em missões de carácter internacional” (art.º 2.º, n.º 2, al. c) do DL n.º 121/2011).

No respeitante ao MAI, a sua Lei Orgânica é aprovada através do DL n.º 126-B/2011, de 29 de dezembro. No artigo 1.º deste diploma é definido que o MAI “é o departamento governamental que tem por missão a formulação, coordenação, execução e avaliação das políticas de segurança interna, do controlo de fronteiras, de protecção e socorro, de

segurança rodoviária e de administração eleitoral”. Pese embora grande parte da sua atividade seja executada no âmbito da segurança interna, uma das suas atribuições previstas no artigo n.º 2, alínea j) da sua lei orgânica é

Assegurar a manutenção de relações no domínio da política de administração interna com a União Europeia, outros governos e organizações internacionais, sem prejuízo das atribuições próprias do Ministério dos Negócios Estrangeiros e no âmbito dos objectivos fixados para a política externa portuguesa.

Na estrutura do MAI encontram-se quatro serviços centrais de suporte, sendo um deles a Direção-Geral de Administração Interna (art. 4.º, n.º 2, al. c) do DL n.º 126-B/2011), que tem entre as suas atribuições no quadro das relações internacionais a coordenação da “participação das forças e serviços de segurança do MAI em missões internacionais e bem assim assegurar a coordenação e a ligação funcional e técnica com os oficiais de ligação do MAI” (art. 12.º, n.º 3, al. e)). Sendo a PSP uma das FS tuteladas pelo MAI (art.º 6.º, n.º 2 do DL n.º 126-B/2011), é visível que esta Polícia intervenha na dimensão externa da segurança interna.

## **1.2. O PAPEL DAS FORÇAS DE SEGURANÇA NAS MISSÕES INTERNACIONAIS**

A segurança continua a ser uma prioridade global das pessoas, dos Estados e das organizações internacionais e regionais, que exige muitos recursos e ajustes contínuos dos sistemas e dispositivos disponíveis. Mas essa mesma segurança tem passado por profundas transformações, incluindo a ampliação do que deve ser protegido (Estado, indivíduos, planeta, etc.); o surgimento de novos atores (perturbadores ou promotores de segurança); os novos riscos e ameaças emergentes (radicalismos violentos, clima, cibercriminalidade, etc.); os novos instrumentos (militares, policiais, diplomáticos, económicos, etc.); e, as novas abordagens de segurança, como a segurança humana e a segurança global (Tomé, 2019). Um dos impactos mais significativos consequente destas alterações é a “erosão da tradicional dicotomia entre as dimensões interna e externa da segurança” (Tomé, 2019, p.74), devido a diversas razões, como sejam: a origem transnacional dos riscos e ameaças que atingem a dita segurança interna; a necessidade de respostas e estratégias de segurança internacionais e não simplesmente ao nível interno do Estado; a interdependência entre os Estados na garantia da segurança; a responsabilidade e compromissos assumidos com os aliados e parceiros nos

quadros multilaterais e regionais; o contributo decisivo das FS na promoção da segurança além-fronteiras; e, o impacto no ciberespaço que desafia todas as fronteiras convencionais (Tomé, 2019).

Nos dias de hoje a projeção das FS no plano internacional é notória, caracterizando-se pela sua multidimensionalidade, seja pelas diversas funções que exercem, seja pelo ambiente em que estão inseridas (Martins, 2020). Esta característica deve-se em parte à participação das FS nas mais variadas missões internacionais. De acordo com Elias (2013, 2022), estas missões seguem essencialmente três vertentes: global, europeia e lusófona, sendo a dimensão global aquela que para este trabalho tem mais interesse pois é nesta que se incluem as OAP da ONU. Olhando ainda para a multidimensionalidade típica das FS, Elias (2022) considera o conceito de Polícia Integral, referindo-se àquelas “que têm um quadro holístico de competências legais, de valências e de capacidades” (p.91). Segundo o mesmo autor, tanto a Guarda Nacional Republicana (GNR) como a PSP são consideradas polícias integrais pois têm um conjunto diversificado de atribuições distribuído pelos pilares da segurança interna: a prevenção criminal; a ordem pública; a investigação criminal; a inteligência; e, a cooperação internacional.

É na cooperação internacional que se evidencia a relevância da dimensão externa da segurança interna, visível no aumento significativo de elementos das FS nacionais envolvidos em missões e operações internacionais no âmbito não só da ONU como também da UE, bem como na expansão da rede de oficiais de ligação em países e organizações internacionais e o crescimento no número de candidatos nacionais das FS para missões e cargos em agências e entidades internacionais e europeias (Tomé, 2019).

Segundo dados da SGMAI (2024), no 1º semestre de 2024 a representação internacional do MAI contou com o destacamento de 324 elementos em 53 países, abrangendo todos os continentes onde estão localizadas as agências, instituições e missões da UE e das NU, além de outras organizações internacionais e estruturas governamentais. No que se refere à presença do MAI na UE no 1º semestre de 2024, este viu a sua presença ser reduzida comparativamente com o período homólogo de 2023, em parte devido à extinção do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras no final do ano 2023. Na UE foi a GNR a empenhar grande parte do efetivo presente, cerca de 70% do total dos elementos (SGMAI, 2024). Quanto à presença nas NU, o MAI reforçou “a sua projeção em 11 países (mais 4 que em 2022) e em 4 continentes, e onde a PSP assumiu o papel de garante através do destacamento de 35 elementos” (SGMAI, 2024, para.14).

Vejamos então como o empenhamento das FS no pilar da cooperação internacional está previsto na legislação portuguesa.

A Constituição da República Portuguesa é clara quanto ao papel das FS no nosso país, uma vez que, no seu artigo 272.º, sob a epígrafe “Polícia”, verificamos que a Polícia “tem por funções defender a legalidade democrática e garantir a segurança interna e os direitos dos cidadãos”. Já na Lei n.º 53/2008, de 29 de agosto, denominada Lei de Segurança Interna (LSI), encontramos aquilo que se entende ao nível jurídico-legal por segurança interna. O artigo 1.º, n.º 1 desse diploma define segurança interna como

a actividade desenvolvida pelo Estado para garantir a ordem, a segurança e a tranquilidade públicas, proteger pessoas e bens, prevenir e reprimir a criminalidade e contribuir para assegurar o normal funcionamento das instituições democráticas, o regular exercício dos direitos, liberdades e garantias fundamentais dos cidadãos e o respeito pela legalidade democrática.

Também nesta Lei se constata o papel das FS na segurança interna do país, como descrito no artigo 25.º, n.º 1: “As forças e os serviços de segurança são organismos públicos, estão exclusivamente ao serviço do povo português, são rigorosamente apatidários e concorrem para garantir a segurança interna”.

Contudo, de acordo com Guedes e Elias (2010), há que considerar alguns elementos adicionais que destacam as escolhas feitas por forma a garantir uma maior projeção externa do Estado português no sistema global. Um desses elementos é a dimensão externa da segurança interna que também está presente na LSI. No seu artigo 4.º, n.º 2 é estipulado que no quadro dos compromissos internacionais e das normas aplicáveis do direito internacional, as forças e os serviços de segurança podem actuar fora do espaço [sujeito aos poderes de jurisdição do Estado Português], em cooperação com organismos e serviços de Estados estrangeiros ou com organizações internacionais de que Portugal faça parte, tendo em vista, em especial, o aprofundamento do espaço de liberdade, segurança e justiça da União Europeia.

Aprofundando esta externalização da segurança interna pelas FS, podemos ainda referir a Lei Orgânica n.º 1-B/2009, de 07 de julho, que aprova a Lei de Defesa Nacional (LDN). Neste diploma, é definido que as Forças Armadas cooperam com as FS no

cumprimento conjunto das suas próprias missões no combate a agressões ou ameaças transnacionais (art. 24.º, n.º 1, al. e) da LDN). O artigo 48.º prevê que as FS colaborem em matéria de defesa nacional nos termos da Constituição e da lei, o que, mais uma vez, sugere a intervenção das FS na política externa do país.

Pese embora esteja prevista esta cooperação entre as diferentes instituições de segurança interna e defesa nacional, na visão de Elias (2013) as políticas de segurança em Portugal, tanto no âmbito interno quanto externo, apresentam-se segmentadas, com um exagerado foco em normas e regulamentos. Além disso, padecem de significativas falhas na cooperação e coordenação entre ministérios e instituições, o que tem causado vários obstáculos à participação das forças e serviços de segurança em missões internacionais. Da mesma forma, Elias e Pais (2023) apontam vulnerabilidades quando se trata da gestão de crises em Portugal. Atualmente “não existe um Sistema Nacional de Prevenção e Resposta a Crises, mas diversos sistemas que cumprem essa missão nas suas áreas de competência, de forma paralela, por vezes coordenada, outras em sobreposição ou em competição” (Elias & Pais, 2023, p.205).

Também na Lei Orgânica de cada uma das FS vem explícito como atribuição própria a participação na execução da política externa do país. Se por um lado, na Lei Orgânica da GNR (Lei n.º 63/2007, de 06 de novembro), vem previsto no seu artigo 3.º, n.º 1, al. o), por outro lado e com um texto semelhante, também na Lei Orgânica da PSP (Lei n.º 53/2007, de 31 de agosto), está prevista no artigo 3.º, n.º 1, al. o), a seguinte atribuição:

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

Embora a cooperação internacional desenvolvida pelas FS esteja prevista nos normativos acima descritos, a mesma não tem uma previsão constitucionalmente declarada. Todavia, de acordo com Dias (2023), a consolidação do papel de Portugal na promoção da segurança internacional destaca-se como um dos pilares estratégicos da política externa, considerando-se um instrumento crucial para a realização dos interesses nacionais adotando distintas formas e graus de ambição ao longo do tempo. Desta forma distinguem-se duas

abordagens: uma primeira mais reativa, que decorreu até meados da década de 2010 (Dias et al., 2021), direcionada para a execução dos acordos assumidos no quadro da NATO e da UE, e outra abordagem progressivamente mais proativa, visando um envolvimento mais equilibrado nas operações da NATO, da UE e da ONU, assim como uma coordenação mais eficaz com os outros pilares da política externa portuguesa. Essa evolução decorre, em boa parte, da capacidade de gerir as oportunidades e os desafios, tanto estruturais quanto conjunturais, que impactam a participação de Portugal em missões internacionais e a abordagem às raízes dos principais problemas de segurança internacional (Dias, 2023), “numa lógica estratégica e de incremento da credibilidade, visibilidade e retorno político do seu contributo [de Portugal] para a produção de segurança internacional” (Dias et al., 2021, p.143).

É inquestionável que a atuação das FS em missões internacionais tem conquistado uma ampla notoriedade, refletindo o elevado profissionalismo, competência e comprometimento não só do país como das próprias FS. Além de fortalecer alianças estratégicas e promover a cooperação internacional, a presença de Portugal nessas missões contribui para o elevado prestígio junto das organizações internacionais (SGMAI, 2017) e reafirma o compromisso com valores como a paz, a justiça e os direitos humanos. O sucesso deste tipo de operações deve-se em muito ao fator humano que lhes é característico uma vez que a sua eficácia depende amplamente das competências, atitudes e conduta dos profissionais destacados. A capacidade de os polícias interagirem com as comunidades locais, compreenderem as suas necessidades e estabelecerem relações de confiança é determinante para alcançar a estabilização e a paz sustentável nas áreas de conflito (United Nations [UN], 2024). Além disso, a formação, a experiência e o compromisso ético dos envolvidos garantem que os princípios fundamentais da ONU, como a proteção dos direitos humanos e a neutralidade, são respeitados (Tomé, 2019). Deste modo, o fator humano constitui-se como o pilar central na promoção da confiança, resiliência e reconstrução social em territórios fragilizados.

## **2. NAÇÕES UNIDAS E A CONSTRUÇÃO DA PAZ**

A ONU é uma das maiores organizações intergovernamentais da atualidade, que conta com 193 nações e dois Estados “observadores” (Moore & Pubantz, 2023, p.2). Até

chegar à organização como hoje a conhecemos, a ONU foi sofrendo algumas transformações estruturais.

Inicialmente conhecida como Sociedade das Nações, foi fundada através de um pacto incluído no Tratado de Paz de Versalhes, em 1919, cuja principal missão seria evitar uma nova guerra mundial (UN, 2000). Nas décadas de 1920 e 1930 denotavam-se os sinais para o fracasso desta sociedade, e em 1939 a Sociedade das Nações faliu, uma vez que a ideia de segurança coletiva como instrumento para resolver conflitos não estava sustentada no pacto firmado entre os Estados envolvidos (Xavier, 2007). Pese embora os inúmeros aspetos negativos que podem ser atribuídos ao trajeto da Sociedade das Nações, destaca-se um ponto extremamente positivo: a consciência, partilhada pelos povos e Estados, da importância histórica e moral de unir as nações num fórum comum de diálogo, permitindo abordar problemas e interesses coletivos da humanidade, como a preservação da paz e o incentivo à cooperação internacional (Xavier, 2007).

Logo após o início da Segunda Guerra Mundial, as nações democráticas rapidamente reconheceram a necessidade de criar uma poderosa organização internacional de alcance universal, destinada a substituir a Sociedade das Nações (Labisa, 1995). Deste modo, as NU nasceram de um desejo coletivo de evitar a repetição de tragédias como aquelas vivenciadas no início do século XX. Surgindo do rescaldo da Segunda Guerra Mundial e “de uma decisão dos próprios estados, conscientes de seu poder intrínseco de destruição mútua, para criar regras de convivência num contexto, (...) onde a guerra e destruição massiva de seres humanos” (Carneiro, 2016, p.49) saem do controlo da ordem mundial instituída, em São Francisco, no ano de 1945, é ratificada pelos 51 Estados fundadores, a Carta das Nações Unidas (UN, 2000; Xavier, 2007). Santos (2019) considera este o documento estruturante para o desenvolvimento do trabalho realizado pela ONU, designadamente para a manutenção da paz e da ordem e segurança internacional.

A Carta das Nações Unidas é o instrumento constitutivo da ONU, que define os direitos e obrigações dos Estados-Membros e estabelece os órgãos e procedimentos das NU. Como tratado internacional, a Carta integra os grandes princípios das relações internacionais, desde a igualdade soberana dos Estados até à proibição do uso da força nas relações internacionais (UN, 2000). É de notar também que o preâmbulo da Carta começa com as palavras “Nós, os Povos”, prevendo um pacto de ordem superior entre os povos do mundo, e não simplesmente um tratado entre os governos que o assinaram e ratificaram no final da Segunda Guerra Mundial (Moore & Pubantz, 2023). De acordo com Carneiro (2016), este documento surge para prevenir a guerra e assim defender a dignidade humana.

As normas referentes à manutenção da paz e segurança internacionais estão previstas nos Capítulos VI (Solução pacífica dos conflitos) e VII (Ação relativa a ameaças à paz, violações da paz e atos de agressão) da Carta da Nações Unidas. Todavia no n.º 1 do seu artigo 1.º é desde logo referido como um dos objetivos das Nações Unidas

manter a paz e a segurança internacionais e para esse fim: tomar medidas coletivas eficazes para prevenir e afastar ameaças à paz (...) e chegar, por meios pacíficos, (...) a um ajustamento ou solução das controvérsias ou situações que possam levar a uma perturbação da paz. (ONU, 1945, p.3)

Também no n.º 2 e n.º 3 do artigo 1.º são elencados outros objetivos: promover relações de amizade entre as nações com base na igualdade de direitos e autodeterminação, visando a consolidação da paz mundial; fomentar a cooperação internacional na resolução de problemas globais, e promover o respeito pelos direitos humanos e liberdades fundamentais, sem discriminação.

Com esta breve exposição é claramente visível que a manutenção da paz é um dos objetivos primordiais da ONU, uma vez que são várias as disposições sobre a temática presentes ao longo da Carta das Nações Unidas.

A manutenção da paz, também designada *peacekeeping*, é “um elemento original e inovador a que as Nações Unidas deitaram mão quando as soluções tradicionais não eram suficientes e nomeadamente para afastar a hipótese da intervenção das superpotências nos conflitos regionais” (Pinto, 2007, p.17). Pese embora não esteja nitidamente previsto na Carta das Nações Unidas, o *peacekeeping* surge como “um instrumento não coercivo de controlo de conflitos” (Boutros-Ghali, 1995, as cited in Pinto, 2007, p.17) da estratégia da ONU para a prossecução dos seus objetivos. A Carta apenas contempla elementos e princípios alinhados com o espírito que orienta a criação dessas missões (Freire & Lopes, 2009).

Embora não exista uma clara definição para o que, de facto, é o *peacekeeping*, são vários os autores que referem o conceito. Por exemplo, para Boutros-Ghali (1992, as cited in Freire & Lopes, 2009, p.10) *peacekeeping* é definido como “o posicionamento de uma presença das Nações Unidas no terreno, (...) com o consentimento de todas as partes, envolvendo normalmente militares e/ou polícias das Nações Unidas e frequentemente civis também”. Já para Basu (1993, as cited in Sarjoon & Yusoff, 2019, p.204) o “*peacekeeping* foi concebido como a utilização de forças multinacionais sob o comando das Nações Unidas

para ajudar a conter e resolver conflitos entre Estados hostis e, por vezes, entre forças antagónicas de um mesmo Estado”; enquanto na opinião de Pinto (2007, p.14) o *peacekeeping* é um dos instrumentos das NU para garantir a “segurança coletiva” e manter a paz mundial. Por fim, para a UN (2008, p.19) *peacekeeping* “é uma técnica destinada a preservar a paz, ainda que frágil, nos locais onde os combates foram travados, e a ajudar a aplicar os acordos alcançados pelos pacificadores”.

Assim confirmamos que o conceito de *peacekeeping* não está expressamente determinado, até porque se tem verificado que não se trata de algo fixo e definitivo que possibilite uma definição estanque e imutável. Neste sentido, Pinto (2007) afirma que o *peacekeeping* é, pois, um conceito em constante evolução, moldável às circunstâncias e ao contexto histórico, uma vez que abrange uma ampla variedade de operações e tarefas e passa por uma transformação contínua, o que se tem refletido na evolução das missões desenvolvidas pela ONU, como analisaremos mais à frente. No mesmo sentido vai Tharoor (1996, as cited in Guedes & Elias, 2010, p.250) quando afirma que “definir *peacekeeping* será impor um colete-de-forças a um conceito cuja flexibilidade o torna o instrumento mais pragmático à disposição da organização mundial”.

Considerando que este conceito será inevitavelmente retomado e aprofundado nas secções seguintes e sem pretender estender excessivamente a introdução ao termo *peacekeeping*, é indispensável mencionar dois documentos de grande relevância, que marcaram pontos significativos de transformação e evolução do conceito, assim como das operações realizadas no âmbito da ONU. O primeiro documento é “*An agenda for peace*” de Boutros-Ghali, secretário-geral das NU no ano de 1992, que definiu a doutrina fundamental das ferramentas da ONU para a promoção da paz e segurança, enfatizando o papel essencial do *peacekeeping* na resolução de conflitos. O segundo documento é o “*Report of the panel on United Nations peace operations*”, mais conhecido como o “Relatório Brahimi”, apresentado por Kofi Annan, também ele secretário-geral das NU, no ano 2000, que deu continuidade a esses preceitos, incorporando novos conceitos que impulsionaram a evolução do *peacekeeping* tradicional.

## **2.1. O SISTEMA DAS NAÇÕES UNIDAS: ÓRGÃOS E COMPETÊNCIAS**

Para compreendermos o funcionamento da ONU é essencial conhecer a sua estrutura funcional, nomeadamente os órgãos que a constituem.

A estrutura organizacional e funcional da ONU está identificada na Carta das Nações Unidas e assenta em seis principais órgãos: a Assembleia-Geral; o Conselho de Segurança; o Conselho Económico e Social; o Conselho de Tutela; o Tribunal Internacional de Justiça; e, o Secretariado. A Assembleia-Geral é o principal órgão deliberativo e é composto por representantes de todos os Estados-Membros sendo que cada um tem direito a um voto. O Conselho de Segurança é o principal responsável pela manutenção da paz e da segurança internacionais, e é composto por cinco membros permanentes e dez membros eleitos pela Assembleia-Geral por um período de dois anos. Uma das competências deste Conselho é organizar e enviar, quando necessário, forças de manutenção da paz para ajudar a reduzir tensões, manter as forças opostas afastadas e criar condições de calma que permitam procurar soluções pacíficas. Já o Conselho Económico e Social, como o próprio nome indica, é o principal órgão de coordenação para as questões económicas e sociais da ONU e das agências e instituições especializadas. É ele que trata também os assuntos relacionados com a cultura, educação, saúde e direitos humanos. Por sua vez, o Conselho de Tutela é o órgão responsável por assegurar a supervisão internacional dos territórios sob tutela de alguns Estados-Membros e garantir que sejam tomadas as medidas adequadas para preparar esses territórios para serem autónomos ou independentes. Respeitante ao Tribunal Internacional de Justiça, há a referir que é o principal órgão judicial da ONU e as suas primordiais funções são resolver litígios jurídicos entre Estados e emitir pareceres consultivos para a ONU e para as suas agências especializadas. Por último, o Secretariado é o órgão responsável por assegurar a vida administrativa da organização, prestando serviço aos outros principais órgãos da ONU e administrando os programas e políticas por eles determinados, nomeadamente a gestão das operações de manutenção da paz e a mediação dos conflitos internacionais (Carneiro, 2016; Guedes & Elias, 2010; Labisa, 1995; UN, 2000).

Embora estes sejam os principais órgãos da estrutura das NU, existem também variadas agências especializadas, departamentos e gabinetes, e programas e fundos que constituem o sistema das NU. De todos esses destacam-se: o Departamento de Operações de Paz (DPO), responsável por dar apoio aos Estados-Membros e ao Secretário-Geral nas suas iniciativas destinadas a preservar, promover e assegurar a paz e a segurança internacionais, através do planeamento, coordenação e execução das operações de manutenção da paz da ONU; e, o Departamento de Assuntos Políticos e da Construção da Paz (DPPA), que exerce um papel crucial nas iniciativas das NU voltadas para a prevenção e resolução de conflitos ao nível global e na consolidação da paz após as guerras (Departamento de Informação Pública das Nações Unidas [DIPNU], 2014).

## 2.2. AS OPERAÇÕES DA ONU

Na literatura analisada são vários os conceitos usados pelos diferentes autores para se referirem às operações de manutenção da paz da ONU. Seja qual for o conceito aplicado, Operações de Paz, Operações de Manutenção da Paz ou Operações de Apoio à Paz (OAP), são definições sem consagração na Carta das Nações Unidas, e sem uma definição claramente estabelecida e consensual (Freire & Lopes, 2009). Segundo Martins (2020), estes termos emergiram paralelamente à evolução do *peacekeeping* e às atividades que foram gradualmente incorporadas ao leque de ações abrangidas por esse conceito.

As operações de paz conduzidas pela ONU no pós-Guerra Fria eram diferentes daquelas realizadas no contexto histórico anterior. Assim, “o designado *peacekeeping* tradicional da ONU deu lugar às operações de paz multidimensionais. A resolução de conflitos intra-Estados tornou-se predominante, em detrimento da resolução de conflitos entre Estados” (Branco, 2009, p.87). Essas operações de paz tornaram-se multidimensionais porque surgiu a necessidade de se incluírem as dimensões social, económica, psicológica e de segurança nas missões desenvolvidas pela ONU (Freire & Lopes, 2009; Sarjoon & Yusoff, 2019). Essa adaptação aos mandatos das missões pretendeu adicionar “a segurança humana, a consolidação de confiança, acordos de partilha de poder, cooperação eleitoral, reforço do Estado de direito e desenvolvimento social e económico” (Freire & Lopes, 2009, p.11), à simples observação e manutenção da paz. De acordo com Branco (2009), se nas operações tradicionais de *peacekeeping* o sucesso era avaliado pela capacidade de alcançar uma solução política, viabilizada pela atuação das forças militares em impedir a retoma das hostilidades, em operações de consolidação da paz, a eficácia é medida, sobretudo, pelos resultados alcançados pela sua componente civil. Após a identificação de uma solução política para o conflito, o foco principal da operação tendencialmente desloca-se para questões como a reconciliação, a construção institucional e a reconstrução nacional. No lugar das forças militares de interposição, as novas missões de paz passaram a integrar uma variedade mais alargada de atores e a abranger um espectro de tarefas significativamente maior, tratando-se assim de diferentes tipos de missões de manutenção da paz, passando a ocupar-se de outros assuntos, como os direitos humanos, eleições, refugiados, controlo de fronteiras, entre outros (Branco, 2009). Conforme referem Guedes e Elias (2010), estas operações, conhecidas como operações de “segunda geração” (p.258), abrangem tarefas militares, policiais e civis, como: “desmobilização de forças militares e policiais, (...) auxílio para o retorno de refugiados e deslocados internos, fornecimento de ajuda humanitária,

formação de forças policiais, supervisão do respeito pelos direitos humanos” (p.259), entre outras. Neste sentido, para este trabalho decidiu-se empregar a denominação OAP para falarmos das operações de paz da ONU, uma vez que é “um termo que cobre as várias valências das operações, indo da prevenção dos conflitos às tarefas mais latas de *peacebuilding*” (Pinto, 2007, p.95).

De acordo com o Relatório Brahimi (Annan, 2000) e a Agenda para a Paz (Boutros-Ghali, 1992), as OAP implicam quatro principais atividades: a prevenção de conflitos ou diplomacia preventiva; o *peacemaking* (restabelecimento da paz); o *peacekeeping* (manutenção da paz) e o *peacebuilding* (construção da paz) (Annan, 2000; Boutros-Ghali, 1992). Para a UN (2008) existe ainda outra atividade desenvolvida no âmbito das OAP, o *peace enforcement* (imposição da paz). Na tabela 1 pode ver-se as ações que estão associadas a cada atividade e o momento do conflito em que ocorrem. Ainda assim o *peacekeeping* é de extrema importância pois representa o *core business* das missões das NU.

**Tabela 1**

*Atividades da ONU para a Manutenção da Paz e Segurança Internacional*

---

<b>Prevenção de Conflitos</b>	- Ações estruturais ou diplomáticas adotadas para evitar disputas intra e/ou interestatais, bem como a evolução para conflitos violentos.
<b><i>Peacemaking</i></b>	- Medidas diplomáticas aplicadas para orientar as partes hostis rumo a um acordo para o fim do conflito ou de criação da paz, prioritariamente por meios pacíficos.
<b><i>Peacekeeping</i></b>	- Representa a materialização do compromisso das NU no terreno, executada pela atuação conjunta de forças armadas, policiais e civis, com o consentimento das partes envolvidas, para ajudar na construção de alicerces que sustentem uma paz duradoura.
<b><i>Peacebuilding</i></b>	- Ações voltadas para a reconstrução de longo prazo, visando minimizar o risco de colapso e retorno ao conflito, através da consolidação das capacidades nacionais e criação dos alicerces necessários para uma paz sólida e sustentável.

---

***Peace enforcement***

- Medidas coercivas, incluindo o uso da força militar, com o objetivo de restabelecer a paz e a segurança internacionais, quando autorizado pelo Conselho de Segurança.

---

*Nota.* Adaptado de Annan (2000); Boutros-Ghali (1992); UN (2008).

Segundo Boutros-Ghali (1992), não poderá existir uma linha divisória entre o *peacemaking* e o *peacekeeping*, uma vez que

O estabelecimento da paz [*peacemaking*] é, muitas vezes, um prelúdio da manutenção da paz [*peacekeeping*] - tal como o destacamento de uma presença das Nações Unidas no terreno pode alargar as possibilidades de prevenção de conflitos, facilitar o trabalho de estabelecimento da paz [*peacemaking*] e, em muitos casos, servir de pré-requisito para a construção da paz [*peacebuilding*]. (pp.26-27)

De acordo com Pinto (2007), desde o início do *peacekeeping*, as forças da ONU no terreno, vulgarmente designados como capacetes azuis, têm desempenhado funções de *peacemaking* e *peacebuilding*, adaptando-se às exigências do momento e respondendo, improvisadamente, a situações inopinadas. Desta forma, a ação de OAP acaba, frequentemente, integrada no conceito de *peacekeeping* (Martins, 2020), uma vez que estas operações se destacam pela presença da ONU no terreno e por apresentarem mandatos com uma multiplicidade de tarefas e atores (cf. Tabela 1).

Como referido anteriormente, a prática da manutenção da paz por parte da ONU tem evoluído significativamente nas últimas décadas, refletindo a complexidade crescente dos atuais conflitos e a necessidade de respostas adaptadas aos diferentes contextos. Todavia, existem três princípios básicos que têm acompanhado as operações das NU desde o seu começo, como instrumentos para preservar a paz e segurança internacionais: 1) o consentimento das partes; 2) a imparcialidade; e, 3) o não-uso da força, exceto em legítima defesa e em defesa do acordado no mandato da respetiva missão (UN, 2008). Estes princípios relacionam-se e reforçam-se mutuamente, sendo essencial que todos os envolvidos no planeamento e condução das OAP compreendam o seu significado e relação para que sejam aplicados eficazmente. No seu conjunto, constituem uma bússola para os profissionais, tanto no terreno como na sede das NU (UN, 2008).

Afigura-se, pois, relevante fazer uma abordagem histórica das OAP e compreender a sua divisão em fases ou gerações distintas pensadas por alguns analistas.

As OAP da ONU iniciaram em 1948, quando o Conselho de Segurança da organização aprovou o destacamento de observadores militares para o Médio Oriente (Xavier, 2007). Durante os anos que se seguiram, da Guerra Fria, os objetivos da manutenção da paz das NU limitavam-se necessariamente a preservar o cessar-fogo e a estabilizar as situações no terreno, para que pudessem ser feitos esforços ao nível político para resolver o conflito por meios pacíficos. Várias das OAP de longa data das NU enquadram-se neste modelo tradicional (UN, 2008).

De acordo com Jett (2019), a manutenção da paz evoluiu em oito fases distintas (cf. Tabela 2), alternando entre períodos de baixa atividade e outros de novas operações com um acréscimo das forças no terreno. Enquanto Guedes e Elias (2010) consideram seis fases (cf. Tabela 2) sendo divididas de forma diferente.

**Tabela 2**

*Fases da Evolução das OAP na ONU*

Jett (2019)		Guedes e Elias (2010)	
O período Nascente	1946-1956	Fase experimental	1948-1956
O período de Afirmação	1956-1967	Fase de afirmação	1956-1967
O período de Dormência	1967-1973	Fase de estagnação	1967-1973
O período de Ressurgimento	1973-1978	Fase de renascimento	1973-1988
O período de Manutenção	1978-1988		
O período de Expansão	1988-1993	Fase pós-Guerra Fria	1989-2001
O período de Contração	1993-1999		
O período de Expectativas Irrealistas	1999- Presente	Fase pós-11 de Setembro	2001- Presente

*Nota.* Adaptado de Guedes & Elias (2010); Jett (2019).

Os autores concordam com a separação dos três primeiros períodos pelos anos correspondentes sendo estes referentes às designadas OAP tradicionais. Para Guedes e Elias (2010) a quarta fase compreende os quarto e quinto períodos sugeridos por Jett (2019). Jett (2019) propõe a divisão em dois períodos distintos pelo facto de no quarto período (anos de

1973 a 1978) terem sido criadas três OAP em grande escala devido ao conflito no Médio Oriente que levou à necessidade do ressurgimento destas missões na região, embora as mesmas apenas se limitassem à clássica manutenção da paz. Já no quinto período, denominado de manutenção, não foram iniciadas quaisquer OAP, embora as existentes tenham sido mantidas durante toda essa década. No ano de 1988 inicia-se um novo período, o de expansão, devido ao fim da Guerra Fria que trouxe momentos de nova atividade da ONU, iniciando mais OAP nos cinco anos pós-Guerra Fria do que nos quarenta anos anteriores (Jett, 2019; Osmançavusoglu, 2000). Jett (2019) acrescenta mais um período, o período de contração, pois com o aumento dos conflitos intraestatais no período anterior, as OAP passaram a ser maioritariamente pequenas e breves missões de observação com o número mais reduzido de efetivos autorizados. Para Guedes e Elias (2010) a fase pós-Guerra Fria é a que marca, no ano 1989, o início das chamadas missões multidimensionais, com “a primeira OAP que contou com as componentes política, militar, de polícia e humanitária (...), permitindo, assim, à ONU ir para além do mero cumprimento de um cessar-fogo” (Guedes & Elias, 2010, p.254). A última fase é marcada pelos atentados terroristas no dia 11 de setembro de 2001. Esses acontecimentos levaram ao início de missões em áreas cada vez mais instáveis, marcadas por insurgências ligadas à *jihad* global ou pela repetição de mandatos da ONU e esforços da comunidade doadora, sem resultados concretos (Guedes & Elias, 2010). Jett (2019) denomina esta última fase de período de expectativas irrealistas e compreende-se porquê. Para o autor, apesar de existirem OAP com 70 anos de existência, não é possível pôr-lhes termo, uma vez que não existe atualmente um processo político em curso para solucionar as disputas territoriais e outras questões que deram origem aos conflitos com que essas operações procuram lidar.

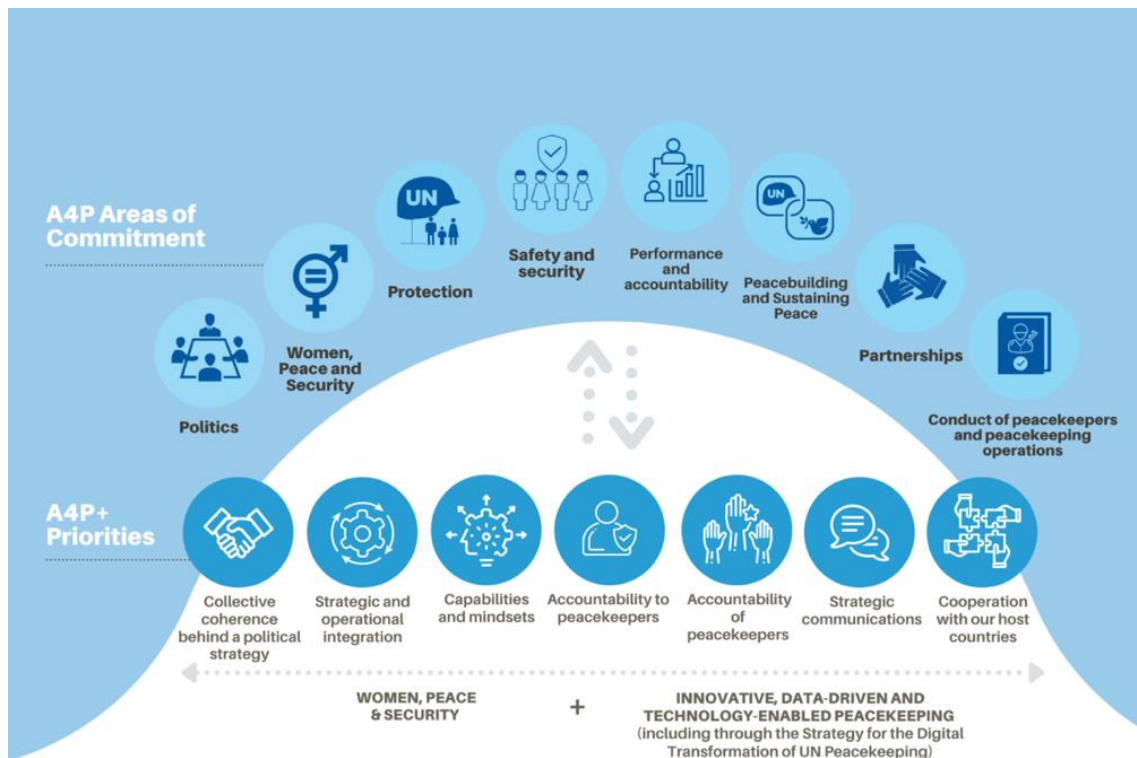
Ao longo dos anos a manutenção da paz variou em intensidade e o seu uso foi dependendo do grau de competição ou cooperação entre as superpotências, dos interesses de outras nações relevantes, da dinâmica dos conflitos e da memória recente da comunidade internacional sobre os seus fracassos mais marcantes (Jett, 2019). Como relatam Guedes e Elias (2010), no que se refere aos princípios de consenso, de imparcialidade e do não-uso da força, as OAP tradicionais mostraram contradições. Ainda assim, as OAP conseguiram reduzir significativamente alguns conflitos armados e minimizar os riscos de intervenção de Estados vizinhos ou das grandes potências. De acordo com a UN (2024), a manutenção da paz, enquanto instrumento de resposta coletiva a crises, funciona na maior parte das vezes, mas não é uma varinha mágica. É necessário que o Conselho de Segurança da ONU esteja

unido e exerça uma liderança poderosa e consensual, assim como os seus Estados-Membros trabalhem para a construção de uma paz sustentável.

Em 2018, o Secretário-Geral das Nações Unidas lançou a iniciativa Ação para a Manutenção da Paz (A4P) para reforçar o compromisso político dos Estados-Membros com a manutenção da paz. Essa iniciativa trouxe uma declaração de princípios e compromissos acordados reciprocamente, visando adaptar a manutenção da paz aos desafios futuros (cf. Figura 1). Mais recentemente, em 2021, foi lançada a Ação para a Manutenção da Paz+ (A4P+) com o propósito de acelerar a implementação em áreas apontadas como prioritárias: a coerência coletiva por detrás de uma estratégia política; a integração estratégica e operacional; as capacidades e mentalidades; a responsabilização das e para com as forças de manutenção da paz; as comunicações estratégicas; e, a cooperação com os países de acolhimento (UN, 2024).

**Figura 1**

*Áreas de Compromisso da A4P e Áreas Prioritárias da A4P+*



Nota. United Nations (s.d.). *Action for peacekeeping+*. <https://peacekeeping.un.org/en/action-peacekeeping>.

Domínio público.

Desenhando um breve percurso histórico até aos dias de hoje é de notar que, passados 77 anos desde a criação da primeira OAP, em Israel, a ONU já soma mais de 70 missões realizadas pelo mundo inteiro, com uma trajetória marcada por êxitos e fracassos, e o empenhamento de milhares de *peacekeepers* responsáveis por manter a paz nos âmbitos militar, policial e civil, oriundos de 121 países. Atualmente estão em curso 11 OAP sob a direção do DPO, distribuídas por três Continentes: África (5), Ásia (4) e Europa (2), com um total de 60.025 efetivos uniformizados<sup>1</sup> (Departamento de Comunicação Global [DCG], 2025a); além de duas missões coordenadas pelo DPPA, uma na Colômbia e uma no Médio Oriente, com um total de 171 efetivos. De acordo com dados da ONU (DCG, 2025b), em fevereiro de 2025, Portugal ocupava o 44º lugar do *ranking* dos países contribuintes com pessoal uniformizado nas OAP, com um total de 236 elementos, distribuídos por três missões: na República Centro Africana (MINUSCA) com 226 efetivos e no Sudão do Sul (UNMISS) com seis efetivos, sob a direção do DPO; e, na Colômbia (UNVMC) com quatro efetivos, sob a direção do DPPA.

### 2.3. COMPONENTE POLICIAL DA ONU

Conforme se disse, por se terem tornado cada vez mais complexas e multidimensionais, as OAP da ONU reúnem agora uma maior diversidade de atores: militares, polícias e civis especializados nas mais diversas áreas como por exemplo os direitos humanos e processos eleitorais (UN, 2008). Esta participação conjunta de intervenientes de diversos setores foi sugerida no Relatório Brahimi, onde se estabelece que, sempre que a missão o exigir, deve existir uma presença adequada de especialistas em diversas áreas fundamentais, bem como de forças policiais (Annan, 2000). Nesse relatório é também proposta uma alteração estrutural da organização: a separação das Divisões Militar e de Polícia Civil ao nível do DPO (Elias, 2004), situação que acaba por ser implementada pouco tempo depois. Ainda no mesmo documento é recomendado aos Estados-Membros a criação de um grupo nacional de agentes da polícia civil prontos a serem destacados para as OAP num curto intervalo de tempo, no contexto de disposições de prontidão das NU.

A inclusão desses temas nos mandatos de manutenção da paz reflete a compreensão de que a construção da paz deve iniciar-se não apenas após a contenção da violência mas sim em fases anteriores. Essa mudança representa um avanço rumo a uma visão sustentável

---

<sup>1</sup> Dados de 28 de fevereiro de 2025.

e integrada da paz e da segurança, incluindo a segurança humana (Freire & Lopes, 2009), estando a crescente preocupação com a intervenção humanitária mais evidenciada nos mandatos de manutenção da paz (Osmançavusoglu, 2000). Desta forma surge a necessidade de integrar uma componente mais policial nas OAP, através da Polícia Civil (CIVPOL) que, segundo Guedes e Elias (2010), entre 1948 e 1989 esteve presente em apenas três missões (no Congo – ONUC; no Chipre – UNFICYP; e, na Namíbia – UNTAG). Todavia, a partir de 1989, com a conclusão bem-sucedida da operação na Namíbia, “a ONU decidiu passar a incluir «guardiães da paz» policiais como parte integrante das diferentes OAP, tendo as suas missões sido alargadas, designadamente para questões ligadas à construção da confiança, bem como à reforma e reestruturação das instituições” (Guedes & Elias, 2010, pp.262-263).

As funções atribuídas à CIVPOL eram muito abrangentes, passando pela supervisão, formação e aconselhamento das polícias locais; apoio às ações humanitárias desenvolvidas por diversas agências e organizações; supervisão, não só dos processos eleitorais como também da implementação dos acordos de Paz ou outros que fossem estabelecidos entre as partes em conflito; recuperação da confiança da população; e, promoção e proteção dos direitos humanos (Elias, 2004). Em 2004, segundo Elias, as forças da CIVPOL eram as mais capazes para o desempenho de missões de formação e monitorização da violação de direitos humanos pois mantinham um contacto constante com as populações, tornando-se interlocutores privilegiados. No entanto, muitos observadores consideravam a CIVPOL ineficaz para resolver determinados problemas e conflitos devido a várias condições, nomeadamente: a falta de especialização em algumas áreas policiais; a indisciplina dos agentes; e, a falta de protocolos de procedimento específicos (Elias, 2004). De todo o modo, para Blume (2004) o sucesso das missões da CIVPOL foi traçado ao longo do tempo com o fornecimento de segurança pública e a construção de instituições locais.

Atualmente a componente policial da ONU, também conhecida como *United Nations Police* (UNPOL), está munida de uma variada gama de estratégias e regulamentos que levam a que qualquer membro integrante desta Polícia compreenda a sua missão e os comportamentos que deve ter em contexto de OAP. Ki-moon (2016) esclarece, enquanto secretário-geral da ONU, no seu relatório sobre o policiamento das NU, que a UNPOL tem por missão reforçar a paz e a segurança internacionais, apoiando os Estados-Membros em situações de conflito, pós-conflito e outras situações de crise, a fim de criar serviços policiais eficazes, eficientes, representativos, reativos e responsáveis que sirvam e protejam a população. Para isso a polícia das NU constrói e apoia ou, quando mandatada, atua como substituto, total ou parcial, da capacidade policial do Estado anfitrião para prevenir e detetar

a criminalidade, proteger a vida e a propriedade e manter a ordem e a segurança públicas. Esta Polícia é composta por: agentes de polícia individuais (IPO), tanto contratados como destacados; unidades de polícia constituídas (FPU); e, equipas de polícia especializadas (SPT).

Os IPO são recrutados em quatro categorias, dependendo da sua especialização. Assim, estes polícias podem ser contratados para serviços de: administração da polícia (gestão orçamental, aquisições, manutenção de registos e gestão de pessoal, necessários para o desempenho eficaz e eficiente da componente policial); capacitação e desenvolvimento da polícia (preparação dos agentes e instituições do Estado anfitrião para garantir a sustentabilidade a longo prazo dos esforços internacionais de paz); comando da polícia (liderança de operações de paz mais complexas e multidimensionais); e, operações policiais (trabalho policial quotidiano, aplicando os princípios básicos do policiamento orientado para a comunidade e baseado em informações para realizar investigações, garantir a segurança pública e conduzir operações especiais) (DPO & DFS, 2014).

As FPU são unidades policiais móveis formadas aproximadamente por 140 polícias treinados e equipados para atuar como uma unidade coesa, capaz de executar tarefas de policiamento que os IPO não poderiam realizar. As FPU cumprem três funções principais: gestão da ordem pública e proteção dos civis; proteção do pessoal e instalações das NU; e, apoio a operações policiais que exijam uma resposta concertada, mas que não respondam a ameaças militares (DPO & DFS, 2016).

As SPT são grupos de dois a 15 polícias e peritos civis especialistas numa determinada área, destacados por um ou vários Estados-Membros. Estes polícias prestam apoio operacional e/ou serviços de capacitação e desenvolvimento aos homólogos do Estado anfitrião em funções especializadas (DPO & Departamento de Apoio Operacional [DOS], 2019).

A componente policial das NU é liderada por um Comandante, que geralmente ocupa o cargo de comissário de polícia (*Police Commissioner*) nas OAP, coadjuvado por dois adjuntos (um para a área da administração e outro para a área das operações), e por um conselheiro superior de polícia em missões políticas especiais (DPO & Departamento de Apoio no Terreno [DFS], 2014; Guedes & Elias, 2010). A implementação da componente de polícia, sob a égide da ONU, assume formas distintas, conforme o mandato e as especificidades da missão, inserindo-se em um de dois formatos distintos: missões de natureza executiva ou de substituição; e, missões não-executivas ou de monitorização/apoio (Carrilho, 2005; Guedes & Elias, 2010). Nas primeiras os polícias têm “como

responsabilidade a segurança interna da área de missão garantindo o respeito pelos Direitos do Homem, as liberdades fundamentais, de acordo com os padrões internacionais de polícia” (Carrilho, 2005, p.271), trabalhando armados, e desempenhando funções de uma força policial no âmbito da segurança interna de um Estado (Guedes & Elias, 2010). Nas missões não-executivas, o objetivo é supervisionar, aconselhar, monitorizar e formar as polícias locais, assegurando o respeito pelos direitos do Homem e liberdades fundamentais. Nestas missões os polícias trabalham desarmados e não têm qualquer responsabilidade na imposição da ordem e segurança pública (Carrilho, 2005; Guedes & Elias, 2010). Segundo Carrilho (2005), os polícias integrantes da UNPOL vestem o uniforme dos respetivos países de origem, a boina e o lenço azul da ONU, andam armados ou desarmados e têm ou não poderes de autoridade policial (dependendo do tipo de missão).

De acordo com Ki-moon (2016), a UNPOL inclui a Divisão de Polícia do Departamento de Operações de Paz e a *Standing Police Capacity* (Capacidade Permanente de Polícia – SPC). Na sede, apoiado pela Divisão de Polícia, o Conselheiro da Polícia é responsável por fornecer aconselhamento estratégico e apoio em todas as questões de policiamento ao DPO e ao DFS das NU, assim como aos chefes das componentes policiais das operações lideradas pelo DPO e pelo DPPA. Esta figura supervisiona também o apoio básico da Divisão às componentes policiais, incluindo o planeamento, a seleção e o recrutamento, e a gestão de missões. A SPC é o garante da capacidade de impulso e assistência técnica às missões no terreno (DPO & DFS, 2014; Ki-moon, 2016).

Desta forma, a evolução das forças policiais da ONU reflete a necessidade de adaptação às exigências crescentes das OAP. Desde a sua criação, como CIVPOL e posterior renomeação para UNPOL, esta Polícia tem vindo a consolidar a sua atuação, aprimorando estratégias, regulamentos e estruturas organizacionais para melhor responder aos desafios de segurança e reconstrução institucional em contextos pós-conflito. A especialização das suas unidades e o fortalecimento das capacidades de resposta demonstram o compromisso da ONU em garantir uma abordagem integrada e eficaz na manutenção da paz. Assim, a UNPOL continua a desempenhar um papel fundamental na estabilização de regiões afetadas por crises, contribuindo para o reforço da segurança pública e da proteção dos direitos humanos ao nível global, como demonstram estudos independentes realizados sobre as consequências das OAP da ONU (UN, 2024). Algumas conclusões destes estudos referem que o destacamento da UNPOL está associado, por exemplo, a uma diminuição da violência sexual relacionada com conflitos, mesmo em ambientes mais difíceis, e a uma redução das

lacunas de segurança pública após a guerra e na moderação da tendência dos territórios pós-guerra para registarem um aumento da violência criminal (UN, 2024).

### **3. A PSP NAS MISSÕES DA ONU**

Dedicar-nos-emos, agora, a apresentar uma breve abordagem à participação da PSP nas missões internacionais, analisando a envolvimento institucional que sustenta a integração dos elementos da PSP, assim como o processo de seleção e preparação para as OAP.

Portugal esteve e continua a estar envolvido em múltiplas missões internacionais por meio das suas FS bem como da Proteção Civil. Desde 1992 que a participação nacional em OAP e operações de gestão civil de crises abarca quatro continentes: África, América, Ásia e Europa, integrando missões sob a égide de diversas organizações internacionais, como a ONU, a UE, a NATO e a OSCE, para além de coligações internacionais criadas para esses propósitos (SGMAI, 2017). De acordo com a SGMAI (2017), o empenhamento das FS do MAI em missões internacionais é pautado pelas diretrizes políticas, pelos objetivos nacionais, pelas prioridades estratégicas estabelecidas no domínio da segurança e defesa bem como pela dinâmica da conjuntura securitária e humanitária ao nível global. A atuação da PSP nesses contextos reforça a relevância do ramo da segurança interna na dimensão externa nacional (Fortes, 2015; Elias, 2019; Torres, 2019). De acordo com Fortes (2015, p.9), a participação da PSP nestas OAP, não só contribui para “uma maior visibilidade do nosso País ao nível da importante componente policial das Nações Unidas (...) [como também] para o desenvolvimento institucional da PSP, pela experiência e conhecimentos transpostos para a instituição policial e desenvolvimento individual dos seus polícias”.

A primeira participação da PSP nas OAP aconteceu na ex-Jugoslávia, quando integrou a CIVPOL na UNPROFOR, durante o conflito naquela região (Torres, 2019). Assim, “a PSP constituía-se como a primeira força de segurança portuguesa a participar em operações de paz” (Elias, 2019, p.78).

Desde então, ao longo dos últimos 33 anos, a PSP tem destacado o seu efetivo para múltiplas operações no âmbito da ONU, nos vários continentes. Nessas missões, tem atuado em contextos distintos e desafiadores, desempenhando um vasto leque de funções ajustadas às exigências específicas de cada missão. Até ao final de 2024, conforme dados disponibilizados pela PSP (cf. Anexo 1), foram destacados 1170 polícias (1067 homens e 103 mulheres) de entre as carreiras de agente, chefe e oficial. Este contingente atuou em 27

missões no quadro da ONU – na Croácia; Bósnia Herzegovina; Moçambique; Sahara Ocidental; Chade; República Centro Africana; Guatemala; Timor-Leste; Kosovo; República Democrática do Congo; Haiti; Serra Leoa; Guiné-Bissau; Afeganistão; Darfur; Sudão do Sul; Colômbia; Iémen e Mali – e em postos da DIVPOL, em Nova Iorque. Importa referir que ao mês de fevereiro de 2025 encontram-se em missão 12 efetivos da PSP – 11 na MINUSCA, na República Centro Africana e um na UNVMC, na Colômbia.

No que diz respeito ao regime de prestação de serviço na UNPOL, todos os polícias destacados até ao presente atuaram sob a modalidade de IPO (Branco, 2015), uma vez que a única FS portuguesa a enviar elementos na forma de FPU foi a GNR (Guedes & Elias, 2010). De acordo com Carrilho (2005), a PSP tem a capacidade técnica para se destacar nas OAP, uma vez que conta com forças especiais (as subunidades da Unidade Especial de Polícia – UEP) e os seus estabelecimentos de ensino “que poderão formar, como unidades constituídas, um forte manancial de *manpower*” (p.288) que ajudará a reforçar a participação da PSP nas OAP. Já Guedes e Elias (2010) são de opinião que a PSP não se deve restringir a participar nas OAP como meros observadores policiais a título individual, mas também com unidades integradas ou constituídas.

Numa lógica complementar e não exclusivista, a participação de uma Polícia de natureza civil, como a PSP, em cenários internacionais, com Unidades Constituídas de Polícia (UCP) ou com unidades especializadas (...), pode ser uma mais-valia, [até porque as funções destas Unidades] enquadram-se nas competências específicas da PSP no âmbito do sistema de segurança interna português” (Guedes & Elias, 2010, p.343).

Também Figueira (2017) é de opinião que a projeção de UCP da PSP em missões da ONU deve ser um objetivo estratégico desta instituição. Sendo a FS responsável pela manutenção da ordem pública nas áreas urbanas do país e pela segurança dos grandes eventos, a PSP acumula uma vasta experiência operacional ao nível interno que lhe atribui a capacidade de atuar em contextos adversos e de elevado risco.

De todo o modo, a participação desta Polícia nestas missões, “na qualidade de observadores, monitores, polícias, assessores, utilizando e dando o seu contributo com as qualificações técnico-profissionais específicas que possuem” (Carrilho, 2005, p.287) tem merecido as mais elevadas avaliações profissionais e pessoais, o que demonstra a boa imagem que o efetivo tem deixado no terreno.

### **3.1. MOMENTO PRÉ-MISSÃO: SELEÇÃO PARA AS MISSÕES**

Embora este trabalho se focalize principalmente no período pós-missão, é importante considerar o contexto em que os polícias são recrutados e a forma como são preparados para essa experiência, que difere, em certa medida, das funções habitualmente desempenhadas por um polícia em território nacional.

De acordo com Elias (2006), existem vários fatores que impactam diretamente a atuação da UNPOL nas OAP. Um desses fatores é o facto de o recrutamento de polícias ocorrer apenas após a autorização da missão, limitando significativamente a disponibilidade de recursos humanos e materiais no momento crítico do início das operações. Outro fator é a existência de alguns Estados que não se preocupam em selecionar elementos com perfil ajustado à missão e, em certos casos, há Estados que não têm qualquer pudor em designar pessoas sem experiência policial. Além disso, há nomeações de indivíduos que não atendem aos requisitos mínimos impostos para um desempenho funcional adequado no terreno, mas ainda assim são escolhidos para as OAP, o que acaba por ter um elevado impacto na componente policial das NU (Elias, 2006, 2011).

É verdade que, segundo Elias (2006), o DPO da ONU ainda não havia conseguido estabelecer um critério padronizado de seleção para o efetivo dos diversos contingentes policiais, considerando o seu currículo, qualificações e experiência. O ponto fundamental a ser revisto na organização destas missões será a adoção de critérios mais rigorosos para a seleção de observadores policiais, alinhados com as especificidades do mandato aprovado pelo Conselho de Segurança da ONU (Elias, 2006). Hoje podemos afirmar que já foram dados passos para uma melhor e mais eficaz seleção do efetivo a participar nas OAP. A ONU tem apresentado alguns documentos com diretrizes tanto para os requisitos mínimos a considerar na hora da seleção dos candidatos como relativamente ao processo de avaliação dos mesmos, tanto pelos Estados-Membros como pela Equipa de Assistência à Seleção e Avaliação (EASA) da ONU.

Sob a perspetiva organizacional, na estrutura da PSP, conforme o Despacho n.º 1168/2024, de 31 de janeiro de 2024, as competências nesta matéria dividem-se entre: a Divisão de Cooperação e Relações Internacionais (DCRI), integrada no Gabinete do Diretor Nacional; e a Divisão de Formação e Aperfeiçoamento (DFA), integrada no Departamento de Formação (DF) da Direção Nacional. À DCRI compete “coordenar a atividade da PSP no âmbito das relações internacionais e da cooperação policial internacional, nos domínios multilateral e bilateral”, bem como “planear, programar e acompanhar a participação da PSP

em missões internacionais, no âmbito das operações de paz e de gestão civil de crises” (art.º 4.º, n.º 1, al. a) e j) do Despacho n.º 1168/2024). Por seu turno, a DFA é responsável por “gerir e coordenar as ações de formação no âmbito da cooperação internacional que lhe sejam cometidas”, assim como “certificar ou reconhecer todas as ações de formação internas ou externas” (art.º 40.º, n.º 1, al. g) e h) do mesmo Despacho).

Quanto ao processo de seleção dos polícias que integram as missões, Pinto (2017) refere que deve ser seguida uma metodologia específica, na qual todas as variáveis envolvidas devem ser cuidadosamente analisadas, processadas e verificadas. Uma das mais relevantes é a definição de perfis de competências, especialmente as técnico-profissionais, alinhado com as necessidades de cada missão em concreto. Para o mesmo autor, a situação familiar é outro aspeto a considerar no processo de seleção uma vez que este se pode tornar numa causa de insucesso para a missão.

Como Fortes (2015) concluiu no seu estudo, não existe na PSP um quadro normativo interno sólido e regulador das várias formas de participação nas missões internacionais, nem um modelo formativo único para as OAP, o que compromete a regularidade e coerência do processo de seleção e formação que antecede a integração nas missões, ano após ano. No entanto, para o mesmo autor, a criação do Curso de Formação Comum em Missões Internacionais (CFCMI) é um potenciador para esta Polícia se destacar nacionalmente.

No ponto de vista de Torres (2019), em Portugal os profissionais enviados para as missões internacionais, sejam elas OAP ou missões de gestão civil de crises, estão devidamente qualificados. Estes profissionais, nomeadamente os polícias da PSP, são previamente selecionados e formados no CFCMI, ministrado no Centro de Formação para Missões Internacionais (CFMI). A criação de uma bolsa de voluntários qualificados, com conhecimento adequado, solucionou os desafios iniciais relacionados com os recursos humanos, o estado de prontidão e a formação específica para cada tipo de missão (Torres, 2019).

Este processo de recrutamento tem evoluído ao longo dos anos. Fortes (2015) distingue duas fases: a primeira, que se estendeu desde a estreia de Portugal em missões internacionais, em 1992, até 2009; e, a segunda, a partir desse ano, impulsionada pelas mudanças introduzidas na estrutura organizacional da PSP, especialmente no que respeita à formação preparatória para a integração nas OAP, que passou a ser responsabilidade do Departamento de Operações (DO), em coordenação com o DF. Neste mesmo sentido, e embora os procedimentos se tenham mantido para já idênticos, podemos acrescentar uma

nova fase, uma vez que no ano 2024 foi revista novamente a organização estrutural da instituição, como acima descrito.

A primeira vez que se fez uso de critérios para a colocação de polícias em missões internacionais ocorreu em 1995 “onde se incluiu uma entrevista de seleção realizada por um painel de elementos que já tinham experiência em missões” (Simões, 2018, as cited in Monteiro, 2018, p.35). Também o domínio da língua inglesa ou francesa, dependendo da língua oficial da missão, bem como a prioridade dada a quem ainda não havia participado em qualquer OAP, foram critérios usados na seleção dos polícias. De acordo com Simões (2018, in Monteiro, 2018) esses critérios de seleção eram publicados internamente em Ordem de Serviço para conhecimento de todo o efetivo policial, estabelecendo ainda outros requisitos, como por exemplo o tempo mínimo de serviço e a habilitação com carta de condução (Carrilho, 2005).

Os polícias que respondessem ao convite e cumprissem os requisitos exigidos precisavam ainda de passar por uma seleção, incluindo testes escritos e orais na língua oficial da missão, entrevista vocacional, exames médicos e um curso preparatório específico (Carrilho, 2005; Fortes, 2015). Após serem aprovados em todas as etapas, os polícias aguardavam o envio dos seus currículos para as vagas da ONU, podendo ser selecionados conforme as necessidades da PSP e da ONU, bem como a adequação do seu currículo e do seu perfil ao cargo disponível (Monteiro, 2018).

No entanto, esta metodologia revelou algumas dificuldades, principalmente devido à lentidão do processo, o que conduziu a uma reestruturação, focada na densificação dos critérios de seleção e na adaptação da formação aos modelos recomendados da ONU (Fortes, 2015). Assim, segundo Fortes (2015), iniciou-se a segunda fase que trouxe diversas mudanças, incluindo a definição clara das regras e requisitos obrigatórios, desde o lançamento do convite, tanto para a candidatura quanto para a seleção. Também passou a ser exigida a frequência de cursos de especialização e foram estabelecidas normas para a gestão e permanência na bolsa de candidatos.

Muitos dos requisitos exigidos pela PSP são determinações oriundas da ONU estabelecidas para todos os Estados-Membros que enviem polícias para as OAP, e constam no documento elaborado em 2007 e intitulado “*Guidelines for United Nations police officers on assignment with peacekeeping operations*” (Departamento de Operações de Paz [DPO], 2007). Algumas dessas orientações são: a limitação de idade mínima e máxima; tempo mínimo de cinco anos de serviço policial; possuir carta de condução há pelo menos um ano; saber manusear armas de fogo; entre outras capacidades complementares (DPO, 2007).

Importa esclarecer que quando um elemento é nomeado para uma OAP é necessário que o Diretor Nacional da PSP e, obrigatoriamente, o MAI aprove a sua candidatura, seguindo posteriormente para as NU, pelo MNE, através da Missão Permanente de Portugal junto das NU (Monteiro, 2018), requerendo a seleção e aprovação pela DIVPOL das NU a fim de se efetivar a saída para a missão (DPO, 2007).

### **3.2. FORMAÇÃO E PREPARAÇÃO PARA O CONTEXTO INTERNACIONAL**

Segundo pesquisas do DPO (2007), os agentes da UNPOL que receberam formação antes de partir para qualquer OAP adaptaram-se muito melhor às condições da missão, à cultura de trabalho e às tarefas de manutenção da paz. São capazes de causar um impacto com as suas competências profissionais muito mais cedo do que aqueles que não beneficiaram de qualquer formação prévia. Neste sentido, o DPO (2007) afirma que a formação é uma responsabilidade nacional e é fortemente encorajada. Também é recomendado que os Estados-Membros preparem os polícias que corresponderam aos requisitos, para a entrevista com a EASA da ONU (DPO, 2019), a realizar antes do início da formação.

Neste sentido, o DPO desenvolveu um documento em 2019, intitulado de “*Assessment for mission service of individual police officers*”, não só com instruções e diretrizes para a DIVPOL e a UNPOL sobre a forma de avaliar os polícias a destacar para as OAP, mas também com orientações para os Estados-Membros sobre a pré-seleção e formação dos seus polícias.

É relevante desde já referir que os candidatos que não tenham obtido qualificação na avaliação realizada no Estado-Membro não estão autorizados a ser destacados e, por conseguinte, não podem ser apurados para uma posterior avaliação pela EASA na missão. Já os candidatos que não tenham tido oportunidade de fazer essa avaliação no seu país antes da chegada à OAP, e que tenham reprovado na avaliação realizada pela EASA são repatriados a expensas do Estado-Membro (DPO, 2019).

As competências exigidas pela ONU subdividem-se em cinco categorias: conhecimentos sobre as OAP e as normas de policiamento; competências linguísticas na língua do país para o qual são candidatos; competências de condução para veículos tipo SUV e tipo *pickup*; competências de manuseamento e tiro com armas de fogo; e, capacidades informáticas (DOP, 2019). No que respeita aos requisitos de conduta e desempenho, o DPO

(2019) explica que os candidatos devem possuir conhecimento das normas de conduta das NU, incluindo: proteção e promoção dos direitos humanos; proteção da igualdade de género; e proteção das crianças e violência sexual em contextos de OAP. Devem também conhecer os valores fundamentais das NU, o código de conduta dos capacetes azuis, as normas de conduta e disciplina, entre outras, mas enfatizando a obrigatoriedade sobre o conhecimento das normas das NU e da política de tolerância zero em matéria de exploração e abuso sexual (DPO, 2019). Aquando da nomeação para o destacamento, o Estado-Membro tem de certificar que os seus candidatos receberam a devida formação prévia conforme as normas de formação para as OAP da ONU (DPO, 2019).

É neste sentido que segue a formação ministrada pela PSP aos seus polícias no CFCMI. Este curso tem como principal objetivo prover os polícias “integrados nas bolsas de seleccionados para Missões Internacionais de um enquadramento estratégico sobre o papel das operações de paz (...) bem como fornecer-lhes competências técnicas que os habilitem a desempenhar um vasto leque de missões em contextos críticos internacionais” (Departamento de Formação [DF], s.d.). Esta formação compreende uma panóplia de temas que são lecionados não só por elementos da PSP mas também por pessoal civil que integra a organização, como é o caso da temática sobre a Gestão do *Stress* e Prevenção do Suicídio que está a cargo do gabinete de psicologia. A título de exemplo, fazem parte dos assuntos abordados no curso: a componente policial em missões de paz; abuso sexual e tráfico de seres humanos; direitos humanos; proteção de crianças; deontologia, conduta e disciplina; entre outros. Deste modo, constatamos que este curso pretende ir ao encontro da proposta e objetivos das NU, no que se refere à formação base dada pelos Estados-Membros aos polícias missionários.

Para este estudo é importante salientar que, quanto à temática da Gestão do *Stress* e Prevenção do Suicídio, o curso dedica algumas horas a esta área, onde são especificamente abordadas questões como: a gestão do *stress* e autocuidado em ambiente de missão e nas diferentes fases da missão; estratégias de prevenção do *stress*; implementação de estratégias de *coping*<sup>2</sup> adaptativas; e, formas de contacto com a divisão de psicologia da PSP durante e após a missão. Importa igualmente referir que a ONU desenvolveu um panfleto com linhas orientadoras, tanto para os formadores como para os formandos, sobre o *stress* e a gestão do mesmo, no qual são apresentadas sugestões de ações para a sua prevenção e gestão. Esse

---

<sup>2</sup> Estratégias de *coping* são comportamentos intencionais e conscientes que podem ser aprendidos, aplicados para fazer face ao *stress* percebido (Rego & Cunha, 2009).

documento, intitulado *United Nations stress management booklet*, foi desenvolvido em 1995, mas continua em vigor nos dias de hoje.

Não obstante a formação recebida pelos Estados-Membros, aos polícias, aquando da sua chegada à missão, é ministrado mais um curso, desta feita da responsabilidade da ONU, denominado de *induction training*, que pretende complementar o primeiro (DPO, 2019). Na visão de Fortes (2015) esta formação permite ajustar algumas divergências na formação inicial dada por cada Estado-Membro uma vez que a ONU consente uma certa discricionariedade na inclusão e/ou adaptação de alguns conteúdos no curso lecionado no país de origem.

Segundo o plano de formação do CFCMI e de acordo com as diretrizes emanadas pelo DPO, em nenhum momento é abordado e desenvolvido especificamente o tema do regresso após a missão, seja ao nível do acompanhamento psicológico seja na reintegração dos polícias na organização. Apenas verificamos que no documento *United Nations stress management booklet* é referenciada a perturbação de *stress* pós-traumático, mas não especificada no regresso a casa/instituição de origem. Nesse documento encontramos fundamentalmente diretrizes que preveem o apoio dos pares e a autoajuda para o *stress* básico e cumulativo e a ajuda profissional para o *stress* provocado por acontecimentos críticos e para as perturbações psiquiátricas mais graves (DPO, 1995).

De acordo com Pinto (2017, p.24), é na fase inicial do processo de preparação que o plano de reintegração na instituição deve ser acautelado, “por forma a que não seja um fator potenciador de *stress* durante a expatriação”. Para o mesmo autor, estratégias de valorização do conhecimento e da experiência alcançada ao longo da permanência na missão devem ser delineadas durante o processo de preparação e em concordância mútua entre a organização e os envolvidos.

#### **4. IMPACTOS DA ATIVIDADE POLICIAL: DO CONTEXTO NACIONAL ÀS MISSÕES OAP**

A missão policial é caracterizada pela sua complexidade e imprevisibilidade, expondo os profissionais a situações de alto risco, violência e sofrimento humano, o que gera consequências significativas para a sua saúde física e psicológica (Can & Hendy, 2014; Lee & Porter, 2023). A natureza da atividade policial constitui-se como das mais exigentes tanto física como psicologicamente, pois os polícias lidam frequentemente com incidentes

críticos, como violência doméstica, mortes violentas e agressões contra si ou terceiros, envolvendo ou não armas, que podem desencadear *stress*, ansiedade e depressão (Billings et al., 2013; Regehr et al., 2019; Violanti et al., 2016).

Nesta senda, importa compreender o que se entende por *stress*, ansiedade e depressão. De acordo com a American Psychological Association (APA, 2018a), o *stress* é a resposta fisiológica ou psicológica a fatores *stressores* internos ou externos. Envolve alterações que afetam quase todos os sistemas do corpo, influenciando o modo como as pessoas se sentem e se comportam, podendo manifestar-se de várias formas, por exemplo: palpitações, suores, falta de ar, inquietação, discurso acelerado e aumento das emoções negativas. A ansiedade, por seu turno, é um estado emocional marcado por sentimentos de inquietação e manifestações físicas de tensão, nas quais a pessoa prevê a ocorrência iminente de perigo, infortúnio ou calamidade. É considerada uma resposta orientada para o futuro e de ação prolongada, amplamente focada numa ameaça difusa. O organismo frequentemente prepara-se para lidar com esta perceção de ameaça através de reações fisiológicas como: contração muscular, aceleração respiratória e aumento da frequência cardíaca (APA, 2018b). Por outro lado, a depressão é definida como um estado emocional negativo que pode variar desde sentimentos de insatisfação e tristeza leve até uma profunda desesperança, apatia e visão pessimista da vida, comprometendo a vida diária. Esse quadro é frequentemente acompanhado por manifestações físicas, cognitivas e comportamentais, tais como: perturbações do apetite e do sono, fadiga persistente, perda de motivação, dificuldades de concentração e indecisão, bem como isolamento social e redução do interesse por atividades antes prazerosas (APA, 2018c).

A profissão policial é marcada por uma dualidade elementar: enquanto exige rotinas burocráticas, também confronta os profissionais com situações extremas de violência e sofrimento em curtos intervalos de tempo (Rufo, 2016), o que contribui para um estado constante de hipervigilância e *stress* crónico (Renck et al., 2002; Young et al., 1995). Além deste *stress* associado ao trabalho, devido à burocracia e relações interpares (Shane, 2010), os polícias enfrentam frequentemente situações potencialmente traumáticas. Segundo Violanti et al. (2017), estes eventos traumáticos abrangem uma ampla gama de experiências adversas, incluindo o contacto direto com situações de morte, tiroteios, acidentes de viação, entre outras. Um incidente crítico ou evento traumático refere-se a qualquer situação capaz de provocar reações físicas ou emocionais intensas, podendo afetar, imediatamente ou no futuro, a capacidade de desempenhar funções laborais ou até mesmo de gerir atividades quotidianas (Kitaeff, 2019; Thomas, 2011, in Silva & Pais, 2024).

Conforme Mitchell (2016, in Vilela, 2021), estes incidentes críticos e traumáticos definem-se como eventos de tal intensidade e impacto que ultrapassam a capacidade de *coping* do indivíduo e interrompem a sua capacidade de trabalho habitual, resultando em *stress* emocional. De acordo com Young et al. (2001), essas situações podem desencadear reações emocionais, cognitivas, físicas e comportamentais. As respostas emocionais podem revelar-se, por exemplo, através do choque, raiva, desespero, entorpecimento emocional, sentimento de culpa, e irritabilidade. As consequências cognitivas podem manifestar-se através da diminuição da concentração, perda de memória, preocupação, e perda de autoestima. As respostas físicas podem revelar-se, por exemplo, pela fadiga, perturbações do sono, perda de apetite, dores de cabeça, e problemas gastrointestinais. As consequências comportamentais compreendem, por exemplo, a alienação, o isolamento social, e o aumento dos conflitos com os outros (Young et al., 2001).

Hesketh e Tehrani (2018) destacam que o contacto frequente com situações críticas e o sofrimento alheio na profissão policial pode ainda levar à fadiga por compaixão, ao *burnout*, ao trauma primário e ao trauma secundário, condições que comprometem o bem-estar e a eficácia profissional. Segundo Andersen e Papazoglou (2015), a fadiga por compaixão surge como consequência da necessidade constante de prestar assistência a vítimas em contextos críticos, envolvendo tanto o alívio do seu sofrimento quanto a demonstração de compreensão emocional perante as suas experiências traumáticas. Por outro lado, o *burnout* é uma síndrome definida como resultado do *stress* crónico no local de trabalho que não foi gerido com sucesso, não sendo classificado como uma condição médica (World Health Organization [WHO], 2019). O *burnout* caracteriza-se pela exaustão emocional e física que leva a uma diminuição progressiva da motivação para o trabalho, podendo culminar na manifestação de sentimentos de fracasso (Maslach et al., 1996; WHO, 2019). No que respeita ao trauma primário, este manifesta-se através do reviver de eventos traumáticos, caracterizando-se por: fenómenos de *flashbacks*, pesadelos e pensamentos intrusivos; comportamentos de afastamento de pessoas, locais ou situações associadas ao trauma; e, outros sintomas, como impulsividade, comportamentos autolesivos, e irritabilidade acentuada (Hesketh & Tehrani, 2018). Sobre o trauma secundário, Hesketh e Tehrani (2018) destacam que a sua origem difere do trauma primário uma vez que não deriva necessariamente de uma vivência direta do evento traumático, mas sim de uma exposição indireta. Esta exposição pode ocorrer através da interação com vítimas de trauma, contacto com relatos detalhados de eventos traumáticos, e manipulação de objetos ou evidências associadas ao trauma.

Por outro lado, conflitos entre trabalho e família, horários irregulares e a dificuldade em "desligar" do serviço contribuem para problemas conjugais e familiares (Karaffa et al., 2015; Violanti et al., 2017), levando a um aumento da condição de *stress*. Além disso, esses profissionais carregam o peso de uma grande responsabilidade social e do cumprimento de rígidas normas legais, atuando num cenário cada vez mais complexo, sob constante escrutínio dos média, colegas, superiores, magistrados, políticos e dos cidadãos com quem se relacionam (Silva & Pais, 2024). Estes efeitos não se limitam ao polícia, contaminando as suas relações pessoais e profissionais. O quadro inclui o afastamento e isolamento progressivo e a perda de interesse em atividades habitualmente prazerosas, configurando um estado permanente de desmotivação.

A cultura policial tradicional, frequentemente associada a estereótipos de masculinidade, incentiva o distanciamento emocional como mecanismo de defesa, o que segundo Billings et al. (2013) desencoraja a expressão de vulnerabilidades levando à criação de barreiras para o cuidado com a saúde psicológica. Curiosamente, de acordo com Bonner e Brimhall (2022), as mulheres polícias, em particular, relatam níveis mais elevados de *stress*, especialmente em situações que envolvem a sua segurança ou a de terceiros, embora apresentem, por outro lado, maior tendência para o uso de estratégias positivas de combate a esse *stress*. Segundo Silva e Pais (2024, p.29), os próprios polícias tendem a negligenciar o risco e o impacto do *stress* agudo envolvido em certas situações, porque consideram que “são ossos do ofício” e que é seu “dever” ultrapassar tudo isso.

Para lidar com os impactos das situações a que estão expostos, os polícias recorrem às suas próprias estratégias de *coping*, que os ajuda a gerir o *stress*. O *coping* refere-se a ações cognitivas e comportamentais que o indivíduo adota para enfrentar situações adversas, podendo variar entre abordagens saudáveis e não-saudáveis (Lazarus & Folkman, 1984, in Silva & Pais, 2024). As primeiras estratégias não só proporcionam alívio imediato como também trazem benefícios duradouros para a saúde e bem-estar. Entre elas estão a prática de exercício físico, o descanso adequado, uma alimentação equilibrada, o apoio de familiares e colegas de trabalho, e até mesmo a espiritualidade. Já as segundas, apesar de poderem oferecer uma sensação momentânea de conforto, aumentam o risco de problemas de saúde a longo prazo, como o consumo excessivo de álcool e tabaco, hábitos alimentares inadequados e o abuso de cafeína (Can & Hendy, 2014).

#### 4.1. MOMENTO PÓS-MISSÃO: IMPACTOS E REINTEGRAÇÃO

Se por um lado a atividade policial é por si só potencial causadora de *stress* nos polícias, por outro, o afastamento prolongado do ambiente familiar e profissional, a exposição a cenários de elevada tensão e complexidade, e a necessidade de adaptação a realidades desafiadoras e difíceis podem contribuir para o aumento dos níveis de *stress*, fadiga e desgaste emocional nos polícias que participam nas OAP. Além disso, as condições adversas e a exigência constante de prontidão podem resultar em problemas físicos e psicológicos, impactando o bem-estar e a capacidade de desempenho dos polícias tanto durante como após a missão. Segundo Lobnikar et al. (2011), os *peacekeepers* estão expostos a fatores de *stress* específicos antes, durante e após as OAP. Apesar da pressão que sentem enquanto estão conscientes do perigo, têm de manter a cabeça fria e muitas vezes têm de saber como reagir a situações críticas em que o uso de armas é limitado ao mínimo. O *stress* psicológico pode afetar profundamente as forças de manutenção da paz levando a mudanças de comportamento, como: abuso no consumo de álcool; desrespeito pelas regras; e, falhas no cumprimento de deveres. Com o tempo a sua saúde mental deteriora-se, acabando por se perder a capacidade para desempenhar as funções de forma eficaz e eficiente (Lobnikar et al., 2011).

Como anteriormente mencionado, o *stress* é um dos fatores mais sentidos na comunidade policial, pois os polícias estão constantemente sujeitos a eventos de alta carga psicoemocional (Castanho, 2009). “Para além dos fatores intrínsecos à actividade policial em território nacional, existem elementos policiais integrados em Missões Internacionais que estão sujeitos a factores de risco acrescidos” (Castanho, 2009, p.8). Segundo Raju (2014) a natureza dos fatores de *stress* difere de acordo com várias condições: tipo e duração da missão; nível de caos no terreno; apoio ou não da população local; entre outros. Já Barabé (1999) e Foreman e Eranen (1999) enumeram fatores de *stress* relacionados com a própria missão: (im)possibilidade de contacto com a família; duração da missão; condições de vida e trabalho (higiene, alimentação); tragédias com famílias, crianças e civis no terreno de missão; entre outros. Raju (2014) refere também alguns fatores de *stress* após o destacamento a que os *peacekeepers* estão sujeitos: saudade dos camaradas; desfasamento entre as fantasias de regresso a casa e a realidade com que se deparam; reformulação das relações familiares e profissionais; e, mudanças emocionais provocadas pela exposição ao *stress*.

O modo como os acontecimentos ocorrem e são processados influencia diretamente as suas consequências individuais, tanto físicas como psicológicas. Essas consequências podem variar desde desafios quotidianos de fácil resolução, com efeitos leves, até situações pontuais que geram *stress* e causam desgaste psicológico temporário, terminando quando o problema é solucionado. Em casos mais graves o *stress* pode tornar-se crónico, resultando num desgaste psicológico prolongado até que a situação seja resolvida (Castanho, 2009).

Dessa forma, entende-se que o regresso representa um período de readaptação do polícia à rotina pessoal e profissional, o que nem sempre se apresenta tarefa fácil (Dupont & Tanner, 2009). Este retorno pode ser stressante pois as mudanças e a reintegração no ambiente familiar, bem como as expectativas do missionário e as suas obrigações para com a família, são fatores potenciadores para o desenvolvimento da condição de *stress* (Barabé, 1999). Segundo Pinto (2017), o regresso dos expatriados, quando mal gerido, pode causar desmotivação e a não identificação dos mesmos com a organização. Nesse sentido, tanto Dupont e Tanner (2009) como Pinto (2017) são de opinião que é na fase de reintegração que as novas competências e saberes conquistados pelo profissional devem ser aproveitados de forma eficiente, beneficiando tanto a organização quanto o próprio indivíduo.

## **4.2. IMPACTOS NA SAÚDE FÍSICA E PSICOLÓGICA**

Compreender as consequências da exposição a todas as vicissitudes vividas no ambiente das missões é fundamental para desenvolver estratégias de apoio e reintegração, garantindo não apenas a eficácia das missões, mas também a qualidade de vida dos profissionais envolvidos.

Com base em estudos que analisaram o processo de reintegração dos polícias nas suas instituições, de seguida apresentamos os impactos pessoais, profissionais e familiares sentidos pelos *peacekeepers*.

### ***4.2.1. Impactos pessoais e profissionais***

Os *peacekeepers* enfrentam condições difíceis, sendo muitas vezes alvo de ameaças e rejeição por parte daqueles que estão a ajudar (Barabé, 1999). Lamerson e Kelloway (1996, in Barabé, 1999) destacam que, enquanto nas OAP tradicionais os *peacekeepers* eram expostos a eventos traumáticos pontuais, nas operações modernas enfrentam situações

traumáticas repetidas. Essas missões priorizam a proximidade em vez da proteção, o que gera hipervigilância e medo. Segundo o estudo de Barabé (1999) com militares, os fatores de *stress* relacionados com a função que desempenham contribuem de forma importante para a experiência de *stress* dos indivíduos. A frustração também está associada aos desconfortos quotidianos, à natureza da missão, ao ambiente e às pessoas. A redução de efetivos agrava esses problemas, aumentando a pressão e o ritmo das operações, com todos os problemas que a exposição prolongada a exigências operacionais e psicológicas acarretam não só para os soldados da paz como para as suas famílias.

O estudo de Dupont e Tanner (2009) com profissionais dos serviços de polícia canadianos mostra que os departamentos de polícia fazem reuniões obrigatórias com os polícias que se voluntariam para as missões e que os mesmos são esclarecidos sobre quesitos importantes relacionados com as diferentes etapas do processo. Esses profissionais são ainda sujeitos a palestras com antigos *peacekeepers* que fornecem informações relevantes aos colegas sobre as principais questões com que se foram confrontando no terreno (contactos com a população local; questões climáticas; condições de trabalho; etc.), de modo a prepará-los minimamente para a missão. Como impactos positivos, a maioria dos polícias canadianos afirmou que a sua experiência na CIVPOL os tornou melhores profissionais, sendo que alguns referiram o desenvolvimento de fortes capacidades de gestão e aprendizagem a trabalhar em ambientes de incerteza, enquanto outros se sentiram mais autónomos e flexíveis, acreditando que, como resultado, eram capazes de estruturar melhor a sua carga de trabalho. Outros dois aspetos positivos frequentemente destacados foram: a troca de conhecimentos e a avaliação comparativa informal que surge entre as forças de manutenção da paz das polícias de diversos países, especialmente os desenvolvidos; e, o surgimento de oportunidades para a criação de redes sociais com colegas de outros departamentos do Canadá ou mesmo do estrangeiro. Foi ainda destacado, por um lado, o sentimento de gratidão por estarem inseridos numa organização com bons recursos, por outro, uma maior hesitação em queixarem-se das pequenas coisas, depois de terem passado por situações altamente caóticas.

Já no estudo de Harris e Goldsmith (2009), com polícias australianos, 80% dos inquiridos refere também um impacto positivo da missão sobre eles enquanto pessoas e polícias. Alguns mencionaram mesmo ter sido a sua melhor experiência policial vivida, caracterizando-a como “magnífica” (Harris & Goldsmith, 2009, p.52). À semelhança do estudo de Dupont e Tanner (2009), também no trabalho de Harris e Goldsmith (2009) os polícias referiram ter desenvolvido uma nova perspetiva de vida pessoal e profissional pelo

facto de terem trabalhado num país mais pobre e com menos recursos. Alguns sentiram que existiu, da sua parte, uma alteração de prioridades nas ocorrências com a população australiana. Começaram a dar menos valor a situações banais comunicadas pela população, como por exemplo o ruído dos animais dos vizinhos, não deixando de ajudar nessas situações, mas sentiram que tinham de recorrer a uma nova fonte de paciência, por considerarem que há situações sociais mais graves que essa, verificando-se assim uma alteração nos seus níveis de tolerância. Os polícias consideraram-se agora mais flexíveis e abertos, com melhor compreensão em relação a certos regulamentos e regras da sua instituição, tornando-se também mais resilientes e com uma visão mais clara daquilo que realmente é importante. O sentimento de orgulho e satisfação em ajudar pessoas que realmente precisam foi mencionado como um dos aspetos mais gratificantes das OAP.

Também Drodge e Roy-Cyr (2003), no seu trabalho com polícias canadianos da *Royal Canadian Mounted Police*, verificaram que 66% dos missionários consideraram que o seu desempenho profissional melhorou após a OAP. Embora o quadro geral mostre que um pequeno número de indivíduos tenha sofrido lesões físicas, doença ou *stress* durante a missão, proporcionais ao que é de esperar num teatro de operações instável e perigoso, grande parte dos inquiridos consideram a experiência vivida na OAP muito positiva e com poucos resultados negativos, quer a nível pessoal quer profissional.

No que respeita às novas competências adquiridas, Dupont e Tanner (2009) verificaram que muitos dos entrevistados consideraram que esses benefícios eram vistos pelas chefias como ganhos pessoais e passavam despercebidos pela organização, incluindo o descartar da experiência na CIVPOL no processo de promoção. Embora os polícias tenham sentido um bom acolhimento entre os seus pares e gestores, ficaram surpreendidos e até frustrados com a falta de iniciativas para aproveitar a sua experiência ao nível organizacional. A maioria percebeu que a sua organização mede o sucesso da missão apenas pela reputação internacional e pela recuperação de custos, lamentando a falta de esforços para aprender com as forças de manutenção da paz que regressam e melhorar o trabalho policial no Canadá. Em muitos casos os polícias assumiram muito mais responsabilidades durante a missão do que assumiam no seu país, e esse facto levou a que no seu regresso sentissem frustração, algum tédio e dificuldade em adaptar-se a um ritmo mais lento, pois regressaram ao seu posto normal de trabalho em que as funções são monótonas e de menor responsabilidade.

No trabalho de Harris e Goldsmith (2009) também foi apurado que, na generalidade, os polícias melhoraram qualidades essenciais, como: a capacidade de gerir a mudança; a

visão estratégica sobre a Polícia; e, as competências de comunicação, o que os tornou líderes mais confiantes e agentes mais eficazes. Também a tolerância e compreensão das minorias culturais foram apontados como aspetos positivos da experiência na OAP. No entanto, foi verificado por estes autores que os polícias australianos sentiram que a sua carreira foi prejudicada pela experiência no estrangeiro pois foram vistos como um incómodo pela chefia, tendo em alguns casos sido reafectados a um serviço diferente daquele que deixaram antes de partirem para a OAP.

Também no estudo de Lobnikar et al. (2011), muitos dos participantes nas OAP sentiram que o seu destacamento para uma missão os prejudicou nas suas possibilidades de promoção. Alguns ainda referiram que a comunicação no local de trabalho piorou e foram alvo de assédio moral por parte das chefias, sentindo a falta de diálogo aberto.

Na perspetiva individual do polícia, foram também identificados outros impactos negativos da sua participação na OAP. Os resultados do estudo de Dupont e Tanner (2009) com polícias do Canadá revelaram como impactos pessoais negativos, perturbações de *stress* pós-traumático, a separação do seu cônjuge e problemas de abuso de substâncias. No trabalho de Lobnikar et al. (2011) a depressão também foi referida como um problema para 43,8% dos inquiridos. Harris e Goldsmith (2009) revelaram também que nem todos os polícias australianos consideraram ter adquirido algo positivo na sua experiência em OAP, e uma minoria exprimiu uma perspetiva mais neutra relativamente a essa experiência. No trabalho de Drodge e Roy-Cyr (2003), os resultados mostraram que mais de metade dos inquiridos aumentou o consumo de álcool durante a missão, mas diminuiu após a missão, embora 2,5% tenha admitido que estava a consumir mais do que durante a missão. Os autores justificam o aumento do consumo do álcool durante a OAP como uma substituição para as atividades recreativas e de lazer; a ausência de apoio social, dos amigos e familiares; e, o tédio. Drodge e Roy-Cyr (2003) reconheceram ainda que os resultados do seu estudo relativos ao *stress* antes da missão indicam que um elevado nível de *stress* no trabalho, conjugal e pessoal está associado a resultados adversos após a missão, nomeadamente: no *stress* sentido seis meses após o seu regresso; a necessidade de terapia; e, a necessidade de apresentar baixa médica.

No que respeita à Polícia portuguesa pouco tem sido feito no sentido de perceber que consequências as OAP têm nos polícias da PSP destacados para essas missões. Castanho (2009) realizou um estudo com 50 agentes da PSP que participaram em OAP, com o objetivo de avaliar a presença de sintomas de *stress*, ansiedade e depressão resultantes dessa experiência. Os resultados indicaram que a maioria dos participantes esteve exposta a

situações críticas, sendo que 10% da amostra apresentou sintomas de perturbação de *stress* pós-traumático. Porém, não foi possível precisar se essa exposição ocorreu durante a missão ou em território nacional (Castanho, 2009). Por seu lado, Martins (2020) também realizou um estudo com os missionários da PSP onde verificou que, ao nível pessoal, a experiência em missão foi considerada positiva sendo vista como uma experiência rica contribuindo para o desenvolvimento pessoal e profissional dos polícias, devido às mesmas circunstâncias referidas nos estudos de Dupont e Tanner (2009) e de Harris e Goldsmith (2009). A compensação financeira foi também referida pela maioria como importante (Martins, 2020). Quanto aos impactos negativos, embora de forma menos expressiva, foram referidos dois: a exposição a acontecimentos críticos que afetaram o comportamento dos polícias; e, as más condições físicas oferecidas, especialmente a alimentação inadequada, que resultou em problemas de saúde. Ao nível profissional, alguns polícias referiram que as poucas condições de trabalho em missão geraram dificuldades na sua readaptação no regresso às suas funções em Portugal. Foram também apontados o “sentimento de desvalorização e indiferença por parte da organização em relação às funções que os polícias desempenham no decurso da missão e ao valor que lá lhes é reconhecido” (Martins, 2020, p.53), e a ausência de compreensão das chefias relativamente a estes indivíduos.

#### ***4.2.2. Impactos familiares***

De acordo com Lobnikar et al. (2011), já antes da partida para a missão, o apoio familiar e a organização das questões económicas, jurídicas e financeiras são essenciais, tornando-se ainda mais críticos durante a missão. Quando esses aspetos não estão bem resolvidos, o polícia enfrenta dificuldades para se concentrar no trabalho, comprometendo o seu desempenho. Além disso, a distância impede que ajude a sua família, gerando frustração e um sentimento de impotência. Por outro lado, os familiares no país de origem sentem-se desamparados tendo, muitas vezes, de lidar sozinhos com os desafios do dia-a-dia. Assim, “toda a família passa por determinadas fases da missão de paz, nas quais lida com situações de stress que afetam um membro individual da família, bem como a vida familiar” (Lobnikar et al., 2011, p.447).

No seu estudo, Lobnikar et al. (2011) verificaram que a participação em OAP gerou efeitos positivos, nomeadamente no orgulho e satisfação que as suas famílias sentiram quando os polícias regressaram a casa, além da melhoria na situação financeira da família.

Também no estudo de Drodge e Roy-Cyr (2003), a maioria (90,5%) dos *peacekeepers* referiu níveis de apoio familiar moderados ou muito elevados.

Por outro lado, Lobnikar et al. (2011) constataram que a missão teve algumas consequências negativas em certos casais, pois alguns (21,9%) admitiram que a sua relação com a(o) parceira(o) ficou mais fraca e alguns deles sentiram problemas em retomar as relações íntimas após o regresso (18,8%). Uma grande parte dos inquiridos (75%) admitiu também ter tido problemas com os filhos. Ainda assim, Lobnikar et al. (2011) concluíram que cerca de 3/4 dos inquiridos consideraram que a sua participação foi positiva pois permitiu o reforço dos laços afetivos e a confiança e apoio mútuos com a(o) parceira(o), valorizando mais o tempo que passam juntos, e que foi uma experiência pessoal desafiante e que alterou a sua forma de ver o mundo.

No estudo de Drodge e Roy-Cyr (2003), para 3/4 dos inquiridos, o impacto no seu casamento foi reduzido ou sem efeitos negativos. Por outro lado, a missão teve um impacto adverso na relação conjugal para uma pequena percentagem da amostra (8,5%), com poucos a referirem que se tinham divorciado ou separado após o regresso da OAP. Relativamente à relação com os filhos, pouco mais de metade (56,8%) dos *peacekeepers* referiram que esta não tinha sofrido alterações desde a missão, tendo uma pequena parte (7,7%) indicado que essa relação piorou, e outra parte (9,8%), pelo contrário, descreveu melhorias na relação com os filhos.

Martins (2020) no seu estudo com polícias da PSP também identificou impactos ao nível familiar. Foram reconhecidos apenas efeitos negativos devido à ausência e afastamento prolongado. Essas consequências vão ao encontro daquelas identificadas pelos estudos já descritos, como sejam: falhas no acompanhamento do crescimento dos filhos; a dificuldade na recuperação das rotinas familiares; e, o enfraquecimento das relações conjugais.

#### **4.3. REINTEGRAÇÃO NA INSTITUIÇÃO**

De acordo com Stahl et al. (2002, in Harris & Goldsmith, 2009) a fase mais problemática do ciclo da expatriação é precisamente o repatriamento. A eficácia deste processo está intimamente relacionada com a probabilidade de os indivíduos permanecerem na organização após o regresso do estrangeiro (Hyder & Lovblad, 2007, in Harris & Goldsmith, 2009). A atenção dada à reintegração dos indivíduos na organização alcança particular significado principalmente para os expatriados pois os mesmos “tendem a

considerar o regresso como uma etapa agradável, pela qual anseiam – como se o local de onde saíram (...) permanecesse intacto aquando do regresso” (Rego & Cunha, 2009, p.492). Por outro lado, as instituições ignoram frequentemente as dificuldades de readaptação do expatriado a um ambiente de trabalho que se alterou ao longo do tempo. Além disso, descaram as medidas que poderiam facilitar a readaptação e aproveitar as competências adquiridas durante a missão (Rego & Cunha, 2009).

No seu estudo, Dupont e Tanner (2009) inquiriram as organizações policiais que afirmaram estar conscientes das potenciais dificuldades vividas pelos seus polícias em ambiente de missão e por isso “oferecem os serviços de psicólogos para facilitar a transição e tentam monitorizar o desempenho dos agentes que regressam para detetar problemas comportamentais” (p.147). Mas, para muitos polícias a reintegração é vivida como um “anticlímax. O investimento emocional e profissional que fizeram na missão é seguido por um período de desencanto que pode ser parcialmente atribuído à falta de acompanhamento por parte da sua organização” (Dupont & Tanner, 2009, p.149). Para os missionários foi dececionante a incapacidade da Polícia para oferecer oportunidades proporcionais à sua experiência, tendo em conta os custos envolvidos e o cuidado na seleção e formação das forças de manutenção da paz (Dupont & Tanner, 2009).

Caparini e Osland (2017) apresentaram um relatório que discute a gestão do conhecimento bem como alguns mecanismos de recolha de experiências após o destacamento em missões internacionais, de algumas polícias ao nível global. Os autores afirmam que a Noruega é dos poucos países que, após o regresso das OAP, exige aos seus polícias um *feedback* por escrito, seguido de uma entrevista cujos objetivos primordiais são: primeiro, saber como é que os *peacekeepers* lidaram com a missão, se tiveram de enfrentar desafios físicos e/ou mentais durante a mesma e se necessitam de mais acompanhamento após a missão; e, segundo, discutir o que pode ser melhorado no processo de seleção e formação pré-destacamento para melhorias futuras. No caso da Dinamarca, pouco antes do regresso dos polícias ao país, a Polícia envia-lhes um questionário com o intuito de perceber as competências que desenvolveram durante a missão e se têm conhecimento dos planos de implementação estratégica para atingir os objetivos delineados nos mandatos da ONU e qual a sua eficácia. Este questionário tem o objetivo de os polícias retomarem os seus cargos normais e aplicarem nas suas funções as novas competências adquiridas na OAP quando regressarem à Dinamarca. Quanto à Suécia, os seus agentes, após o regresso ao país, preenchem um formulário e reúnem-se com o seu superior hierárquico para discutir como podem utilizar, nas suas funções, os novos conhecimentos e competências adquiridos na

missão. Por sua vez, o Canadá, até 2017, não dispunha de um sistema formalizado de inquérito operacional e de gestão dos conhecimentos para os polícias que regressam de missões internacionais, embora antes desse ano, tenha existido a preocupação de se realizarem inquéritos psicológicos aos agentes presentes em missão no Afeganistão, por forma a facilitar a descompressão e a reintegração. Mas, como anteriormente referido, Dupont e Tanner (2009) mostraram existir uma preocupação da Polícia canadiana, na fase pré-destacamento, para melhor preparar os seus agentes para as missões que iriam integrar. No que respeita ao Reino Unido, este tem um regime de reintegração para os missionários diferente dos restantes. Os seus agentes quando regressam começam por ter uma licença de 28 dias e, seguidamente, são desafiados a frequentar um curso de reintegração onde podem discutir quaisquer questões ou problemas encontrados e fazer sugestões para futuras missões.

Por sua vez, Lobnikar et al. (2011, p.461) referem que “é importante que a polícia continue com o programa especial de reintegração, que inclui a determinação do estado psicofísico de cada polícia quando regressa da [OAP]”. Para isso, realiza-se um exame médico e uma entrevista com o psicólogo, que determinam os métodos, a abordagem e a duração do processo de reintegração de cada indivíduo. O serviço de apoio aos participantes em OAP e às suas famílias deve continuar o “programa anti-stress para agentes da polícia” (Lobnikar et al., 2011, p.461) já existente.

Quanto à realidade portuguesa, Martins (2020) concluiu que normalmente é realizado um *debriefing* na Direção Nacional com o objetivo de acolher os polícias de novo na instituição, mas este é um momento meramente informal. Também foi referida uma avaliação médica realizada após alguns meses do regresso, sendo esse período temporal indefinido, o que demonstra que a PSP não tem critérios estipulados quanto à avaliação dos missionários após o seu regresso ao país e ao trabalho. Nesse sentido, Martins (2020) apurou que este método avaliativo não é suficiente.

Tendo presente que as OAP são *non ranking missions* e que alguns agentes, chefes e oficiais da PSP desempenham na estrutura das missões funções que excedem o seu conteúdo funcional na estrutura da PSP em Portugal, no pós-missão e no regresso à instituição de origem, verifica-se um período de reajustamento profissional que tem sido, em alguns casos, difícil de gerir, sendo potenciador de sentimentos de injustiça, de falta de reconhecimento e de desintegração.

#### 4.4. ESTRATÉGIAS DE APOIO E ACOMPANHAMENTO DURANTE E APÓS A MISSÃO

De acordo com Dupont e Tanner (2009), se uma organização não oferecer suporte adequado aos membros das forças de manutenção da paz, terá mais dificuldade em atrair profissionais qualificados capazes de contribuir significativamente para as sociedades pós-conflito. Criar mecanismos para processar e valorizar as experiências desses agentes aumentaria a sua satisfação e retenção, tornando a instituição mais adaptável e inovadora. Além disso, fortaleceria o apoio entre colegas, essencial para aqueles que enfrentam problemas psicológicos ou de saúde decorrentes dessas missões. Dupont e Tanner (2009) concluem que medidas como um planejamento mais eficiente para a reintegração; a criação de espaços formais para partilha de conhecimento; e políticas que aproveitem as competências adquiridas pelos missionários, podem reforçar o compromisso da organização policial com futuras OAP, garantindo a sua continuidade e alinhamento estratégico, e conseguindo equilibrar os interesses e objetivos de ambas as partes. Também Caparini e Osland (2017) sugerem este tipo de medidas para um melhor aproveitamento, pelas polícias nacionais, dos conhecimentos e competências adquiridas pelos polícias nas OAP. Estes autores propõem ainda a criação de uma base de dados com as respostas a questionários feitos após o regresso das missões para depois poderem ser usadas em contexto de preparação e formação de outros polícias que irão integrar esse tipo de missões.

Na perspetiva de Harris e Goldsmith (2009), o serviço no estrangeiro funciona como um programa de formação prática tanto para agentes como para oficiais de polícia, aumentando significativamente as suas capacidades de policiamento tanto nacionais como em futuras tarefas no estrangeiro.

Drodge e Roy-Cyr (2003) afirmam que o processo de seleção e formação dos polícias da *Royal Canadian Mounted Police* tende a funcionar muito bem na despistagem de indivíduos que possam estar predispostos a um maior *stress*, doença ou ferimentos associados aos ambientes difíceis da missão. Ainda assim, sugerem que é importante um programa de formação dos *peacekeepers* que ajude a atenuar o *stress* profissional, pessoal e conjugal pré-existente a fim de minimizar potenciais consequências adversas durante e após a missão.

No estudo de Lobnikar et al. (2011), os polícias inquiridos foram convidados a sugerir estratégias e recomendações para melhorar a preparação para uma OAP, tanto do polícia como da sua família. As propostas referidas foram, à semelhança do sugerido nos outros estudos, seminários com a apresentação das consequências positivas e negativas do

destacamento e partilha de experiências de polícias que já estiveram no terreno. Também foi recomendado que as famílias dos futuros missionários se reúnam com famílias que já “sobreviveram” a uma missão, alertando para os problemas mais relevantes que uma família enfrenta antes, durante e após a OAP. A disponibilização, por parte da organização, de psicólogos para o polícia e seus familiares durante todo o processo de preparação e regresso também foi sugerido, de modo que os missionários e familiares nunca se sintam sozinhos e tenham apoio, tanto ao nível psicológico como de cuidados de saúde, em qualquer momento.

Castanho (2009) refere que o apoio não deve ser apenas direcionado para os missionários mas também para as suas famílias, uma vez que “a preocupação com a família é um dos fatores stressores recorrentemente apontado por elementos em missão” (Castanho, 2009, p.40). Assim, se os polícias sentirem que a família é devidamente acompanhada e apoiada no país de origem, essa preocupação tende a ser apaziguada. Neste sentido, Castanho (2009) propôs a implementação de um modelo mais integrativo, entre psicólogos e forças policiais, visando oferecer aos polícias e seus familiares o acompanhamento e suporte psicossocial necessário antes, durante e após a missão. Este trabalho conjunto permitiria desenvolver estratégias para: identificar sintomas e vulnerabilidades resultantes da sujeição a incidentes críticos; reduzir o estigma em relação à procura de apoio psicológico; promover estratégias de *coping* apropriadas para lidar com o *stress*, como a prática desportiva e o fortalecimento das competências interpessoais; além de garantir o acompanhamento psicológico após o retorno da missão. O autor sugere ainda que seja disponibilizada aos familiares, informação clara e objetiva sobre a missão, assim como apoio psicológico, a todo o momento, aos que o procurem.

Também Martins (2020) colheu algumas sugestões para um modelo de avaliação no pós-missão para os polícias portugueses. Foi sugerido um modelo de avaliação a três níveis: médico/psicológico; formativo; e, valorização profissional. A autora sugere, ainda, um conjunto de estratégias além do referido pelos entrevistados: a criação de um modelo de relatório individual a realizar por todos os participantes em OAP, onde constem os conhecimentos alcançados, experiências vivenciadas e opinião sobre a missão, e a junção de toda a documentação relacionada com louvores ou outras formas de reconhecimento profissional recebidos pelos polícias durante a OAP. Estes relatórios, quando compilados e analisados, não só permitem uma melhor gestão organizacional, como também podem tornar-se uma base informativa e formativa para a preparação de futuros missionários. Outra sugestão apresentada é o estabelecimento de uma norma interna para regular e organizar

todos os aspetos da participação da PSP em missões internacionais abrangendo desde a seleção e formação prévia até à reintegração dos polícias após a missão.

Rego e Cunha (2009) apresentam algumas orientações para uma boa repatriação dos indivíduos que regressam de missões no estrangeiro. Essas sugestões passam por: criar mecanismos de comunicação permanente entre a instituição e o expatriado, por forma a não se perder o contacto e ajudar o expatriado a não se sentir esquecido pela organização durante o tempo da missão; compreender que o regresso de uma missão pode ser mais difícil do que a partida para o estrangeiro; proporcionar apoio ao expatriado e familiares, aquando do regresso, para que a readaptação seja adequada, ficando alerta a sinais de aborrecimento, frustração e distanciamento; tentar colocar os indivíduos em funções que lhes possibilitem usar as competências adquiridas na missão; e, aplicar um programa de mentoria antes, durante e após a missão para qualquer tipo de apoio necessário tanto para os expatriados como para os seus familiares.

Em suma, de modo a garantir o sucesso das OAP e a valorização dos polícias que nelas participam, torna-se fundamental a implementação de estratégias eficazes de preparação, acompanhamento e reintegração nas diferentes fases da missão. Como se viu, o suporte institucional adequado não só contribui para o bem-estar físico e psicológico dos missionários e suas famílias como também permite que as competências adquiridas sejam melhor aproveitadas pelas forças policiais nacionais. A criação de programas estruturados de formação, apoio psicológico e valorização profissional, além de ferramentas que facilitam a partilha de experiências e adaptação pós-missão, podem fortalecer o compromisso dos polícias e maximizar o impacto positivo das OAP.

## **5. FORMULAÇÃO DO PROBLEMA DE INVESTIGAÇÃO**

O estudo da literatura permitiu analisar as exigências da profissão de polícia. A atividade policial por si só já é causadora de *stress* nos homens e mulheres que vestem a farda, pela sua exposição frequente ao sofrimento humano, à violência e até à morte, levando a consequências psicológicas e físicas nos mesmos (Can & Hendy, 2014; Lee & Porter, 2023).

Quando os polícias são destacados para participar nas OAP da ONU, e pelo facto de estas missões se revestirem numa diversidade de funções em contextos muitas vezes bélicos, os fatores de *stress*, fadiga e desgaste emocional elevam-se (Lobnikar et al., 2011) causando

ou intensificando as consequências já inerentes ao trabalho policial diário efetuado em território nacional.

Embora os elementos que participam nessas missões tragam consigo uma vasta gama de conhecimentos e informações obtidas por meio da interação com diferentes culturas e populações (Carrilho, 2005), esses policiais não trazem apenas as aprendizagens mas também as experiências vividas mais difíceis que podem criar “cicatrizes invisíveis” (Barabé, 1999).

Não sendo suficiente que os conhecimentos e experiências adquiridos sejam reconhecidos de forma subjetiva, torna-se fundamental que haja uma real preocupação com o bem-estar físico e psicológico dos policiais que regressam das missões. Deste modo, é crucial avaliar de maneira estruturada os impactos da participação dos policiais nas OAP, na sua condição de saúde física e psicológica. É neste sentido que o presente trabalho procurou responder à seguinte questão de investigação:

Quais os impactos na saúde física e psicológica que a participação nestas missões provoca nos policiais?

A resposta a esta questão permitirá não apenas compreender os efeitos dessas experiências na trajetória pessoal e profissional dos policiais mas também aperfeiçoar os processos de capacitação e reintegração desses agentes, não só no ambiente familiar como também no trabalho, garantindo, para além de um bom regresso a casa, uma melhor aplicação dos conhecimentos adquiridos em prol da segurança pública nacional.

## CAPÍTULO II - MÉTODO

“Uma investigação é, por definição, algo que se procura. É um caminhar para um melhor conhecimento e deve ser aceite como tal, com todas as hesitações, desvios e incertezas que isso implica” (Quivy & Campenhoudt, 1998, p.31).

O método de investigação consiste num conjunto de procedimentos técnicos que sustentam a realização de pesquisas científicas em diversas áreas da ciência, sendo o seu propósito possibilitar a obtenção de resultados mais precisos e confiáveis, alinhados com a proposta de pesquisa (Filho & Sandes, 2022).

Nesse sentido, o método de investigação científica deve seguir uma abordagem estruturada e rigorosa, composta por diferentes etapas que orientam o investigador, desde a formulação do problema até à análise dos resultados. É fundamental a construção de um quadro teórico sólido relativamente ao objeto de estudo, a sua definição clara e a escolha do método adequado à natureza da investigação (Quivy & Campenhoudt, 1998).

Atendendo às questões de investigação traçadas, optou-se por uma abordagem qualitativa uma vez que esta permite compreender os significados que os participantes atribuem a determinados problemas sociais ou humanos (Creswell, 2010).

### 1. PARTICIPANTES

Importando explorar os impactos físicos e psicológicos que a participação nas OAP pode provocar nos polícias que nelas participam, foi essencial dar voz aos polícias que já estiveram presentes em pelo menos uma OAP, pois, como referem Quivy e Campenhoudt (1998, p.72) são eles “os que constituem o público a que o estudo diz diretamente respeito”.

A seleção dos participantes prendeu-se com diferentes aspetos. Primeiro foi pedida uma lista de polícias, independentemente da sua categoria hierárquica, que estiveram presentes em pelo menos uma missão da ONU entre os anos 2019 e 2025 (mês de março). Partindo dessa listagem seguiu-se para a seleção daqueles que exercem funções no Comando Distrital de Leiria, no Comando Metropolitano de Lisboa e na Unidade Especial de Polícia, devido à facilidade de contacto pessoal para a realização da entrevista. Dentro desse grupo de polícias foram selecionados ao acaso os entrevistados.

Deste modo, contribuíram com a partilha da sua experiência individual 18 polícias da PSP – sete oficiais, sete chefes e quatro agentes – sendo sete do sexo feminino e 11 do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 35 e os 58 anos.

Todos os participantes apenas integraram uma missão OAP dentro do período selecionado (2019-2025) entre as quais: MINUSCA, na República Centro-Africana; UNMISS, no Sudão do Sul; UNMHA, no Iêmen; e, Missão de Verificação da ONU, na Colômbia. Verificou-se que seis dos participantes já haviam realizado missões anteriormente a 2019, pelo que esta não foi a sua primeira experiência internacional.

Importa referir que participaram neste estudo apenas os polícias que aceitaram de forma voluntária ser entrevistados e assinaram um termo de consentimento informado (cf. Anexo 2), comprometendo-nos a garantir o anonimato e a confidencialidade em todo o processo.

## **2. CORPUS**

Bardin (2011, p.122) define *corpus* como “o conjunto dos documentos tidos em conta para serem submetidos aos procedimentos analíticos”, enquanto Bauer e Gaskell (2003, p.496) traçam esse conceito como um “conjunto limitado de materiais determinado de antemão pelo analista, (...) e sobre o qual o trabalho é feito”. Deste modo podemos observar que o *corpus* é a matéria-prima com que o investigador trabalha.

O *corpus* deste trabalho edifica-se pelo conjunto das 18 entrevistas transcritas *verbatim*. De referir que a entrevista com menor duração estendeu-se por aproximadamente 18 minutos e a mais longa durou cerca de 1 hora e 08 minutos, totalizando 10 horas e 52 minutos. O conjunto das transcrições das respetivas entrevistas resultou na compilação de 217 páginas para a subsequente análise de conteúdo.

## **3. INSTRUMENTOS**

### **3.1. ENTREVISTA**

A entrevista é um instrumento de recolha de dados versátil que permite compreender com detalhe o que é relatado, produzindo “informação contextual valiosa para ajudar a explicar achados específicos” (Bauer & Gaskell, 2003, p.66).

Para a recolha de dados optou-se pela realização de entrevistas semiestruturadas, um instrumento amplamente reconhecido na investigação social por permitir uma abordagem flexível e aprofundada, sem perder o foco nos objetivos do estudo (Quivy & Campenhoudt, 1998). Burgess (1984) acrescenta que este método permite não só que os entrevistadores

recorram a um conjunto de temas e tópicos para formular perguntas no decurso da conversa, mas também que os entrevistados desenvolvam as suas respostas fora de um formato estruturado e rígido.

Segundo Flick (2018), a entrevista semiestruturada favorece a emergência de narrativas ricas em detalhes contextuais, possibilitando a compreensão das perspetivas subjetivas dos participantes. Webb e Webb (1932, in Burgess, 1984) demonstraram que as conversas eram mais valiosas do que sessões de perguntas e respostas diretas, uma vez que produziam dados ricos e pormenorizados que podiam ser aproveitados simultaneamente com outros materiais.

A escolha deste instrumento justifica-se, então, pela natureza exploratória do estudo e pela necessidade de captar a complexidade das experiências relatadas, alinhando-se com os princípios da pesquisa qualitativa (Denzin & Lincoln, 2018). Foram efetuadas entrevistas individuais aos polícias participantes uma vez que, conforme Bauer e Gaskell (2003), estas entrevistas permitem explorar em profundidade as experiências individuais de cada pessoa bem como abordar assuntos de particular sensibilidade.

Nesta senda, este instrumento de recolha de dados permite que os polícias que participaram nas OAP partilhem as suas experiências com base nas vivências e pontos de vista individuais. É importante destacar a profundidade da informação obtida, que emerge diretamente do discurso dos entrevistados, carregado de sentimentos, emoções e reflexões pessoais. Através das entrevistas foi possível aceder às perceções e histórias únicas de cada polícia, oferecendo-lhes o tempo e o espaço necessários para descreverem as situações que enfrentaram no terreno e os impactos físicos e psicológicos que delas resultaram.

### **3.2. ANÁLISE DE CONTEÚDO**

Após a realização e transcrição das entrevistas segue-se a análise de conteúdo. Para Pais (2004, p.248), “a análise de conteúdo é um dos mais importantes métodos de investigação em ciências sociais”, sendo definida por Bardin (2011, p.48) como “um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos”.

Quivy e Campenhoudt (1998) afirmam que, com um propósito primordialmente heurístico, a análise de conteúdo facilita a identificação de conceitos e direções de pesquisa.

Este instrumento auxilia o investigador a escapar da falsa clareza dos textos, identificando significados implícitos, mensagens subjacentes e conteúdos que vão além dos clichés. Dessa forma, contribui para mitigar, ainda que parcialmente, a natureza subjetiva da interpretação humana.

A utilização deste instrumento torna-se adequada e vantajosa para a presente investigação na medida em que permite uma análise que vai além da palavra, procurando “conhecer aquilo que está por trás das palavras sobre as quais se debruça” (Bardin, 2011, p.50), tornando possível trabalhar com testemunhos, mesmo quando estes carregam consigo uma complexidade e profundidade significativas (Quivy & Campenhoudt, 1998).

Se, por um lado, esta técnica se revela fundamental para aceder a dimensões não diretamente observáveis de objetos e fenómenos com os quais interagimos e que moldam os nossos caminhos, por outro, impõe-se uma reflexão incontornável: a “qualidade da análise de conteúdo. Para que as inferências feitas sejam credíveis, os procedimentos devem sujeitar-se a diversas regras relativas à sua fidelidade [ou fiabilidade] e validade” (Pais, 2004, p.250).

A análise de conteúdo é um instrumento que ultrapassa a mera descrição de dados, envolvendo inferências sobre as condições de produção das mensagens. Este processo estrutura-se em três fases baseando-se no desenvolvimento cronológico do estudo: a pré-análise, a exploração do material e o tratamento e interpretação dos resultados obtidos (Bardin, 2011).

A pré-análise é a fase inicial de organização, onde se selecionam os documentos a serem sujeitos à análise, formulam hipóteses e objetivos, e elaboram indicadores que cimentem a interpretação (Bardin, 2011). Esta fase inclui uma “leitura flutuante” (Bardin, 2011, p. 126) para familiarização com o material em análise.

De seguida desenvolve-se a fase da exploração do material que envolve a codificação sistemática dos dados, baseada em regras predefinidas (Bardin, 2011). As unidades de registo (u.r.) — segmentos de conteúdo com significado — são identificadas e agrupadas para categorização em categorias e subcategorias. A codificação transforma “dados brutos” em representações simplificadas, mediante “recorte, agregação e enumeração” (Bardin, 2011, p.133).

A terceira e última fase é aquela em que se faz o tratamento e interpretação dos resultados. É uma fase crucial, onde os resultados são condensados e interpretados, atribuindo-lhes significado (Bardin, 2011). É então nesta fase que se finaliza a categorização

que visa condensar os dados em unidades de significação, organizando-os em “categorias” e “subcategorias” baseadas em indicadores comuns (Vala, 1986, p.111).

A credibilidade e fiabilidade das inferências depende do rigoroso processo de codificação (Ghiglione & Matalon, 2001), permitindo desvendar o significado intrínseco dos dados recolhidos, mediante a identificação sistemática de “padrões de pensamento, comportamento, expressões linguísticas ou outras regularidades que fundamentem a construção de categorias analíticas” (Coutinho, 2018, p.216). Neste contexto, as categorias e subcategorias emergem como instrumentos analíticos fundamentais (Vala, 1986), organizando u.r. (como termos, conceitos ou ideias) em estruturas conceptuais coerentes (Coutinho, 2018).

A categorização pode seguir três abordagens: a fechada, que se baseia em categorias predefinidas, sustentadas em quadros teóricos existentes, decorrentes de investigações anteriores (Bardin, 2011; Ghiglione & Matalon, 2001); a abordagem aberta, na qual as categorias emergem diretamente da análise, sem referências prévias (Bardin, 2011; Ghiglione & Matalon, 2001); e, a mista que combina categorias iniciais com flexibilidade para novas delimitações emergentes da análise do *corpus* (Pais, 2004). Segundo Bardin (2011), a escolha da abordagem depende do objeto de estudo e dos objetivos da pesquisa, sendo a comparação de textos sob um mesmo sistema categorial essencial para interpretações válidas. Contudo, a adaptação da grelha analítica pode ser necessária para contextos ou objetivos distintos (Bardin, 2011).

Para esta investigação optou-se por um procedimento de análise misto, partindo de um quadro categorial previamente estabelecido na literatura (Almeida, 2022; Meleiro, 2024; Nunes, 2023; Silva, 2021; Vilela, 2021), mas mantendo flexibilidade para incorporar novas categorias que pudessem emergir do *corpus* de análise.

Para garantir a fiabilidade da análise é imprescindível respeitar o rigor do processo de codificação, particularmente no que concerne aos critérios de fiabilidade inter e intracodificador. Ao nível da fiabilidade intercodificador, deve verificar-se concordância entre diferentes codificadores na aplicação das categorias (Ghiglione & Matalon, 2001). No que respeita à fiabilidade intracodificador deve respeitar-se a consistência do mesmo codificador em momentos distintos (Ghiglione & Matalon, 2001). Para além destes dois fatores, a garantia da fiabilidade do sistema categorial é crucial, por forma a assegurar a ausência de ambiguidades nas categorias definidas para permitir uma classificação precisa das unidades de registo (Ghiglione & Matalon, 2001). Para tal, é igualmente importante obedecer aos dois critérios sugeridos por Bardin (2011) e Vala (1986): a exaustividade, isto

é, garantir que todas as u.r. encontram lugar numa das categorias; e, a exclusividade, ou seja, cada u.r. é codificada em apenas uma categoria e subcategoria.

Importa também destacar a garantia da validade da análise que resulta “de uma coerência interna entre os diversos traços significativos” (Bardin, 2011, p.222), sendo que esta adequação deve ser observada em todas as fases do processo, desde a seleção do *corpus* à definição das unidades de análise e do sistema de codificação (Vala, 1986). Assim, e conforme Ghiglione e Matalon (2001), é fundamental que haja coerência entre os instrumentos analíticos adotados e os objetivos da investigação.

Deste modo, visa-se assegurar o rigor científico da nossa investigação, permitindo a construção de inferências e interpretações alinhadas com os objetivos definidos.

#### **4. PROCEDIMENTO**

Não sendo pública a listagem de participantes nas missões OAP, foi necessário solicitar à Direção Nacional da PSP o acesso a esses dados, bem como autorização para a realização das entrevistas (cf. Anexo 3). Depois de concedida e efetivada em despacho a devida autorização (cf. Anexo 4), iniciaram-se os trâmites que visam a sua materialização.

A lista dos polícias missionários fornecida contemplava as participações que se desenrolaram no período entre fevereiro de 2019 e março de 2025, contendo um total de 84 indivíduos.

Assim, foi necessário estabelecer os critérios de seleção dos intervenientes. Começámos por selecionar os participantes, estabelecendo dois critérios: primeiro, o seu comando de origem (Comando Distrital de Leiria, Comando Metropolitano de Lisboa e Unidade Especial de Polícia), pela facilidade de deslocação para o contacto presencial com os entrevistados e, segundo, o local de missão, para que a amostra fosse diversificada quanto ao tipo de território e missão propriamente dita.

Depois de selecionados os entrevistados, o primeiro contacto foi através de correio eletrónico enviado individualmente a cada polícia onde, para além da solicitação do seu contributo para o estudo, foi exposto o objetivo da investigação bem como os trâmites em que decorreria a entrevista, assim como o anonimato e carácter voluntário da mesma. Após a receção das respostas dos voluntários, procedeu-se ao agendamento da entrevista, consoante a disponibilidade dos mesmos.

De acordo com Quivy e Campenhoudt (1998), a entrevista presencial é um método privilegiado na investigação qualitativa uma vez que o contacto direto permite uma melhor comunicação não-verbal (gestos, expressões, silêncios) e uma maior profundidade nas respostas por parte do entrevistado. Dessa forma, a fim de preservar a espontaneidade e riqueza dos contributos, as entrevistas foram conduzidas presencialmente, promovendo uma dinâmica mais próxima e fluída entre a investigadora e os entrevistados.

Aquando da entrevista, os participantes foram informados sobre o caráter voluntário da sua colaboração, os propósitos do estudo e as garantias de confidencialidade e anonimato, criando-se assim um espaço seguro e de confiança onde os entrevistados pudessem falar livremente e partilhar as suas experiências sem receios. Em observância aos princípios éticos da investigação científica, foi assinado por cada polícia um termo de consentimento informado.

Para assegurar a precisão na análise, as entrevistas foram gravadas, com recurso a dois gravadores e com a devida autorização dos entrevistados, sob compromisso de serem eliminadas as gravações após a respetiva transcrição e análise. Esta prática alinha-se com a recomendação de Quivy e Campenhoudt (1998, p.76) que afirmam ser “indispensável gravar a entrevista”, para uma melhor e mais aprofundada análise.

Com a finalização das entrevistas, estas foram transcritas na íntegra, construindo o *corpus* da investigação. Para a análise do conteúdo, desenhou-se um quadro categorial (cf. Anexo 6) fundamentado nos estudos de Almeida (2022), Meleiro (2024), Nunes (2023), Silva (2021) e Vilela (2021).

A categorização seguiu critérios teóricos específicos: enquanto a Categoria A agrupa as causas/origens dos impactos ao nível do contexto e conteúdo de trabalho, com base em Gonçalves (2011) e Violanti et al. (2017), a Categoria B incide nas consequências psicológicas, de acordo com Hesketh e Tehrani (2018). A Categoria C, baseada em Young et al. (2001), identifica as consequências físicas; a Categoria D analisa as alterações comportamentais (Young et al., 2001), e a Categoria E codifica as estratégias de defesa, segundo Can e Hendy (2014). A Categoria F representa os principais desafios, considerando os estudos de Almeida (2022), Meleiro (2024), Nunes (2023), Silva (2021) e Vilela (2021), enquanto as principais dificuldades encontram-se codificadas na Categoria G, de acordo com Almeida (2022), Meleiro (2024), Nunes (2023) e Silva (2021). Segundo os mesmos autores, o apoio dado aos polícias está enquadrado na Categoria H. Enquanto a Categoria I se ocupa com a codificação relativa às ocorrências policiais, tendo como fundamento Almeida (2022), Meleiro (2024), Nunes (2023) e Vilela (2021), a Categoria J codifica a procura por ajuda

psicológica, tendo sido mencionada nos estudos de Almeida (2022), Meleiro (2024) e Nunes (2023).

No decorrer da análise do *corpus*, constatou-se que era relevante inserir alguns novos indicadores e subcategorias. Com efeito, foi adicionada a subcategoria B.7 que corresponde às respostas emocionais positivas, uma vez que foram evidenciadas algumas consequências positivas decorrentes da participação nas missões; e, foram incluídos novos indicadores na categoria C – consequências físicas, e nas subcategorias B.1 – ansiedade; B.2 – depressão; B.4 – fadiga por compaixão; E.1 – estratégias de defesa individuais; F.2 – tipo de situação; G.2 – formação técnica; H.2 – apoio de técnicos/psicólogos; I.2 – caracterização da situação *in loco*; I.3 – ações/reações *in loco*; e, J.1 – procura por ajuda psicológica fora da instituição.

Dado o âmbito da nossa investigação identificou-se a necessidade de acrescentar uma nova categoria ao quadro analítico de base. Assim, a Categoria K apresenta os efeitos transformadores que as missões provocaram nos polícias entrevistados, em particular: reflexão sobre experiência pessoal, subcategoria K.1; dinâmica familiar, subcategoria K.2; e, âmbito profissional, subcategoria K.3.

Desta forma, concluiu-se a definição do quadro categorial e fixaram-se as respetivas regras de codificação, conforme Anexo 7.

Na sequência, procedeu-se à análise do *corpus* através da codificação sistemática das u.r., assegurando o rigor do processo mediante a aplicação dos critérios de fiabilidade – intra e intercodificador – e a validade previamente estabelecidos. Para garantir a ausência de ambiguidades na classificação, conforme os princípios metodológicos defendidos por Ghiglione e Matalon (2001), contou-se com a participação de um codificador externo especializado em análise de conteúdo, reforçando assim a consistência de categorização e a robustez dos resultados obtidos. Importa referir que o procedimento de categorização cumpriu os dois requisitos sugeridos por Bardin (2011) e Vala (1986): a exaustividade e, a exclusividade.

Após a fase de codificação, realizou-se a sistematização dos dados mediante a quantificação das ocorrências das u.r. em cada categoria e subcategoria. Este processo permitiu não apenas uma análise estatística descritiva simples das frequências, mas também – e sobretudo – uma interpretação qualitativa dos padrões identificados, fundamentando uma discussão dos resultados alinhada com os objetivos da investigação e respetiva contextualização teórica.

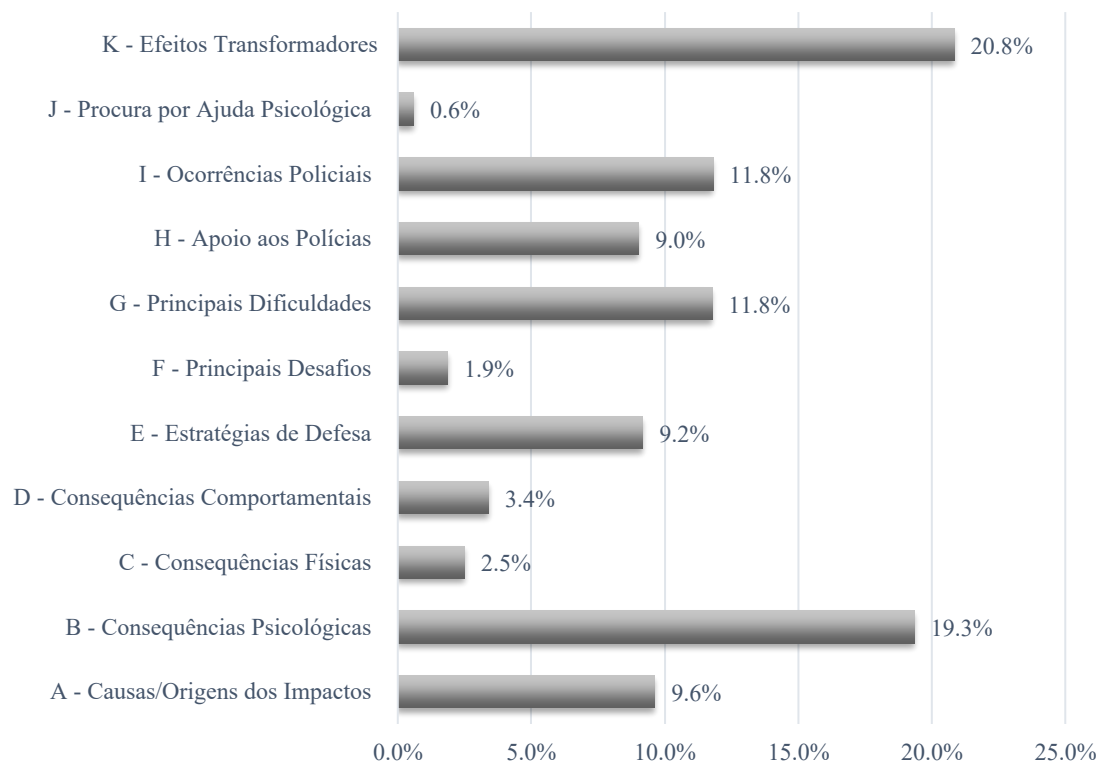
## CAPÍTULO III - APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

A discussão dos resultados inicia-se com uma apresentação global dos valores das categorias e subcategorias, seguida de uma análise mais minuciosa das categorias com maior prevalência e dos indicadores que apresentam maior frequência de u.r., oferecendo uma visão completa e aprofundada dos resultados e facilitando a sua interpretação e compreensão integral.

A partir da categorização das entrevistas transcritas, contabilizaram-se 2668 u.r., cuja distribuição pelas 11 categorias está representada na Figura 2.

**Figura 2**

*Distribuição das Frequências das u.r. por Categoria*



A figura revela que o discurso dos polícias se centrou em dois eixos fundamentais. Um primeiro que remete para os efeitos transformadores sentidos com a participação nas missões (Categoria K) e as consequências psicológicas que dizem sentir (Categoria B). Num segundo eixo, os entrevistados focam-se em relatar as principais dificuldades que enfrentaram (Categoria G), ilustrando com as ocorrências policiais vivenciadas (Categoria I). Tomados em conjunto, estes quatro temas dominaram as entrevistas, concentrando 63,7%

do total de u.r., mostrando o que os polícias sentiram como mais importante quanto às suas experiências em missões internacionais.

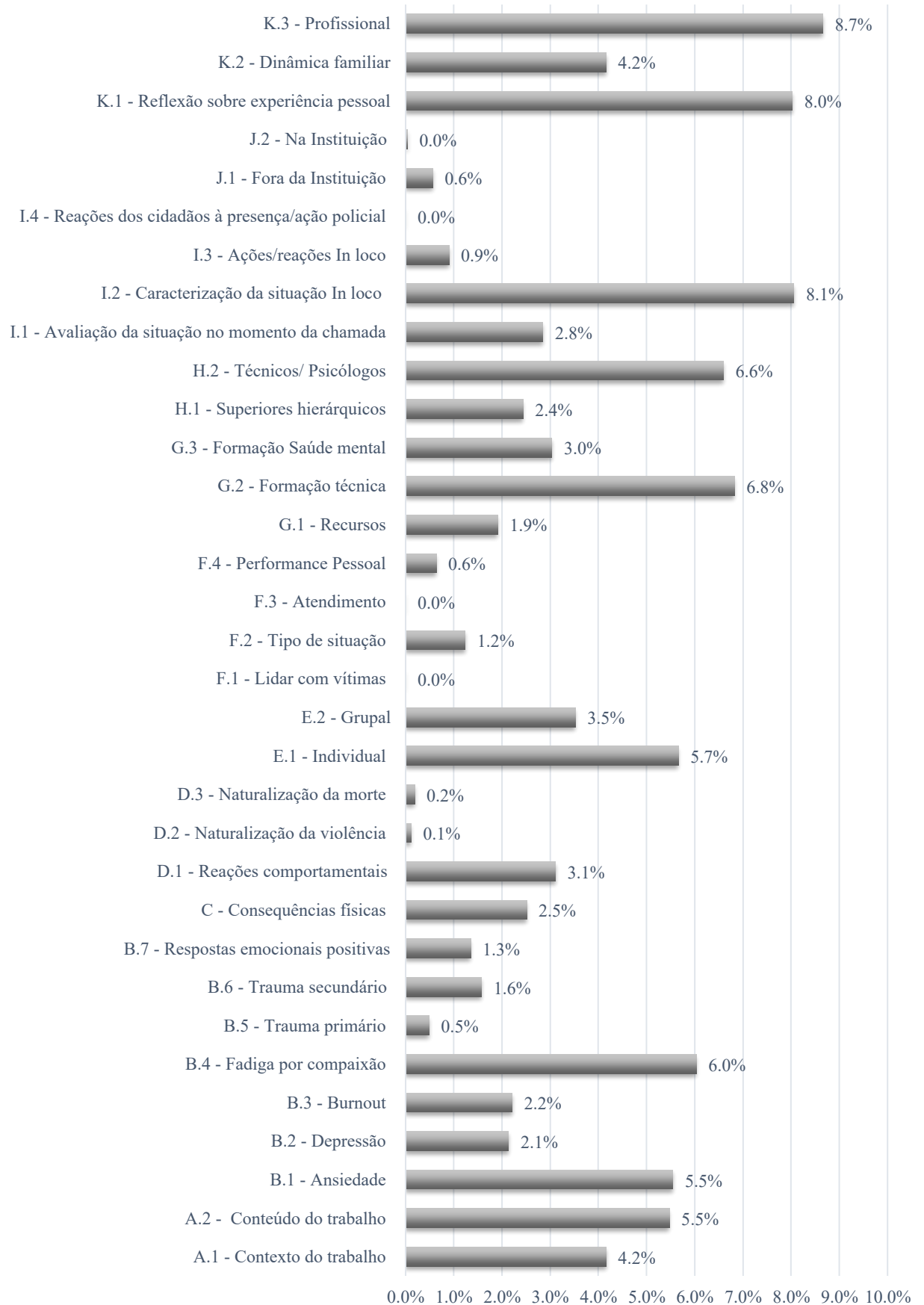
Apesar de menor expressão, outras questões também emergiram, como as causas/origens dos impactos (Categoria A) relacionadas com o conteúdo e contexto do trabalho; as estratégias de defesa (Categoria E) que utilizaram para melhor lidarem com as exigências da missão; e, o apoio que receberam, ou não (Categoria H), tanto durante como após a missão.

Com uma reduzida referência apresentam-se: as consequências quer físicas (Categoria C) quer comportamentais (Categoria D) sentidas no decorrer e após a missão; os principais desafios enfrentados durante a missão (Categoria F); e, a procura por ajuda psicológica (Categoria J) dentro ou fora da instituição. Salienta-se que, no seu conjunto, estas quatro categorias representam apenas 8,4% do total das u.r. registadas.

Complementando a análise das categorias principais, a Figura 3 detalha a distribuição percentual das u.r. em cada subcategoria, permitindo uma análise mais aprofundada dos conteúdos.

**Figura 3**

*Distribuição das u.r. por Subcategorias de Análise*



Os resultados refletem que os efeitos transformadores ao nível profissional (Subcategoria K.3) foram os mais referidos pelos entrevistados, nomeadamente no que toca a reintegração na instituição (cf. Anexo 8) após o retorno da missão. Os entrevistados descreveram a sua experiência de regresso à PSP, designadamente se foram ou não colocados no mesmo serviço e se foram ou não “bem recebidos” e (re)integrados. Verificámos que não foi unânime a continuidade no Comando de onde saíram para ir em missão, nem tão pouco no serviço. Se, por um lado, alguns se mantiveram no Comando que deixaram aquando da sua partida, por outro, alguns foram colocados em Comandos distintos, seja por convite para outras funções, seja pela necessidade dos serviços ou mesmo devido à sua promoção. Isto, para alguns, desencadeou algum sentimento de incerteza e frustração (e.g. E05 – “Para quem passou a vida toda no paralelo, de repente está sentada à frente de um computador e a tratar de e-mails...é diferente”).

Ainda sobre os efeitos transformadores ao nível profissional (Subcategoria K.3) incluímos, tanto a insatisfação com a instituição sentida pelos polícias, quanto as sugestões de estratégias de acompanhamento/reintegração que os entrevistados propuseram, assunto este que será retomado mais adiante.

No respeitante à insatisfação dos polícias com a instituição, esta recai sobre a forma como são recebidos à chegada da missão, bem como a falta de valorização das competências ganhas. A falta de sensibilidade por parte dos superiores hierárquicos para lidar com os recém-chegados também foi um assunto abordado, assim como a falta de reconhecimento, designadamente dos prémios individuais da ONU ganhos durante a missão que na PSP não têm qualquer valor, à semelhança do que Martins (2020) apurou no seu estudo. A falta de apoio na chegada à missão e durante a mesma também é realçada, nomeadamente quanto às questões de alojamento e de falta de treino de tiro. O fardamento também foi indiciado como um *handicap* sendo considerado desadequado para os ambientes de missão, seja pelo clima seja pelas condições do terreno.

Ainda sobre os efeitos transformadores, também a reflexão sobre a experiência pessoal (Subcategoria K.1) se mostrou relevante para os participantes. A sua perceção geral da missão foi o indicador mais referido em todo o estudo, o que sugere que os polícias, quando convidados a falar da sua experiência em missão, partilham abertamente as suas perceções e vivências que, apesar de terem episódios difíceis e desafiadores, maioritariamente se mostraram ser positivas (e.g. E13 – “Eu estava a adorar aquela experiência e estava a viver, acho que aproveitei ao máximo”). Foram relatados assuntos como: a vivência com uma grande diversidade de culturas, que lhes permitiu alargar a sua

bagagem cultural; a troca de experiências com polícias de outros países; a capacidade de adaptação aos vários desafios diários; e, a capacidade de comunicação também foi referida por alguns dos entrevistados. Apenas um dos missionários referiu que, embora tenha absorvido aprendizagens da sua experiência, não a considera globalmente positiva, devido aos impactos causados na família (e.g. E11 – "tendo em conta o impacto que teve nas crianças, e na mãe... e na mãe!!!!... eu diria que se calhar vai demorar a chegar ao ponto positivo. Acho que ficará num zero, ficará num equilíbrio"), matéria que retomaremos mais adiante. Foi também mencionada por alguns entrevistados, a importância do crescimento pessoal e o retorno financeiro que a missão trouxe.

Sobre a caracterização da situação *in loco* (Subcategoria I.2), que também está em destaque, os entrevistados, para além de descreverem o local de missão onde estiveram inseridos e algumas situações vivenciadas, evidenciaram a grande diferença no clima bem como questões como a exposição a atrocidades contra os direitos humanos e atividades criminosas evidentes; trabalhar e viver sem as comodidades básicas, e, ainda terem de lidar com questões interculturais complexas (e.g. E01 – "Há países que violar uma mulher é quase banal, é quase...O desrespeito pelas mulheres é tão grande. Quer dizer, o que é que um polícia que no país dele não respeita as mulheres, o que é que vai ensinar num outro país que está em crise, não é? Quando exatamente também nesse país, muitas vezes passa pela falta de respeito as mulheres, das crianças etc."; E08 – "Eu tinha que gerir a viagem de avião ou de helicóptero, era consoante, se chovesse não havia. Cheguei a ficar lá à espera por causa da chuva 15 dias para vir para Portugal com viagem marcada, tive que adiar a viagem"; E11 – "é uma guerra que mata todos os dias, porque está num território onde há mortes todos os dias"). Todos esses fatores foram mencionados nos estudos de Barabé (1999) e de Foreman e Eranen (1999) como potenciais fatores causadores de *stress*, o que pode ter contribuído para a representação significativa na nossa investigação, dos sentimentos de fadiga por compaixão (Subcategoria B.4) e de ansiedade (Subcategoria B.1).

Curiosamente, a discriminação por parte de missionários de outras religiões e culturas também foi destacada. Nesse sentido, reconheceu-se a necessidade de adicionar um novo indicador – "Discriminação/religião/sexo", inserido na caracterização da situação *in loco* (Subcategoria I.2) para incluir as várias u.r. sobre essa temática (e.g. E02 – "porque povos muçulmanos, por exemplo, em reuniões... Se eu tivesse uma ideia contrária, eles eram capazes de começar a falar em árabe numa reunião profissional, e eu aí tinha que me impor, porque se eu não me impusesse, eles iam continuar nesse registo, tipo «és mulher não tens que... não tens que opinar»").

Embora as ações/reações *in loco* (Subcategoria I.3) tenham uma baixa prevalência de u.r., importa aludir que se considerou inevitável, aqui também, adicionar um indicador sobre “Discriminação/racismo” pelo facto de terem sido mencionadas várias situações em que os polícias sentiram na pele o racismo por parte da população local, o que afetou, de alguma forma, a sua vivência no decorrer da missão (e.g. E12 – “por exemplo, a comprar pão, olhavam para mim e toda a gente passava à minha frente na fila do pão, por exemplo, e olham para mim, e cobram-me o pão mais caro que os outros, e por aí fora”). Deste modo, verifica-se que os polícias sentiram necessidade de destacar esta temática vivida no terreno de missão e que, consciente ou inconscientemente, deixou cicatrizes. Para alguns, sentir diretamente esta discriminação, ou pelo menos vê-la de perto, permitiu-lhes ganhar uma maior sensibilidade para as questões da discriminação e do racismo.

No que se refere às principais dificuldades, os participantes tocam com alguma relevância as questões da formação, dando maior ênfase à formação técnica (Subcategoria G.2). Ressalva-se que foi necessário recuperar de estudos anteriores, alguns indicadores considerados importantes, a título de exemplo: a formação institucional (Silva, 2021); a formação de ambiente de trabalho (Silva, 2021); e, o autodidatismo (Vilela, 2021).

Dos 18 entrevistados, 16 afirmaram ter feito o CFCMI ministrado pela PSP, mas 10 dos participantes relatam lacunas nessa formação, como sejam o défice de variedade na formação e o tempo que dista do curso até à ida propriamente dita para a missão. São muitos os relatos de que a formação é muito generalista e pouco direcionada para a missão/país específico para o qual são nomeados, o que provoca um sentimento de não-preparação para os cenários que se encontram no terreno da missão. Alguns dos entrevistados descrevem que quando chegam ao local de missão é-lhes dada, pela ONU, uma formação específica, a *induction*, sendo muito valorizada pois acaba por minimizar as lacunas sentidas no CFCMI.

Todos os missionários que experienciaram a formação de ambiente de trabalho, fornecida pela troca de experiências de colegas que participaram nas missões anteriormente, afirmam que foi bastante benéfica e que lhes permitiu preparem-se mentalmente e antecipar alguns cenários no terreno de missão. Já os polícias que não tiveram essa parte da formação técnica consideraram que ela seria de extrema importância (e.g. E13 – “mas mais importante é realmente a partilha da experiência de cada um, como é que fez para arranjar comida, como é que fez para se desenrascar nesta situação ou na outra, qual foi o perigo que passou, que sentiu mais receio, não é? Na cidade, ou dentro do *compound*, quais foram as maiores dificuldades do dia-a-dia”). Importa aludir que também foram sentidas lacunas na formação em saúde mental (Subcategoria G.3), sendo referido que as horas no curso com as psicólogas

da PSP não são suficientes e que deveria existir um contacto individual antes da partida para a missão para proporcionar uma abordagem das questões pessoais de cada um, nomeadamente como podem preparar as suas famílias para o tempo de distanciamento.

A par da formação técnica, também o apoio dado aos polícias ou a falta deste, por parte de técnicos/psicólogos (Subcategoria H.2), tanto durante como após a missão, é relatado. Os dois aspetos mais evidenciados foram a falta de acompanhamento especializado e a falta de avaliação psicológica. Alguns entrevistados afirmaram que fizeram exames médicos e uma avaliação psicológica passadas algumas semanas ou meses do seu regresso a Portugal, criticando, por um lado, o pouco tempo que dista do seu regresso até às ditas consultas, por outro lado, o longo tempo de espera por essas mesmas consultas. Esta dualidade de experiências pode mostrar a dificuldade de desenhar programas que consigam dirigir-se a todos, dada a variabilidade de experiências e necessidades. Daqui resulta, mais uma vez, a importância de disponibilizar uma abordagem clínica, individualizada, em que a pessoa sinta que, realmente, tem a sua experiência particular valorizada a todos os níveis. Também existiram casos que nem sequer foram chamados para ir à psicologia ou ao médico. Mas todos referem a importância deste acompanhamento tanto durante como no regresso da missão (e.g. E07 – "se hoje em dia, claramente ultrapassado que foi o período de pós regresso da missão, eu sou o primeiro a dizer que é determinante para qualquer pessoa que venha de uma missão ter acompanhamento psicológico"). Embora menos presente no discurso dos entrevistados, mas dado o objetivo do presente estudo, importa mencionar, por um lado, que a falta de acompanhamento psicológico por parte da PSP levou poucos polícias a procurar ajuda fora da instituição (Subcategoria J.1), seja para eles próprios, seja para os filhos que, de alguma forma, lidaram menos bem com a partida do pai ou da mãe para a missão, o que sugere a necessidade de um real acompanhamento dos missionários e da família durante e após a missão. Por outro lado, é interessante e preocupante verificar que, sendo as consequências psicológicas a segunda categoria mais expressa, a procura por ajuda psicológica (Categoria J), seja dentro da instituição (nunca referido no discurso dos participantes) seja fora da instituição, é o assunto que assume (pelo menos, aparentemente) menor importância na nossa pesquisa.

Podemos afirmar que tanto as lacunas na formação técnica como a falta de apoio por técnicos/psicólogos, assim como os fatores atrás mencionados sobre a caracterização da situação *in loco* (Subcategoria I.2), levaram às consequências psicológicas sentidas.

A fadiga por compaixão (Subcategoria B.4) e a ansiedade (Subcategoria B.1) foram as consequências mais citadas no discurso dos profissionais. Quanto às referências relativas

à fadiga por compaixão, o indicador que mais se destacou foi o choque emocional, muitas vezes relatado na sequência de descrições de situações vivenciadas *in loco* (Subcategoria I.2, a segunda subcategoria mais expressa). Não é um resultado que traga surpresas, uma vez que o território para o qual se deslocaram é completamente diferente daquele a que os polícias estão habituados e, segundo alguns relatos, mesmo que se preparem previamente para os possíveis cenários que possam encontrar, nunca é o suficiente (e.g. E18 – "Tudo o que vemos lá não estamos habituados a ver, ou vemos apenas na televisão: pessoas com fome, crianças em campos de refugiados completamente desnutridas, sem água potável, quase sem comida, sem casas, imenso lixo que nós vemos. Tudo isto tem impacto, principalmente emocional"). Também a falta de valores e a pobreza dos territórios chocou os entrevistados (e.g. E09 – "É uma das coisas que eu também... ligado a crianças, o ver uma criança pequenina a dormir ao pé de um pneu debaixo de um camião, fazia-me confusão"; E16 – "A facilidade com que se matam, com que se violam mulheres, meninas, mulheres, foi o que mais me chocou").

Ainda relativamente à fadiga por compaixão, sentiu-se a necessidade de adicionar o indicador para o isolamento sentido, principalmente por quem foi em missão sem ser integrado num contingente. Os participantes apontam que a questão de se fazer a missão integrado num contingente ou ser destacado de forma isolada faz a diferença na forma como se passa o tempo durante a missão e como os afeta psicologicamente, devendo esse aspeto ser tido em conta aquando da preparação pré-missão. Vale a pena ainda referir que na fadiga por compaixão, o sentimento de luto/pesar foi mencionado diversas vezes (e.g. E10 – "É esse foi um dos episódios que mais me marcou, porque, não sendo comigo, eu senti o sofrimento do colega, neste caso, não poder vir ao funeral do pai para fazer o enterro"), assim como o desespero, seja durante a missão por questões de doença contraída no país (e.g. E05 – "Eu queria... O que eu mais queria era regressar, viva!") ou pelo sofrimento causado nos filhos (e.g. E11 – "Que eu muitas vezes ponderei em desistir exatamente só por isto. Não pelas condições do terreno. Não pelo trabalho que estava a fazer. Que adorei. Mas exatamente porque percebi que os meus filhos estavam a sofrer"), seja após a missão pela difícil readaptação à realidade de Portugal e da PSP. Realce também para o sentimento de culpa, vivenciado principalmente por quem deixou a família em Portugal, e em especial os filhos (e.g. E11 – "Massacrrou-me porque eu senti que estava a falhar. Portanto, enquanto pai não previ este impacto"; E14 – "Só quando regresssei é que soube o sofrimento que a minha filha estava a ter. E isso traz-me algum sentimento de culpa por eu não ter percebido, porque

não estava cá"). Quem experienciou este sentimento de culpa também revelou elevado desgaste emocional, sendo este um dos sinais de *burnout* (Maslach et al., 1996).

No caso do *burnout* (Subcategoria B.3), o aspeto com maior relevância é precisamente o desgaste emocional. Foram relatadas circunstâncias durante a missão, não só devido às alterações de planos por causa das restrições pelo mundo fora nos anos em que se vivia com a incerteza da Covid-19 (e.g. E17 – "eu que tencionava vir em abril, para a altura da Páscoa, só consegui vir em setembro. E foi só quando eu consegui vir em setembro. Portanto, e é algo que para mim foi completamente novo. E foi um bocado desgastante, devo dizer"), como também pelo grande desafio que sentiram devido ao afastamento familiar (e.g. E11 – "Posso dizer que, em determinados momentos, estive à beira de!!! Daquela sensação de limite, de «daqui já não passo mais»"). Foram, igualmente, mencionadas situações que levaram ao desgaste emocional aquando do regresso da missão, seja pelas mudanças no ambiente familiar e profissional, pelas expectativas do regresso ou mesmo pela inadequada reintegração na instituição (e.g. E14 – "É o que a instituição simboliza. É aquele edifício, é o edifício para onde eu (lágrimas... silêncio) me desloquei durante 30 e tal anos. E que acabou por acabar comigo, pronto. Rebentar comigo"), corroborando o exposto no estudo de Barabé (1999).

Quanto aos sinais de ansiedade (Subcategoria B.1), é relevante referir que a sensação de inquietação/preocupação foi dos indicadores mais comentados no discurso dos polícias. Esta sensação de inquietação e preocupação derivou principalmente de fatores como: a preocupação em contrair as doenças características do local de missão (malária, dengue, etc.), não só pelos sintomas que podem causar, mas também pela falta de condições de acompanhamento e tratamento médico nos locais inóspitos onde estavam instalados; a preocupação em saber se a família estava bem, devido à distância que não permitiria socorrer ou estar por perto caso fosse necessário; a situação da Covid-19, pela falta de informação disponível e pela alteração de planos e condições que provocou; e, a sensação de dúvida quanto à ida para a missão, questionando-se, por exemplo, se valia a pena, se o custo-benefício compensa, causando assim alguma inquietação antes da chegada ao local de missão (e.g. E09 – "Quando eu saí daqui, parámos em Casablanca, Marrocos, quando íamos para (...), e quando eu paro no aeroporto, há uma escala de, acho que são duas horas ou três, de uma escala, e eu ponho-me a vaguear, a andar de um lado para o outro no aeroporto e pergunto-me a mim mesmo, «O que é que eu estou aqui a fazer?»").

Explorando ainda as consequências psicológicas (Categoria B), por ser a segunda categoria mais representativa na nossa investigação, é pertinente mencionar outras

consequências sentidas, nomeadamente sinais de depressão (Subcategoria B.2). A frustração foi o indicador mais confidenciado, revelando-se principalmente pela sensação de querer fazer mais ou querer mudar alguma coisa para melhor e não conseguirem pela resistência apresentada pelos superiores hierárquicos da ONU, por exemplo. No contexto do trauma secundário (Subcategoria B.6), os discursos dos polícias revelam menções explícitas aos impactos negativos na vida familiar, com maior ênfase para os comportamentos dos filhos (e.g. E11 – "E reagir de forma que já não é para 10 anos, mas eu percebo. Porque está a descarregar... está a descarregar um ano de pressão. Ela não queria que a mãe nunca... A mãe nem podia despejar o lixo. Porque ela não... Porque lá está... Porque faltava o membro que lhe dava a segurança"; E14 – "descobri tardiamente, que ela [filha] tinha tido, inclusive, comportamentos autolesivos"); mas também há relatos sobre as alterações de rotinas familiares e a difícil adaptação às mesmas. Já as referências ao trauma primário aparecem de forma mais discreta no discurso dos missionários, havendo menções aos *flashbacks* (e.g. E14 – "[ouvir o som de aviões] É como se eu estivesse outra vez lá e estivesse a ouvir os helicópteros das Nações Unidas") e à hipervigilância.

Analisando ainda as sequelas psicológicas, chamamos a atenção para a necessidade que houve de criar uma subcategoria para encaixar as respostas emocionais positivas (Subcategoria B.7) que também foram realçadas. Embora os entrevistados se tenham focado nos aspetos menos positivos da sua experiência no que respeita aos impactos sentidos, por, obviamente, lhes terem deixado cicatrizes, também há marcas positivas que ficaram e foram manifestadas por alguns. Felicidade, valorização das pequenas coisas (e.g. E11 – "Eu posso dizer, por exemplo, que durante muito tempo eu tinha... eu dava importância e saboreava a comida... um café. Durante muito tempo"), alívio e entusiasmo, foram aspetos que marcaram as suas experiências. Ora se sentem felizes pela oportunidade que tiveram, ora se sentem honrados e orgulhosos pelo que conseguiram desenvolver no terreno de missão, sentindo que, de alguma forma, contribuíram para um mundo melhor.

Com vista a fazer face a todas as consequências sentidas, durante a missão os polícias recorreram sobretudo a estratégias de defesa individuais (Subcategoria E.1), assumindo notória supremacia o apoio familiar, tal como se verificou no estudo de Drodge e Roy-Cyr (2003). Para os missionários o apoio familiar foi essencial para passarem melhor o tempo longe de casa, realçando o papel das tecnologias no combate às saudades. Também os mecanismos de autoproteção foram citados, o que nos levou a criar esse mesmo indicador. Esta necessidade de se protegerem a si próprios deveu-se não só às situações em que a missão ocorreu em tempos de pandemia causada pela Covid-19, mas também devido às condições

ambientais e de salubridade do território de missão. Foi também indicado o cumprimento das normas de segurança impostas pela ONU, como fator de proteção individual que cada um deveria assumir. O exercício físico foi, similarmente, uma estratégia de defesa referida, não apenas para manter o bem-estar e saúde física mas principalmente para a conservação da saúde mental. É notória a importância dada a esta ferramenta para ajudar a combater alguns fatores de *stress* e ajudar a passar o tempo livre que têm no decorrer da missão, pois muitos encontravam-se restringidos à área de missão delimitada pela ONU.

Quanto a estratégias de defesa grupal, os convívios de grupo mostraram-se eficazes pois permitiram amenizar os efeitos da distância familiar enquanto proporcionavam experiências culturais. Foi inclusivamente destacada a importância de manterem uma vida social constante para prevenir o possível isolamento do grupo. Este facto é evidenciado pela qualidade da relação entre os polícias durante a missão, que foi amplamente descrita pelos entrevistados como boa ou muito boa, e que resultou no indicador mais narrado sobre o contexto do trabalho (Subcategoria A.1). Importa salientar que estas estratégias foram amplamente mencionadas pelos polícias destacados em contingente e não tanto pelos que foram sozinhos, o que revela, por um lado, a forma como é vivida a missão quando um polícia não é o único português no território, por outro, a importância que a vida social tem neste tipo de operações. O apoio nos supervisores hierárquicos também foi indicado como uma estratégia de *coping* utilizada por alguns missionários. Nas situações em que estes foram em contingente, sentiram-se apoiados pelo comandante de contingente quando solicitaram esse apoio. No caso dos comandantes de contingente, quando solicitaram apoio à Direção Nacional para questões mais urgentes e complexas sentidas durante a missão, revelaram que esse apoio foi dado na medida do possível (e.g. E03 – "Senti sempre apoio... sempre que fosse necessário, porque não havia outra, como dizer... Devido à distância, evidentemente que não se espera outro tipo de apoio, porque não há essa possibilidade, não é?").

Relativamente ao momento pós-missão verificou-se que existiram algumas reações comportamentais (Subcategoria D.1), como problemas de adaptação a novas situações e alienação. O sentimento de estranheza ao ambiente, seja familiar ou profissional, e as dificuldades de adaptação à realidade de Portugal, após meses de ausência levou os entrevistados a sentirem alguma apatia e desconexão social (e.g. E02 – "Eu lembro-me de estar com amigos e pensar... estar a ouvir as conversas, não estar... não conseguir participar nas conversas e só pensar «Ai, vocês são tão fúteis»").

Outro aspeto muito interessante a retirar da nossa análise são as sugestões sobre várias matérias, que os entrevistados foram desenvolvendo no seu discurso.

Começamos pelas sugestões referentes à formação técnica pré-missão. Se por um lado foi sugerido um curso focado na missão específica para a qual vão ser destacados, abordando matérias o mais atualizadas possível sobre o país, o território de missão e a realidade securitária e de salubridade do local, assim como a documentação e os procedimentos a executar aquando da chegada ao local de missão (e.g. E18 – "porque cada missão tem o seu mandato, cada missão tem os seus procedimentos, e se nós tivermos acesso a essa informação será mais fácil poder preparar os nossos elementos para o tipo de missão que eles vão"), por outro foi sugerido que o curso seja mais prático e que, por exemplo, o tiro seja o mais semelhante possível àquele que acontece no país da missão. Ainda sobre este tema, foi apontada a ideia de se fazer uma espécie de estágio preparatório, passando um tempo, por exemplo, uma semana, com quem vai no mesmo contingente para que se possam começar a conhecer e até perceber se alguém já tem ou não experiência de missão, o que poderá levar a uma preparação autónoma diferente.

Quanto à formação em saúde mental, foi evidenciado por alguns entrevistados que houve um breve contacto com o gabinete de psicologia durante o curso, mas no sentido de apresentar teoria sobre *stress*, *burnout*, estratégias de *coping* e autocuidado na proteção da saúde mental, não considerando isso uma efetiva preparação psicológica para os desafios da missão. As sugestões elencadas incluíram uma consulta individual pré-missão em jeito de avaliação da condição psicológica naquele momento (e.g. E10 – "para além das seis horas que dão no curso, devia ser dado... fazer uma entrevista a cada pessoa para tentar perceber qual é o estado psicológico do polícia que vai para fora"), e esclarecimento de dúvidas que possam ser de carácter mais pessoal (e.g. E02 – "Mas acho que também devia ser feito um contacto individual, porque nós ali estamos com toda a gente. Lembro-me que houve pessoas que perguntaram por causa dos filhos menores, como é que haviam de abordar a situação..."). Foi também sugerida a envolvência das famílias nesse contacto pessoal, com o objetivo de se sentirem de alguma forma apoiadas e preparadas com estratégias a adotar no período em que o polícia está fora, bem como no seu regresso.

Não ficaram de fora as recomendações dos entrevistados sobre o apoio que deve ser dado aos polícias por técnicos/psicólogos (Subcategoria H.2), tais como: um acompanhamento efetivo durante a missão por parte do gabinete de psicologia, através por exemplo de videochamadas, criando uma rede de suporte e confiança dentro da instituição; a obrigatoriedade da avaliação após a missão e no regresso às rotinas, não ficando apenas pela primeira consulta, mas sim com um acompanhamento mais regular (e.g. E02 – "Acho que podiam-nos contactar passado, por exemplo, 6 meses, porque aí já estamos na rotina

familiar e na rotina profissional"; E11 – "Primeiro logo quando chega que aquilo está mais fresco, o que é o que afetou mais, e depois, a partir daqui fazer o trabalho ao longo do ano"), e consultas com psicólogos que conheçam os mandatos das missões em que os polícias avaliados participaram (e.g. E15 – "A psicóloga ou o psicólogo que vá fazer a entrevista ou o acompanhamento tem que ter conhecimento do mandato, do que é que foi... ou de quais eram as condições de trabalho, ou pelo menos qual foi o país. Para fazer também as perguntas certas").

Retomando aquele que foi o assunto mais expresso no nosso estudo, os efeitos transformadores ao nível profissional (Subcategoria K.3), convém esmiuçar agora as sugestões de estratégias de acompanhamento/reintegração que os polícias transmitiram durante a entrevista. Para além das propostas apresentadas anteriormente, os polícias destacaram ainda a importância de um aproveitamento das competências adquiridas na missão (quando seja possível), integrando-as de forma prática nas suas funções na PSP, evitando um regresso a tarefas desmotivantes que não valorizem essa experiência. Paralelamente, defenderam um maior reconhecimento formal por parte da PSP, através da valorização dos prémios da ONU que os polícias ganham durante as missões e que para a PSP, presentemente, não têm qualquer valor honorífico, seja para efeitos de promoção na carreira ou equiparação às distinções existentes na PSP. Para facilitar a transição, propuseram um período de "encaixe" (transição) e adaptação gradual ao trabalho em território nacional, assim como maior compreensão e paciência por parte dos superiores hierárquicos e colegas de serviço. A questão do fardamento também foi levantada, com a sugestão de introdução de uma farda específica para as missões internacionais, uma vez que, por exemplo, o polo azul-claro não se coaduna com as condições do terreno de missão, especialmente em países africanos, devido à constante poeira no ar (que leva a uma rápida e notória sujidade) e à temperatura que se faz sentir. Além disso, sugeriu-se um sistema de rendição no local de missão, no qual durante as primeiras semanas os polícias recém-chegados possam ser acompanhados por colegas que estão de saída, garantindo algum suporte prático e emocional na fase inicial.

## CAPÍTULO IV - CONCLUSÃO

As missões OAP, bem como outras formas de cooperação internacional, cumprem um papel essencial na materialização e afirmação da política externa portuguesa. Ao envolver as FS nestas missões, Portugal não só expressa o seu compromisso com a estabilidade global como também projeta a sua imagem no cenário internacional (SGMAI, 2017). Nessa conjuntura, a PSP destaca-se quando participa em missões da ONU, contribuindo com recursos humanos valiosos que fortalecem tanto a reputação da instituição como a do Estado português.

Com uma ampla experiência acumulada em várias operações, esse histórico deveria ser sistematizado num repositório de conhecimento, promovendo uma aprendizagem contínua e voltada para o futuro. Para tal, é fundamental criar e consolidar mecanismos que permitam tirar esse proveito em benefício da própria PSP, dos seus profissionais e, em última instância, de Portugal (Martins, 2020). Mas é igualmente importante que os polícias que regressam das missões se sintam reintegrados adequadamente e que estejam em boas condições de saúde física e psicológica para continuar o trabalho na instituição motivados e predispostos a readaptarem-se às suas novas rotinas e funções.

Este estudo partiu da necessidade de conhecer os impactos na saúde física e psicológica que a participação nas missões internacionais no âmbito da ONU provoca nos missionários. A atividade policial diária, pelos inúmeros fatores que lhe são inerentes, já é propícia a causar variadas consequências físicas, psicológicas e comportamentais nos polícias (Hesket & Tehrani, 2018; Violanti et al., 2016; Young et al., 2001), então quando estes experimentam longas temporadas longe da família e em ambientes muitas vezes violentos, como são os das missões OAP, essas consequências podem tornar-se mais evidentes.

O tipo de pesquisa qualitativa revelou-se indispensável para esta investigação pois possibilitou o acesso aos participantes de forma individual e mais profunda. Este contacto pessoal com os entrevistados permitiu colher as experiências detalhadamente a partir do seu ponto de vista, garantindo-lhes o tempo e o espaço necessários para descreverem as vivências no terreno e os efeitos físicos e emocionais que daí derivaram.

Tendo em conta todo o trabalho realizado, foi possível perceber que a experiência dos polícias em missões internacionais da ONU gerou impactos significativos. Deste modo, ficou claro que as vivências dos polícias em missão representam experiências enriquecedoras, com efeitos expressivos tanto na dimensão pessoal como profissional.

Contudo, como apresentado e em linha com o quadro teórico apresentado, estas experiências trouxeram também consequências adversas para os profissionais, exigindo da instituição medidas preventivas adequadas e uma abordagem mais estruturada na preparação, acompanhamento e valorização dos recursos humanos. Estudar estes impactos nos missionários prende-se com a implicação que estes podem ter na sua vida pessoal e profissional, revelando uma complexa interação entre transformações positivas e desafios psicológicos e organizacionais, tanto no decorrer da missão, mas, principalmente, no seu regresso ao ambiente familiar e profissional, uma vez que a pessoa que regressa de uma missão não é a mesma que se despediu no momento da partida (e.g. E07 – "Temos que nos encontrar, primeiro as pessoas que vão e que regressam têm que se encontrar e têm que se voltar a encaixar no puzzle de onde saíram").

Neste sentido, destacamos a importância do acompanhamento destes polícias por parte da instituição na sua reintegração, seja ao nível psicológico, através do gabinete de psicologia da PSP, seja ao nível operacional, através dos superiores hierárquicos.

Os resultados do nosso estudo destacam os efeitos transformadores e as consequências psicológicas como as duas temáticas mais narradas pelos missionários o que indica que os mesmos se sentiram confortáveis e confiantes para expor as suas vivências.

Quanto aos efeitos transformadores verificámos que a perceção geral da experiência foi marcada por um crescimento pessoal e profissional, com ênfase para o desenvolvimento de competências interculturais, adaptabilidade e resiliência, ao qual se soma o retorno financeiro obtido. Ao nível profissional, denotámos que a insatisfação com a organização foi marcante, especialmente quanto à desvalorização de competências adquiridas, falta de reconhecimento dos prémios da ONU obtidos durante a missão e reintegração inadequada, por exemplo pelas mudanças de Comando/Divisão sem aviso prévio, o que vai ao encontro dos resultados obtidos no estudo de Martins (2020). Nesta senda, somos de opinião que a instituição deve criar mecanismos formais de reconhecimento das competências e distinções obtidas em missões, integrando-as na carreira profissional e nas funções desempenhadas na PSP, por forma a motivar os polícias quando regressam das missões, o que poderia ajudar a minimizar alguns dos efeitos negativos sentidos no momento da reintegração no ambiente profissional. A criação de um período de readaptação gradual ao trabalho operacional, com possibilidade de horários flexíveis ou redução temporária de carga horária, evitando uma reintegração abrupta, seria também uma possível solução por forma a permitir uma adaptação tanto ao local de trabalho como às funções e procedimentos técnicos que, de um ano para o outro, são alvo de alterações que os missionários muitas vezes não conhecem.

Sobre os impactos psicológicos sentidos durante e após a missão, o estudo revela que os entrevistados têm uma clara percepção desses efeitos, manifestando fundamentalmente a fadiga por compaixão e a ansiedade que emergiram como os efeitos mais frequentes, associados ao distanciamento familiar e à exposição a contextos extremos, como sejam a pobreza, a discriminação e a violação dos direitos humanos; e, alguns indicadores associados ao *burnout*, indicando a necessidade de abordar essas questões de forma constante em qualquer uma das fases da missão (antes, durante e após), levando-nos a afirmar que um acompanhamento contínuo, presencial no pré-missão e no pós-missão, e *online* durante a missão, por psicólogos com conhecimentos específicos em trauma associado a missões internacionais, é mandatório. Também o sentimento de culpa foi exposto, especialmente em relação aos filhos, o que revela que as missões podem ser mais difíceis de ultrapassar para quem deixa filhos em Portugal, especialmente quando ainda são crianças ou adolescentes. (e.g. E11 – "Eu acho que eu desfrutaria dela mais, se fosse há... 12 anos atrás [altura em que não teria filhos]. Desfrutaria e estaria em pleno, e se calhar sem tanto sofrimento"). Neste sentido, entendemos ser de todo diferenciador o envolvimento das famílias dos missionários na preparação pré-missão, oferecendo-lhes apoio psicológico, preparando-as para os desafios do afastamento e facilitando a reintegração no pós-missão. Aliás, essa sugestão foi proposta por vários entrevistados, a fim de se sentirem mais tranquilos ao longo do período de missão bem como depois no regresso ao ambiente e às rotinas familiares.

Para o combate a estes efeitos, verificámos que os polícias recorreram principalmente a estratégias de defesa individuais como o exercício físico e o apoio familiar, facilitado com o avanço nas tecnologias de comunicação, mas também a estratégias grupais, como os convívios que ocorrem no local da missão. Na sua generalidade, os polícias estão conscientes que as estratégias de *coping* são fundamentais para ajudar a ultrapassar os desafios que as missões lhes colocam diariamente, embora sintam que durante a missão o apoio da PSP, seja através do incentivo, valorização e preocupação por parte da instituição, seja por parte do gabinete de psicologia, é algo que falta e que faria a diferença, ajudando a minimizar o sentimento de abandono e esquecimento durante o tempo que estão afastados do país e da PSP (e.g. E06 – "Às vezes não é preciso ser um apoio material, às vezes basta dar um...«Nós estamos aqui, estamos atentos»").

Apesar do predomínio de relatos sobre impactos psicológicos, a procura por ajuda profissional especializada é muito reduzida, o que sugere que na PSP ainda existe uma cultura institucional que pode desencorajar a procura de apoio ou, simplesmente, não a disponibiliza de forma eficaz. A título de exemplo, foi-nos relatado que após dois meses do

regresso de uma missão, um polícia tentou o suicídio sem que alguém previsse tal desfecho. Foi apontada: a falta de acompanhamento psicológico no regresso da missão; a falta de iniciativa, por parte dos polícias, de procurar por ajuda psicológica; e, a desadequada reintegração na instituição, como fatores potenciadores para a tentativa de suicídio.

*“mas sei que muitos colegas não têm essa capacidade de reconhecer que precisam. E, por exemplo, no nosso caso, do nosso contingente tivemos uma tentativa de suicídio, de um colega que estava conosco. Éramos 5 e 1 deles tentou suicídio passado 2 meses. E... aaah... sinto que ele chegou aqui também não foi acolhido como devia ser acolhido, porque ele estava num serviço operacional há muitos anos. Aaaah... sempre foi um homem operacional, e chegou aqui, foi colocado num bar”*

(E02)

A insatisfação generalizada com a reintegração na PSP; a desvalorização das competências adquiridas; e, a ausência de acompanhamento psicológico efetivo são falhas que apontamos como graves sinalizadas pelos participantes. Embora os missionários sejam, na sua generalidade, submetidos a um exame médico completo após o regresso da missão, não são sistematicamente avaliados ou acompanhados quanto a potenciais dificuldades de adaptação familiar, profissional ou pessoal, sendo esta uma das carências mais relatadas. Neste sentido, entendemos que a PSP aparenta não estar a aproveitar plenamente o potencial dos seus recursos humanos, nem a proteger adequadamente a sua saúde psicológica. Assim, parece-nos de extrema importância a implementação de programas obrigatórios de avaliação e acompanhamento psicológico antes, durante e após as missões, com psicólogos especializados em trauma associado a estes contextos internacionais.

Dado que é inegável que muitos dos polícias adquirem nestas missões experiência e competências que de outra forma não seria possível obter, é importante a PSP adotar mecanismos de retenção de talentos e de readequação da colocação dos mesmos em funções que possam aproveitar o perfil destes profissionais desenvolvido em contexto internacional. Não acontece com todos, mas muitos destes polícias desempenham funções nestas operações em cargos e funções acima da sua categoria hierárquica e outros estão sujeitos a riscos de segurança e de saúde/salubridade que são impactantes do ponto de vista psicológico.

No que concerne à formação ministrada pela PSP para a preparação para as missões, não foi consensual a opinião dos entrevistados. Se para alguns o CFCMI foi suficiente, para outros, esse curso revelou algumas lacunas. Verificámos que nem todos os participantes tiveram a oportunidade de ouvir as experiências de polícias que já tinham passado pelo terreno da missão. Quem ouviu esse tipo de contributos sentiu-se mais bem preparado para enfrentar o choque inicial à chegada ao território. Os que não tiveram essa troca de vivências referiram que esse aspeto é muito relevante para a sua preparação. De forma geral, constatámos que as lacunas na formação técnica e psicológica pré-missão, especialmente a falta de preparação específica para os contextos de missão, deixaram os polícias vulneráveis a situações de *stress* e trauma. Assim, foi sugerido que a formação fosse direcionada e o mais atualizada possível a cada missão específica e que esses contributos dos polícias com experiência anterior sejam sempre proporcionados em contexto de curso. Consideramos, também, que a formação em saúde mental deve ser aprofundada e individualizada, por forma a existir uma avaliação prévia de cada polícia antes da partida para a missão, envolvendo a família, visto que este é o pilar essencial de apoio ao missionário quando está no terreno de missão. É nosso entender que tão importante é o apoio psicológico e institucional ao polícia como o suporte à família que fica em Portugal, com especial destaque para as crianças e adolescentes que, como consequência, podem vir a alterar os seus comportamentos, sentindo-se preocupados e/ou sobrecarregados com a ausência do pai ou da mãe, inseguros, ansiosos, ou mesmo depressivos, como constatámos (e.g. E14 – "uma das coisas que ela [filha] se recriminava é «como é que o meu pai não percebeu isto, isto, isto? Como é que o meu pai não percebeu que eu tenho o braço arranhado e disse-lhe que foi o cão e o cão nunca poderia ter feito isto? Como é que o meu pai... eu podia atirar-me agora do carro para fora que ele não reparava?» Ela escrevia coisas deste género") e que vai ao encontro do estudo de Lobnikar et al. (2011). Importa salientar que deve ter-se em conta, aquando da preparação pré-missão, se o polícia vai integrado em contingente ou se vai de forma isolada para o território de missão. Tal como constatámos, esse fator faz a diferença quando falamos do desempenho técnico e mental do missionário durante o período de missão. Sugerimos um acompanhamento psicológico mais rigoroso e incisivo, especialmente para aqueles que vão sozinhos para as OAP, pois estão mais expostos a sentimentos de isolamento e abandono, por não terem ninguém mais próximo presente para se apoiar.

Para além das sugestões já enumeradas ao nível da formação técnica e em saúde mental, estratégias de reintegração no ambiente profissional, e o acompanhamento contínuo antes, durante e após a missão seja por parte do gabinete de psicologia seja através dos

superiores hierárquicos, parece-nos pertinente propor uma rendição no local da missão, havendo uma sobreposição de contingente, durante as primeiras semanas de missão. Com esta estratégia pretende-se que os polícias que chegam ao local da missão sejam acompanhados por colegas ou uma equipa de apoio constituída para o efeito, a fim de auxiliar nos procedimentos da ONU, bem como na procura de habitação e outras questões logísticas iniciais necessárias, garantindo assim um suporte prático e emocional durante o processo de instalação no território. Também um maior reconhecimento institucional nos parece imprescindível, nomeadamente através da equiparação das condecorações da ONU com os prémios e insígnias existentes na PSP, ou até mesmo a criação de distinções específicas para os polícias que tenham participado em missões internacionais e que mereçam tais honras, valorizando desta forma o serviço prestado às organizações internacionais, como a ONU, em nome da PSP e do país. Outra forma de reconhecimento e motivação, seria a incorporação destes polícias, no CFCMI para os futuros missionários. Quanto ao acompanhamento dos polícias, julgamos que a criação de uma espécie de mentoria<sup>3</sup> dos que já regressaram em colaboração com o gabinete de psicologia, para os que estão de partida, em todas as fases da missão, seria benéfico. Sabemos que este processo ocuparia alguns recursos humanos essenciais à PSP, mas por outro lado seria uma estratégia, tanto de valorização dos missionários que regressam à instituição, que iriam sentir-se uma mais-valia, como para quem vai em missão que se iria sentir mais apoiado e acompanhado ao longo de todo o processo. Este seria um canal de comunicação direto entre os missionários e a organização, que permitiria um maior envolvimento não só dos polícias como dos psicólogos da PSP, mitigando assim a carência sentida ao nível de apoio psicológico, emocional e logístico.

Este trabalho destaca indicadores cruciais sobre os impactos físicos e psicológicos da participação em OAP, propondo estratégias para uma reintegração mais adequada, incluindo diretrizes para uma valorização da experiência e competências dos missionários no seu regresso à PSP, e um acompanhamento psicológico contínuo em todas as fases da missão.

Apesar do sucesso na concretização dos objetivos a que nos propusemos, reconhecemos que surgiram algumas limitações durante o processo. A natureza delicada do tema pode ter, em alguns casos, afetado a disposição total dos participantes em partilhar experiências pessoais mais íntimas ou reações emocionais específicas, apenas devido à relutância em partilhar fraquezas pessoais por força do estigma ainda presente no seio da

---

<sup>3</sup> Mentoria pode ser definida como uma relação de desenvolvimento profunda e duradoura, em que profissionais em fase inicial (mentorados) recebem orientação psicológica e apoio na carreira diretamente de um profissional experiente dentro da organização (Rego & Cunha, 2009).

instituição, como acabámos por constatar no nosso estudo. O tempo para a realização da pesquisa também se revelou curto, uma vez que um trabalho qualitativo, sendo bastante mais analítico, é por si só mais moroso. Desta forma e uma vez que os estudos qualitativos priorizam a profundidade, 18 entrevistas permitiram-nos chegar à saturação teórica necessária para recolher dados ricos e relevantes e tirar conclusões importantes para a nossa investigação. O tempo limitou-nos o próprio contacto com as pessoas, uma vez que a investigadora optou por um contacto pessoal com todos os entrevistados. Sabemos que alguns dos participantes vivenciaram a sua experiência de missão em altura de pandemia, causada pela COVID-19. Não consideramos que isso seja uma limitação profunda da nossa pesquisa, mas podemos estimar que pode ter contribuído para uma perceção mais vincada das consequências sentidas.

Para investigações futuras sugerimos a elaboração de estudos sobre os impactos psicológicos e comportamentais na família dos missionários, à semelhança do que já foi feito em outros países (e.g. Lobnikar et al., 2011), tanto no período de ausência como no regresso dos polícias, por termos percebido que não apenas os polícias, mas também as suas famílias apresentam cicatrizes após o distanciamento familiar prolongado resultante da participação nas missões OAP.

Em síntese, esta investigação destaca a dualidade das missões OAP. Se por um lado são enriquecedoras pessoal e profissionalmente, por outro expõem os polícias a riscos relevantes para a sua saúde psicológica e bem-estar. A PSP tem a responsabilidade de transformar as informações que os missionários transmitem em ações concretas, assegurando que os seus profissionais, para além de preparados para os desafios das missões, sejam apoiados de forma integral durante e após as mesmas. A materialização das sugestões apresentadas pode revelar-se um passo decisivo para uma cultura institucional mais humana, eficaz e sustentável no que respeita às missões internacionais.

## REFERÊNCIAS

- Almeida, N. P. A. S. B. (2022). *Impacto do trabalho policial nos polícias do Corpo de Intervenção* [Dissertação de mestrado, Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna]. Repositório Comum. <http://hdl.handle.net/10400.26/42299>
- American Psychological Association. (2018a). Stress. In *APA dictionary of psychology*. Retrieved from <https://dictionary.apa.org/stress>
- American Psychological Association. (2018b). Anxiety. In *APA dictionary of psychology*. Retrieved from <https://dictionary.apa.org/anxiety>
- American Psychological Association. (2018c). Depression. In *APA dictionary of psychology*. Retrieved from <https://dictionary.apa.org/depression>
- Andersen, J. P., & Papazoglou, K. (2015). Compassion fatigue and compassion satisfaction among police officers: An understudied topic. *International Journal of Emergency Mental Health and Human Resilience*, 17(3), 661-663. <https://doi.org/10.4172/1522-4821.1000259>
- Annan, K. A. (2000). *Report of the panel on United Nations peace operations*. (A/55/305-A/2000/809). United Nations [https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/a\\_55\\_305\\_e\\_brahimi\\_report.pdf](https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/a_55_305_e_brahimi_report.pdf)
- Anshel, M. H., Umscheid, D., & Brinthaup, T. M. (2012). Effect of a combined coping skills and wellness program on perceived stress and physical energy among police emergency dispatchers: An exploratory study. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 28(1), 1-14. <https://doi.org/10.1007/s11896-012-9110-x>
- Barabé, J. G. J. C. (1999). *The invisible scars of the peace-field: The operational commander's impact*. Canadian Forces College. <https://www.cfc.forces.gc.ca/259/260/262/barabe2.pdf>
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo* (5ª ed.). Edições 70.

- Bauer, M. W., & Gaskell, G. (2003). *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: Um manual prático* (2ª ed.). Editora Vozes.
- Billings, J., Evans, R., & Pistrang, N. (2013). Police officers' experience of supportive and unsupportive social interactions following traumatic incidents. *European Journal of Psychotraumatology*, 4(1). <https://doi.org/10.3402/ejpt.v4i0.19696>
- Blume, T. (2004). *Analyzing organizational change and adaptation of civilian police components in UN peace operations* [Dissertação de mestrado, Universidade de Konstanz]. KOPS. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:bsz:352-opus-17722>
- Bonner, H. S., & Brimhall, A. (2022). Gender differences in law enforcement officer stress and coping strategies. *Police Quarterly*, 25(1), 59-89. <https://doi.org/10.1177/10986111211037584>
- Boutros-Ghali, B. (1992). *An agenda for peace: Preventive diplomacy, peacemaking and peace-keeping*. United Nations. <https://digitallibrary.un.org/record/145749?v=pdf>
- Branco, C. M. (2009). A participação de Portugal em operações de paz: Êxitos, problemas e desafios. *E-cadernos CES*, 06, 86-116. <https://doi.org/10.4000/eces.365>
- Burgess, R. G. (1984). *In the field: An introduction to field research* (4th ed.). Routledge.
- Can, S. H., & Hendy, H. M. (2014). Police stressors, negative outcomes associated with them and coping mechanisms that may reduce these associations. *The Police Journal*, 87(3), 167-177. <https://doi.org/10.1350/pojo.2014.87.3.676>
- Caparini, M., & Osland, K. M. (2017). *Knowledge management and police peacekeepers: Experiences and recommendations*. Norwegian Institute of International Affairs. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3003843>
- Cardoso, D. (2022). As organizações internacionais e o multilateralismo: Vetores estratégicos da inserção externa portuguesa. *Janus*, 21, 150-151. <http://hdl.handle.net/11144/5564>

- Carneiro, W. P. (2016). A relevância do surgimento da ONU para as relações internacionais. In L. L. Jubilut, J. C. J. Silva, & L. Ramina (Eds.), *A ONU aos 70: Contribuições, desafios e perspectivas* (pp. 49-86). Editora da UFRR. <https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/handle/CLACSO/3861>
- Carrilho, L. M. R. (2005). A participação da Polícia de Segurança Pública nas operações de paz da ONU. In C. M. M. Martins, & F. M. G. P. P. Garcia (Coords.), *Os portugueses nas Nações Unidas* (pp. 269-289). Prefácio.
- Castanho, A. M. C. (2009). *Stress e sintomas de stress pós-traumático: A PSP em missões internacionais* [Dissertação de mestrado não publicada]. Instituto Piaget.
- Collins, A. (Ed.) (2010). *Contemporary security studies* (2nd ed.). Oxford University Press.
- Constituição da República Portuguesa. (1976). *Diário da República: Série I*, n.º 86/1976. <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-aprovacao-constituicao/1976-34520775>
- Coutinho, C. P. (2018). *Metodologia de investigação em ciências sociais e humanas: Teoria e prática*. Almedina.
- Creswell, J. W. (2010). *Projeto de pesquisa: Métodos qualitativo, quantitativo e misto* (3ª ed.). Sage.
- Decreto-Lei n.º 121/2011, de 29 de dezembro. *Diário da República: Série I*, n.º 249/2011. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/121-2011-145192>
- Decreto-Lei n.º 126-B/2011, de 29 de dezembro. *Diário da República: Série I*, n.º 249/2011. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/126-b-2011-642011>
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2011). Introduction: The discipline and practice of qualitative research. In N. K. Denzin, & Y. S. Lincoln (Eds.), *The SAGE handbook of qualitative research* (4th ed., pp.1-20). Sage.

Departamento de Comunicação Global. (2025a). *Peacekeeping operations fact sheet*.

[https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/peacekeeping\\_fact\\_sheet\\_english\\_february\\_2025.pdf](https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/peacekeeping_fact_sheet_english_february_2025.pdf)

Departamento de Comunicação Global. (2025b). *Troop and police contributors*.

<https://peacekeeping.un.org/en/troop-and-police-contributors>

Departamento de Formação. (s.d.). *Curso de Formação Comum para Missões Internacionais: Regulamento*. Polícia de Segurança Pública.

Departamento de Informação Pública das Nações Unidas. (2014). *Factos essenciais sobre as Nações Unidas: 2014*. [https://issuu.com/unric/docs/factosessenciais\\_web](https://issuu.com/unric/docs/factosessenciais_web)

Departamento de Operações de Paz, & Departamento de Apoio no Terreno. (2014). *United Nations police in peacekeeping operations and special political missions*. United Nations. <https://police.un.org/en/policy-united-nations-police-peace-operations-and-special-political-missions-2014>

Departamento de Operações de Paz, & Departamento de Apoio no Terreno. (2016). *Formed police units in United Nations peacekeeping operations*. United Nations. <https://police.un.org/en/policy-formed-police-units-united-nations-peacekeeping-operations-2016>

Departamento de Operações de Paz, & Departamento de Apoio Operacional. (2019). *Specialized police teams on assignment with United Nations peace operations*. United Nations. [https://police.un.org/sites/default/files/2019.34\\_guidelines\\_on\\_specialized\\_police\\_teams.pdf](https://police.un.org/sites/default/files/2019.34_guidelines_on_specialized_police_teams.pdf)

Departamento de Operações de Paz. (1995). *United Nations Stress Management Booklet*. United Nations. <https://digitallibrary.un.org/record/208638?v=pdf>

- Departamento de Operações de Paz. (2007). *Guidelines for United Nations Police Officers on assignment with peacekeeping operations*. United Nations. <https://police.un.org/en/guidelines-un-police-officers-assignment-with-peacekeeping-operations-2007>
- Departamento de Operações de Paz. (2019). *Standard operating procedure (revised): Assessment for mission service of individual police officers*. United Nations. [https://police.un.org/sites/default/files/sop\\_2019.pdf](https://police.un.org/sites/default/files/sop_2019.pdf)
- Despacho n.º 1168/2024, de 31 de janeiro. *Diário da República: Série I*, n.º 22/2024. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/despacho/1168-2024-839796305>
- Dias, V. A. (2023). O contributo português nos 20 anos de intervenções internacionais militares no Afeganistão (2001-2021). *Relações Internacionais*, 78, 05-16. <https://doi.org/10.23906/ri2023.78a01>
- Dias, V. A., Freire, M. R., & Barradas, J. R. (2021). A participação de Portugal em missões internacionais como eixo estratégico de política externa. *Nação e Defesa*, 159, 119-150. <https://revistas.rcaap.pt/nacao/article/view/30424/21781>
- Drodge, E. N., & Roy-Cyr, Y. (2003). Police peacekeeping: Health risks and challenges in a post-conflict environment. *International Journal of Police Science & Management*, 5(4), 229-244. <https://doi.org/10.1350/ijps.5.4.229.24934>
- Dupont, B., & Tanner, S. (2009). Not always a happy ending: The organizational challenges of deploying and reintegrating civilian police peacekeepers (a Canadian perspective). *Policing and Society*, 19(2), 134-146. <https://doi.org/10.1080/10439460802187555>
- Elias, L. (2006). *A formação das polícias nos Estados pós-conflito: O caso de Timor-Leste*. Instituto Diplomático, Ministério dos Negócios Estrangeiros.
- Elias, L. M. A. (2004). A componente policial nas missões de manutenção da paz. *Politeia*, (1)2, 84-109.

- Elias, L. M. A. (2011). *Segurança na contemporaneidade: Internacionalização e comunitarização* [Tese de doutoramento, Faculdade de Ciências Sociais e Humanas]. Repositório da Universidade Nova. <http://hdl.handle.net/10362/14011>
- Elias, L. M. A. (2022). *Ciências policiais e segurança interna: Desafios e prospectiva* (2ª ed.). Centro de Investigação do ISCPSI.
- Elias, L. M. A., & Pais, L. G. (2023). Complexidades e paradoxos sistémicos das crises e da segurança: Uma perspetiva europeia. *Revista Brasileira de Ciências Policiais*, (14)12, 181-216.  
[https://www.researchgate.net/publication/377145773\\_Complexidades\\_e\\_Paradoxos\\_Sistemicos\\_das\\_Crises\\_e\\_da\\_Seguranca\\_Uma\\_Perspetiva\\_Europeia](https://www.researchgate.net/publication/377145773_Complexidades_e_Paradoxos_Sistemicos_das_Crises_e_da_Seguranca_Uma_Perspetiva_Europeia)
- Figueira, J. R. N. C. (2017). *Projeção de unidades constituídas da Polícia de Segurança Pública em missões da Organização da Nações Unidas* [Trabalho Final do 4º Curso de Direção e Estratégia Policial, Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna]. Repositório Comum. <http://hdl.handle.net/10400.26/35167>
- Filho, E. B. R., & Sandes, W. F. (2022). *Metodologia, métodos e tipos de pesquisa*. In A. L. S. Júnior (Org.), *Ciências Policiais: Conceito, objeto & método da investigação científica* (2ª ed., pp. 137-237). HN Editora.
- Flick, U. (2018). *An introduction to qualitative research* (6th ed.). Sage.
- Foreman, W., & Eranen, L. (1999). Trauma of world policing: Peacekeeping duties. In D. Paton, & J. Violani (Eds.), *Police trauma: Psychological aftermath of civilian combat* (pp. 189-200).  
[https://www.researchgate.net/publication/327105506\\_TRAUMA\\_OF\\_WORLD\\_POLICING\\_PEACEKEEPING\\_DUTIES\\_in\\_Police\\_Trauma\\_Psychological\\_Aftermath\\_of\\_Civilian\\_Combat\\_D\\_Paton\\_J\\_Violanti\\_Eds](https://www.researchgate.net/publication/327105506_TRAUMA_OF_WORLD_POLICING_PEACEKEEPING_DUTIES_in_Police_Trauma_Psychological_Aftermath_of_Civilian_Combat_D_Paton_J_Violanti_Eds)

- Freire, M. R., & Lopes, P. D. (2009). A segurança internacional e a institucionalização da manutenção da paz no âmbito da ONU: Riscos e expectativas. *E-cadernos CES*, 06, 6-23. <https://doi.org/10.4000/eces.315>
- Ghiglione, R., & Matalon, B. (2001). *O inquérito: Teoria e prática* (4ª ed.). Celta Editora.
- Gonçalves, S. M. P. (2011). *Bem-estar no trabalho em contexto policial: O contributo dos valores e das práticas organizacionais* [Tese de doutoramento, Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório do ISCTE. <http://hdl.handle.net/10071/4952>
- Guedes, A. M., & Elias, L. (2010). *Controlos remotos: Dimensões externas da segurança interna em Portugal*. Almedina.
- Harris, V., & Goldsmith, A. (2009). International police missions as reverse capacity building: Experiences of Australian police personnel. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 3(1). 50-58. <https://doi.org/10.1093/policy/pan068>
- Hesketh, I., & Tehrani, N. (2018). *Responding to trauma in policing: A practical guide*. College of Policing. <https://assets.college.police.uk/s3fs-public/2021-02/responding-to-trauma-in-policing.pdf>
- Jett, D. C. (2019). *Why peacekeeping fails* (2nd ed.). Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-11428-2>
- Karaffa, K., Openshaw, L., Koch, J., Clark, H., Harr, C., & Stewart, C. (2015). Perceived impact of police work on marital relationships. *The Family Journal*, 23(2), 120-131. <https://doi.org/10.1177/1066480714564381>
- Ki-moon, B. (2016). *Report of the Secretary-General on United Nations policing*. (S/2016/952). United Nations. [https://police.un.org/sites/default/files/sg\\_report\\_on-un-policing\\_2016.pdf](https://police.un.org/sites/default/files/sg_report_on-un-policing_2016.pdf)
- Kuazaqui, E., Kanaane, R., Lisboa, T. C., Saikovitch, V. L., & Rodrigues, M. E. R. (2024). Organização das Nações Unidas (ONU): Perspectivas sob a ótica de relações e direito

- internacionais. *Recima21: Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6).  
<https://doi.org/10.47820/recima21.v5i6.5291>
- Labisa, A. S. (1995). *Manual de organismos internacionais*. Banco de Portugal.
- Lee, R., & Porter, C. N. (2023). The policing culture: An exploration into the mental health of former British police officers. *Current Psychology*, 43, 2214-2228.  
<https://doi.org/10.1007/s12144-023-04365-y>
- Lei n.º 53/2007, de 31 de agosto. *Diário da República: Série I*, n.º 168/2007.  
<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/53-2007-641142>
- Lei n.º 53/2008, de 29 de agosto. *Diário da República: Série I*, n.º 167/2008.  
<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/53-2008-453479>
- Lei n.º 63/2007, de 06 de novembro. *Diário da República: Série I*, n.º 213/2007.  
<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/63-2007-629449>
- Lei Orgânica n.º 1-B/2009, de 07 de julho. *Diário da República: Série I*, n.º 138/2009.  
<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/declaracao-rectificacao/52-2009-492378>
- Lobnikar, B., Vesel, S., & Banutai, E. (2011). The psychodynamic processes related to the involvement in peacekeeping missions: Experiences of Slovenian police officers. *Journal of Criminal Justice and Security*, 4, 444-462.  
[https://www.researchgate.net/publication/232735099\\_The\\_Psychodynamic\\_Processes\\_Related\\_to\\_the\\_Involvement\\_in\\_Peacekeeping\\_Missions\\_Experiences\\_of\\_Slovenian\\_Police\\_Officers](https://www.researchgate.net/publication/232735099_The_Psychodynamic_Processes_Related_to_the_Involvement_in_Peacekeeping_Missions_Experiences_of_Slovenian_Police_Officers)
- Martins, D. S. S. (2020). *A PSP em missões da ONU: Contributo para um modelo referencial de avaliação dos impactos* [Dissertação de mestrado, Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna]. Repositório Comum.  
<http://hdl.handle.net/10400.26/32983>

- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M., P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual*. (3rd ed.). Mind Garden.
- Meleiro, S. A. F. (2024). *Consequências das atuações com suicídios na Ponte 25 de Abril para a saúde dos polícias da Esquadra Moto* [Dissertação de mestrado, Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna]. Repositório Comum. <http://hdl.handle.net/10400.26/51540>
- Monteiro, F. B. B. C. T. (2018). *Responsabilidade de proteger: A PSP em missões das Nações Unidas* [Dissertação de mestrado, Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna]. Repositório Comum. <http://hdl.handle.net/10400.26/25139>
- Moore, J. A., Jr., & Pubantz, J. (2023). *The new United Nations: International organization in the twenty-first century* (3rd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003281535>
- ONU. (1945). *Charter of the United Nations and statute of the international court of justice*. <https://treaties.un.org/doc/publication/ctc/uncharter.pdf>
- Osmançavusoglu, E. (2000). Challenges to United Nations peacekeeping operations in the post-cold war era. *Perceptions: Journal of International Affairs*, 4(4). <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/817088>
- Pais, L. M. S. G. G. (2004). *Uma história das ligações entre a psicologia e o direito em Portugal: Perícias psiquiátricas médico-legais e perícias sobre a personalidade como analisadores* [Tese de doutoramento, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto]. ISPA. <https://repositorio.ispa.pt/handle/10400.12/1666>
- Polícia de Segurança Pública. (2025). *[Dados das missões de 2020 a 2024]* [Dados não publicados]. Disponível mediante pedido formal à PSP.

Presidência do Conselho de Ministros. (2005). Programa do XVII Governo Constitucional.

<https://www.historico.portugal.gov.pt/pt/o-governo/arquivo-historico/governos-constitucionais/gc17/programa-do-governo/programa-do-xvii-governo-constitucional.aspx>

Presidência do Conselho de Ministros. (2024). Programa do XXIV Governo Constitucional.

<https://www.portugal.gov.pt/gc24/programa-do-xxiv-governo-pdf.aspx>

Quivy, R., & Campenhoudt, L. V. (1998). *Manual de investigação em ciências sociais*. Gradiva.

Raju, M. S. V. K. (2014). Psychological aspects of peacekeeping operations. *Industrial Psychiatry Journal*, 23(2), 149-156. <https://doi.org/10.4103/0972-6748.151693>

Regehr, C., Carey, M., Wagner, S., Alden, L., Buys, N., Corneil, W., Fyfe, T., Matthews, L., Randall, C., White, M., Fraess-Phillips, A., Krutop, E., White, N., & Fleischmann, M. (2019). A systematic review of mental health symptoms in police officers following extreme traumatic exposures. *Police Practice and Research*, 22(1), 225-239. <https://doi.org/10.1080/15614263.2019.1689129>

Rego, A., & Cunha, M. P. (2009). *Manual de gestão transcultural de recursos humanos*. Editora RH.

Renck, B., Weisaeth, L., & Skarbö, S. (2002). Stress reactions in police officers after a disaster rescue operation. *Nordic Journal of Psychiatric*, 56(1), 7-14. <https://doi.org/10.1080/08039480252803855>

Resolução do Conselho de Ministros n.º 196/2005, de 22 de dezembro. *Diário da República: Série I-B*, n.º 244/2005. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/resolucao-conselho-ministros/196-2005-464205>

- Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/99, de 18 de maio. *Diário da República: Série I-B*, n.º 115/1999. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/resolucao-conselho-ministros/43-323080>
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 73/2009, de 26 de agosto. *Diário da República: Série I*, n.º 165/2009. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/resolucao-conselho-ministros/73-2009-488778>
- Rufo, R. (2016). Trauma, critical incidents, risk factors, acute stress, and PTSD. In R. Rufo (Ed.), *Police suicide: Is police culture killing our officers* (pp. 88-121). CR Press.
- Santos, J. M. M. P. (2019). Sistema de segurança interna: Dimensão externa e cooperação internacional. *Janus*, 19, 110-111. <http://hdl.handle.net/11144/4883>
- Sarjoon, A., & Yusoff, M. A. (2019). The United Nations peacekeeping operations and challenges. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 8(3), 202-211. [https://www.academia.edu/41364937/The\\_United\\_Nations\\_Peacekeeping\\_Operations\\_and\\_Challenges](https://www.academia.edu/41364937/The_United_Nations_Peacekeeping_Operations_and_Challenges)
- Secretaria-Geral do Ministério da Administração Interna (2024, agosto 23). *Empenhamento internacional do MAI – 1º semestre de 2024*. <https://www.sg.mai.gov.pt/RelacoesInternacionais/EmpenhamentointernacionaldoMAI/Paginas/default.aspx>
- Shane, J. M. (2010). Organizational stressors and police performance. *Journal of Criminal Justice*, 38(4), 807-818. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2010.05.008>
- Silva, B. C. (2021). *O impacto psicológico da violência doméstica no efetivo policial* [Dissertação de mestrado, Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna]. Repositório Comum. <http://hdl.handle.net/10400.26/37038>

- Silva, B. C., & Pais, L. G. (2024). Police work on domestic violence: Impacts on the police officers. *Revista Brasileira de Ciências Policiais*, 14(13), 25-59.  
<https://doi.org/10.31412/3psgxw72>
- Tomé, L. (2019). Sobre a dimensão externa da segurança interna. *Janus*, 19, 74-75.  
<http://hdl.handle.net/11144/4861>
- Torres, B. M. F. (2019). A PSP em missões e operações de apoio à paz. *Janus*, 19, 94-95.  
<http://hdl.handle.net/11144/4874>
- United Nations. (2000). *Basic facts about the United Nations*. United Nations.
- United Nations. (2008). *United Nations peacekeeping operations: Principles and guidelines*.  
[https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/capstone\\_eng\\_0.pdf](https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/capstone_eng_0.pdf)
- United Nations. (2024). *The future of peacekeeping, new models, and related capabilities*.  
[https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/the\\_future\\_of\\_peacekeeping\\_new\\_models\\_and\\_related\\_capabilities\\_-\\_nov1.pdf](https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/the_future_of_peacekeeping_new_models_and_related_capabilities_-_nov1.pdf)
- Vala, J. (1986). A análise de conteúdo. In A. S. Silva, & J. M. Pinto (Eds.), *Metodologia das ciências sociais* (4ª ed., pp.101-127). Edições Afrontamento.
- Vilela, C. S. M. M. (2021). *Policiar a cidade: Impactos do trabalho sobre os polícias* [Dissertação de mestrado, Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna].  
Repositório Comum.  
<https://comum.rcaap.pt/entities/publication/b9c0e531-29ca-4794-abcfe7140edddd16d>
- Violanti, J. M., Andrew, M. E., Mnatsakanova, A., Hartley, T. A., Fekedulegn, D., & Burchfiel, C. M. (2016). Correlates of hopelessness in the high suicide risk police occupation. *Police Practice & Research: An International Journal*, 17(5), 408-419.  
<https://doi.org/10.1080/15614263.2015.1015125>

- Violanti, J. M., Charles, L. E., McCanlies, E., Hartley, T. A., Baughman, P., Andrew, M. E., Fekedulegn, D., Ma, C. C., Mnatsakanova, A., & Burchfiel, C. M. (2017). Police stressors and health: A state-of-the-art review. *Policing: An International Journal*, 40(4), 642-656. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-06-2016-0097>
- World Health Organization. (2019). *Burn-out an “occupational phenomenon”*: International classification of diseases. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- Xavier, A. I. (2007). ONU: A Organização das Nações Unidas. In Humana Global (Ed.), *A Organização das Nações Unidas* (pp. 09-174). Publicações Humanas. [https://www.academia.edu/67443532/A\\_Organizacao\\_das\\_Nacoes\\_Unidas](https://www.academia.edu/67443532/A_Organizacao_das_Nacoes_Unidas)
- Young, M. (1995). Black humour: Making light of death. *Policing and Society: An International Journal of Research and Policy*, 5(2), 151-167. <https://doi.org/10.1080/10439463.1995.9964719>
- Young, B., Ford, J., Ruzek, J., Friedman, M., & Gusman, F. (2001). *Disaster mental health services: A guidebook for clinicians and administrators*. The National Center for Post-traumatic Stress Disorder - Department of Veterans Affairs.

## ANEXOS

### Anexo 1 – Participação da PSP em missões internacionais da ONU

<b>Missões da ONU</b>	<b>Carreira</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>	<b>Total de Polícias</b>
UNPROFOR – Croácia e Bósnia Herzegovina (1992-1995)	Oficiais	24	1	144
	Chefes	92	8	
	Agentes	19		
ONUMOZ – Moçambique (1994-1994)	Oficiais	14	1	57
	Chefes	20	4	
	Agentes	13	5	
UNMIBH – Bósnia Herzegovina (1996-2002)	Oficiais	29	1	253
	Chefes	108	10	
	Agentes	98	7	
MINURSO – Sahara Ocidental (1997-2018)	Oficiais	7	1	29
	Chefes	10	1	
	Agentes	7	3	
MINURCA – Chade e R. C. Africana (1998-1999)	Oficiais	1		2
	Chefes	1		
	Agentes			
MINUGUA – Guatemala (1998-2003)	Oficiais	3		5
	Chefes	2		
	Agentes			
UNAMET – Timor-Leste (1999-1999)	Oficiais			2
	Chefes	1		

	Agentes	1		
UNMIK – Kosovo (1999-2007)	Oficiais	8		
	Chefes	38		93
	Agentes	44	3	
UNTAET – Timor-Leste (1999-2006)	Oficiais	12		
	Chefes	19	6	80
	Agentes	37	6	
MONUC – R. D. Congo (2001-2005)	Oficiais	2		
	Chefes	9		11
	Agentes			
UNIOTIL – Timor-Leste (2001-2006)	Oficiais	2		
	Chefes	3		7
	Agentes	1	1	
UNMISSET – Timor-Leste (2002-2006)	Oficiais	2		
	Chefes	4		14
	Agentes	5	3	
MINUSTAH – Haiti (2004-2019)	Oficiais	3		
	Chefes	2		5
	Agentes			
UNMIT – Timor-Leste (2006-2012)	Oficiais	33	2	
	Chefes	60	8	277
	Agentes	172	2	
UNIOSIL – Serra Leoa (2006-2008)	Oficiais	2	1	
	Chefes	1		4

	Agentes			
MINURCAT – Chade e R. C. Africana – SRSG (2008-2010)	Oficiais	5		47
	Chefes	8		
	Agentes	34		
MINURCAT – Chade e R. C. Africana – SRSG (2008-2010)	Oficiais	6		9
	Chefes	3		
	Agentes			
UNIOGBIS – Guiné-Bissau (2010-2019)	Oficiais	4	3	7
	Chefes			
	Agentes			
MINUSCA – R. C. Africana (2014-2019)	Oficiais	6	1	33
	Chefes	9	1	
	Agentes	16		
UNAMA – Afeganistão (2017-2017)	Oficiais	1		1
	Chefes			
	Agentes			
DPO/OROLSI/PoliceDivision – NY (2017-2019)	Oficiais	2		2
	Chefes			
	Agentes			
UNAMID – Darfur (2018-2019)	Oficiais	1		5
	Chefes	1		
	Agentes	1	2	
UNMISS – Sudão do Sul (2018-2019)	Oficiais	2	2	17
	Chefes	1	3	
	Agentes			

	Agentes	7	2	
UNVMC – Colômbia (2019-2019)	Oficiais	5	2	
	Chefes			7
	Agentes			
UNMHA – Iémen (2019-2020)	Oficiais		1	
	Chefes			1
	Agentes			
MINUSMA – Mali (2019-2023)	Oficiais	3	1	
	Chefes	2		6
	Agentes			
UNMISS – Sudão do Sul (2020-presente)	Oficiais	4		
	Chefes	2	4	20
	Agentes	9	1	
UNVMC – Colômbia (2020-presente)	Oficiais	5		
	Chefes			5
	Agentes			
MINUSCA – R. C. Africana (2020-presente)	Oficiais	3		
	Chefes	3	3	27
	Agentes	15	3	
<b>TOTAL</b>		<b>1067</b>	<b>103</b>	<b>1170</b>

*Nota.* Adaptado de Martins (2020) e dados fornecidos pela PSP (última atualização em janeiro de 2025) (Polícia de Segurança Pública, 2025).

## **Anexo 2 – Termo de consentimento informado facultado aos participantes**

### **Termo de Consentimento Informado**

Tomei conhecimento que a estudante finalista do Curso de Mestrado em Segurança Pública do Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna (ISCPSI) da Polícia de Segurança Pública, Aspirante a Oficial de Polícia Diana Morgado, está a desenvolver um estudo que tem como objetivo conhecer quais os impactos na saúde física e psicológica que podem resultar da participação em missões internacionais da ONU, sob orientação científica da Prof.<sup>a</sup> Doutora Lúcia G. Pais e do Superintendente, Prof. Doutor Luís Elias, docentes no ISCPSI. Neste sentido explicaram-me os objetivos do trabalho, tendo sido solicitada a minha colaboração para uma entrevista.

Fui informado(a) que as respostas serão anónimas e que serão gravadas para facilitar a sua análise, sendo destruídos os registos áudio após a sua transcrição. A minha identificação nunca será divulgada e a minha colaboração tem carácter voluntário, podendo desistir a qualquer momento do trabalho.

Compreendo que não irá existir qualquer tipo de remuneração ou custos pela minha participação neste estudo. É-me garantido que sempre que necessitar de algum esclarecimento o mesmo ser-me-á facultado.

Fui esclarecido(a) sobre todos os aspetos que considero importantes e as perguntas que coloquei foram respondidas. Fui informado(a) que tenho direito a recusar participar e que a minha recusa não terá consequências para mim.

Aceito, pois, colaborar neste estudo e assino este documento onde indicado.

**A Investigadora**

**O(a) Entrevistado(a)**

Diana Morgado

Aspirante a Oficial de Polícia M/156299

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Lisboa, de

de 2025

### **Anexo 3 – Pedido de acesso aos dados e realização das entrevistas**



**MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA**  
**POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA**  
**INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS**  
**E SEGURANÇA INTERNA**

Exmo. Senhor Diretor Nacional Adjunto, para a UORH,  
MI Superintendente Ismael Pereira Gaspar Jorge

Assunto: Solicitação de recolha de dados e realização de entrevistas

Eu, Diana Morgado, Aspirante a Oficial de Polícia finalista do Curso de Mestrado em Segurança Pública, no âmbito da realização da dissertação de mestrado intitulada "A PSP em missões da ONU: As cicatrizes que ficam no pós-missão", sob orientação da Senhora Prof.<sup>a</sup> Doutora Lúcia G. Pais e do Senhor Superintendente, Prof. Doutor Luís Elias, venho mui respeitosamente solicitar a Vossa Ex.<sup>a</sup> autorização:

- Para a recolha dos dados estatísticos relacionados com os polícias empenhados em missões internacionais, durante o período compreendido entre 2020 e 2024;
- Para a recolha de uma listagem dos polícias participantes em missões de apoio à paz da ONU realizadas nos últimos quatro anos (de 2020 a 2024);
- Para a realização de entrevistas a esses polícias.

A recolha destes dados e a realização das entrevistas tem como intuito explorar o tema, enquadrando as missões da ONU no seio das missões internacionais em que a PSP participa. Pretende-se destes polícias (participantes voluntários quanto à concessão da entrevista) com conhecimentos específicos relativos à temática das missões da ONU, a identificação das consequências ao nível da saúde física e ao nível da saúde psicológica, bem como o reconhecimento de estratégias que podem mobilizar para melhor lidar com essas consequências, após a realização das referidas missões.

Saliento que para esta investigação será realizada apenas uma pergunta – “quais os impactos que considera que podem resultar da participação nestas missões internacionais?” – sendo que as respostas serão abertas. Aos dados recolhidos será aplicado um procedimento de análise de conteúdo que é, por excelência, o instrumento de análise nos estudos qualitativos, onde se enquadra metodologicamente o presente estudo.

Comprometo-me a manter a confidencialidade dos dados recolhidos, fora do âmbito da elaboração e discussão da dissertação, bem como a cumprir as demais regras éticas relativas à realização de investigação científica.

Pede deferimento.

Lisboa, 04 de janeiro de 2025

---

## Anexo 4 – Autorização de acesso aos dados e realização das entrevistas



MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA  
POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA  
INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS  
E SEGURANÇA INTERNA

*Autorizado,  
mediante a  
disponibilidade do  
Def. de Operações e  
mediante a  
disponibilidade  
dos entrevistados.*

03 FEV. 2025

Diretor Nacional Adjunto  
Recursos Humanos

*Ismael Pereira Gaspar Jorge*  
Superintendente

Exmo. Senhor Diretor Nacional Adjunto, para a UORH,  
MI Superintendente Ismael Pereira Gaspar Jorge

Assunto: Solicitação de recolha de dados e realização de entrevistas

Eu, Diana Morgado, Aspirante a Oficial de Polícia finalista do Curso de Mestrado em Segurança Pública, no âmbito da realização da dissertação de mestrado intitulada "A PSP em missões da ONU: As cicatrizes que ficam no pós-missão", sob orientação da Senhora Prof.ª Doutora Lúcia G. Pais e do Senhor Superintendente, Prof. Doutor Luís Elias, venho mui respeitosamente solicitar a Vossa Ex.ª autorização:

- Para a recolha dos dados estatísticos relacionados com os polícias empenhados em missões internacionais, durante o período compreendido entre 2020 e 2024;
- Para a recolha de uma listagem dos polícias participantes em missões de apoio à paz da ONU realizadas nos últimos quatro anos (de 2020 a 2024);
- Para a realização de entrevistas a esses polícias.

A recolha destes dados e a realização das entrevistas tem como intuito explorar o tema, enquadrando as missões da ONU no solo das missões internacionais em que a PSP participa. Pretende-se destes polícias (participantes voluntários quanto à concessão da entrevista) com conhecimentos específicos relativos à temática das missões da ONU, a identificação das consequências ao nível da saúde física e ao nível da saúde psicológica, bem como o reconhecimento de estratégias que podem mobilizar para melhor lidar com essas consequências, após a realização das referidas missões.

Saliento que para esta investigação será realizada apenas uma pergunta – "quais os impactos que considera que podem resultar da participação nestas missões internacionais?" – sendo que as respostas serão abertas. Aos dados recolhidos será aplicado um procedimento de análise de conteúdo que é, por excelência, o instrumento de análise nos estudos qualitativos, onde se enquadra metodologicamente o presente estudo.

## **Anexo 5 – Exemplos de questões realizadas na entrevista**

### **Pergunta inicial:**

Quais os impactos físicos e psicológicos que acha que podem resultar da participação nestas missões internacionais?

### **Outras questões efetuadas no decorrer da entrevista:**

Sentiu-se preparado quando chegou ao local de missão, para enfrentar as condições encontradas?

Fez alguma formação lecionada pela PSP de preparação para a missão? Se pudesse fazer alguma sugestão de conteúdos abordados em formação, o que sugeria?

E no momento do regresso da missão, como sentiu a reintegração na PSP? Sugeria algum tipo de estratégia de reintegração?

O que retira de bom e de menos positivo da sua experiência na missão?

## Anexo 6 – Quadro categorial

---

### Categoria A - Causas/Origens dos Impactos

---

#### Contexto do trabalho A.1

Falta de comunicação

Qualidade do relacionamento entre polícias e a comunidade

Qualidade do relacionamento entre polícias

Remunerações inadequadas

Satisfação no serviço

Condições de trabalho

Crítica por parte dos OCS

Distância entre trabalho-casa

Exiguidade da oportunidade de carreira

Injustiça remuneratória vs função desempenhada

#### Conteúdo do trabalho A.2

Excesso de trabalho

Horários longos

Trabalhar por turnos

Imprevisibilidade

Rotina

Ausência de rotinas

Burocracia

Pressão do tempo

Adequação da missão/tipo de serviço a desempenhar

Imagem do profissional/instituição

Ambiguidade do papel

Angústia moral

Exigência das tarefas operacionais e riscos associados

**Categoria B - Consequências Psicológicas**

<b>Ansiedade B.1</b>	<b>Depressão B.2</b>	<b><i>Burnout</i> B.3</b>	<b>Fadiga por compaixão B.4</b>
Sensação de inquietação/preocupação	Perda de interesse nas atividades	Desgaste emocional	Falta de confiança nos parceiros
Dificuldade de concentração	Grandes mudanças de peso	Nunca identifiquei sinais de <i>burnout</i> nos meus colegas	Culpa
Irritabilidade	Problemas na quantidade/qualidade do sono	Perda de autoestima	Choque emocional
Medo	Agitação ou falta de energia	Não sinto nenhum indicador de <i>burnout</i>	Pânico
Tensão muscular	Frustração		Vulnerabilidade
Exaustão	Sentimento de inutilidade		Sentimento de luto/pesar
Problemas de memória	Pensamentos suicidas		Desespero
Não sinto nenhum indicador de ansiedade	Tristeza		Frieza afetiva/ embotamento afetivo
	Não tenho problemas na qualidade do sono		Raiva
	Não sinto nenhum indicador		Isolamento

---

**Categoria B - Consequências Psicológicas**

---

<b>Trauma primário B.5</b>	<b>Trauma secundário B.6</b>	<b>Respostas emocionais positivas B.7</b>
Pesadelos	Impacto positivo na vida familiar, por comparação com as situações das vítimas	Felicidade
<i>Flashbacks</i>	Impactos negativos na vida familiar	Valorização das pequenas coisas
Hipervigilância	Colocar-se na posição da vítima e ter pensamentos negativos	Alívio
	Colocar-se na posição dos familiares da vítima	Entusiasmo
	Não sinto nenhum indicador de trauma secundário	

---

**Categoria C - Consequências Físicas**

---

Hipertensão arterial	Náuseas/vómitos	Dificuldades em respirar	Não sinto nada
Taquicardia	Tremores	Alterações de peso devido às condições ambientais/alimentação	
Hiperventilação	Arrepios e suores	Problemas gastrointestinais	
Fadiga	Alteração do apetite	Diagnóstico de patologia específica/complicações ao nível de órgãos	
Sede	Dor de cabeça/febre	Marcas/cicatrizes/imunidade	

---

**Categoria D - Consequências Comportamentais**

---

**Reações comportamentais D.1**

**Naturalização da violência D.2**

**Naturalização da morte D.3**

Luta ou Fuga

Ficar indiferente às situações de violência

Ficar indiferente às situações de morte

Imobilização

Não existe naturalização

Não existe naturalização

Obediência automática

Alienação

Conflito

Desconfiança

Abandono de atividades

Alterações na fala

Agressividade

Assertivo

Observador/atento

Exigente

Problemas de adaptação a novas situações

Não separação da vida pessoal e da profissional

Impressão de alteração de características de personalidade

Não sinto nenhum indicador de reação comportamental

---

**Categoria E - Estratégias de Defesa**

---

**Individual E.1**

Exercício físico

Foco na tarefa

Evitar assuntos/abstração

Separação da vida pessoal/profissional

Descanso

Hobbies

Apoio familiar

Apoio médico e/ou psicológico

Consumo de álcool, tabaco ou café

Distanciamento emocional das vítimas

Autoproteção

Não utilizo nenhuma estratégia de defesa individual

**Grupal E.2**

Exercício físico em grupo

Convívios de grupo (jantares/almoços/tertúlias)

Ventilação de problemas em parceria

Estar atento ao colega do lado

Apoio nos supervisores hierárquicos

Apoio nos psicólogos (instituição)

Adoção de procedimentos técnicos

Humor no ambiente do trabalho

**Categoria F - Principais Desafios**

<b>Lidar com vítimas F.1</b>	<b>Tipo de situação F.2</b>	<b>Atendimento F.3</b>	<b><i>Performance</i> pessoal F.4</b>
Envolvimento de crianças	Morte violenta (suicídio, homicídio)	Contactar com os familiares das vítimas	Lesões
Vítimas não colaborantes	Ver colegas feridos/mortos	Relação com a vítima	<i>Performance</i> física
Vítimas emocionalmente vulneráveis	Acidente com pessoa conhecida/ente querido	Cidadãos/vítimas impacientes	<i>Performance</i> técnica
	Ver colegas feridos/mortos em serviço		
	Morte/ferimento de civil/corpos desmembrados		
	Cheiro a sangue/cheiro a corpos carbonizados		
	Entradas táticas		
	Salvar vidas		
	Uso de armas pelo suspeito (de qualquer classe)		
	Uso de arma de fogo por parte da polícia		
	Violência doméstica		
	Acompanhamento de colegas em situações emocionais vulneráveis		
	Acompanhamento de colegas em situações físicas vulneráveis		

---

**Categoria G - Principais Dificuldades**

---

<b>Recursos G.1</b>	<b>Formação técnica G.2</b>	<b>Formação em saúde mental G.3</b>
Falta de recursos humanos/materiais	Sente défice de variedade na formação	Sente lacunas na formação em saúde mental
Falta de recursos técnicos	Não há lacunas na formação	Sente lacunas na deteção de sintomas no próprio/em colegas
Não existe falta de humanos/materiais	Falta formação legal	Sente lacunas em gestão de <i>stress</i> durante as ocorrências
Não existe falta de recursos técnicos	Tempo de formação é pouco	Há estigma em relação à saúde mental ou procura de ajuda nesse âmbito
	Formação institucional	Sente lacunas na mitigação das consequências do <i>stress</i>
	Formação de ambiente de trabalho	
	Descrição dos conteúdos abordados	
	Autodidatismo	
	Aculturação	

---

**Categoria H - Apoio aos Polícias**

---

**Superiores hierárquicos H.1**

Folgas compensatórias

Marcação de férias

Acompanhamento nas tarefas

Reconhecimento

Ventilação de problemas

Criação de relação interpessoal

Não há apoio de superiores hierárquicos

Nunca precisei de falar com um superior hierárquico sobre qualquer problema

Existe uma tentativa de resolver problemas sobre e dar conforto aos homens

**Técnicos/psicólogos H.2**

Ventilação de problemas

Falta acompanhamento especializado

Falta acompanhamento especializado (psicólogo)  
no terreno (por causa do apoio às vítimas)

Ida ao psicólogo por determinação superior

Não senti/sinto consequências psicológicas

Nunca precisei de ir ao psicólogo

Existe falta de avaliação psicológica

**Categoria I - Ocorrências Policiais**

<b>Avaliação da situação no momento da chamada I.1</b>	<b>Caracterização da situação <i>in loco</i> I.2</b>	<b>Ações/reações <i>in loco</i> I.3</b>	<b>Reações dos cidadãos à presença/ação policial I.4</b>
Preparação mental	Características do local (descrição)	Atenção dirigida às pessoas envolvidas, descrição das situações	Agressões (incluindo tentativa)
Antecipação de cenários	Descrição do acidente/situação	Atenção dirigida ao meio envolvente	Resistência passiva
Antecipação de recursos necessários	Avaliações negativas das situações pelas pessoas locais	Mobilização de recursos	Resistência ativa
	Perigo para a vida	Pacificar ou serenar os ânimos	Má relação entre cidadão/polícia
	Perigo para a integridade física	Respeitar o cidadão	Boa interação cidadão/polícia
	Diversidade cultural	Colaboração com/dos cidadãos	
	Desafiante	Apoio de polícias	
	Violenta	Uso de meios coercivos	
	Complexidade	Experiência	
	Simplicidade	Bom senso	
	Discriminação/religião/sexo	Discriminação/racismo	

---

### **Categoria J - Procura por Ajuda Psicológica**

---

#### **Fora da instituição J.1**

Receio do desarmamento

Receio da opinião dos colegas

Receio da opinião dos superiores hierárquicos

Receio da visão enviesada por parte dos técnicos/psicólogos

Desvalorização do apoio prestado pela organização

Possível desvalorização por parte dos técnicos/psicólogos

Procurou ajuda

#### **Na instituição J.2**

Melhor entendimento da condição de polícia

Proximidade/facilidade no encaminhamento

Desconhecimento de como procurar

---

### **Categoria K - Efeitos Transformadores**

---

#### **Reflexão sobre experiência pessoal K.1**

Crescimento pessoal

Retorno financeiro

Perceção geral da missão

Vontade de repetir a experiência

Sem pretensão de fazer mais missões

#### **Dinâmica familiar K.2**

Alteração de rotinas

Distanciamento/aproximação

Sem alterações

#### **Profissional K.3**

Valorização das funções/trabalho em equipa

Reintegração na instituição

Aproveitamento das competências ganhas na missão

Insatisfação com a instituição

Sugestões de estratégias de acompanhamento/reintegração

## **Anexo 7 – Descrição do quadro categorial**

A – Categoria **CAUSAS/ORIGEM DOS IMPACTOS** – Codifica-se, nesta categoria, toda a informação referente aos fatores de *stress* inerentes ao trabalho policial, abrangendo tanto os que têm origem no contexto de trabalho quanto no conteúdo do mesmo.

A.1 – Subcategoria CONTEXTO DO TRABALHO – Codifica-se, nesta subcategoria, toda a informação sobre os fatores de *stress* associados ao contexto de trabalho relacionados, por exemplo, com a qualidade do relacionamento entre polícias; satisfação no serviço ou as condições de trabalho.

Ex. (E02) *“Éramos mesmo a uma família. Conseguimos ser uma família e acho que isso fez com que a minha missão fosse muito mais fácil e que o tempo passasse muito melhor. Acho que a união entre os elementos policiais é, é fundamental.”*

A.2 – Subcategoria CONTEÚDO DO TRABALHO – Codifica-se, nesta subcategoria, toda a informação relativa aos fatores de *stress* inerentes ao conteúdo do trabalho, por exemplo, a adequação da missão/tipo de serviço a desempenhar; a imagem do profissional/instituição ou a angústia moral.

Ex. (E16) *“é a imagem da instituição que fica refletida naquilo que é o trabalho que nós fazemos.”*

B – Categoria **CONSEQUÊNCIAS PSICOLÓGICAS** – Codifica-se, nesta categoria, toda a informação que aborde os sintomas psicológicos vivenciados pelos polícias, durante e após a missão, nomeadamente no que toca a sintomas de ansiedade, depressão, *burnout*, fadiga por compaixão, trauma primário, trauma secundário e respostas emocionais positivas.

B.1 – Subcategoria ANSIEDADE – Codifica-se, nesta subcategoria, toda a informação que referencie sintomas de ansiedade, como por exemplo a sensação de inquietação/preocupação; o medo e a exaustão.

Ex. (E08) *“Estava sempre municuada. Por não estar à espera... nunca sabíamos de que lado é que vinha.”*

Ex. (E13) *“Já estava a meio da missão, já estava a sentir algum cansaço.”*

B.2 – Subcategoria DEPRESSÃO – Codifica-se, nesta subcategoria, toda a informação que referencie sintomas de depressão, como por exemplo os problemas na quantidade/qualidade do sono e a frustração.

Ex. (E02) *“Não conseguir dormir. Ele diz que antes de fazer aquilo [tentativa de suicídio] que teve dezenas de dias sem conseguir dormir.”*

Ex. (E09) *“E ver isso [uma criança pequenina a dormir ao pé de um pneu debaixo de um camião] de uma forma constante era... fazia...não, não... E a impotência que nós tínhamos.”*

B.3 – Subcategoria BURNOUT – Codifica-se, nesta subcategoria, toda a informação que referencia sintomas que podem resultar em *burnout*, como por exemplo o desgaste emocional.

Ex. (E15) *“Porque é duro. É muito duro. Estamos longe da família. Estamos num país que não fala a língua.”*

B.4 – Subcategoria FADIGA POR COMPAIXÃO – Codifica-se, nesta subcategoria, toda a informação que referencia sintomas que podem resultar em fadiga por compaixão, como por exemplo o choque emocional; a culpa e o isolamento.

Ex. (E04) *“Aí faz falta um bocadinho... falar um bocadinho a língua e sentir alguma proximidade também...”*

Ex. (E13) *“eles tinham que colocar veneno em pequenos pedaços de comida, por aqui e por ali, para os cães e para os gatos e até os pássaros, alguns vinham comer e na manhã seguinte estava tudo morto. Essa parte chocou-me bastante.”*

B.5 – Subcategoria TRAUMA PRIMÁRIO – Codifica-se, nesta subcategoria, toda a informação que referencia os sintomas que podem resultar em trauma primário, como por exemplo os *flashbacks* e a hipervigilância.

Ex. (E08) *“uma pessoa ainda estava naquele método, tínhamos que andar sempre a olhar para trás, não é?”*

Ex. (E14) *“Tirando aquela questão dos sons, e ainda hoje me perturba muito tudo o que é sons, tudo o que é muito barulho.”*

**B.6 – Subcategoria TRAUMA SECUNDÁRIO** – Codifica-se, nesta subcategoria, toda a informação que referencia os sintomas que podem resultar em trauma secundário, como por exemplo os impactos negativos na vida familiar.

Ex. (E11) *“porque ela [a filha] mudou aqui um bocadinho o seu comportamento. A parte académica também baixou. Baixou o seu nível académico. Portanto, distraiu-se um bocadinho. Perdeu um bocadinho o método de estudo. Normal. O pai não estava cá, e ela sentiu isso.”*

**B.7 – Subcategoria RESPOSTAS EMOCIONAIS POSITIVAS** – Codifica-se, nesta subcategoria, toda a informação que referencia as respostas emocionais positivas sentidas pelos polícias durante e após a missão, como por exemplo a felicidade; o alívio e o entusiasmo.

Ex. (E03) *“Sinto-me muito honrado por ter, de facto, participado nestas missões.”*

Ex. (E12) *“quando a gente vem para aqui, parece uma lufada de ar fresco, em que a gente, «eia, ar puro, eia, tenho aqui as minhas coisas, eia, posso ir ao continente, eia, eu posso comprar isto tudo, eia, eu posso fazer isto tudo.»”*

**C – Categoria CONSEQUÊNCIAS FÍSICAS** – Codifica-se, nesta categoria, toda a informação que faça menção a sintomas físicos experienciados pelos polícias, tanto no decorrer da missão como no seu regresso, como sejam a fadiga; os problemas gastrointestinais e o diagnóstico de patologia específica.

Ex. (E01) *“Amanheci com comichão... Amanheci com uma comichãozita, desvalorizei e depois começou a inflar e começou a fazer uma bolha mesmo. Fazer assim uma bolha, tipo lagarta assim uma coisa comprida. Ainda hoje não sei o que é.”*

Ex. (E17) *“mas era um cansaço tremendo, aquilo era terrível. Uma sensação terrível, mas foi, isso foi.”*

**D – Categoria CONSEQUÊNCIAS COMPORTAMENTAIS** – Codifica-se, nesta categoria, toda a informação que aluda aos efeitos comportamentais manifestados pelos polícias, seja durante como após a missão, sendo expressos através de reações comportamentais, naturalização da violência ou naturalização da morte.

D.1 – Subcategoria REAÇÕES COMPORTAMENTAIS – Codifica-se, nesta subcategoria, toda a informação que refira comportamentos protagonizados pelo polícia em consequência da sua vivência na missão, como por exemplo a alienação e os problemas de adaptação a novas situações.

Ex. (E05) *“Nós, quando vínhamos de férias, estávamos sempre a ver coisas para levar para lá. E de repente chegamos e continuamos a ver coisas para levar...«Não, mas espera aí, agora já não vou voltar. Já estou cá. Não preciso de ver». Andamos ali umas semanas assim, fora de contexto.”*

Ex. (E16) *“Mas sim, isso acontece. Parece que somos uma carta já estranha ao baralho.”*

D.2 – Subcategoria NATURALIZAÇÃO DA VIOLÊNCIA – Codifica-se, nesta subcategoria, toda a informação que referencie a forma como as situações vividas em missão fez diminuir o impacto, no polícia, das situações violentas.

Ex. (E09) *“E depois, como tudo, a gente habitua-se. Nós habituamo-nos que é normal [haver tiros].”*

D.3 – Subcategoria NATURALIZAÇÃO DA MORTE – Codifica-se, nesta subcategoria, toda a informação que referencie a forma como as situações vividas em missão fez diminuir o impacto, no polícia, das situações de morte.

Ex. (E08) *“custou um bocado no início, mas depois ficamos habituados [ver os cadáveres]”*

E – Categoria **ESTRATÉGIAS DE DEFESA** – Codifica-se, nesta categoria, toda a informação que mencione as estratégias adotadas pelos polícias para lidar com os vários desafios inerentes ao ambiente de missão, incluindo as estratégias individuais e as grupais.

E.1 – Subcategoria ESTRATÉGIAS INDIVIDUAIS – Codifica-se, nesta subcategoria, toda a informação que referencie os mecanismos individuais que os polícias aplicaram durante a missão, por forma a minimizar as possíveis consequências provocadas por todo o contexto e envolvimento da missão, como por exemplo o exercício físico; o apoio familiar; e a autoproteção.

Ex. (E04) *“e o contato era...era diário, tem, tem que ser... tem mesmo que ser diário também para a parte do marido, como também para a parte depois da miúda, não é?”*

Ex. (E17) *“Havia um aspeto, que eu não mencionei, que me ajudava a combater o stress ainda hoje. Stress, entre aspas, que é o exercício físico.”*

E.2 – Subcategoria ESTRATÉGIAS GRUPAIS – Codifica-se, nesta subcategoria, toda a informação que referencie as ferramentas usadas em conjunto com outros polícias, de modo a reduzir os possíveis efeitos resultantes do contexto e envolvimento da missão, como por exemplo os convívios de grupo e a ventilação de problemas em parceria.

Ex. (E02) *“nós vivíamos os 5, nós conversávamos todos os dias à noite sobre o nosso dia.”*

Ex. (E18) *“[vida social] com outros colegas, mesmo sendo de outros países, e era assim que eu conseguia, que eu conseguia, de certo modo, ultrapassar esses momentos mais baixos, se assim se pode dizer.”*

F – Categoria **PRINCIPAIS DESAFIOS** – Codifica-se, nesta categoria, toda a informação que aborde os principais desafios que os polícias sentiram no desenrolar da sua missão, tais como o tipo de situações encontradas e a sua *performance* pessoal.

F.1 – Subcategoria LIDAR COM VÍTIMAS – Codifica-se, nesta subcategoria, toda a informação que referencie os desafios que os polícias encontraram em lidar com as vítimas no local da missão.

F.2 – Subcategoria TIPO DE SITUAÇÃO – Codifica-se, nesta subcategoria, toda a informação que referencie as situações que, na perspetiva do polícia, foram desafiantes, como por exemplo ver colegas feridos/mortos; e o acompanhamento que fizeram a colegas em situações emocionais ou físicas vulneráveis.

Ex. (E01) *“tinha condições de fazer sopa, e triturava a sopa e todos os dias à noite ia-lhes levar sopa porque era a única coisa que eles comiam, porque de resto, segundo dizem, nem há apetite para comer o que quer que seja”*

Ex. (E18) *“acredito que isso [desistir] tenha passado pela cabeça dela, porque ela inclusive chegou a dizer que estava a pensar nisso, chegou-me a dizer a mim.”*

F.3 – Subcategoria ATENDIMENTO – Codifica-se, nesta subcategoria, toda a informação que referencie as abordagens feitas aos cidadãos, vítimas ou famílias destas no local de missão.

F.4 – Subcategoria PERFORMANCE PESSOAL – Codifica-se, nesta subcategoria, toda a informação que referencie os desafios sentidos pelos polícias, no que respeita ao seu desempenho físico e técnico, durante a missão.

Ex. (E07) *“o facto também da língua não ser uma língua materna, uma língua com as quais estamos habituados a lidar no dia-a-dia, causa-nos aqui algumas entropias.”*

Ex. (E12) *“Foram esses os fatores que mais me dificultaram a missão, portanto muito calor, muita umidade, por vezes a umidade é 98%”*

G – Categoria **PRINCIPAIS DIFICULDADES** – Codifica-se, nesta categoria, toda a informação que corresponda às principais dificuldades enumeradas pelos polícias que, de alguma forma, possam ter afetado o seu desempenho no decorrer da missão, nomeadamente no que concerne aos recursos disponíveis e à formação tanto técnica como em saúde mental.

G.1 – Subcategoria RECURSOS – Codifica-se, nesta subcategoria, toda a informação que referencie os recursos, quer sejam materiais, humanos ou técnicos, disponíveis para o desenrolar da missão.

Ex. (E04) *“falta muita coisa a que estamos habituados e que lá não há.”*

Ex. (E12) *“A gente tinha as munições contadas, oitenta munições, tomem lá, não as gastem, porque isto tem que dar para o outro, e para o outro, e para o outro, e para o outro.”*

G.2 – Subcategoria FORMAÇÃO TÉCNICA – Codifica-se, nesta subcategoria, toda a informação que referencie aspetos da formação técnica, seja ela ministrada pela PSP ou pela ONU, como por exemplo o défice de variedade na formação; a formação de ambiente de trabalho; e o autodidatismo.

Ex. (E06) *“falei com colegas que já tinham estado exatamente no local onde eu fui”*

Ex. (E15) *“O facto de pessoas com experiência, pessoas com experiência terem-nos ido... Partilhar, exatamente. Partilhar essa experiência acaba por ser tão importante como a questão mais teórica.”*

G.3 – Subcategoria FORMAÇÃO SAÚDE MENTAL – Codifica-se, nesta subcategoria, toda a informação que referencie aspetos da formação no âmbito da saúde

mental, como por exemplo se sente lacunas na formação em saúde mental e quanto ao estigma em relação à procura de ajuda.

Ex. (E07) *“E aqui podemos dizer, está bem, não fui obrigado, mas podia ter ido, podia ter suscitado esse pedido de ajuda. Mas isso às vezes, para quem está neste contexto, é difícil assumir que se calhar até precisa de ajuda.”*

Ex. (E10) *“durante a missão poderia haver também, não só responsabilidade do comandante do contingente, mas também o gabinete de psicologia tentar falar com cada um dos polícias”*

H – Categoria **APOIO AOS POLÍCIAS** – Codifica-se, nesta categoria, toda a informação que faça referência ao apoio dado aos polícias seja pelos superiores hierárquicos, seja pelos técnicos/psicólogos, tanto durante como após o período de missão.

H.1 – Subcategoria SUPERIORES HIERÁRQUICOS – Codifica-se, nesta subcategoria, toda a informação que referencie o suporte prestado aos polícias pelos seus superiores hierárquicos seja em ambiente de missão, seja no regresso da mesma, como por exemplo através da marcação de férias. Aqui codifica-se também toda a informação sobre a falta deste tipo de apoio.

Ex. (E04) *“nós chegamos, temos ali 2 ou 3 dias, regressamos. Gozamos férias”*

Ex. (E16) *“Digamos que ainda há aqui algum estigma, do meu ponto de vista, relativamente à malta que vai para as missões, vai para a boa vida, vai atrás de dinheiro, desenrasquem-se.”*

H.2 – Subcategoria TÉCNICOS/PSICÓLOGOS – Codifica-se, nesta subcategoria, toda a informação que referencie o suporte prestado aos polícias por técnicos ou psicólogos quer durante, quer após a missão, como por exemplo a ida ao psicólogo por determinação superior; a falta de avaliação psicológica, e a falta de um acompanhamento especializado.

Ex. (E01) *“nós chegámos cá, nunca mais ninguém nos perguntou nada, nada!”*

Ex. (E07) *“Tem de ser a Polícia a ter noção que de facto as pessoas não vêm iguais e que tem que fazer um acompanhamento”*

I – Categoria **OCORRÊNCIAS POLICIAIS** – Codifica-se, nesta categoria, toda a informação que aponta para as ocorrências durante o período de missão, desde a chegada ao território de missão à caracterização das situações *in loco* assim como as ações/reações *in loco*.

I.1 – Subcategoria AVALIAÇÃO DA SITUAÇÃO NO MOMENTO DA CHAMADA – Codifica-se, nesta subcategoria, toda a informação que referencie o momento da chegada ao local de missão, como por exemplo a preparação mental e a antecipação de cenários.

Ex. (E10) *“Há coisas que, por muita preparação que nós possamos ter, não estamos preparados”*

Ex. (E15) *“Quando eu aceitei a missão, eu sabia que era, era um ambiente duro e de mais... de isolamento.”*

I.2 – Subcategoria CARACTERIZAÇÃO DA SITUAÇÃO IN LOCO – Codifica-se, nesta subcategoria, toda a informação que referencie as características das situações vivenciadas pelos policiais em território de missão, como por exemplo as características do local; o perigo para a vida ou integridade física, e as situações de discriminação/religião/sexo.

Ex. (E02) *“Há coisas más, mais na parte, se calhar dos conflitos culturais com os muçulmanos, por eu ser mulher, porque com os homens não houve assim grandes conflitos.”*

Ex. (E09) *“E eu com a porta fechada, trancado e com a pistola na mão, quer dizer, pode acontecer. Foi, foi...”*

I.3 – Subcategoria AÇÕES/REAÇÕES IN LOCO – Codifica-se, nesta subcategoria, toda a informação que referencie as ações/reações dos policiais perante as situações com que se deparam, como por exemplo o pacificar ou serenar os ânimos; a experiência e a discriminação/racismo.

Ex. (E12) *“porque eu já tinha o background das outras missões, maioritariamente em África. Portanto, daquelas 10 que eu lhe disse, 70, 80% foi em África.”*

Ex. (E18) *“muitas vezes fui alvo de racismo por parte dos africanos para connosco.”*

I.4 – Subcategoria REAÇÕES DOS CIDADÃOS À PRESENÇA/AÇÃO POLICIAL – Codifica-se, nesta subcategoria, toda a informação que referencie as reações dos cidadãos

tanto à presença como à ação policial, como por exemplo a resistência passiva e a boa interação cidadão - polícia.

J – Categoria **PROCURA POR AJUDA PSICOLÓGICA** – Codifica-se, nesta categoria, toda a informação que aborde a procura por ajuda psicológica por parte dos polícias para eles próprios ou para a família, seja na própria instituição, seja fora desta.

J.1 – Subcategoria FORA DA INSTITUIÇÃO – Codifica-se, nesta subcategoria, toda a informação que referencie a procura por ajuda psicológica fora da instituição, pela possível desvalorização por parte dos psicólogos, por exemplo, ou mesmo situações em que o profissional procurou essa ajuda.

Ex. (E02) *“no meu caso, eu procurei a ajuda fora da Polícia”*

Ex. (E11) *“Ela [a filha] também, neste momento, tem acompanhamento psicológico. Achamos que seria bom ela também falar com alguém especializado. Perceber a situação. E também ajudar a dar umas dicas.”*

Ex. (E14) *“eu tive muitas consultas. Eu já ia... eu desabafava sempre, dizia tudo o que me ia na cabeça, mas eu percebia que não adiantava de nada. Eu estava a falar com a doutora, mas aquilo... em que é que isso me resolvia?”*

J.2 – Subcategoria NA INSTITUIÇÃO – Codifica-se, nesta subcategoria, toda a informação que referencie a procura por ajuda psicológica na própria instituição, devido, por exemplo, à melhor compreensão da condição de polícia ou pela proximidade/facilidade no encaminhamento.

Ex. (E03) *“questão psicológica eu depois, até por acaso, ofereci-me voluntariamente para fazer aquela... Aquilo é... aquela entrevista psicológica, a avaliação psicológica, é isso! É a avaliação psicológica. Portanto, acabei por me voluntariar porque já não fazia avaliação psicológica há algum tempo.”*

K – Categoria **EFEITOS TRANSFORMADORES** – Codifica-se, nesta categoria, toda a informação que aluda aos efeitos transformadores que os polícias sentiram com a sua experiência na missão, seja em jeito de reflexão sobre a experiência pessoal, seja sobre a dinâmica familiar ou ao nível profissional.

K.1 – Subcategoria REFLEXÃO SOBRE EXPERIÊNCIA PESSOAL – Codifica-se, nesta subcategoria, toda a informação que referencie, não só a percepção geral da missão, mas

também as vivências individuais dos polícias na missão, explorando os seus significados e aprendizagens, como por exemplo o crescimento pessoal; o retorno financeiro e a intenção ou não de repetir a experiência.

Ex. (E09) *“Eu acho que os miúdos deviam passar por aquilo que eu passei. (...) Porque há muita gente que não tem nada. E ficam contentes com pouco ou nada. Ficam felizes.”*

Ex. (E13) *“Espero conseguir voltar a repetir a experiência, não sei se no mesmo país ou noutro.”*

K.2 – Subcategoria DINÂMICA FAMILIAR – Codifica-se, nesta subcategoria, toda a informação que referencie a estrutura e relações familiares, tanto durante a missão como no regresso do polícia a casa, como por exemplo a alteração de rotinas, e o distanciamento ou aproximação da família.

Ex. (E08) *“Foi bom, foi bom, foi bom, foi... foi 5 estrelas, ajudou muito. A mulher e o filho ajudaram-me muito [no regresso]”*

Ex. (E16) *“A família readapta-se a estar sem ti, ou sem aquelas pessoas. Os hábitos, é como se a pessoa... houvesse ali um vazio momentâneo”*

K.3 – Subcategoria PROFISSIONAL – Codifica-se, nesta subcategoria, toda a informação que referencie todas as questões de reintegração e acolhimento na PSP aquando da chegada da missão, como por exemplo a valorização, ou não, das funções/trabalho em equipa; o aproveitamento, ou não, das competências ganhas na missão; a insatisfação com a instituição, e sugestões de estratégias de acompanhamento/reintegração.

Ex. (E01) *“A Polícia se calhar aproveita, mas sem saber. Porque nós acabamos por trazer essas experiências, acabamos por abrir a cabeça, porque temos mesmo de abrir a cabeça.”*

Ex. (E07) *“E eu francamente tenho dúvidas que a Polícia hoje valorize os seus ativos quando eles regressam.”*

Ex. (E18) *“No meu entendimento seria um aspeto a melhorar. Houve elementos que receberam praticamente todos os prémios [da ONU] que tinham a receber pelo trabalho que exerceram. Contudo, chegam cá de volta e.... «OK, volta para o teu trabalho».”*

**Anexo 8 – Distribuição das frequências de u.r. por subcategoria**

<b>Categoria</b>	<b>Subcategoria</b>	<b>Indicador</b>	<b>Total u.r.</b>
<b>- A - Causas/Origens dos Impactos</b>	<b>Contexto do trabalho A.1</b>	Falta de comunicação	0
		Qualidade do relacionamento entre polícias e a comunidade	12
		Qualidade do relacionamento entre polícias	43
		Remunerações inadequadas	1
		Satisfação no serviço	35
		Condições de trabalho	10
		Crítica por parte dos OCS	0
		Distância entre trabalho-casa	10
		Exiguidade da oportunidade de carreira	0
		Injustiça remuneratória vs função desempenhada	0
	<b>Conteúdo do trabalho A.2</b>	Excesso de trabalho	7
		Horários longos	7
		Trabalhar por turnos	3
		Imprevisibilidade	0
		Rotina	1
		Ausência de rotinas	1
		Burocracia	0
		Pressão do tempo	0
		Adequação da missão/tipo de serviço a desempenhar	78
		Imagem do profissional/instituição	26
Ambiguidade do papel	0		

	Angústia moral	16
	Exigência das tarefas operacionais e riscos associados	7
	Sensação de inquietação/preocupação	101
	Dificuldade de concentração	0
	Irritabilidade	7
	Medo	17
<b>Ansiedade B.1</b>	Tensão muscular	0
	Exaustão	19
	Problemas de memória	1
	Não sinto nenhum indicador de ansiedade	3
	Perda de interesse nas atividades	6
<b>- B - Consequências Psicológicas</b>	Grandes mudanças de peso	0
	Problemas na quantidade/qualidade do sono	5
	Agitação ou falta de energia	3
<b>Depressão B.2</b>	Frustração	34
	Sentimento de inutilidade	3
	Pensamentos suicidas	2
	Tristeza	2
	Não tenho problemas na qualidade do sono	2
	Não sinto nenhum indicador	0
<b>Burnout B.3</b>	Desgaste emocional	54
	Nunca identifiquei sinais de <i>burnout</i> nos meus colegas	0

	Perda de autoestima	1
	Não sinto nenhum indicador de <i>burnout</i>	4
	Falta de confiança nos parceiros	0
	Culpa	14
	Choque emocional	56
	Pânico	13
<b>Fadiga por compaixão B.4</b>	Vulnerabilidade	10
	Sentimento de luto/pesar	17
	Desespero	11
	Frieza afetiva/embotamento afetivo	8
	Raiva	4
	Isolamento	28
<b>Trauma primário B.5</b>	Pesadelos	2
	<i>Flashbacks</i>	6
	Hipervigilância	5
<b>Trauma secundário B.6</b>	Impacto positivo na vida familiar, por comparação com as situações das vítimas	0
	Impactos negativos na vida familiar	38
	Colocar-se na posição da vítima e ter pensamentos negativos	4
	Colocar-se na posição dos familiares da vítima	0
	Não sinto nenhum indicador de trauma secundário	0
	Felicidade	21

<b>Respostas emocionais positivas B.7</b>	Valorização das pequenas coisas	4		
	Alívio	7		
	Entusiasmo	4		
	Hipertensão arterial	0		
	Taquicardia	2		
	Hiperventilação	1		
	Fadiga	8		
	Sede	0		
	Náuseas/vómitos	1		
	Tremores	0		
	Arrepios e suores	0		
	Alteração do apetite	0		
	Dor de cabeça/febre	5		
<b>- C - Consequências Físicas</b>	Dificuldades em respirar	2		
	Alterações de peso devido às condições ambientais/alimentação	5		
	Problemas gastrointestinais	7		
	Diagnóstico de patologia específica/complicações ao nível de órgãos	23		
	Marcas/cicatrizes/imunidade	4		
	Não sinto nada	9		
	<b>- D - Consequências Comportamentais</b>	<b>Reações comportamentais D.1</b>	Luta ou fuga	6
			Imobilização	0
			Obediência automática	0
			Alienação	29

	Conflito	0
	Desconfiança	5
	Abandono de atividades	0
	Alterações na fala	0
	Agressividade	0
	Assertivo	0
	Observador/atento	0
	Exigente	0
	Problemas de adaptação a novas situações	28
	Não separação da vida pessoal e da profissional	4
	Impressão de alteração de características de personalidade	9
	Não sinto nenhum indicador de reação comportamental	2
	<b>Naturalização da violência D.2</b>	
	Ficar indiferente às situações de violência	3
	Não existe naturalização	0
	<b>Naturalização da morte D.3</b>	
	Ficar indiferente às situações de morte	5
	Não existe naturalização	0
	Exercício físico	17
	Foco na tarefa	8
	Evitar assuntos/abstração	6
<b>- E -</b>	<b>Individual E.1</b>	
<b>Estratégias de Defesa</b>	Separação da vida pessoal/profissional	2
	Descanso	10
	Hobbies	10

		Apoio familiar	53
		Apoio médico e/ou psicológico	15
		Consumo de álcool, tabaco ou café	0
		Distanciamento emocional das vítimas	5
		Autoproteção	25
		Não utilizo nenhuma estratégia de defesa individual	0
		Exercício físico em grupo	7
		Convívios de grupo (jantares/almoços/tertúlias)	30
		Ventilação de problemas em parceria	20
		Estar atento ao colega do lado	4
	<b>Grupal E.2</b>	Apoio nos supervisores hierárquicos	30
		Apoio nos psicólogos (instituição)	3
		Adoção de procedimentos técnicos	0
		Humor no ambiente do trabalho	0
		Envolvimento de crianças	0
	<b>Lidar com vítimas F.1</b>	Vítimas não colaborantes	0
		Vítimas emocionalmente vulneráveis	0
<b>- F - Principais Desafios</b>	<b>Tipo de situação F.2</b>	Morte violenta (suicídio, homicídio)	1
		Ver colegas feridos/mortos	5

	Acidente com pessoa conhecida/ente querido	3
	Ver colegas feridos/mortos em serviço	0
	Morte/ferimento de civil/corpos desmembrados	4
	Cheiro a sangue/cheiro a corpos carbonizados	0
	Entradas táticas	0
	Salvar vidas	0
	Uso de armas pelo suspeito (de qualquer classe)	1
	Uso de arma de fogo por parte da polícia	0
	Violência doméstica	0
	Acompanhamento de colegas em situações emocionais vulneráveis	9
	Acompanhamento de colegas em situações físicas vulneráveis	10
	Contacto com os familiares das vítimas	0
<b>Atendimento F.3</b>	Relação com a vítima	0
	Cidadãos/vítimas impacientes	0
	Lesões	0
<b>Performance pessoal F.4</b>	<i>Performance física</i>	12
	<i>Performance técnica</i>	5
<b>- G -</b>		
<b>Principais Dificuldades</b>	<b>Recursos G.1</b>	
	Falta de recursos humanos/materiais	38
	Falta de recursos técnicos	9

	Não existe falta de recursos humanos/materiais	1
	Não existe falta de recursos técnicos	3
	Sente défice de variedade na formação	46
	Não há lacunas na formação	5
	Falta formação legal	0
	Tempo de formação é pouco	0
<b>Formação técnica G.2</b>	Formação institucional	47
	Formação de ambiente de trabalho	40
	Descrição dos conteúdos abordados	11
	Autodidatismo	31
	Aculturação	2
	Sente lacunas na formação em saúde mental	56
	Sente lacunas na deteção de sintomas no próprio/em colegas	2
<b>Formação em saúde mental G.3</b>	Sente lacunas em gestão de <i>stress</i> durante as ocorrências	6
	Há estigma em relação à saúde mental ou procura de ajuda nesse âmbito	10
	Sente lacunas na mitigação das consequências do <i>stress</i>	7
	Folgas compensatórias	0
<b>- H - Apoio aos Polícias Superiores hierárquicos H.1</b>	Marcação de férias	1
	Acompanhamento nas tarefas	3
	Reconhecimento	6

	Ventilação de problemas	0
	Criação de relação interpessoal	1
	Não há apoio de superiores hierárquicos	54
	Nunca precisei de falar com um superior hierárquico sobre qualquer problema	0
	Existe uma tentativa de resolver problemas sobre e dar conforto aos homens	0
	Ventilação de problemas	5
	Falta acompanhamento especializado	90
	Falta acompanhamento especializado (psicólogo) no terreno (por causa do apoio às vítimas)	0
<b>Técnicos/psicólogos H.2</b>	Ida ao psicólogo por determinação superior	30
	Não senti/sinto consequências psicológicas	8
	Nunca precisei de ir ao psicólogo	6
	Existe falta de avaliação psicológica	37
	Preparação mental	38
<b>Avaliação da situação no momento da chamada I.1</b>	Antecipação de cenários	27
	Antecipação de recursos necessários	11
<b>- I -</b>		
<b>Ocorrências Policiais</b>	Características do local (descrição)	72
<b>Caracterização da situação <i>in loco</i> I.2</b>	Descrição do acidente/situação	32
	Avaliações negativas das situações pelas pessoas locais	0

	Perigo para a vida	1
	Perigo para a integridade física	4
	Diversidade cultural	46
	Desafiante	17
	Violenta	22
	Complexidade	5
	Simplicidade	2
	Discriminação/religião/sexo	14
<b>Ações/reações <i>in loco</i> I.3</b>	Atenção dirigida às pessoas envolvidas, descrição das situações	1
	Atenção dirigida ao meio envolvente	0
	Mobilização de recursos	0
	Pacificar ou serenar os ânimos	6
	Respeitar o cidadão	0
	Colaboração com/dos cidadãos	0
	Apoio de polícias	0
	Uso de meios coercivos	0
	Experiência	4
	Bom senso	3
	Discriminação/racismo	10
<b>Reações dos cidadãos à presença/ação policial I.4</b>	Agressões (incluindo tentativa)	0
	Resistência passiva	0
	Resistência ativa	0
	Má relação entre cidadão/polícia	0

		Boa interação cidadão/polícia	0
		Receio do desarmamento	0
		Receio da opinião dos colegas	0
		Receio da opinião dos superiores hierárquicos	0
	<b>Fora da instituição J.1</b>	Receio da visão enviesada por parte dos técnicos/psicólogos	0
		Desvalorização do apoio prestado pela instituição	0
<b>- J -</b>		Possível desvalorização por parte dos técnicos/psicólogos	1
<b>Procura por Ajuda Psicológica</b>		Procurou ajuda	14
		Melhor entendimento da condição de polícia	0
	<b>Na instituição J.2</b>	Proximidade/facilidade no encaminhamento	1
		Desconhecimento de como procurar	0
		Crescimento pessoal	39
		Retorno financeiro	30
	<b>Reflexão sobre experiência pessoal K.1</b>	Perceção geral da missão	130
		Vontade de repetir a experiência	9
<b>- K -</b>		Sem pretensão de fazer mais missões	6
<b>Efeitos Transformadores</b>		Alteração nas rotinas	30
	<b>Dinâmica familiar K.2</b>	Distanciamento/aproximação	79
		Sem alterações	2
		Valorização das funções/trabalho em equipa	28
	<b>Profissional K.3</b>	Reintegração na instituição	93

Aproveitamento das competências ganhas na missão	36
Insatisfação com a instituição	36
Sugestões de estratégias de acompanhamento/reintegração	38
<b>Total</b>	<b>2668</b>

---