

INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E SEGURANÇA INTERNA



Jerónimo Manuel Vilela da Silva

Aspirante a Oficial de Polícia

Dissertação de Mestrado Integrado em Ciências Policiais

XXIII Curso de Formação de Oficiais de Polícia

**A RELAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA:
UM ESTUDO SOBRE O DIVÓRCIO NA PSP**

Orientadora:

Prof.^a Doutora Lúcia G. Pais

LISBOA, 27 DE ABRIL DE 2011



INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E SEGURANÇA INTERNA



Jerónimo Manuel Vilela da Silva

Aspirante a Oficial de Polícia

**A RELAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA:
UM ESTUDO SOBRE O DIVÓRCIO NA PSP**

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação da Prof. Doutora Lúcia G. Pais, apresentada no Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna para obtenção do grau de Mestre em Ciências Policiais.

LISBOA, 27 DE ABRIL DE 2011



Aos meus pais
Aos meus irmãos

Agradecimentos

Cabe-me, neste ponto, agradecer àqueles que serviram de amparo para que este trabalho pudesse ser realizado nos moldes em que hoje se apresenta.

À Prof.^a Doutora Lúcia G. Pais, o meu mais sincero e profundo agradecimento, pela disponibilidade, orientações, conhecimentos e exigência transmitidos, mas também pela pessoa amiga que sempre demonstrou ser, apoiando-me e aconselhando-me nos momentos menos bons passados durante este período.

Aos meus orientadores de estágio, o Subcomissário Amílcar Antunes e o Subcomissário Tito Fernandes, pelos ensinamentos e experiências partilhadas.

Ao ISCPSP, instituição que me acolhe há cerca de cinco anos, pelos apoios humanos, técnicos e materiais disponibilizados, e também pelo crescimento profissional proporcionado desde o momento em que iniciei o presente Mestrado.

Ao meu curso, XXIII CFOP, ao qual me orgulho de pertencer, pelas inesquecíveis experiências vividas, e pelo apoio proporcionado durante estes cinco últimos anos.

Agradeço igualmente a todos os elementos policiais entrevistados que disponibilizaram algum do seu tempo pessoal para colaborar na realização deste trabalho, e a todos aqueles que, de algum modo, se revelaram essenciais para que mais uma etapa da minha vida se concretizasse.

À minha família, em geral, por estar sempre presente transmitindo todo o apoio, paciência e incentivos; aos meus pais, em especial, pelos seus ensinamentos de vida, valores e educação transmitidos, devendo-lhes tudo o que sou hoje.

E a ti, Natércia, por estares do meu lado sempre que precisei, transmitindo-me a força, o ânimo, a motivação e o conforto fundamentais para atingir o meu objectivo de ser Oficial de Polícia.

A todos, muito obrigado...

Resumo

Os domínios do trabalho e da família bem como a relação entre si estabelecida são, actualmente, fundamentais para a organização social. A conciliação entre a vida profissional e familiar acaba por ser um desafio sério para os indivíduos que se vêem envolvidos no desempenho de vários papéis sociais. A presente investigação teve como objectivo principal conhecer melhor o fenómeno do divórcio na PSP, assente na perspectiva da relação trabalho-família. Procurámos conhecer os principais aspectos que criam condições para a ocorrência de conflitos, bem como eventuais sugestões e/ou necessidades que os indivíduos possam reivindicar no sentido de um maior equilíbrio, considerando, para o efeito, a participação de dois grupos de indivíduos: um composto por 10 elementos policiais divorciados (EPDiv); e, outro por 10 elementos policiais não divorciados/casados (EPNDiv) a efectuar serviço no Comando Metropolitano de Lisboa. Optou-se por uma abordagem qualitativa para o desenvolvimento do estudo empírico e, com base num guião de entrevista previamente construído, foram realizadas entrevistas semi-estruturadas e semi-directivas a ambos os grupos. As entrevistas transcritas constituíram o *corpus* sobre o qual se desenrolou a análise de conteúdo. Os resultados evidenciam algumas diferenças entre EPDiv e EPNDiv, principalmente no que toca ao apoio familiar recebido. Verifica-se que é o conflito entre o trabalho e a família que pesa mais na opinião dos elementos policiais. Realce para as inúmeras estratégias que os indivíduos adoptam para conciliar a vida familiar e laboral, destacando-se uma, considerada parte integrante da cultura policial, que consiste na omissão de acontecimentos, de sentimentos ou de dificuldades. Outro dado que se apurou foi a vontade manifestada pelos agentes em que algo mude ao nível organizacional, no sentido de uma maior conciliação; não obstante, foi notório o sentimento generalizado de satisfação com a profissão, pois apesar das dificuldades manifestadas pelos agentes policiais, ainda perdura o gosto em ser polícia.

Palavras-chave: Trabalho; Família; Divórcio; Conflito.

Abstract

The work and family domains and its relationship are, currently, fundamental to social organization. The conciliation between professional and family life turns out to be a serious challenge to people, who find themselves involved in several social roles. The objective of this investigation is to understand the divorce, based on a work-family relation perspective. We tried to know the main aspects that create conditions for the occurrence of conflicts, and potential suggestions/needs that the persons can claim towards the equilibrium, considering the involvement of two groups of police officers: the first, composed by 10 divorced police officers (EPDiv), and the other by 10 not divorced police officers (EPNDiv), of the Metropolitan Command of Lisbon. A qualitative approach was the option for the development of the empiric study, and, with a previously created guideline, semi-structured and semi-directive interviews were conducted. The transcribed interviews constituted the *corpus* submitted to a content analysis process. The results show some differences between EPDiv and EPNDiv, particularly with respect to the family support received. Conflict in the work-family relationship has a strong importance in the interviewed police officers. Among the various strategies these individuals adopt to conciliate the work and family domains, one evidenced itself, although being already part of the police culture, consisting in omitting events, feelings and difficulties. Another conclusion was the agents' willingness that something can change at the organizational level, towards a better balance between the two domains. Nevertheless, the general feeling expressed was the satisfaction with the profession. Despite the difficulties experienced by police officers, they're still proud to be a police officer.

Key-words: Work; Family; Divorce; Conflict.

Índice Geral

Índice Geral	V
Índice de Anexos	VII
Índice de Siglas.....	IX
Introdução.....	1
I – Enquadramento Teórico	4
1. O Trabalho.....	4
1.1. Conceito de Trabalho / Profissão.....	4
1.2. Uma perspectiva de carreira	5
1.3. Os horários de trabalho.....	7
1.4. Compreender o trabalho de polícia.....	8
1.4.1. O conceito de Polícia.....	9
1.4.2. A Polícia de Segurança Pública.....	10
1.4.2.1. Breve história evolutiva da PSP	10
1.4.2.2. A missão da PSP.....	12
1.4.2.3. Estrutura hierárquica da instituição.....	16
1.4.2.4. Cultura Organizacional.....	16
1.4.2.5. O Contrato Psicológico.....	17
1.4.3. A actividade das forças e serviços de segurança e seus riscos	19
2. A Família	22
2.1. Um conceito em mudança	22
2.2. Tipos de família.....	24
2.3. A situação da família em Portugal.....	25
2.4. Os problemas no seio da família: separação e divórcio.....	26
3. A relação Trabalho-Família.....	31
3.1. Perspectivas teóricas sobre as relações entre o Trabalho e a Família	31
3.2. Teoria dos papéis sociais: o conflito de papéis.....	33
3.3. O equilíbrio entre o trabalho e a família: o modelo da facilitação	35
4. Configuração do problema de investigação.....	38
II- Método.....	39
1. Tipo de Estudo.....	39

2. Participantes	40
3. <i>Corpus</i>	41
4. Instrumentos	41
4.1. Entrevista.....	41
4.2. Análise de Conteúdo.....	43
5. Procedimento	45
III – Apresentação e Discussão dos Resultados	47
1. Resultados obtidos nas Pré-Categorias.....	47
2. Resultados obtidos nas Categorias	49
3. Resultados obtidos nas Sub-Categorias.....	51
IV – Conclusões	56
Referências	60
Anexos.....	72

Índice de Anexos

Anexo 1. A questão do trabalho numa perspectiva jurídica.	73
Anexo 2. O trabalho por turnos.	75
Anexo 3. <i>Stress e Burnout</i>	78
Anexo 4. Uma inserção da família portuguesa na esfera jurídica.	83
Anexo 5. Gráfico referente ao número de divórcios no período compreendido entre o ano 2000 e 2009.	85
Anexo 6: Tabela referente à distribuição por estado civil e escalão etário do pessoal com funções policiais (2008).	86
Anexo 7. Tabela relativa ao estado civil do pessoal com funções policiais (2008): comparação com população em geral considerando o balanço dos CENSOS 2001.	87
Anexo 8. Autorização para a obtenção de dados estatísticos ao DRH/DN.	88
Anexo 9. Guião de entrevista.	89
Anexo 10. Caracterização dos entrevistados.	90
Anexo 11. Quadro resumo das pré-categorias, categorias e sub-categorias.	91
Anexo 12. Pedido de autorização ao Comandante do Comando Metropolitano de Lisboa, para realização de entrevistas.	92
Anexo 13. Autorização do Comandante do Comando Metropolitano de Lisboa para a realização de entrevistas.	93

Anexo 14. Termo de consentimento informado.	94
Anexo 15. Descrição categorial.....	95
Anexo 16. Codificação das unidades de registo: Exemplos.....	100
Anexo 17. Quadro de distribuição das u.r. por sub-categorias dos elementos policiais divorciados.	106
Anexo 18. Quadro de distribuição das u.r. por sub-categorias dos elementos policiais não divorciados (casados).....	107
Anexo 19. Quadro de distribuição dos totais de u.r. por pré-categoria, categoria e sub-categoria dos elementos policiais divorciados.....	108
Anexo 20. Quadro de distribuição dos totais de u.r. por pré-categoria, categoria e sub-categoria elementos policiais não divorciados (casados).	109

Índice de Siglas

AC	- Análise de Conteúdo
CC	- Código Civil
CFT	- Conflito Família-Trabalho
CI	- Corpo de Intervenção
CIEXSS	- Centro de Inactivação de Explosivos e Segurança no Subsolo
COMETLIS	- Comando Metropolitano de Lisboa.
CRP	- Constituição da República Portuguesa
CSP	- Corpo de Segurança Pessoal
CTF	- Conflito Trabalho-Família
DUDH	- Declaração Universal dos Direitos do Homem
EIC	- Esquadra de Investigação Criminal
EPDiv	- Elementos Policiais Divorciados
EPNDiv	- Elementos Policiais Não Divorciados
EPP	- Escola Prática de Polícia
ETF	- Equilíbrio Trabalho-Família
FFT	- Facilitação Família-Trabalho
FTF	- Facilitação Trabalho-Família
GOC	- Grupo Operacional Cinotécnico
GOE	- Grupo de Operações Especiais
INE	- Instituto Nacional de Estatística
ISCPSI	- Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.
LOPSP	- Lei Orgânica da Polícia de Segurança Pública
MAI	- Ministério da Administração Interna
OMS	- Organização Mundial de Saúde
PIPP	- Programa Integrado de Policiamento de Proximidade
PSP	- Polícia de Segurança Pública
RTF	- Relação Trabalho-Família
UEP	- Unidade Especial de Polícia

Introdução

As transformações sociais, económicas, culturais e de valores que a sociedade vem sofrendo nas últimas décadas obrigam a repensar, de forma constante, todos os aspectos relativos à sua organização. Como refere Leandro (2001, p.193), “de entre os aspectos mais decisivos da organização social de qualquer sociedade, encontra-se a relação entre a família e o trabalho”.

Inicialmente, o trabalho e a família eram estudados como duas realidades distintas. Só durante as últimas décadas houve a verdadeira percepção da interacção que estes dois domínios estabelecem entre si (Carlsson & Kacmar, 2000). O facto de coexistirem e concorrerem entre si no dia-a-dia do indivíduo, levou à consideração da sua interdependência. Tal como refere Santos (2007), existe uma transferência mútua de experiências e sentimentos entre um e outro domínio, sem que o indivíduo, muitas vezes, se aperceba que tal acontece. Essas experiências, podendo ser negativas ou positivas, vão reflectir-se num e noutra domínio, criando condições de possibilidade para a ocorrência de conflitos (no caso das primeiras) ou de situações de facilitação (no caso das segundas).

Neste sentido, questionamo-nos sobre a forma como os indivíduos lidam, hoje em dia, com a multiplicidade de papéis sociais por si desempenhados, principalmente no que toca aos domínios da família e do trabalho.

Surgiu assim a ideia de realizar um trabalho de investigação sobre a relação trabalho-família (RTF) na Polícia de Segurança Pública (PSP). O facto de pertencer já aos quadros da instituição, mais concretamente ao Comando Metropolitano de Lisboa (COMETLIS), local onde foi realizado o estudo, permitiu constatar e conviver com um elevado número de elementos policiais divorciados. Tal facto foi motivo de sensibilização, despertando o interesse em compreender que fenómenos poderiam estar ligados a esta situação de divórcio, e quais os reflexos que poderiam ter também ao nível laboral.

Começou-se assim por estabelecer um primeiro contacto com o campo de estudo teórico e empírico na literatura nacional e internacional (sobretudo anglo-saxónica), procurando conhecer os principais eixos temáticos e concepções teóricas relativas ao tema da relação entre o trabalho e a família, procurando direccioná-los, em seguida, ao universo policial.

Com base nesta informação, partimos para a concretização do objectivo principal deste estudo: o divórcio na PSP, como resultado da relação entre o trabalho e a família. Deste modo, pretendemos: compreender a forma como estas dimensões interagem; quais os reflexos que provocam uma na outra; apurar a existência de diferenças nos discursos proferidos por dois grupos de indivíduos (divorciados e não divorciados/casados); e, obter conhecimento sobre eventuais sugestões e/ou necessidades que estes elementos possam reivindicar no sentido de um maior equilíbrio entre os dois domínios.

Pretendemos no presente estudo integrar dois grupos de indivíduos em situações familiares diferentes (divorciados e não divorciados/casados), por forma a estabelecer uma comparação entre o discurso de ambos, apurando semelhanças e diferenças que nos permitissem ir ao encontro dos objectivos previamente delineados. De tudo isto dará conta o presente trabalho.

Traçado o rumo de investigação, decidimos estruturar o trabalho em quatro capítulos, expostos da seguinte forma.

Assim, no primeiro capítulo é feito o enquadramento teórico, histórico e conceptual do tema em estudo. São expostas algumas definições e conceitos, assim como um enquadramento legal relativo aos domínios do trabalho e da família. São evidenciadas algumas noções essenciais para a compreensão da instituição PSP e da sua actividade operacional. Dá-se ênfase a alguns aspectos essenciais relacionados com o divórcio (nomeadamente ao enquadramento, às causas e às consequências). Referem-se ainda as correntes explicativas do conflito na RTF, e alguns aspectos considerados importantes para a promoção do equilíbrio nessa relação. Em resultado desta pesquisa teórica e da investigação empírica produzida, procedeu-se à configuração do problema de investigação.

O segundo capítulo refere-se à apresentação do método utilizado no trabalho empírico realizado. Desenvolveu-se um estudo de cariz qualitativo com recurso ao guião construído por Liceia (2009) e utilizado por Cruz (2010) para a condução de entrevistas (instrumento de recolha de informação) junto de 20 elementos com funções policiais no COMETLIS (10 divorciados e 10 não divorciados), sobre as quais, depois de transcritas (*corpus*), se desenvolveu um procedimento de análise de conteúdo (instrumento de análise de informação).

A análise e interpretação dos resultados encontra-se explanada no capítulo terceiro; foi efectuada a descrição e comparação de ambos os grupos em estudo, recorrendo, quando conveniente, à literatura empírica e às expressões exemplificativas

para melhor compreensão dos pontos de vista enunciados. Desta forma, foi possível obter resposta à(s) questão(ões) de investigação formuladas, e estabelecer uma discussão à luz das concepções teóricas e empíricas enunciadas no enquadramento teórico do trabalho.

Na conclusão são identificadas as principais limitações do estudo, bem como as principais contribuições da pesquisa, quer em termos de conhecimento teórico quer em termos práticos, procedendo-se ainda a algumas leituras esclarecedoras para melhor contextualizar e atribuir significado aos resultados obtidos, terminando com algumas considerações, reflexões e sugestões finais, apresentando ainda algumas pistas para investigações futuras nesta área.

I – Enquadramento Teórico

1. O Trabalho

As sociedades actuais, marcadas por uma nova economia da informação e pela globalização, reflectem uma importância extrema dada às questões do trabalho. A actividade profissional exige o dispêndio de muito mais horas por parte dos trabalhadores, uma vez que se verifica também um maior volume de trabalho em relação aos tempos passados (Guest, in Santos, 2007). O trabalho é actualmente visto como uma condição essencial de valorização do papel do indivíduo na sociedade, pois reflecte uma certa “utilidade social” (Costa, 2005). Aliás, o desemprego é hoje visto como um dos grandes problemas da nossa sociedade, pois implica a falta de recursos, de estabilidade, associado muitas vezes a um rótulo de “inutilidade social”.

Sendo a base deste estudo a relação entre o trabalho e a família na Polícia de Segurança Pública (PSP), importa enunciar algumas ideias sobre a evolução dos conceitos de trabalho, de profissão e de carreira profissional, esboçando ainda os contornos da actividade policial, e uma referência aos principais aspectos da instituição PSP.

1.1. Conceito de Trabalho / Profissão

Ao conceito de trabalho, podem ser associadas diversas interpretações.

Já no século XIX, Marx (1994, p.202) apresenta as bases essenciais relativas ao processo de trabalho, afirmando que “o trabalho é um processo em que o ser humano age e põe em movimento as forças naturais do seu corpo com a finalidade de se apropriar dos recursos da natureza, imprimindo-lhes utilidade à sua própria vida”.

Freire (1993, p.359) refere que “o conceito de trabalho é uma questão problemática necessariamente em aberto, que nos surge como uma realidade evidente, mas de insatisfatória definição formal, simultaneamente estável e em permanente transformação”. Apesar de existir uma certa abrangência de conceptualizações a este respeito, o mesmo autor esboçou uma definição sintética de trabalho, entendendo-o como uma “actividade deliberadamente concebida pelo Homem, consistindo na produção de um bem material, na prestação de um serviço ou no exercício de uma função, com vista à obtenção de resultados que possuam simultaneamente utilidade social e valor económico” (Freire, 1993, p.359). Reforça ainda a sua ideia afirmando que “o trabalho foi, é, e continuará a ser uma realidade

social primordial, através da qual a espécie humana, antes de mais, assegura a sua subsistência material e a continuidade da vida colectiva, (...) e constitui ainda um dos meios privilegiados de interacção e integração entre os indivíduos e a sociedade” (Freire, 1993, p.360).

Uma outra perspectiva é apresentada por Edwards e Rothbard (2000), na qual o trabalho é entendido como uma actividade instrumental, cujo objectivo é fornecer bens e serviços de suporte à vida (sentido restrito), implicando a pertença a uma organização social que, por sua vez, compensa o trabalhador pelas suas contribuições (sentido mais lato). Trata-se de uma actividade ligada essencialmente à obtenção de recompensas extrínsecas, relacionadas com aspectos contextuais (estatuto, salário, etc.) ainda que, nalgumas situações, se obtenham também recompensas intrínsecas, inerentes ao trabalho em si mesmo como a satisfação e a auto-realização.

Actualmente, o trabalho é visto como “um poderoso instrumento de produção de riqueza e de coesão social” (Diniz, 2001, p.125). Talvez por isso tenha um valor moral prioritário, devido à sua função reguladora das relações sociais, o que levou também à sua consagração ao nível jurídico (vd. Anexo 1).

Interessa ainda compreender o conceito de “profissão” que, apesar de estar estritamente relacionado com o trabalho, não significa exactamente a mesma coisa. Segundo Freire (1993), o termo “profissão” tem um alcance mais limitado e diferenciado do que outros, como “trabalho” ou “ocupação”. Segundo o autor, a profissão “implica, em primeiro lugar, uma identificação e reconhecimento sociais, fáceis e imediatos, isto é, que não suscitam dúvidas quanto à sua compreensão (...) e implica noções como as de especificidade, especialização, aprofundamento e competência, que demarcam uma qualquer profissão do grosso e do comum das actividades e ocupações gerais, superficiais, indiferenciadas” (Freire, 1993, p.207). Refere ainda a existência de alguns critérios essenciais à distinção entre profissão e ocupação, nomeadamente, a existência de uma formação escolar prolongada e exigente, uma especialização relativa ao conhecimento e domínio técnico, a noção de um serviço prestado à colectividade e um acesso restrito e controlado ao exercício da profissão, bem como um reconhecimento oficial e público.

1.2. Uma perspectiva de carreira

É comum ouvir-se a expressão “perspectiva de carreira” associada ao contexto laboral. Interessa pois compreendê-la melhor, identificando várias considerações de alguns autores que se dedicaram ao estudo e compreensão das carreiras profissionais.

Considerando os diferentes contextos sociais que se têm vindo a verificar ao longo dos tempos, também o conceito de carreira tem sido entendido de forma diversa. Chanlat (1995) evidencia dois diferentes modelos de carreira baseando-se nas sociedades industrializadas: por um lado, o modelo tradicional, que vigorou até os anos 70 do século XX; e, por outro, o modelo moderno que se verifica até à actualidade. No primeiro, marcado pela estabilidade, enriquecimento, progresso e divisão sexual e social do trabalho, em que apenas os homens (sendo o grupo socialmente dominante) trabalhavam, a progressão na carreira era linear e vertical, e os trabalhadores possuíam maior estabilidade. Ao contrário deste, no modelo moderno, caracterizado por uma maior igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, a progressão na carreira é descontínua, mais horizontal do que vertical, uma vez que pode atravessar várias instituições, apresentando ainda uma maior instabilidade com o passar dos tempos.

Numa outra perspectiva, Hall (in Santos, 2007) distingue quatro significados que estão associados ao conceito de carreira:

1. Carreira como progressão profissional: que se refere essencialmente à sequência de promoções (movimentos ascendentes) que podem ocorrer ao longo da actividade profissional do indivíduo no seu contexto de trabalho, considerando a hierarquia organizacional.

2. Carreira como ocupação profissional: na qual determinadas actividades ou ocupações profissionais, pelas suas características, são identificadas só por si com o conceito de carreira (médicos, professores, polícias), pressupondo frequentemente uma série de movimentos ascendentes ao longo do tempo de trabalho.

3. Carreira como uma sequência de trabalhos ou funções ao longo da vida: que corresponde à história ou percurso profissional particular de um indivíduo. Assim, qualquer indivíduo que tenha trabalhado (independentemente da organização e promoções obtidas) construiu uma história de trabalho, ou seja, uma carreira.

4. Carreira como uma sequência de experiências profissionais ao longo da vida: neste caso, considera-se a vivência subjectiva do indivíduo relativamente à sequência de funções ou ocupações que constituem a sua história profissional. Trata-se assim de uma carreira subjectiva, pois compreende as mudanças nas aspirações, concepções e atitudes dos indivíduos face à sua vida profissional e privada. Neste sentido, o mesmo autor (Hall, in Santos, 2007, p.4) define uma perspectiva de carreira como “um processo, uma sequência de atitudes e comportamentos associados às experiências de trabalho e actividades ao longo da totalidade da vida de um indivíduo”.

Uma outra visão, mais abrangente, é-nos dada por Eaton e Bailyn (2000, p.192) que referem a carreira como “um percurso ao longo da vida: uma série de iniciativas e adaptações ao trabalho, à família e à comunidade, e que se transforma não apenas com as mudanças nos interesses e competências individuais, ou com as características e exigências do contexto de trabalho, mas também com as experiências de vida do próprio indivíduo e de todos aqueles que são centrais no seu espaço de vida”.

Diniz (2001) refere que a carreira passou a ser percebida não só em função do modo como as pessoas e as ocupações se diferenciam mas, mais, com o modo como as pessoas desenvolvem a sua vida ocupacional ao longo da sua vida activa.

A carreira profissional constitui uma das mais elevadas motivações, no domínio da auto-realização. As perspectivas de carreira constituem um desafio permanente de assunção de novas atribuições e de novos objectivos, assegurando a integração e fixação do pessoal, bem como a adesão à cultura da organização. (Marques, in Machado, 2008).

Neste sentido, Machado (2008, p.182) define carreira profissional como um “conjunto de funções (por áreas de actividade profissional), com idêntica natureza de trabalho, distribuído por diversos níveis escalonados e compostos por tarefas gradualmente mais complexas e mais exigentes em termos de responsabilidade, a que se pode ascender mediante formação programada (teórica ou técnico-prática) e/ou segundo critérios de experiência profissional, antiguidade, mérito ou outros”.

A actividade desempenhada pelos profissionais da PSP, e considerando até as próprias características, enquadra-se neste conceito de carreira, pois tal como refere Hall (in Santos, 2007), pressupõe frequentemente uma série de movimentos ascendentes ao longo do tempo de trabalho, considerando a existência de uma hierarquia.

Em síntese, e apesar das diferentes abordagens históricas relativas ao conceito de carreira, actualmente, este termo exige uma abordagem pluralista, ou seja, que inclua não apenas os aspectos relacionados com o trabalho e a ocupação profissional dos indivíduos (como no modelo tradicional de Chanlat, 1995), mas igualmente todo o conjunto de actividades extra-laborais, com destaque para a família (Santos, 2007).

1.3. Os horários de trabalho

Actualmente, a organização temporal da sociedade estrutura-se em grande parte à volta dos horários de trabalho. Com efeito, como refere Silva (2007, p.10), “os horários de trabalho não se estruturam somente quando a actividade laboral é realizada, mas estruturam, igualmente, o tempo disponível para as restantes esferas da vida dos

indivíduos, como as esferas familiar, social ou de lazer”. Estabelece-se dessa forma uma fronteira entre o tempo de emprego e o “tempo pessoal”.

O Artigo 200º, nº1 do Código de Trabalho estabelece que se entende por horário de trabalho “a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.”

Ao longo dos tempos foram surgindo algumas mudanças relativas à organização dos horários de trabalho, começando a surgir a partir dos anos 50 do século XX os horários de trabalho flexíveis (quando os trabalhadores gozam de certa autonomia de escolha em relação a determinados aspectos do seu horário de trabalho), os horários de trabalho a tempo parcial (quando a duração é inferior ao horário a tempo inteiro) e os horários de trabalho por turnos.

No caso particular da PSP, o horário de trabalho é fixado nos termos da lei geral, tendo como referência as 36 horas semanais, divididas em turnos de serviço de seis horas, sendo que podem ser constituídos piquetes de serviço para além do horário normal de funcionamento dos serviços¹. A disponibilidade permanente é uma das características do serviço da PSP, pelo que o pessoal policial não pode recusar-se, sem motivo justificado, a comparecer no local de trabalho ou a nele permanecer para além do horário de serviço, por motivos de serviço².

1.4. Compreender o trabalho de polícia

O direito à segurança³ atribuí ao Estado a obrigação de proteger os cidadãos contra a agressão de terceiros aos seus direitos, criando para esse efeito mecanismos que têm como objectivo garantir essa segurança. É exactamente aqui que o trabalho de polícia se revela fulcral na prossecução deste objectivo. Interessa pois compreendê-lo, o que nos permite ainda um melhor enquadramento do presente estudo (realizado em contexto policial). Será então traçada, de seguida, uma breve explicação sobre o conceito de “polícia” e actividade policial, partindo de seguida para o caso particular da PSP.

¹ Vd. artigo 33º do Decreto-Lei nº 299/2009, de 14 de Outubro, referente ao Estatuto do Pessoal da PSP.

² O dever de disponibilidade está consagrado no Artigo 7º do Decreto-Lei nº 299/2009, de 14 de Outubro (Estatuto do Pessoal da PSP), onde se refere que “o pessoal da PSP deve manter permanente disponibilidade para o serviço ainda que com sacrificio dos interesses pessoais”.

³ Artigo 27º da CRP.

1.4.1. O conceito de Polícia

O conceito de Polícia foi, ao longo da história, sofrendo diversas alterações. O vocábulo “Polícia” tem origem no termo grego *politeia* (cidade, urbe), o qual equivale ao latim *politia*. Este conceito resulta do étimo *polis*, que significa cidade na vertente da sua organização, e reporta-se a um grupo social que, por vontade própria, se sujeita a normas em nome da harmonia social (Clemente,2006).

Caetano (1990, p.1145) define a Polícia como o “modo de actuar da autoridade administrativa que consiste em intervir no exercício das actividades susceptíveis de fazer perigar interesses gerais, tendo por objectivo evitar que se produzam, ampliem ou generalizem os danos sociais que as leis procuram prevenir”.

Já Sérvulo Correia (1994, p.393) define Polícia como “actividade da Administração Pública que consiste na emissão de regulamentos e na prática de actos administrativos e materiais que controlam condutas perigosas dos particulares com o fim de evitar que estas venham a ou continuem a lesar bens sociais cuja defesa preventiva através de actos de autoridade seja consentida pela Ordem Jurídica”.

De acordo com Clemente (2006), a noção de Polícia refere-se essencialmente à salvaguarda de bens e da vida dos indivíduos, bem como à manutenção da ordem social.

Russo (2008, p.13) refere que “a Polícia é, na perspectiva orgânica ou institucional, uma instituição pública integrada no aparelho administrativo do Estado com a missão de prevenir crimes, manter a ordem pública e o cumprimento da lei recorrendo, se necessário, ao poder coactivo”.

Na perspectiva material ou funcional é considerada como o conjunto de órgãos e agentes pertencentes a serviços administrativos, cuja função consiste no desempenho de tarefas materiais de polícia (Sarmiento & Castro, 1999).

Em jeito de síntese, e parafraseando Antunes Dias (Dias, 2001, p.33) podemos dizer que “a Polícia é um agente de controlo social, indissociável da sociedade onde se insere, conferindo-lhe maior ou menor qualidade civilizacional”. De facto, é esse controlo social, subjacente ao direito à segurança e dentro de determinados parâmetros, que permite uma vivência em sociedade de forma harmoniosa, cabendo à Polícia, através da sua actividade, o exercício desse controlo.

1.4.2. A Polícia de Segurança Pública

A Polícia de Segurança Pública (PSP) é uma força de segurança, uniformizada e armada, com natureza de serviço público e dotada de autonomia administrativa⁴. Enquanto corpo policial, é um organismo criado pelo Estado com o objectivo de garantir a segurança e os direitos consagrados na Constituição. Depende do Ministério da Administração Interna (MAI), sendo a sua organização única para todo o território nacional⁵.

1.4.2.1. Breve história evolutiva da PSP

A identidade institucional da PSP não pode ser totalmente compreendida sem nos referirmos às suas origens e conseqüente evolução, ou seja, para entendermos a sua estrutura e características, devemos primeiro conhecer as suas raízes. Os acontecimentos verificados ao longo da História foram-se reflectindo também nas forças policiais responsáveis pela manutenção da ordem, segurança e tranquilidade públicas.

A origem da PSP deve-se à criação da Polícia Cívica em 2 de Julho de 1867, por Decreto do Rei D. Luís, tendo sido instituída primeiramente nos centros urbanos de maior densidade demográfica (Lisboa e Porto), sendo depois estendida a todas as capitais de distrito. Desde então, sofreu diversas alterações e reformas, desde a sua designação até à natureza da sua missão (Alves & Valente, 2006).

O aumento da criminalidade e a crise financeira verificada em finais do século XIX provocou nos meios urbanos um grande sentimento de insegurança, gerando uma reorganização dos Serviços Policiais de Lisboa. Desta reorganização, ocorrida em 1896, resultou uma clara separação de funções, deixando os Corpos da Polícia de exercer todas as suas funções em simultâneo, passando a desempenhar funções específicas de Segurança Pública, de Inspeção Administrativa, ou de Investigação Preventiva e Judiciária. Ainda com esta reforma, surge pela primeira vez um corpo especial de polícia, designado por Polícia de Segurança Pública, cujas competências apresentavam traços comuns à actual PSP. Nesta fase, a PSP passa a constituir-se como uma força de segurança específica, vocacionada para a manutenção da ordem e segurança pública, exercendo ainda funções de polícia de trânsito (Alves & Valente, 2006).

⁴ Teor do Artigo 1º da Lei nº 53/2007 de 31 de Agosto (Lei Orgânica da PSP), disponível também em www.psp.pt.

⁵ Idem

Em 1927, após uma unificação e reestruturação dos antigos Corpos de Polícia Cívica, nasce a actual Polícia de Segurança Pública, coordenada e subordinada ao Comando Distrital de Lisboa, sendo o Comandante da PSP de Lisboa o Tenente-Coronel José Maria Ferreira do Amaral. Em 1928 são criadas as primeiras escolas na PSP de Lisboa e Porto, denominadas “centrais”, onde eram ministrados os cursos de habilitação aos guardas, cabos e chefes da instituição na época.

Com a implantação do Estado Novo, a nova estrutura da PSP torna-se mais centralizada, sendo criada uma dinâmica organizativa com a publicação do Quadro de Pessoal da PSP. A força torna-se cada vez mais militarizada, consolidando-se ainda como uma força dos meios urbanos. Em 25 de Setembro de 1939, as regiões autónomas são integradas no quadro geral da PSP. Nesta altura, verifica-se um aumento significativo do seu efectivo, sendo criadas algumas unidades especiais, tais como a Polícia de Viação e de Trânsito; a Polícia de Choque e a cinotecnia. Nos anos 40, foram ainda alargadas competências em certos domínios, nomeadamente ao nível do policiamento em recintos desportivos e do policiamento do Aeroporto de Lisboa.

Em 1953 uma nova reorganização dos serviços policiais levou à criação do Estatuto da PSP. Em 1954 surge o Regulamento da PSP (que transforma definitiva e oficialmente a organização policial numa polícia militarizada) e em 1955 é aprovado o Regulamento Disciplinar da PSP. Em 1959 são criados os Serviços Sociais da PSP.

Ao nível do ensino e aperfeiçoamento policial, foi criada em 21 de Outubro de 1966 a Escola Prática de Polícia (EPP, que se destina à formação de Agentes e Chefes, bem como à realização de estágios e cursos de âmbito policial) e em 15 de Outubro de 1982 a Escola Superior de Polícia (que em 1999⁶ adopta a denominação de Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna, ISCPSI) que se destina a formar os oficiais da PSP, integrando elementos da PSP e civis, começando assim por se desmilitarizar de forma progressiva as elites policiais.

A criminalidade violenta que se fez sentir na década de 1970 exigiu a adopção de novos meios que permitissem responder à altura. Assim, em 5 de Abril de 1977 foi criado o Corpo de Intervenção (CI) com o objectivo de actuar em situações de reacção e reposição de ordem pública, tendo integrado posteriormente o Grupo Operacional cinotécnico (GOC) que, entretanto se autonomizou, constituindo uma unidade própria. Em 24 de Dezembro de 1979 é criada uma unidade com competências de intervenção específicas: o Grupo de

⁶ Através da Lei 5/99, de 27 de Janeiro, que se refere à anterior Lei Orgânica da PSP

Operações Especiais (GOE). Actualmente, estas três unidades, juntamente com o Centro de Inactivação de Explosivos e Segurança no Subsolo (CIEXSS) e com o Corpo de Segurança Pessoal (CSP) constituem a Unidade Especial de Polícia (UEP)⁷ criada pela Lei nº 53/2007 de 31 de Agosto (Lei Orgânica da PSP).

Na década de 1990 são criadas as Associações Sócio-Profissionais da PSP, demonstrando uma maior abertura institucional e possibilitando aos seus profissionais associarem-se e promoverem os seus interesses estatutários, sociais e deontológicos.

Desde então, têm-se verificado algumas reorganizações institucionais, traduzidas nos diversos diplomas legais entretanto criados, relativos à Organização e Estatuto da PSP. Como consequência, realça-se em 1999 uma nova concepção administrativa e não militarizada⁸, consolidada com a alteração da designação de “Comando-Geral da PSP” para “Direcção Nacional da PSP” (Alves & Valente, 2006).

Em suma, a evolução das sociedades ocorrida ao longo da história exigiu também uma evolução permanente das forças e serviços de segurança, por forma a garantir os padrões de segurança consagrados constitucionalmente e exigidos pelas populações. Actualmente, e como resultado dessa evolução, a PSP desempenha um vasto leque de missões (incluindo a nível internacional), mas cujo principal objectivo é a garantia da segurança e tranquilidade pública.

1.4.2.2. A missão da PSP

São várias as missões da Polícia. Poder-se-á dizer com alguma segurança que nenhuma outra organização estatal tem um leque funcional tão alargado e complexo como o das polícias modernas (Leitão, 2005).

Na Constituição da República Portuguesa (CRP) a Polícia está inserida no Título IX - Administração Pública, Artigo 272.º (Polícia), o qual refere que cabe à Polícia “defender a legalidade democrática, garantir a segurança interna e os direitos dos cidadãos”. Refere ainda que, “as medidas de polícia são as previstas na lei, não devendo ser utilizadas para

⁷ A UEP é uma unidade especialmente vocacionada para operações de manutenção e restabelecimento da ordem pública, resolução e gestão de incidentes críticos, intervenção táctica em situações de violência concertada e de elevada perigosidade, complexidade e risco, segurança de instalações sensíveis e de grandes eventos, segurança pessoal dos membros dos órgãos de soberania e de altas entidades, inactivação de explosivos e segurança em subsolo e aprontamento e projecção de forças para missões internacionais (Artigo 40º da Lei nº 53/2007 de 2007 de Agosto)

⁸ Esta nova concepção surgiu (à semelhança do que ocorreu com o ISCPSP) com a Lei 5/99 de 27 de Janeiro que se refere à anterior Lei Orgânica da PSP.

além do estritamente necessário” e que “a prevenção dos crimes, só poderá fazer-se respeitando as regras gerais sobre polícia e com respeito pelos direitos, liberdades e garantias dos cidadãos”.

A legalidade democrática é um conceito que levanta dificuldades na sua compreensão; parece porém, no contexto actual, estar ligada à ideia de garantia do respeito e cumprimento das leis em geral, naquilo que concerne à vida da colectividade (Canotilho & Moreira, 1993). A segurança interna, de uma maneira geral, compreende a segurança das pessoas e bens limitada no espaço físico intra-fronteiriço, ou seja, correspondente ao espaço próprio do território do Estado português. Segundo Canotilho e Moreira (1993), a sua referência no Artigo 272º da CRP tem precisamente o objectivo de distingui-la da segurança externa (levada a cabo pelas Forças Armadas) confinando a função de segurança interna às forças e serviços de segurança. Ainda segundo os mesmos autores, a garantia dos direitos dos cidadãos refere-se a uma das vertentes da obrigação de protecção pública dos direitos fundamentais (que deve ser articulada com o direito à segurança consagrado no Artigo 27º da CRP) conferindo ao Estado (através da polícia) a obrigação de proteger os cidadãos contra as agressões de terceiros aos seus direitos. Deste modo, os direitos dos cidadãos constituem não só um dos fins da acção policial mas, também, os seus limites.

A Lei de Segurança Interna⁹, (Artigo 25º) menciona a atribuição da PSP no que concerne à garantia e defesa da segurança interna, utilizando para tal as medidas de polícia¹⁰, consideradas como a “ferramenta” da acção policial.

Olhando então mais especificamente as atribuições da PSP, as mesmas estão descritas de forma mais detalhada no Artigo 3º da Lei Orgânica da PSP (LOPSP) sendo que essas atribuições são essencialmente preventivas e de garantia dos direitos, liberdades e garantias dos cidadãos, [mas] abrangem contudo outros domínios da vida em sociedade. Salientam-se então, a garantia da ordem e tranquilidade públicas; a prevenção da criminalidade em geral; a segurança e fiscalização rodoviária; o controlo do fabrico, armazenamento, comercialização, uso e transporte de armas, munições e substâncias explosivas e seu licenciamento; a segurança pessoal; a segurança privada; a segurança nos espectáculos desportivos; e o auxílio e socorro dos cidadãos em situações diversas de perigo, provocadas por acção humana ou da natureza.

⁹ Lei n.º 53/2008, de 29 de Agosto.

¹⁰ Consagradas no Artigo 28º do mesmo diploma, e referidas no Artigo 12º da LOPSP.

Para o desempenho eficaz do serviço, foram adoptadas estratégias e programas que permitem, por um lado, um melhor conhecimento das áreas onde a PSP presta o serviço e, por outro, uma maior interacção entre polícia e cidadão. São estes modelos de policiamento de proximidade¹¹ que marcam actualmente grande parte da acção operacional da PSP.

Em suma, a missão da PSP e suas atribuições vão no sentido do interesse público; desta forma não são contemplados os problemas de natureza civil ou outros em que não exista competência específica para actuar. Não podem pois ser dirimidos conflitos de natureza privada¹², limitando-se a acção da PSP à manutenção da ordem pública.

Tendo em conta que o presente estudo se direcciona aos elementos policiais que desempenham os serviços operacionais, da carreira de Chefes e Agentes, interessa pois enunciar e compreender as suas tarefas, bem como as principais exigências da sua actividade profissional. Assim, as funções do pessoal das carreiras de Chefes e Agentes da PSP vêm genericamente descritas no Anexo I do artigo 39º do Estatuto do Pessoal da PSP¹³, sendo caracterizadas como serviços operacionais e serviços internos, ainda que, por imperativos da missão atribuída à PSP, lhes possam ser atribuídas outras missões.

Dentro da carreira de Chefe de Polícia, encontramos duas categorias: Chefe Principal e Chefe¹⁴. De uma maneira geral, os elementos policiais que integram a carreira de Chefe de Polícia desempenham funções de coordenação e supervisão do pessoal da carreira de Agente de Polícia, segundo orientações e directivas superiores. Desempenham ainda funções de chefia de certos serviços na estrutura das divisões policiais; chefia de brigadas ou equipas em subunidades orgânicas; coadjuvação e substituição do comandante de Esquadra nas funções de comando. No interior do departamento policial, desempenham, normalmente, a função de Graduado de Serviço. Este serviço, realizado à banca, consiste essencialmente na recepção de denúncias do cidadão que se dirige à Esquadra, encaminhando convenientemente a situação. Consiste ainda na orientação e coordenação directa de um pequeno grupo de Agentes (que entram de serviço no seu turno), verificando ainda o expediente elaborado. Por outro lado, no exterior do departamento policial,

¹¹ O policiamento de proximidade implementou-se efectivamente na PSP após aprovação da Directiva Estratégica nº 10/2006 de 15 de Maio.

¹² Artigo 4º da Lei nº 53/2007 de 31 de Agosto (LOPSP).

¹³ Decreto-Lei n.º 299/2009, de 14 de Outubro.

¹⁴ Respectivamente, artigos 54º e 55º do Decreto-Lei nº 299/2009, de 14 de Outubro.

executam as funções de Supervisor Operacional. Neste caso, um Chefe circula num carro, em cada um dos turnos de serviço da patrulha, sendo responsável por supervisionar todas as Esquadras de determinada Divisão. Desta forma, dá apoio ao serviço operacional aos Agentes na rua.

A carreira de Agentes de Polícia integra também duas categorias: Agente Principal e Agente¹⁵. Os elementos policiais que integram estas categorias assumem essencialmente funções de natureza executiva, de carácter operacional, enquadradas em orientações superiores, no âmbito das atribuições cometidas à PSP. Exercem também funções de coadjuvação e substituição de Chefes quando integrados em equipa ou brigada. No interior do departamento policial, é também comum exercerem a função de Graduado de Serviço, aquando das ausências ou impedimentos dos elementos da carreira de Chefes. A Carreira de Agente de Polícia é representada pela maioria dos funcionários policiais, sendo considerada o primeiro nível de actuação policial, ou, por outras palavras, a face visível da instituição PSP aos olhos do cidadão comum.

Conhecidas então as principais características das carreiras de Chefes e Agentes de Polícia, interessa compreender um pouco melhor o que é o serviço de patrulha e em que consiste, pois este serviço é considerado a “imagem de marca” destes elementos policiais, que desenvolvem grande parte da sua actividade na rua.

Segundo Clemente (2006), a acção preventiva da actividade de polícia manifesta-se na visibilidade no patrulhamento apeado e auto. Russo (2008, p.11) refere que “a patrulha é a forma mais elementar e primária de executar o compromisso público de garantia da segurança a que a Polícia se propôs”.

Neste sentido, o patrulhamento auto é realizado com recurso a uma viatura caracterizada, designada por carro-patrulha, sendo a sua tripulação constituída habitualmente por dois Agentes: um motorista (responsável pela viatura, e sua manutenção) e o arvorado (responsável pelas diligências policiais); quando o efectivo permite, pode ainda integrar um terceiro tripulante, com funções de apoio. O patrulhamento apeado é realizado por um ou dois Agentes, sendo direccionado essencialmente para zonas de elevada densidade populacional e zonas comerciais, incidindo o seu serviço em áreas não muito extensas.

A execução do serviço de patrulha tem algumas particularidades. É um serviço realizado por turnos, inerente ao estilo de vida urbano (decorre essencialmente nas

¹⁵ Respectivamente, artigos 57º e 58º do Decreto-Lei nº 299/2009, de 14 de Outubro

idades), e é munido de um elevado poder discricionário que o caracteriza e que é concedido por direito aos elementos policiais no desempenho profissional e interpretação das leis a aplicar em cada momento (Cruz, 2010).

1.4.2.3. Estrutura hierárquica da instituição

Outra das principais características da PSP é forma hierárquica como está organizada. Assim, estabelecemos primeiro a distinção entre o pessoal com funções policiais (sujeito à hierarquia de comando) e o pessoal com funções não policiais (sujeito às regras gerais de hierarquia da função pública)¹⁶.

Considerando então a hierarquia do pessoal com funções policiais, refira-se que na base dessa hierarquia está a carreira de Agentes, seguindo-se a carreira de Chefes, terminando na Carreira de Oficiais de Polícia que compõe o seu núcleo de direcção e gestão. Não obstante esta organização hierárquica, é comum existirem elementos policiais a ocupar cargos que implicam responsabilidades e poderes superiores àqueles que lhe são inerentes em virtude do seu posto; é o que acontece quando certos Agentes desempenham a função de Graduado de Serviço (função esta que, em princípio, seria destinada exclusivamente aos Chefes). Segundo Cruz (2010, p.14), “esta situação acontece quando não existe número suficiente de funcionários de postos superiores ou quando um funcionário, pelas suas habilitações, experiência, características ou personalidade, demonstra ser capaz de desempenhar essas funções com eficiência”.

1.4.2.4. Cultura Organizacional

Segundo Silva (2003, p.1) “a actividade policial desenvolve-se hoje num espaço de vivências múltiplas, onde se cruzam diferentes pessoas, de diferentes origens, das mais diversas raças e convicções, em suma, é uma realidade pluricultural”. De facto, é comum verificar que num mesmo departamento policial trabalham pessoas do Norte, Centro e Sul do país ou das Regiões Autónomas, e bem assim umas provenientes de meios urbanos e outras de zonas rurais, o que conduz a uma diversidade cultural no seio da instituição. Ainda assim, e por pertencerem a uma mesma organização institucional, essas pessoas são levadas a estabelecer entre si um determinado padrão de comportamentos que conferem sentido às práticas organizacionais e as conduzem em busca de objectivos comuns. Neste

¹⁶ Cf. Artigo 1º, nº 3 da Lei nº 53/2007 de 31 de Agosto;

sentido, e por se tratar de um processo grupal, entramos no conceito de cultura organizacional que, segundo Shein (in Neves & Lopes, 2000, p.37) é definida como “conjunto de valores centrais, normas, artefactos e modelos de conduta, que regem a forma como os indivíduos interagem uns com os outros e actuam no trabalho e na organização”.

Uma outra definição possível refere que a cultura organizacional “pode ser concebida como um conjunto de valores e práticas definidos e desenvolvidos pela organização, com base nos quais é socialmente construído um sistema de crenças, normas e expectativas que moldam o comportamento dos indivíduos” (Silva, 2003, p.53). Porém, estando uma organização como a PSP dividida em Comandos (que por sua vez estão divididos em Divisões e Esquadras), e estando sujeita à diversidade cultural de cada região, entende-se que poderão existir subculturas, pois nenhuma organização consegue manter-se homogénea ao ponto de manter uma só cultura. Todavia, o essencial é que, ainda que essas subculturas coexistam, não venham colidir com a cultura organizacional ao ponto de criar conflitos. A este respeito, Silva (2003, p.52) afirma que “a PSP parece apresentar não uma cultura única, generalizada e forte, mas um conjunto de subculturas que compõem o seu mosaico cultural”. Tal facto, pode até ser considerado valorativo, pois pode permitir um melhor ajustamento às comunidades locais e aos cidadãos.

De uma maneira geral, entende-se que a cultura organizacional permite que um novo membro se adapte à sua organização, interiorizando os seus valores e normas, que lhe indicam o que é (e o que não é) desejável na organização. Tal processo acontece aos elementos policiais quando integram os quadros da PSP, uma vez que irão interiorizar os padrões em vigor na organização, padrões esses que permitem a sua correcta adaptação e integração, facilitando o seu desempenho profissional.

1.4.2.5. O Contrato Psicológico

Para o correcto funcionamento de uma instituição é conveniente que as relações entre ela e os seus membros seja o mais estreita e coerente possível; para isso, são celebrados contratos que vinculam determinada pessoa a uma certa instituição, e que definem os direitos e as obrigações que ambas as partes (funcionário e instituição) têm uma para com a outra. Todavia, para além deste vínculo formal, deve ser considerado um outro, informal e implícito: o contrato psicológico.

Aludindo à literatura existente, constata-se que as primeiras abordagens sobre o contrato psicológico foram levadas a cabo por Argyris em 1960 (in Anderson & Schalk,

1998) nas quais, para além do teor dos contratos formais entre a empresa e os seus empregados, salientava também as obrigações, os valores e as aspirações de ambas as partes, ou seja, tudo que estaria implícito na relação entre o trabalhador e a instituição.

Para Schein (1982) o contrato psicológico pressupõe a existência de expectativas, tanto da parte da organização quanto da parte do indivíduo, do que se quer ver realizado. Estas esperanças, além do montante de trabalho a realizar e ao respectivo salário, dizem respeito a todo o conjunto de direitos, privilégios e obrigações entre o trabalhador e a organização.

Para Guzzo e Nooan (1994) os contratos psicológicos podem ser entendidos como o conjunto dos termos altamente subjectivos e específicos para cada empregado, que podem ser elementos concretos (salário, condições de trabalho) ou abstractos (segurança, desafio pessoal) de uma relação de troca entre empregado e empregador.

Mais recentemente, foram surgindo novas perspectivas sobre o tema, levadas a cabo por alguns investigadores. Apesar das múltiplas definições de contrato psicológico, salientamos a definição de Rousseau, que se refere ao contrato psicológico como o conjunto das crenças individuais acerca das obrigações mútuas, no contexto da relação entre empregado e empregador (Rousseau, 1995). O contrato psicológico cobriria assim as lacunas deixadas pelo contrato formal de trabalho. Esta autora concebe o contrato psicológico como sendo formado por obrigações percebidas, isto é, o indivíduo entende que tem encargos para como o seu empregador (por exemplo, trabalhar bastante, ter lealdade e fazer sacrifícios na sua vida pessoal); em contrapartida, ele acredita que o empregador lhe deve certas obrigações, nomeadamente um vencimento aceitável e segurança no trabalho (Rousseau, 1990).

Para França (2006, p. 11) “o Contrato Psicológico é um fenómeno psicossocial que ocorre sempre que se constroem vínculos, em que entra em jogo a satisfação de necessidades de duas ou mais partes”.

De acordo com Rousseau e Parks (1993), os contratos psicológicos não são estáticos, devido à acumulação de experiências e à mudança de condições de trabalho que entretanto se verificam. Segundo os autores, existem três fases fulcrais no contrato psicológico: a promessa; o pagamento; e, a aceitação. O contrato psicológico tem início na promessa feita pela organização e percebida pelo indivíduo; surge depois o pagamento, quando a organização oferece algo em troca, que é valorizado pelo indivíduo; por último, a aceitação traduz o acordo efectuado entre o indivíduo e a organização, implicando que ambas as partes respeitem e cumpram as condições que envolvem o contrato psicológico.

Dentro do contrato psicológico, Rousseau (1995) destaca duas categorias distintas: o contrato do tipo transaccional e o contrato do tipo relacional. No contrato psicológico do tipo relacional existe uma conotação mais emocional, que se sobrepõe ao aspecto económico; o indivíduo espera acima de tudo que a relação com a instituição melhore com o passar do tempo. No contrato do tipo transaccional é dada maior importância à condição económica da relação entre o indivíduo e a organização; neste caso, a principal razão para manter uma relação entre o indivíduo e a organização resume-se aos aspectos financeiros.

No caso da PSP, e tendo como base um estudo empírico de carácter qualitativo realizado por Liceia em 2009, entendemos que os elementos policiais estabelecem um contrato psicológico do tipo relacional mas, igualmente (e cada vez mais), do tipo transaccional. Como refere Liceia (2009, p.59) “no seio dos agentes ainda perdura o gosto em ser polícia, contudo, o factor monetário começa a pesar nas escolhas, pelo que, [defende que actualmente] o contrato emocional que é estabelecido entre os agentes e a PSP já não é só do tipo relacional mas, também, transaccional”. Como refere Cruz (2010, p.17) “estas alterações ao nível do contrato psicológico ocorrem pelas mais variadas razões: seja pela insatisfação com os horários de trabalho; pelos aumentos salariais congelados; pelas alterações e não progressão nas carreiras; pela desilusão relativamente ao imenso tempo que decorre para serem transferidos para um Comando na sua área de residência; pela decepção provocada pelo novo regime de aposentação, que obriga um elevado número de profissionais da PSP, que esperavam reformar-se a curto prazo, a ter que continuar no activo por mais algum tempo”.

1.4.3. A actividade das forças e serviços de segurança e seus riscos

Como vimos, cabe ao Estado, através da Polícia, defender os direitos dos cidadãos, enquanto obrigação de protecção pública destes contra agressão de terceiros aos seus direitos (Canotilho & Moreira, 1993).

Na actual CRP, a Polícia está inserida no capítulo da Administração Pública, assumindo-se deste modo a sua actividade como essencialmente administrativa. Segundo Caetano (1990), a actividade de polícia administrativa traduz-se então no conjunto de operações técnicas levadas a cabo pelas autoridades de Polícia e seus agentes, com o intuito de garantir a segurança de pessoas e bens, evitando condutas socialmente danosas, mediante a imposição de restrições aos direitos dos particulares, podendo incluir, se necessário, o uso da força. Devemos porém, estabelecer a distinção entre a polícia

administrativa geral (ou de segurança pública), e a polícia administrativa especial. A primeira tem como grande objectivo a defesa da ordem jurídica globalmente considerada, enquanto a segunda intervém em certos ramos da vida social (saúde, transportes, etc.). No caso da PSP, apesar de a maior parte das suas atribuições se enquadrarem na modalidade de polícia administrativa geral, existem outras enquadradas nas modalidades de polícia administrativa especial e polícia judiciária¹⁷.

Uma das principais características da actividade policial é a sua discricionariedade. Segundo Durão (2006, p.9) “o poder discricionário é aquele que o direito concede aos órgãos judiciais e criminais para a prática profissional e interpretação das leis a aplicar em cada momento”. De facto, os polícias durante a sua actividade têm muitas vezes de tomar decisões rápidas, sem tempo de consultar os superiores hierárquicos, e sem possibilidade de interpretar os vários diplomas legais em tempo útil, esperando-se ainda assim que sejam decisões acertadas e eficazes.

Como refere Liceia (2009, p.14), a actividade policial, pelas suas características e especificidades, não pode ser considerada como “apenas mais uma actividade”. O facto de os profissionais terem de realizar trabalho que, muitas vezes, vai para além do horário normal de serviço, o facto de a actividade policial ser desempenhada por turnos (durante 24 horas por dia nos 365 dias do ano), de ser realizada em ambiente stressante e em contacto com os problemas dos outros, e, muitas vezes, longe da área de residência, demonstra que a actividade policial tem de facto características muito próprias que exigem muito dos profissionais de polícia, sujeitando-os a vários riscos, nomeadamente, físicos (devido aos esforços musculares), biológicos (relacionados com a organização do trabalho), riscos de acidentes (devido à falta de conforto e higiene) e riscos ambientais externos (Bourguignon,1998).

Face ao exposto, é pertinente tecer uma breve explicação relativamente às variáveis atrás referidas, caracterizadoras da actividade policial.

Assim, o trabalho por turnos (vd. Anexo 2) tem implicações negativas a vários níveis para os trabalhadores; em diversas situações conduzem a distúrbios fisiológicos e psicossociais provocados pelas mudanças dos ritmos biológicos, da dessincronização familiar e social da vida do trabalhador. Existem ainda estudos (como o de Presser no ano 2000) que revelam uma relação entre o número de divórcios/separações e o trabalho por

¹⁷ Neste contexto, considera-se a polícia judiciária como a modalidade de polícia dedicada à investigação de crimes, e não o corpo Polícia Judiciária propriamente dito.

turnos. À semelhança do trabalho por turnos, também as horas trabalhadas para além do horário normal de serviço provocam efeitos negativos nos trabalhadores, pois são geradoras de cansaço (o que se reflecte também na qualidade do serviço prestado) acabando por se reflectir também na vida familiar, já que o tempo que resta para a família fica muitas vezes consumido, conduzindo frequentemente a conflitos que terminam muitas vezes no divórcio.

O *stress* (vd Anexo 3) é também uma das preocupações da actividade policial. Como refere Cunha (2004, p.19), “a polícia desenvolve o seu trabalho, na maior parte das vezes num envolvimento conflitual, susceptível de gerar situações de risco, em que existe uma relação estreita com a criminalidade. Devido à fricção contínua entre o desenvolvimento da sua função e as implicações na relação com a sociedade, podemos afirmar que a acção policial está directamente relacionada com o *stress*”. O contacto directo com os problemas dos cidadãos implica, por isso, também um aumento de *stress* na actividade policial.

Outra das características da actividade policial relaciona-se com o deslocamento geográfico. De facto, verifica-se que grande parte dos elementos policiais exercem a sua profissão deslocados da sua área de residência, e muitas vezes longe do cônjuge e dos filhos, o que, à partida, poderá ter influências negativas no que concerne à relação familiar. Monjardet (in Durão, 2006), num estudo efectuado com a Polícia francesa, revela que trabalhar em ambientes e locais novos pode ser estimulante para alguns Agentes; porém, para outros que têm família constituída, tal facto é vivido como uma experiência de deslocação forçada, muitas vezes causadora de enormes problemas no seio familiar. Cruz (2010) num estudo de tipo exploratório por si realizado na PSP relativo à relação trabalho-família em elementos policiais deslocados e não deslocados da sua área de residência, concluiu que não existem diferenças acentuadas de opinião dos elementos deslocados e não deslocados relativamente à influência do trabalho na família. Contudo, foi identificada uma nova estratégia, parte integrante da cultura policial, que consiste na omissão de acontecimentos, de sentimentos ou de dificuldades (Cruz, 2010, p.56), estratégia essa que poderá revelar-se prejudicial, a médio ou longo prazo, como veremos adiante.

Em suma, podemos concluir que a actividade policial, pelas suas características, é uma actividade que deverá ser vista de uma forma diferente (e não como mais uma actividade, como todas as outras), exigindo dos elementos policiais um enorme esforço a todos os níveis, tendo muitas vezes repercussões negativas, quer ao nível da saúde física e psíquica, quer no plano laboral e familiar, sendo um factor gerador de conflitos que, em diversas situações, conduzem à ruptura da relação conjugal.

2. A Família

Segundo Amaro (2006), o trabalho, apesar de ser considerado uma área com uma importância fulcral na sociedade, torna-se extremamente complexo quando se relaciona com a família. Assim, o trabalho e a família devem ser analisados em conjunto quando se pretende estudar a saúde mental dos trabalhadores. O autor refere ainda que, apesar de poderem ser considerados outros contextos sociais, a família representa o principal ponto de ligação entre o trabalho e a saúde mental, sendo por inerência, fundamental para o bem-estar social.

2.1. Um conceito em mudança

Ainda que o termo “família” seja habitualmente utilizado de forma universal na relação de convivência entre os homens e de, em todos eles, existir uma ideia sobre o que é a família, torna-se de facto difícil apresentar uma definição clara e objectiva. Além disso, é também complicado explicar o surgimento das relações familiares¹⁸.

Até meados do século XX as preocupações sociais relacionadas com a questão da família praticamente não existiam. Como refere Leandro (2001), os tradicionais papéis masculino e feminino, extremamente hierarquizados e baseados numa acentuada diferenciação sexual no interior da família e do trabalho, pareciam solidificados. Perante esta pacificação, os cientistas sociais da época não revelavam especial interesse pelo estudo e compreensão da família.

Porém, a partir dessa altura, as grandes transformações que afectaram a sociedade a todos os níveis inverteram esta tendência, levando então os estudiosos da psicologia e da sociologia a dedicar grande parte do seu trabalho às questões familiares. Surgem alguns trabalhos importantes e pertinentes para a compreensão tanto do conceito de família como das relações estabelecidas entre ela e as outras valências da sociedade.

Quando falamos em família surgem muitas vezes associados outros termos como casamento, filhos, relação conjugal, etc. Na verdade, esses termos associam-se quase sempre às (múltiplas) definições de família que foram surgindo ao longo dos tempos. A este respeito, refere Barros (2002) que muitos são os factores que ao longo do tempo mudaram o conceito e estatuto de família, conceito esse que continua, ainda hoje, em

¹⁸ Considera-se que as relações familiares podem ter surgido como resultado da necessidade de defesa e sobrevivência em grupo inerentes ao ser humano.

transformação. Devido à multiplicidade de concepções que actualmente se conhecem, não parece correcto estabelecer uma definição conceptual unilinear ou até mesmo estática sobre a família (Leandro, 2001).

Interessa, pois, começar por fazer referência a algumas perspectivas mais clássicas sobre a família e, a partir delas, procurar entender de que forma surgem as novas formas de família existentes nas sociedades contemporâneas.

Assim, a perspectiva clássica defendida por Murdock (cit. in Amaro, 2006, p.13) define a família como sendo um “grupo social caracterizado por residência comum, cooperação económica e reprodução. Inclui adultos de ambos os sexos, dois dos quais, pelo menos, mantêm uma relação sexual socialmente aprovada, e uma ou mais crianças dos adultos que coabitam com relacionamento sexual, sejam próprias ou adoptadas”.

Nesta linha de pensamento, Lévi-Strauss (in Lévi-Strauss, Gough, & Spiro, 1977) conclui que a família é um fenómeno univesal (que se encontra presente em todos os tipos de sociedade), sendo constituída por uma união, mais ou menos duradoura e socialmente aprovada, de um homem, uma mulher e os filhos de ambos.

Castellan (cit. in Leandro, 2001, p.45) define a família como “uma reunião de indivíduos unidos por laços de sangue e vivendo sob o mesmo tecto, numa comunidade comum de serviços”. Também Bourdieu (1996) estabelece um conceito clássico de família, referindo-se para tal aos indivíduos que partilham uma casa e que estão ligados entre si por laços biológicos, casamento, costumes sociais ou adopção.

Em todas as anteriores definições está implícita uma certa duração da relação; porém, tal facto levanta alguma incerteza, pois não estabelece o tempo necessário para se poder afirmar efectivamente se estamos, ou não, perante uma família.

Além disso, o teor destas definições exclui as novas formas de constituição familiar (as quais abordaremos no ponto seguinte), nomeadamente, as famílias monoparentais (com ou sem filhos), as famílias constituídas por homossexuais, ou até mesmo as famílias reconstituídas.

A este respeito, realçamos o parecer da Organização Mundial de Saúde (OMS) (in Leandro, 2001), evidenciando que o conceito de família não pode ser reduzido apenas aos laços de sangue, casamento, parceria sexual ou adopção, mas englobar também todas as relações baseadas na confiança, no suporte mútuo e num destino comum. Também Barros (2002, p.19) afirma que a família se representa um “constructo pluridimensional e multicultural, sendo diversificadas as vivências familiares conforme as diversas culturas, para além dos tempos”.

2.2. Tipos de família

De acordo com Santos (2007), há autores que referem a progressiva extinção das perspectivas tradicionais de família e a sua substituição por novas formas ou tipos de estrutura familiar, nomeadamente, as famílias monoparentais, os indivíduos que vivem conjugalmente sem estarem casados, os casais que vivem em diferentes espaços geográficos e as famílias reconstituídas (resultantes de segundas ou mais uniões). Acontece porém que, apesar do aumento do número destas novas formas de família, a família tradicional ainda resiste, e verifica-se em muitos casos.

À medida que as sociedades modernas se adaptam às mudanças, também os constructos de família e de trabalho se vêem obrigados a acompanhá-las nesse sentido. Foram surgindo então diversos tipos de família (principalmente após as grandes Guerras Mundiais), que se afastam em certos parâmetros das concepções clássicas, até então consideradas.

Fruto dessa evolução, hoje, o conceito de família não está exclusivamente associado ao casal e aos seus descendentes mas, também, às novas configurações familiares (Cruz, 2009). É o caso das “novas famílias” referidas por Sarraceno (1992): as famílias unipessoais (consequência do envelhecimento da população, da ruptura do casamento e por opção); as famílias monoparentais (consequência da viuvez, procriação sem casamento, separação ou divórcio); as famílias reconstituídas (quando pelo menos um dos cônjuges provém de um casamento anterior); e, os casais não casados (em união de facto, ou seja, vivendo juntos mas sem o processo de casamento).

De facto, é possível hoje encontrar um grande número de famílias constituídas por um dos progenitores com o(a) seu (sua) novo(a) companheiro(a), assim como pelos filhos deste novo casal ou até mesmo provenientes de relações anteriores.

Ainda assim, apesar desta pluralidade de formas de família, interessa realçar o ponto de vista do sociólogo François de Singly (in Amaro, 2006), que caracteriza a família contemporânea baseando-se essencialmente em três aspectos fundamentais: em primeiro lugar, uma maior dependência da família face ao Estado (pois o Estado assume actualmente uma função reguladora em determinados aspectos familiares, nomeadamente nas questões do casamento, divórcio, responsabilidade parental, interrupção voluntária da gravidez, e bem assim em certas relações económicas, relações de trabalho e institucionais, etc.); em segundo lugar, existe uma maior independência face à rede parental (já que não se verifica a mesma influência parental que existia anteriormente no que toca, por

exemplo, à escolha do cônjuge ou do estilo de vida a adoptar pelos filhos); o terceiro aspecto traduz-se na maior importância do indivíduo nas relações familiares (uma vez que existe uma maior autonomia de escolha do indivíduo nos mais variados domínios, nomeadamente, no que respeita à escolha da profissão, local de residência, etc.). Este último aspecto contribui, segundo Amaro (2006), para o aumento do número de pessoas solteiras, para o aumento do fenómeno da coabitação e também dos divórcios.

Em síntese, podemos dizer que, a evolução das sociedades (e, por inerência, das concepções sobre a família), conduziu à coexistência de diversas formas de família. Por um lado, as famílias tradicionais (ainda numerosas), que incluem as famílias tipicamente patriarcais caracterizadas por uma dualidade de modelos: o modelo masculino associado ao papel de ganha-pão, e um modelo feminino associado às tarefas domésticas, nomeadamente cuidar da casa e da família. Por outro lado, as novas famílias (unipessoais, monoparentais e reconstituídas) com características bem diferentes das primeiras, nomeadamente ao nível dos papéis laborais e familiares. Neste sentido, a família não é estática mas sim uma unidade social dinâmica atravessada pelo tempo e, como tal, resulta por um lado da própria mudança dos indivíduos que a compõem e, por outro, das transformações económicas, sociais e políticas que se operam na sociedade (Liceia, 2009).

2.3. A situação da família em Portugal

A família foi objecto de profundas transformações ao longo dos tempos em todas as sociedades e Portugal não foi, obviamente, uma excepção.

Uma série de transformações ao nível económico, social, político, da organização do trabalho e do emprego, jurídico, cultural e religioso e até mesmo das mentalidades (viradas cada vez mais para a modernização) conduziram, por inerência, a uma multiplicidade de concepções familiares (Leandro, 2001).

Em Portugal até meados do século XX, mantiveram-se essencialmente as formas de família tradicional, ou seja, de cariz patriarcal (caracterizadas pelo princípio de obediência ao pai). Como refere Barros (2002), o papel da família, nesta altura, consistia fundamentalmente na transmissão do património material e, sobretudo, espiritual (moral, religioso, etc.) de uma geração à outra. A conservação da propriedade era um valor importante, e os filhos deviam honrar os pais prosseguindo o seu estilo de vida, com o dever de o transmitir aos seus próprios filhos (Amaro, 2006).

Não obstante, as modificações introduzidas na economia portuguesa, a exploração das províncias ultramarinas, e o aumento da emigração em larga escala, contribuíram

decisivamente para a mudança das formas tradicionais de família. Passou a existir um maior acesso da mulher ao mercado de trabalho e, por conseguinte, ao salário (pois a mão de obra masculina escasseava, devido à emigração e presença nas províncias ultramarinas). Desta forma, começa a existir uma maior autonomia e independência por parte das mulheres que deixam de estar confinadas exclusivamente ao espaço doméstico familiar, conduzindo a um processo gradual de igualdade. Resulta daqui um aumento exponencial de famílias de duplo rendimento, ou seja, famílias em que o homem e a mulher trabalham, tendo ambos o seu rendimento. Este é, de facto, o padrão familiar mais comum actualmente em Portugal. Consta-se que, na maior parte dos agregados familiares portugueses, tanto o homem como a mulher trabalham e, mais ainda, verifica-se um maior acesso das mulheres aos postos de trabalho que, no passado, eram ocupados (quase que) exclusivamente por homens (como é o caso da PSP).

Desta forma, a contemporaneidade da família portuguesa fica também marcada pela pluralidade de formas de família e pela maior dependência desta face ao Estado. Todo este processo evolutivo da família em Portugal, levou a uma consagração da mesma ao nível jurídico (vd. Anexo 4); o Estado, para além de regular a esfera económica (trabalho, reformas, segurança social) passou também a regular as questões relacionadas com a família (casamento, divórcio, etc).

2.4. Os problemas no seio da família: separação e divórcio

A família deverá constituir um apoio ao desenvolvimento do indivíduo durante toda a sua vida e, bem assim, contribuir para a sua estabilidade e protecção (a todos os níveis) no seio da sociedade onde se insere. Para isso, as relações familiares deverão seguir padrões de entendimento e harmonia necessários ao bom relacionamento entre os seus elementos. Porém, verifica-se que nem sempre é assim. Por influência de vários processos, as relações familiares acabam por ser muitas vezes negativamente afectadas, originando-se os conflitos, nomeadamente, situações de violência, a separação e o divórcio, que se projectam, em grande parte dos casos, nos filhos.

A este respeito, referimos o estudo de Cummings e Davies (1994) onde se concluiu que os conflitos conjugais podem ter um determinado impacto (a curto ou a longo prazo) no desenvolvimento dos filhos, gerando frequentemente diversas expressões patológicas que se podem reflectir ao longo de toda a vida, inclusivé na constituição de uma nova família.

Clarke-Steward, McCartney, Vandell, Owen e Booth (2000) analisaram também as consequências dos conflitos conjugais (nomeadamente o divórcio) nos filhos nos primeiros anos de vida, verificando influências negativas na saúde física e psíquica das crianças, embora o impacto possa ser menor conforme o comportamento de cada um dos pais.

Os desentendimentos entre o casal, a inadaptação a certas condições de vida, as pressões exteriores resultantes de aspectos como por exemplo o trabalho, entre outros, resultam, na maior parte das vezes, em conflitos que conduzem à separação e ao divórcio.

Mas, o que é então o divórcio e por que acontece? Quais as suas consequências? Goode (cit in Sarraceno, 1992, p.162) refere que “o divórcio deve considerar-se como um elemento importante dos sistemas familiares ocidentais, uma válvula de escape para as tensões que surgem inevitavelmente do facto de duas pessoas terem de viver juntas”. Nesta perspectiva, a partilha do espaço e de hábitos por parte do casal poderá levar a um conjunto de incompatibilidades e tensões que, atingindo um determinado nível, só poderão ser resolvidas através do divórcio.

Segundo Lee (1984), o divórcio não é um processo repentino, ou seja, não ocorre no imediato. Passa antes por diversos estádios, desde a descoberta do problema, à sua exposição ao parceiro, podendo haver algum tipo de negociação até se chegar a uma resolução, que pode ou não conduzir à cisão a curto ou a longo prazo.

Castellan (1993) analisa também a problemática da separação e do divórcio. Refere que existem tantas formas de divórcio quantas as formas de casamento, não se podendo generalizar as situações. Dever-se-á tentar compreender caso a caso e, se possível, ajudar a ultrapassar a situação de crise existente na relação do casal, evitando eventuais custos, quer para o casal quer para os filhos, provocados pela separação.

Segundo o Instituto Nacional de Estatística (INE)¹⁹, o divórcio representa uma dissolução legal e definitiva do vínculo do casamento em vida de ambos os cônjuges, a requerimento de um deles contra o outro (litigioso) ou dos dois (mútuo consentimento), confrindo às partes o direito de se tornarem a casar.

Por vezes, pode haver uma reconciliação e entendimento mútuo, conduzindo a uma melhor relação; ainda assim, muitas vezes essa melhoria é apenas aparente ou breve, recomeçando então um novo processo de decepção e consequente nova separação, que passa pelo isolamento, compensações fora de casa, ruptura da comunicação (atitudes de silêncio e indiferença) e até mesmo doenças físicas e psíquicas (Barros, 2002).

¹⁹ Disponível em http://metaweb.ine.pt/sim/conceitos/Detail.aspx?cnc_cod=379&cnc_ini=31-05-2007

Devemos ainda referir que, em determinadas situações, ocorre ainda aquilo a que chamamos “divórcio afectivo” (Barros, 2002). Nestas situações, os elementos do casal permanecem sob o mesmo tecto, levando contudo vidas totalmente independentes, como se não existisse qualquer relação entre um e outro. Pretendem, desta forma, salvaguardar a sua imagem ao nível social, ou garantir condições económicas mais favoráveis a ambos.

As razões que conduzem ao divórcio são obviamente diferentes, consoante as diferentes épocas e culturas. Segundo Amaro (2006), de entre essas razões, encontramos: a esterilidade do casal; a falta de amor; a infidelidade e incompatibilidade entre os cônjuges; a incompatibilidade de papéis; as diferenças de género na solução de problemas; a saturação do tipo de vida do casal; as alterações profundas no casamento e na família; a maior exigência no que toca à vida emocional; e, maus-tratos físicos e psíquicos que, ao se verificarem, promovem a criação de conflitos.

Como refere Anália Torres (1996), houve um aumento significativo das taxas de divórcio no Ocidente nos últimos 40 anos. Tal facto é devido às transformações sociais mais vastas ocorridas nos últimos anos, tais como novas práticas e concepções sobre a vida familiar, que aumentaram as margens de autonomia e liberdade individual no plano da vida privada; também a sexualidade passou a ser encarada de forma diferente. Valoriza-se mais a realização pessoal, esbatendo-se a rigidez dos papéis do homem e da mulher nos casamentos tradicionais. O casamento deixou de ser uma relação a preservar a qualquer custo, sendo visto cada vez mais como uma relação a manter apenas enquanto as pessoas se sentirem felizes. Caso contrário, o divórcio constitui-se como a opção tomada por muitos casais que pretendem partir para uma nova relação, ainda mais quando existe uma conceptualização legal que o prevê no nosso sistema jurídico.

Uma outra perspectiva curiosa relativamente às razões que levam ao aumento das taxas de divórcio é apresentada por Delgado (in Amaro, 2006) que refere que o aumento da esperança média de vida, a autonomia económica e social entretanto adquirida pela mulher e o nível de satisfação no casamento, influenciam decisivamente o aumento do número de casos de divórcio. Aliado a todos estes factores, refira-se que a maior simplificação do processo de divórcio verificado na actualidade, associado a uma menor estigmatização das pessoas divorciadas (ao contrário do que acontecia no passado) facilitam também esse aumento de casos.

As consequências decorrentes do divórcio são obviamente diferentes no homem e na mulher. No caso da mulher, parece trazer normalmente consequências mais negativas,

relacionadas com a quebra de rendimento, provocada sobretudo pelo encargo com os filhos resultantes da relação como quase sempre acontece (Amaro, 2006).

Grande parte dos estudos revela o inconveniente gerado pelo divórcio nas crianças e adolescentes, filhos de pais divorciados. Conclui-se que há grande probabilidade de estes jovens manifestarem maiores dificuldades na construção da sua identidade, no seu desenvolvimento afectivo, na escola, podendo levar à adopção de comportamentos desviantes. Porém, há crianças que passam praticamente imunes a tudo isto, dependendo de vários factores, nomeadamente, a presença e relacionamento com os progenitores e outros familiares, a idade, o género, o estatuto social, entre outros (Barros, 2002).

Em Portugal, o divórcio tem vindo a aumentar, como comprovam as estatísticas exibidas pelo INE (vd. Anexo 5). Entre as profissões mais fustigadas por este flagelo estão as Forças de Segurança, onde se inclui obviamente a PSP (vd. Anexo 6).

Analisando os dados do Balanço Social²⁰ da PSP, que considera todo o efectivo da instituição, constata-se que existem diferenças evidentes entre as características demográficas dos elementos que prestam serviço na PSP e as da restante população portuguesa, de acordo com os dados publicados no Censos 2001, pelo INE. (vd. Anexo 7). Tais informações podem efectivamente demonstrar que as características do serviço policial afectam de forma relevante os factores relativos a aspectos familiares (entre os quais o estado civil), sobretudo por via do impacto das condições de serviço, e eventuais consequências físicas e psicológicas nos elementos policiais. É também possível constatar que os elementos da PSP casam mais tardiamente do que a população geral (siutando-se a diferença entre 3 a 6 anos); tal facto, pode ser explicado pelo facto de, no início das suas carreiras, os elementos policiais serem colocados normalmente na área metropolitana de Lisboa, ficando muitos deles deslocados da sua região de origem o que, aliado à vontade de regressarem à sua terra passados alguns anos, restringe muitos elementos policiais a constituir e implantar os seus núcleos familiares relativamente cedo, sob risco de penosas deslocações e ambientes sociais adversos.

Existem ainda diferenças evidentes entre o efectivo masculino e feminino, observando-se percentagens mais elevadas de solteiros e divorciados no efectivo feminino

²⁰ Concebido pelo Decreto-lei nº 190/96, de 9 de Outubro, com o objectivo de ser um relevante e privilegiado instrumento de informação e planeamento nas áreas sociais e dos recursos humanos.

Actualmente só estão disponíveis os relativos aos anos 2007 e 2008 (disponíveis em www.psp.pt), sendo que o de 2009 está ainda para aprovação, e o de 2010 ainda em fase de construção.

e, conseqüentemente, uma percentagem mais baixa em relação à situação de casado (vd. Anexo 7). Considerando os escalões etários dos elementos policiais (vd. Anexo 6), podemos verificar que o casamento começa a ter algum impacto estatístico (62,3%) a partir dos 30 anos, e que a maior taxa de divórcio se manifesta sobretudo entre os 35 e os 49 anos (varia entre os 6,6% e os 8,0%).

Não existem, de momento, dados relevantes que permitam caracterizar os agregados familiares dos elementos policiais, bem como as suas dinâmicas estruturais e evolutivas, ou o impacto de factores indissociáveis da prestação do serviço policial, designadamente o *stress* profissional, o desgaste físico e emocional e o trabalho por turnos²¹. No entanto, atente-se nas percentagens de divorciados, distintas por género, sempre e significativamente superiores à população em geral (vd. Anexo 7).

Por último, convém salientar que ao longo dos últimos anos tem mudado profundamente a concepção legislativa no que se refere ao divórcio, o que facilita em certa medida o recurso dos casais a esta solução. O direito ao divórcio foi reconhecido nos países ocidentais, incluindo Portugal, que viu surgir a primeira lei do divórcio em 3 de Novembro de 1910. Esta lei vem admitir o divórcio pela primeira vez em Portugal. Obviamente que a mesma já foi alvo de várias alterações até chegar ao actual regime em vigência: a Lei 61/2008, de 31 de Outubro (que veio alterar o regime do divórcio, incluindo alguns artigos do Código Civil).

O Artigo 1773º do CC refere que o divórcio pode ser por mútuo consentimento ou sem o consentimento de um dos cônjuges. O divórcio por mútuo consentimento pode ser instaurado a todo o tempo na conservatória do registo civil, mediante requerimento assinado pelos cônjuges ou seus procuradores, mas só se concretiza quando haja acordo de ambas as partes no que concerne à relação de bens, à pensão de alimentos, à atribuição de morada de família, e às responsabilidades parentais no caso de existirem filhos. No caso do divórcio sem consentimento de um dos cônjuges, haverá um conjunto de diligências desencadeadas para uma tentativa de conciliação dos cônjuges que, caso não se verifique, levará o juiz a tentar obter um acordo de divórcio por mútuo consentimento (Artigo 1779º do CC). O divórcio pode ser requerido por qualquer dos cônjuges, desde que devidamente fundamentado (Artigo 1785º do CC). O exercício das responsabilidades parentais relativas à vida do(s) filho(s) deve ser garantido mesmo após o divórcio, devendo ser garantidas em

²¹ Houve porém, uma solicitação ao Departamento de Recursos Humanos da Direcção Nacional da PSP (DRH/DN) nesse sentido (vd. Anexo 8), não obtendo, atempadamente, qualquer tipo de resposta, remetendo-nos para a consulta dos Balanços Sociais disponíveis.

comum por ambos os progenitores (Artigo 1906º do CC). Caso não seja possível ou conveniente aos interesses do(s) filho(s), o tribunal determinará a qual dos progenitores caberá a assumpção dessas responsabilidades. No que toca aos actos da vida corrente do(s) filho(s), o exercício das responsabilidades parentais cabe ao progenitor que com ele(s) resida habitualmente. Em qualquer situação, o tribunal decidirá sempre de harmonia com os interesses do(s) menor(s) (Artigo 1906º, nº7 do CC).

3. A relação Trabalho-Família

As realidades do trabalho e da família, e a relação entre si estabelecida, foram objecto de vários estudos, resultando daí diferentes perspectivas. Até à segunda metade da década de 1970, estes dois domínios eram tratados como independentes e sem qualquer relação entre si com reflexos na vida das pessoas. Porém, a partir desta altura, começou a ser entendido o seu carácter complementar, através do conceito de “sistema trabalho/família”, no qual se entende que as experiências vividas numa das áreas se reflectem, inevitavelmente, na outra (Kanter, 1977). Como refere Núncio (2008, p.18) o trabalho e a família passam a ser “analisados como conjuntos complementares e não estanques, que devem, por isso ser abordados em termos das interacções que se estabelecem”. Importa pois abordar algumas teorias sobre as relações entre o trabalho e a família, e entender como se processaram as mudanças ao longo dos tempos.

3.1. Perspectivas teóricas sobre as relações entre o Trabalho e a Família

Na primeiras abordagens sobre esta temática, prevalecia a ideia de que o trabalho e a família eram duas realidades distintas e independentes. Até essa altura (sensivelmente até aos anos 70 do século XX), considerava-se a *teoria da segmentação ou independência*, a qual defende que o trabalho e a família funcionam de forma independente e autónoma, sem quaisquer influências mútuas, ou seja, é perfeitamente possível estar satisfeito com o nosso trabalho e com a família, apenas com um ou outro domínio, ou com nenhum deles. Nesta perspectiva, o ambiente familiar e o trabalho constituem realidades distintas, pelo que um indivíduo pode funcionar com sucesso num domínio sem quaisquer influências provenientes do outro (Dubin, in Santos, 2007). Começou-se porém a entender que estas abordagens seriam de certa forma limitadas, uma vez que separavam por completo dois domínios (trabalho e família) que coexistem e concorrem entre si no dia-a-dia do trabalhador. Seria portanto necessário estudar estas duas realidades considerando a sua interdependência, na medida em que muitos aspectos do trabalho se reflectem no seio

familiar, e vice-versa (Kanter, 1977). Foram então surgindo outras perspectivas sobre o assunto, realçando-se as *teorias da compensação* e, principalmente, o *spillover*²².

Segundo Santos (2007, p.66), “a *teoria da compensação* defende que as insuficiências (insatisfações) sentidas num determinado domínio (por exemplo, o trabalho) são compensadas por um maior investimento na outra esfera da vida (por exemplo, a família). Os indivíduos fazem diferentes investimentos pessoais nos dois cenários e compensam num deles aquilo de que sentem falta no outro”. Edwards & Rothbard (2000) consideram duas formas distintas de compensação: por um lado, essa compensação pode ser obtida se o indivíduo aumentar o envolvimento no domínio que provoca satisfação (dando mais importância, atenção e tempo a este) em detrimento do domínio gerador de insatisfação; por outro lado, o indivíduo lida com a insatisfação num determinado domínio pela obtenção de recompensas no outro que aumentem a sua satisfação.

A *teoria do spillover* assume que existe uma relação de reciprocidade entre os domínios do trabalho e da família. Lambert (in Cruz, 2010, p.18) define *spillover*, ou teoria da interdependência ou transferência, como sendo “o transporte de emoções, atitudes, competências e comportamentos do nível profissional para a esfera familiar e vice-versa, acrescentando ainda que os efeitos desta interdependência podem ser positivos ou negativos”. Nesta linha, Santos (2007) menciona também que uma das áreas influencia a outra, de forma positiva ou negativa, uma vez que os indivíduos transferem determinadas emoções e predisposições afectivas, atitudes, valores e comportamentos de uma esfera da vida para a outra. Existe uma transferência mútua, tanto das experiências de trabalho para a esfera familiar (e extra-laboral), como das experiências familiares para a esfera laboral, de tal forma que o indivíduo não percebe a existência de uma fronteira entre as duas esferas da vida. Desta forma, se um indivíduo está satisfeito/insatisfeito com o trabalho, isso irá reflectir-se forçosamente na sua vida familiar, e vice-versa.

O *spillover* reflecte então uma clara interdependência entre os domínios profissional e familiar, que podem ser de dois tipos: negativo (desde sempre a mais estudada) ou positivo. Na perspectiva negativa, as más experiências vividas num dos papéis (familiar ou profissional) originam tensões ou até dificuldades comportamentais no desempenho do outro papel (Greenhaus & Beutell, 1985), comprometendo de alguma forma a qualidade de vida dos indivíduos. A perspectiva positiva revela os aspectos positivos que podem eventualmente surgir do envolvimento em múltiplos papéis, considerando as

²² Não havendo na Língua Portuguesa um termo exacto que refira o significado de *Spillover*, optou-se por manter o termo original.

interdependências positivas entre os domínios profissional e familiar, denominadas como abordagens de *spillover* positivo, de facilitação (como veremos adiante), ou de promoção (Grzywacz & Marks, 2000).

3.2. Teoria dos papéis sociais: o conflito de papéis

Numa análise clássica sobre a teoria dos papéis, Goode (cit in Santos, 2007, p.79) defende que “as estruturas sociais e as instituições são compostas por papéis e relacionamentos de papel, e que os indivíduos funcionam dentro de um sistema de papéis”. Assim, estes papéis representam um conjunto de expectativas e comportamentos dinâmicos de um determinado indivíduo, tanto ao nível das suas relações pessoais como profissionais, sendo culturalmente determinados e sancionados, mediante o grupo ou sociedade onde se manifestam.

Santos (2007, p. 80) refere que “os indivíduos que prosseguem uma carreira e que cuidam da família estão activamente envolvidos em dois papéis sociais principais: o papel familiar, central para o seu bem-estar psicológico e o papel profissional, do qual retiram estatuto, estima pessoal e recursos económicos”.

No que toca, portanto, aos domínios e relações profissionais e familiares, vimos que existem interdependências de tipo positivo (que abordaremos no ponto 3.3) e de tipo negativo. A abordagem negativa tem sido sem dúvida a predominante, assentando numa perspectiva de conflito (Greenhaus & Powell, 2003; Hill, 2005; Kirchmeyer, 1992). É daqui que surge a teoria do *conflito de papéis*, onde se toma como dado adquirido uma influência mútua entre os domínios da família e do trabalho, resultando daí dois tipos de conflitos: o conflito trabalho-família (CTF) e o conflito família-trabalho (CFT).

No conflito trabalho-família (CTF) as exigências criadas pelo trabalho interferem no desempenho de responsabilidades familiares (por exemplo, trabalhar horas extras, significa menos tempo para a família). Por outro lado, no conflito família-trabalho (CFT) são as exigências criadas pela família que interferem no desempenho das responsabilidades profissionais (por exemplo, faltar ao serviço por ter um filho doente) (Edwards & Rothbard, 2000; Greenhaus & Beutell, 1985; Netemeyer, Alejandro, & Boles, 2004; Voydanoff, 1989).

Neste sentido, a relação entre a família e o trabalho deverá ser abordada considerando a existência de um duplo conflito, que se manifesta tanto ao nível

interno/psicológico, quanto ao nível externo da organização e relações sociais (Friedman & Greenhaus, 2000).

Uma primeira noção do conflito de papéis assentou na hipótese da escassez de recursos, proposta por Goode (cit in Santos, 2007, p.80), a qual “defende que quer o trabalho quer a família competem pelo tempo e pela energia limitada dos indivíduos, e que o desempenho de vários papéis reflecte-se em sintomas de *stress* e em conflito, devido à impossibilidade de o indivíduo cumprir integralmente todas as exigências de papel”.

Também para Núncio (2008, p.19) “a teoria do conflito de papéis radica numa noção de limitação, ou escassez. Isto é, considerando que, se os indivíduos têm energia e tempo limitados, as exigências combinadas dos múltiplos papéis colidirão, inevitavelmente, com essa limitação ou escassez”. A autora conclui esta ideia, referindo que este conflito e sobrecarga de papéis são factores potencialmente geradores de desgaste e *stress* físico e psicológico (Núncio, 2008).

De acordo com investigações efectuadas, tem-se concluído que se verifica uma maior prevalência de CTF (Kinnunen & Mauno, in Núncio, 2008), pelo que daremos maior ênfase a este tipo de conflito. Assim, a ocorrência de CTF assenta em diversas causas.

Para Greenhaus e Beutell (1985) o CTF deriva essencialmente de três aspectos. O primeiro, refere-se às limitações de tempo (*time-based conflict*), uma vez que o tempo dispendido no trabalho dificulta e pode impossibilitar a participação nas actividades da família. O segundo aspecto, relaciona-se com o esforço excessivo (*strain-based conflict*) que muitas vezes ocorre na realização de tarefas no trabalho, e que pode gerar sintomas de *stress* que vão afectar negativamente o desempenho do indivíduo na família. O terceiro e último aspecto evidencia que determinados comportamentos (*behavior-based conflict*) exigíveis no trabalho podem ser incompatíveis com os comportamentos a desempenhar no papel familiar.

Para Núncio (2008), o CTF pode assentar essencialmente em duas grandes causas. A primeira relaciona-se com o tempo necessário à realização dos papéis profissional e familiar, uma vez que quando um indivíduo desempenha um desses papéis fica (fisicamente) impossibilitado de desempenhar o outro. A segunda causa enfatiza a carga psicológica que o desempenho de um determinado papel tem a si associada, condicionando a energia disponível para o desempenho do outro papel.

Olhando às características do trabalho que contribuem efectivamente para a CTF, um estudo de Voydanoff (2005) demonstra que as mais preponderantes são as horas de trabalho extraordinárias (sem aviso prévio); a insegurança de emprego; as pressões

colocadas pela falta de tempo para realizar todas as tarefas; e, a existência de uma cultura de trabalho adversa. Diga-se entretanto que, algumas dessas características são parte integrante do trabalho da PSP, o que tem levado à criação de medidas tendentes a flexibilizar as exigências desse trabalho, garantindo uma correcta gestão do efectivo. De entre essas medidas realçam-se algumas, como a facilidade em conceder trocas e permutas de serviço, que permitem mais tempo junto da família, assim como a concessão de remunerados²³ que se revelam um complemento importante ao vencimento auferido.

Não obstante, e voltando ao pensamento de Goode (cit in Santos, 2007, p.80), “cabe ao indivíduo decidir como distribuir os seus recursos escassos, tempo e energia, pelos vários papéis de forma a reduzir os sintomas de *stress* para níveis aceitáveis”.

3.3. O equilíbrio entre o trabalho e a família: o modelo da facilitação

Apesar de a maior parte dos estudos sobre a relação trabalho-família terem sido centrados na perspectiva do conflito e suas consequências, a análise dessa relação não se esgota nessa perspectiva (Andrade, 2010).

Sieber (in Andrade, 2010) defende uma “teoria da valorização do papel”, na qual refere que a actividade profissional pode influenciar positivamente a família, e vice-versa. Segundo esta teoria, o desempenho simultâneo ou a acumulação de vários papéis, facilita o acesso a recursos, que podem ser úteis para o desempenho de outros papéis (por exemplo, os recursos económicos provenientes do trabalho podem ser utilizados na melhoria das condições da vida familiar). Nesta linha, também Barnett e Hyde (2001), defendem que os sentimentos de bem-estar físico e psicológico decorrentes do exercício do papel profissional, têm reflexos positivos no aspecto familiar.

Surge então o conceito de “equilíbrio de papéis”, segundo o qual o indivíduo faz ajustamentos constantes, transferindo aspectos positivos de um papel para outro, tanto na profissão como na família, de modo a que o resultado final traduza, o mais possível, um sentimento de equilíbrio (Marks & MacDermid, 1996).

De facto, cada vez mais autores defendem a possível existência de efeitos e experiências positivas que ocorrem ao nível de um dos papéis de vida e que se transferem para outro (efeitos de *spillover* positivo). Segundo Voydanoff (2001), existem três aspectos

²³ Conhecidos também como “gratificados”, são serviços particulares extra-turno, normalmente com a duração de quatro horas, e pagos pela entidade que deles usufrui.

onde se manifestam os efeitos positivos que a relação entre o trabalho e a família pode produzir.

O primeiro refere que as experiências no/do trabalho e as experiências na/da família podem ser um contributo válido para o bem-estar. Isto sugere que os indivíduos que participam activamente nos dois papéis encontram-se satisfeitos com ambos (na família e no trabalho); já os que não participam activamente em ambos, ou que participam num só, encontram-se insatisfeitos.

Em segundo lugar, a participação nos papéis do trabalho e da família pode proteger os indivíduos da instabilidade sentida num dos papéis. Por exemplo, a pesquisa mostra que a relação entre factores de *stress* da família e o mal-estar é menor nos indivíduos que têm mais satisfação e qualidade nas experiências de trabalho, e vice-versa. (Voydanoff & Donnelly, 1999). Isto reflecte que o bem-estar num dos domínios providencia de certo modo um equilíbrio, quando se verificarem situações de algum mal-estar ou inquietação no outro domínio.

Em terceiro lugar, as experiências num papel podem produzir experiências e resultados positivos noutro papel. Este mecanismo difere dos dois anteriores porque representa a transferência de experiências positivas de um papel para o outro (*spillover* positivo). Nesta perspectiva, Sieber (1974, in Santos, 2010) propôs que os recursos adquiridos num papel, enquanto subproduto das relações sociais, podem ser reinvestidos de forma positiva noutros papéis.

Um outro autor que se dedicou à compreensão da relação entre os papéis profissional e familiar foi Frone (2003). Este autor sugeriu que, para uma melhor compreensão da relação entre os papéis profissional e familiar, dever-se-á considerar, para além de uma perspectiva de conflito (interface negativa), uma outra, de facilitação (interface positiva). Deste modo, Frone (2003), no seu estudo, integrou um modelo de facilitação trabalho/família (FTF), articulando-o com o modelo de conflito trabalho-família (CTF) já anteriormente referido.

Assim, de acordo com Frone (2003, p.145), a FTF é uma consequência positiva decorrente da ideia de que “a participação na família (trabalho) se torna mais fácil em virtude das experiências, aptidões e oportunidades ganhas ou desenvolvidas no trabalho (família)”. Entende-se, nesta definição, um efeito bidireccional (à semelhança do que ocorre com o conflito) de facilitação do trabalho na família (FTF) e de facilitação da família no trabalho (FFT). No caso específico da FTF pressupõe-se que as atitudes,

sentimentos, emoções, competências e comportamentos aprendidos e utilizados no trabalho são úteis e enriquecem a vida familiar.

A importância que começou a ser dada à questão da conciliação entre o trabalho e a família levou muitas organizações a adotarem medidas de facilitação com o objectivo de ajudar os seus trabalhadores. Realce para as medidas relacionadas com a flexibilidade de trabalho (flexibilidade de horário, por exemplo) e as licenças de trabalho (por exemplo, as licenças de maternidade, paternidade e assistência à família), que facilitam em muito a vida familiar do trabalhador, uma vez que atenuam as exigências do trabalho na vida familiar.

Núncio (2008) num estudo por si realizado com mulheres que são, simultaneamente, trabalhadoras profissionais e mães, concluiu que as principais exigências para uma maior facilitação seriam: a redução do número de horas de trabalho, o trabalho a tempo parcial, a diminuição do tempo gasto nas deslocações, a flexibilização do horário de trabalho, e uma maior colaboração do homem e da família nas tarefas domésticas.

Em síntese, podemos afirmar que o estudo dos processos que ligam a vida profissional e familiar sofreu alterações ao longo do tempo. Mais recentemente, o principal objectivo foi o de tentar perceber de que forma estes dois domínios se relacionam, e quais os efeitos que essa relação tem no indivíduo. Assim, e para além da perspectiva de conflito mútuo entre os domínios do trabalho e a família (CTF), uma nova linha de estudos identificou a existência de processos de interferência positiva entre eles, destacando-se os processos de facilitação (FTF). Nesta perspectiva, assume-se a ideia que o exercício de um dos papéis pode beneficiar o exercício do outro, através da transferência de experiências positivas (*spillover* positivo) entre eles. Isto pode ser importante, por exemplo, para o desenvolvimento de políticas sociais e organizacionais mais ajustadas às actuais e exigentes configurações familiares e laborais.

4. Configuração do problema de investigação

Os domínios do trabalho e da família são, talvez, os dois aspectos mais importantes da vida das pessoas, pelo que é extensa a bibliografia existente a este respeito. A sua análise permite apurar que, de facto, estes dois domínios conhecem uma relação de interdependência, estando também em permanente conflito, o que pode conduzir, em certos casos, à diminuição da qualidade de vida e a situações conflituosas tanto no trabalho, como na família. Uma das consequências mais graves que pode surgir desse conflito é a ocorrência de divórcios.

Efectivamente, a taxa de divórcios tem vindo a aumentar em Portugal nos últimos anos (vd. Anexo 5), e no caso particular da PSP essa taxa é ainda mais evidente, uma vez que os elementos policiais se divorciam mais do que a população em geral (vd. Anexos 6 e 7). Tal facto suscitou o interesse em realizar o presente estudo, realizado junto de elementos policiais divorciados e não divorciados, a efectuar serviço em Esquadras da PSP do COMETLIS, com vista a: descortinar os factores com origem no trabalho que se reflectem na família, destacando os negativos dos positivos; perceber o impacto que podem ter no desempenho do papel familiar, ao ponto de provocar o divórcio; e, conhecer, junto desses elementos policiais, as suas opiniões, os seus sentimentos e as suas experiências, comparando os pontos de vista dos elementos policiais divorciados e não divorciados, relativamente à propensão de ocorrência de divórcios na PSP.

Resumindo, pretende-se aceder a um conhecimento válido acerca da influência da actividade policial na família, procurando saber se a actividade policial, pelas suas condições e características, contribui de facto para a ocorrência de divórcios e, em caso afirmativo, determinar quais os aspectos com maior peso para que tal aconteça. Neste sentido, pretende-se ainda apurar quais as principais exigências manifestadas pelos elementos policiais no trabalho e na família, através de comentários sugestivos que os mesmos queiram eventualmente fazer.

II- Método

1. Tipo de Estudo

Tendo em conta os objectivos a que nos propusemos, optámos por realizar um estudo do tipo exploratório, através de uma abordagem qualitativa. Assim, para melhor compreendermos os procedimentos metodológicos seguidos no presente estudo, é importante definir aquilo que se entende por investigação qualitativa.

Denzil e Lincoln (1994) entendem que a investigação qualitativa envolve uma abordagem naturalística e interpretativa direccionada ao seu objecto de análise. Neste sentido, os investigadores qualitativos estudam os fenómenos no seu contexto natural, procurando dar sentido e interpretar esses fenómenos segundo os significados que eles assumem para os sujeitos estudados. Desta forma, uma investigação qualitativa pode incluir uma grande diversidade de materiais empíricos (estudos de caso, experiências pessoais, histórias de vida, entrevistas, observação de um problema, entre outros), que possibilitem a descrição dos fenómenos ou problemas na vida dos indivíduos e os significados que estes possam ter.

A pesquisa qualitativa caracteriza-se, também pela ausência de medidas numéricas e análises estatísticas, examinando aspectos mais profundos e subjectivos do tema em estudo (Dias,1999). Os métodos qualitativos geralmente empregam procedimentos interpretativos, pressupostos relativistas e representação verbal dos dados, em contraposição à representação numérica (Reneker, 1993).

Segundo Strauss e Corbin (1998), uma das principais razões que conduzem à escolha de uma investigação de tipo qualitativo prende-se com a natureza do problema que se investiga, o qual se pretende explicar ou conhecer em maior profundidade. Assim, a investigação que procura explorar os significados que os indivíduos atribuem a determinado fenómeno ou adquirir informação com mais profundidade sobre um problema relativamente conhecido, mas sobre o qual ainda há muito por compreender, parece ser particularmente talhada para os métodos qualitativos (M. Santos, 2008).

Exactamente por considerarmos que a problemática da ocorrência de divórcios na PSP carece de um conhecimento mais profundo, baseado em testemunhos subjectivos relativos a experiências pessoais, optámos por uma abordagem de carácter qualitativo, assente em entrevistas semi-estruturadas, com recurso ao guião construído por Liceia (2009) e utilizado por Cruz (2010) (vd. Anexo 9). Deste modo, o facto de existir uma

conversa guiada, permite uma melhor compreensão da situação profissional e familiar dos elementos policiais, assente no seu depoimento. Existe uma certa flexibilidade para se descobrirem novas dimensões de análise, não contempladas na construção teórica efectuada.

2.Participantes

Os elementos policiais participantes no presente estudo foram seleccionados por conveniência (amostra focalizada), ficando esta opção a dever-se aos próprios objectivos previamente definidos, ao conceito de família por nós aceite e à sua pertença ao COMETLIS, local por onde passa a quase totalidade dos elementos policiais durante a sua carreira, pelo menos durante os primeiros anos na instituição.

Assim, a selecção dos participantes recaiu sobre elementos policiais das carreiras de Chefes e Agentes, uma vez que, para além de corresponderem à maioria do universo policial, as funções por si desempenhadas assentam essencialmente na patrulha e nos serviços por escala (funções essas passíveis de gerar instabilidade pessoal), sendo proporcionada, desta forma, a oportunidade de encontrar uma multiplicidade de respostas para as perguntas do presente trabalho.

Procurando garantir alguma homogeneidade relativamente às características dos entrevistados, suas vivências e experiências, e nunca descurando o conceito de família por nós aceite, decidiu-se que todos os participantes fossem divorciados ou casados e tivessem, pelo menos, um filho, como critérios para inclusão no estudo. Em termos de género, não houve um direccionamento específico, existindo participantes de ambos os géneros, uma vez que homens e mulheres exercem o mesmo tipo de actividade operacional e, por conseguinte, ambos estão sujeitos aos mesmos constrangimentos.

Os 20 participantes que aceitaram colaborar neste estudo distribuíram-se por dois grupos: 10 elementos policiais divorciados, e outros 10 não divorciados (casados).

Todos eles são elementos policiais que integram várias das valências existentes no serviço operacional de rua, sendo que dois integram o Programa Integrado de Policiamento de Proximidade (PIPP); 15 fazem Serviço de Patrulha; dois exercem funções na Esquadra de Investigação Criminal (EIC) e um desempenha a função de Graduado de Serviço (vd. Anexo 10). As suas idades variam entre os 29 e os 46 anos de idade. As habilitações académicas variam entre o 9.º ano e o 12.º ano de escolaridade.

3. Corpus

Segundo Bardin (1977) o *corpus* é constituído pelo conjunto de testemunhos com informação válida para análise. No caso do presente estudo, o *corpus* é constituído por 20 entrevistas, realizadas com recurso ao guião de Liceia (2009) a 10 elementos policiais divorciados e a outros 10 elementos não divorciados, entrevistas essas que foram, posteriormente, transcritas na íntegra.

Bardin (1977) defende o cumprimento de três regras fundamentais para a constituição do *corpus*, nomeadamente: a regra da representatividade, a da homogeneidade e a da pertinência. Todavia, e porque o nosso estudo apresenta uma natureza exploratória, não conseguimos satisfazê-las na íntegra, designadamente no que diz respeito à representatividade. De facto, a regra da representatividade obriga a que a amostra seja representativa da população a estudar (Bardin, 1977) mas, tanto pelas características da população em estudo como pelo (escasso) tempo disponível para a realização do presente trabalho, tal não seria possível. Refira-se porém que, “quando utilizamos métodos não standardizados, com o é o caso das entrevistas não directivas, é inútil inquirir um grande número de pessoas” (Ghiglione & Matalon, 1992, p.55).

Procurando respeitar a regra da homogeneidade (Bardin, 1977), todas as entrevistas foram realizadas pelo mesmo investigador, com recurso a um guião elaborado para o efeito, o que nos permitiu uma maior uniformidade na recolha de informação e na sua posterior análise e interpretação.

No que concerne à regra da pertinência (Bardin, 1977), foi também considerada, desde logo na própria construção do guião de entrevista, uma vez que as perguntas remetem para o problema que se pretendia investigar, tendo partido da exploração de conteúdos teóricos e evidência empírica sobre o assunto.

4. Instrumentos

4.1. Entrevista

A entrevista, considerada por muitos autores como a técnica mais antiga e utilizada na investigação qualitativa (Wragg, 1984) permite recolher informação em profundidade sobre as perspectivas dos indivíduos acerca do objecto de estudo (Santos, 2007). Em contexto de investigação, a entrevista pode ser definida como “uma conversa entre duas pessoas iniciada pelo entrevistador com o propósito específico de obter informação relevante para uma investigação” (Bisquerra, 1989, p. 103), ressaltando como principais vantagens o facto de permitir abordar os assuntos com uma maior profundidade e o seu

grau de adaptabilidade, e como inconvenientes uma maior propensão para a subjectividade e parcialidade do entrevistador e o consumo de tempo que ela implica (Borg & Gall, 1989; Cohen & Manion, 1989; Fox, 1987; Ghiglione & Matalon, 1992; Wragg, 1984).

O objectivo de qualquer entrevista de investigação qualitativa é o de analisar o objecto de investigação a partir da perspectiva do entrevistado e compreender como e porquê foi por si adoptada determinada perspectiva (King, 1994). O estilo especialmente aberto desta técnica permite a obtenção de uma grande riqueza informativa, de carácter contextualizado, num quadro de interacção mais directa, personalizada e flexível (Valles, 1999). Da análise bibliográfica sobre o tema, constatou-se que é comum estabelecer a divisão das entrevistas em diversos tipos.

Fontana e Frey (1994) e Ghiglione e Matalon (1992) referem que as entrevistas podem ser classificadas segundo dois pressupostos: o primeiro, refere-se ao seu nível de directividade, enquanto o segundo se refere ao seu nível de estruturação. Relativamente à directividade, consideram-se três tipos de entrevistas: não-directivas ou livres, que se contentam em apenas colocar o tema; semi-directivas, que fazem uso de um esquema de base ou grelha de perguntas, mas onde não existe uma ordem rigorosa de as colocar; e, directivas e estandardizadas, muito próximas dos questionários com questões fechadas. No que toca ao seu nível de estruturação, as entrevistas dividem-se também em três tipos: as estruturadas, as semi-estruturadas e as não-estruturadas, definindo-se, aqui, o tipo de perguntas a colocar (e.g., de resposta aberta ou fechada) considerando o(s) tema(s) da entrevista e a profundidade que se pretende alcançar.

Quando um investigador decide pela entrevista como instrumento de recolha de dados tem que decidir qual o tipo mais adequado, tendo em conta o seu grau de estruturação e directividade (Bodgan & Biklen, 1994; Ghiglione & Matalon, 1992).

Neste sentido, no nosso estudo foram realizadas entrevistas conduzidas de forma semi-directiva, as quais, como vimos, se caracterizam pela definição prévia dos temas centrais a tratar, (constante do guião) embora exista grande flexibilidade por parte do investigador no modo e na sequência como que esses temas são abordados no decurso da entrevista. As entrevistas foram realizadas num ambiente informal, descontraído e sem pressões, procurando sempre deixar que os elementos policiais respondessem à vontade, não os interrompendo, falando menos do que eles, permitindo uma certa exploração das suas ideias. Igualmente, em todas as entrevistas, as questões foram colocadas de forma a que se exigisse alguma exploração das ideias. Como referem Bogdan e Biklen (1994, p.136), “as entrevistas devem evitar perguntas que possam ser respondidas «sim» e «não»,

uma vez que os pormenores e detalhes são revelados a partir de perguntas que exigem exploração”.

4.2. Análise de Conteúdo

Para se proceder à análise e interpretação dos dados recolhidos através das entrevistas, recorreu-se à análise de conteúdo (AC). Bardin (1977, p.42) considera a AC como sendo um “conjunto de técnicas de análise das comunicações, que visa obter, por procedimentos, sistemáticos e objectivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis indeferidas) destas mensagens”. Desta forma, a AC é uma constante interpretação de mensagens em busca de novas realidades, ou seja, procura acima de tudo conhecer o que está por detrás das palavras ditas pelos entrevistados, aos quais se dirige o estudo.

Amado (2000) define a AC como uma técnica que procura “arrumar” num conjunto de categorias de significação o “conteúdo manifesto” dos mais diversos tipos de comunicação (texto, imagem, filme, etc.).

A AC apresenta duas vantagens fundamentais: por um lado, o facto de poder incidir sobre um material não completamente estruturado, tal como entrevistas semi-abertas (Krippendorff, 1980; Vala, 1986); e por outro, a capacidade de ser sensível ao contexto, uma vez que o trabalho parte precisamente desse contexto, sendo por isso capaz de produzir formas simbólicas e capaz de lidar com grandes quantidades de informação (Krippendorff, 1980). Assim, a AC é o instrumento de análise do *corpus*, que permite operar a sua exploração sistemática e interpretação, sendo por isso necessário realizar primeiramente duas operações: a codificação e a categorização.

A codificação corresponde, segundo Bardin (1977, p.103) “a uma transformação (efectuada segundo regras precisas) dos dados brutos do texto, transformação esta que, por recortes, agregação e enumeração, permite atingir uma representação do conteúdo, ou da sua expressão, susceptível de esclarecer o analista”. Nesta transformação, recortamos o texto em unidades de registo²⁴; quanto à enumeração, pode fazer-se de diversas formas (contagem de frequência, por frequência ponderada, por intensidade, direcção, ordem, co-

²⁴ Segundo, Bardin (1977, p.104) a unidade de registo é a “unidade de significação a codificar que corresponde ao segmento de conteúdo a considerar como unidade de base, visando a categorização e a contagem frequencial”.

ocorrência, etc.) sendo que, neste caso, optamos por fazer a enumeração por presença ou ausência das unidades de registo, pois achamos ter sido a forma mais pertinente e que melhor elucida a realidade que pretendemos conhecer.

Para proceder à categorização (isto é, numa primeira fase, à operação de classificação dos elementos em categorias que constituem um todo, distinguindo-os, sendo numa segunda fase reagrupados), podem ser seguidos diversos critérios apontados por Bardin (1977): o semântico, o sintáctico, o lexical e o expressivo. No caso, e com o objectivo de identificar as unidades semânticas mais referenciadas pelos agentes (tanto ao nível dos problemas e da sua superação, como ao nível das condições de trabalho e das necessidades de apoio) optámos pelo critério semântico, que se baseia no recurso a categorias temáticas definidas com base num rótulo conceptual.

Existem porém, alguns critérios que se devem considerar para garantir a qualidade e rigor da AC. Neste sentido, segundo Pais (2004, p.250) “para que as inferências sejam credíveis, os procedimentos devem obrigatoriamente respeitar regras de fidelidade e de validade”. A fidelidade dos resultados refere-se ao grau de confiança ou exactidão que podemos ter na informação obtida, estando associada “ao processo de codificação e, por consequência, ao codificador e ao instrumento de codificação de que ele dispõe” (Ghiglione & Matalon, 1992, p.196). Surgem então duas problemáticas que devem ser consideradas: por um lado, a fidelidade do codificador; por outro, a fidelidade das categorias de análise (Ghiglione & Matalon, 1992). Relativamente à primeira, devemos considerar a fidelidade inter-codificador, na qual “um conjunto de operadores, operando sobre um mesmo texto, deve chegar aos mesmos resultados” (Ghiglione & Matalon, 1992, p.196), e ainda a fidelidade intra-codificador, que se verifica quando “um mesmo codificador, analisando o mesmo texto em dois momentos diferentes, consegue reproduzir a sua primeira análise” (Ghiglione & Matalon, 1992, p.196). No que diz respeito à segunda (categorias de análise), de acordo com Ghiglione e Matalon (1992), quando uma categoria permite classificar claramente a unidade de registo, dizemos que a fidelidade é absoluta, ou seja, não existe ambiguidade.

A validade respeita a todas as etapas da análise, uma vez que se verifica apenas quando existe uma “adequação entre os objectivos e os fins sem distorção dos factos” (Ghiglione & Matalon, 1992, p.198) ou, dito de outra forma, é a validade que permite aferir em que medida o instrumento utilizado garante a mensuração do que se pretende.

Como refere Pais (2004), para que o procedimento seja consistente e replicável, as regras de análise devem ser explícitas e todos os passos devem ser claros e justificados, percorridos sempre da mesma maneira ao longo da análise.

Em relação ao modo como se pode desenvolver a análise de conteúdo, Ghiglione e Matalon (1992, p.199) dizem que “há dois grandes tipos de análise de conteúdo: aqueles que fazem intervir categorias definidas previamente à análise e aqueles que não as fazem intervir, tendo por isso um carácter puramente exploratório”. Aos primeiros chamam procedimentos fechados e aos segundos procedimentos abertos ou exploratórios. Neste estudo, foi utilizada a grelha de análise construída por Liceia (2009), e utilizada por Cruz (2010) (vd. Anexo 11). A construção da grelha de análise reveste um particular rigor e delicadeza (Ghiglione & Matalon, 1992), devendo considerar-se critérios de exaustividade e de exclusividade. Em primeiro lugar, “a inclusão de um segmento de texto [unidade de registo] numa categoria pressupõe a detecção dos indicadores relativos a essa categoria” (Vala, 1986, p.111). Depois, dever-se-á garantir que todas as unidades de registo são codificadas numa das categorias – exaustividade – e codificadas uma única vez numa única categoria – exclusividade (Bardin, 1977; Krippendorff, 1980; Vala, 1986).

Neste estudo, houve um especial cuidado no intuito de assegurar o máximo de fidelidade possível (tanto ao nível dos codificadores, como ao nível da clareza e definição rigorosa das categorias de análise e unidades de registo).

5. Procedimento

Com o intuito de estabelecer um suporte teórico para o presente trabalho, houve necessidade, numa primeira fase, de efectuar uma revisão da literatura científica sobre o objecto de estudo, que passou pelo isolamento de sub-temas que consideramos pertinentes para melhor atingir os objectivos. Feito, então, o enquadramento teórico do problema de investigação, e considerando o objecto de estudo, desenvolveu-se um estudo empírico, de carácter qualitativo, assente na elaboração e posterior interpretação de entrevistas.

A este respeito, procurou-se respeitar os princípios éticos e deontológicos obrigatórios em qualquer investigação. Foi solicitada uma autorização formal ao Comando Metropolitano de Lisboa para a realização de entrevistas (vd. Anexo 12), que mereceu Despacho positivo (vd. Anexo 13). Para a constituição do *corpus* foi preciso contactar os sujeitos, verificar se cumpriam todos os critérios definidos anteriormente e procurar saber da sua disponibilidade, algo que nem sempre foi fácil tendo em conta o tempo de trabalho e a própria sensibilidade do tema. Assim que os sujeitos se mostraram disponíveis, foi

marcada uma data e uma hora para a realização de entrevistas individuais (as quais ocorreram no período compreendido entre os dias 02 de Fevereiro e 21 de Março), tendo os intervenientes aceite colaborar voluntariamente na pesquisa e assinado um Termo de Consentimento Informado (vd. Anexo 14). Houve um especial cuidado para que as entrevistas se fizessem em ambientes que garantissem a privacidade necessária a este tipo de trabalho, tendo sido gravadas (com consentimento prévio do sujeito), garantindo-se o total anonimato, sendo depois transcritas e destruídas as gravações.

Com o recurso a um guião de perguntas previamente construído por Liceia (2009), tentámos proporcionar aos entrevistados um ambiente o mais adequado possível, para que pudessem falar abertamente, e exporem as suas ideias sem qualquer tipo de resguardo. Cada uma das entrevistas foi realizada numa sala situada no local de trabalho do entrevistado, estando apenas presentes este e o investigador. Aliás, segundo Ghiglione e Matalon (1992, p.160), “deve-se privilegiar esse lugar quando o tema do inquérito estiver efectivamente ligado à actividade profissional ou às condições de trabalho”. Estas entrevistas tiveram uma duração que oscilou entre 25 e 40 minutos.

Partimos de seguida para a análise de conteúdo (AC), com um conjunto de pré-categorias, categorias e sub-categorias (vd. Anexo 15).

Na AC foram respeitados os critérios de fidelidade (quer intra-codificador quer inter-codificador, neste caso com recurso a um codificador independente com experiência em AC) e de validade, sendo depois descrita na exposição dos procedimentos, que ora se faz, para eventual réplica do estudo. Posteriormente, e uma vez terminado o processo de codificação (vd. Anexo 16, para exemplos), procedeu-se à quantificação das ocorrências por sujeito e por grupo (divorciados e não divorciados, vd. Anexos 17 e 18, respectivamente) distribuindo-se pela grelha categorial (vd. Anexos 19 e 20) os resultados totais, considerando pré-categorias, categorias e sub-categorias.

Finalmente, foi efectuada a interpretação dos resultados e estabelecida uma relação entre eles e as concepções teóricas existentes, com vista a obter uma discussão (apresentada no próximo capítulo) que traduza, da forma mais coerente possível, os objectivos pretendidos no presente estudo.

III – Apresentação e Discussão dos Resultados

Neste capítulo procede-se à apresentação e análise dos resultados obtidos, partindo do geral para o particular, ou seja, começando por apresentar os resultados que mais se destacaram nas pré-categorias, seguidamente nas categorias e, posteriormente, nas sub-categorias, considerando os dois grupos em estudo, elementos policiais divorciados (EPDiv; vd. Anexo 19) e elementos policiais não divorciados (EPNDiv; vd. Anexo 20), comparando-os.

1. Resultados obtidos nas Pré-Categorias

Analisando os resultados obtidos nas pré-categorias (vd. Anexos 19 e 20), é possível identificar, desde logo, algumas diferenças entre os grupos em estudo (EPDiv e EPNDiv) ainda que, de uma maneira geral, apresentem um discurso que toca as mesmas componentes temáticas.

Assim, os EPDiv centraram o seu discurso, fundamentalmente, nos aspectos relacionados com o conflito na RTF (A=607 u.r.), realçando depois os aspectos relacionados com as práticas de conciliação existentes e propostas (C=207 u.r) e, em terceiro lugar, os aspectos relativos ao equilíbrio/facilitação na RTF (B=180 u.r.).

A pré-categoria referente ao conflito na RTF destacou-se, novamente, como aquela que obteve maior expressividade no grupo dos EPNDiv (A=479 u.r.); porém, neste grupo, a segunda categoria mais expressiva foi a relativa ao equilíbrio/facilitação na RTF (B=300 u.r.), surgindo depois a pré-categoria relativa às práticas de conciliação existentes e propostas (C=192 u.r.).

Face ao exposto, é possível verificar algumas diferenças entre o grupo dos EPDiv e o grupo dos EPNDiv no que toca às pré-categorias com maior evidência, o que poderá ser justificado pela situação familiar adversa dos primeiros, que contrasta com a situação (aparentemente) mais estável dos segundos e que, directa ou indirectamente, conduz a que as mesmas temáticas sejam abordadas com incidências diferentes.

A pré-categoria do conflito na RTF reflecte o facto de que, na generalidade, o trabalho e a família são incompatíveis devido às suas diferentes exigências, responsabilidades, expectativas e normas (Santos, 2007), o que acaba por ter uma forte influência na vida das pessoas. A este propósito relembramos Núncio (2008, p.19) que

considera que “se os indivíduos têm energia e tempo limitados, as exigências combinadas dos múltiplos papéis colidirão, inevitavelmente, com essa limitação ou escassez”. Poderá assim estar explicado o facto de, tanto os EPDiv como os EPNDiv, centrarem os seus discursos nos aspectos do conflito, o que não deixa de ser curioso (D5- “O facto de ficarmos sem tempo para nós e para a família e de ficarmos stressados pelos problemas do serviço, são motivo de frequentes discussões na família”). De facto, os EPNDiv, ainda que se encontrassem numa situação familiar (aparentemente) mais favorável, não omitiram a sua opinião relativamente à relação conflituosa que existe entre o trabalho e a vida familiar (C1- “os elementos da PSP deparam-se com problemas provocados pelo *stress* desta profissão”).

A pré-categoria do equilíbrio/facilitação alude ao facto de o trabalho poder beneficiar a família, por exemplo, através do bem-estar pessoal, e de a família poder beneficiar o trabalho, por exemplo, através da gestão e redução do *stress* (Grzywacz & Marks, 2000). Talvez por isso, esta foi a segunda pré-categoria mais evidenciada pelos EPNDiv (B=300 u.r.) como resposta às situações de conflito geradas pela RTF, o que determina, de certa forma, a existência de um equilíbrio laboral e familiar (C1- “eu para poder criar a minha família tenho de ter um trabalho”), equilíbrio esse muito menos evidente no caso dos EPDiv, uma vez que esta pré-categoria surge muito menos representada (B=180 u.r.). Repare-se, aliás, na existência de uma enorme discrepância entre a pré-categoria do conflito na RTF (A=607), e a pré-categoria do equilíbrio/facilitação na RTF (B=180) no grupo do EPDiv! Este resultado poderá ser explicado pelo facto de estes elementos não terem sentido o apoio necessário, principalmente ao nível familiar, preferindo acima de tudo mencionar os aspectos alusivos ao conflito, justificando assim a sua situação familiar adversa. Em detrimento do equilíbrio na RTF, os EPDiv preferiram realçar os aspectos relacionados com a pré-categoria das práticas de conciliação (C= 207 u.r.) traduzidos, por um lado, na aplicação de um grande número de estratégias pessoais para tentar evitar os conflitos (D7- “eu acabava até por nem lhe contar nada sobre trabalho, para não piorar as coisas”) e, por outro, na vontade em que algo mude, por exemplo, ao nível institucional (D9- “ao nível laboral, era bom que houvesse um reajustamento de horários, por forma a ter mais tempo livre”). Também os EPNDiv realçaram estas práticas, o que faz sentido, uma vez que demonstram as atitudes por si tomadas para que o equilíbrio laboral e familiar se mantenha (C10- “converso com ela, e procuro saber as opiniões dela”).

Estes resultados assemelham-se aos obtidos no estudo de Liceia (2009), uma vez que as categorias prevalentes coincidiram, nomeadamente, no que toca ao grupo dos EPNDiv,

podendo afirmar-se de uma forma mais genérica que o conflito tem de facto o maior peso na opinião dos agentes entrevistados, seguido dos factores de equilíbrio e das práticas de conciliação.

2. Resultados obtidos nas Categorias

À semelhança do que aconteceu na análise das pré-categorias, também os resultados obtidos nas categorias (vd. Anexo 19 e 20) revelaram algumas semelhanças e algumas diferenças entre os dois grupos em estudo.

Analisando o grupo dos EPDiv, verifica-se que a categoria mais evidenciada é a que diz respeito à influência negativa do trabalho sobre a família (A.1= 339 u.r.), seguida da que refere a influência negativa da família sobre o trabalho (A.2= 241 u.r.) e, com menor expressividade, a categoria que refere as estratégias de conciliação existentes (C.1= 127 u.r.). No caso dos EPNDiv, foi também a categoria relativa à influência negativa do trabalho sobre a família a mais referida (A.1= 309 u.r.); no entanto, contrariamente ao outro grupo, a segunda categoria mais mencionada foi a que diz respeito à influência positiva da família sobre o trabalho (B.2= 189 u.r.), aparecendo, só depois, a categoria referente à influência negativa da família sobre o trabalho (A.2= 151 u.r.).

O facto de a categoria relativa à influência negativa do trabalho sobre a família (A.1) apresentar o maior número de u.r. em ambos os grupos poderá estar associado ao facto de a actividade policial ser, frequentemente, vista como exigente e fatigante, sujeitando os elementos policiais a desafios constantes, obrigando muitas vezes a sacrificar o domínio familiar. Como refere Durão (2006, p.348), “ser polícia é uma profissão que, mais do que outras, interfere em todas as dimensões da vida dos agentes e obriga a uma recomposição pessoal complexa, onde a vida familiar passa frequentemente para segundo plano” (D8- “eu chegava a casa muitas vezes cansado, e queria obviamente descansar”). Não deixa de ser curioso o facto de, no presente estudo, existirem dois grupos em situações familiares diferentes (casados e divorciados), e ambos terem referido maioritariamente os aspectos negativos da influência do trabalho nas suas famílias; esta informação poderá ser importante, uma vez que reflecte a ideia de que o trabalho da PSP gera uma série de dificuldades com projecção na vida pessoal dos elementos, sejam eles casados ou não (C4- “Sinto uma enorme falta de tempo para mim e para a família, devido às contingências do nosso trabalho”).

Já a categoria relativa à influência negativa da família sobre o trabalho (A.2) refere, de um modo geral, a existência de diversos factores com origem na família que se

repercutem negativamente no trabalho. Ambos os grupos apresentam discursos com incidência nestes aspectos (EPDiv: A.2= 241 u.r.; EPNDiv: A.2= 151 u.r.), o que não deixa de ser interessante, uma vez que seria de esperar, à partida, que o grupo dos EPNDiv não tocasse tanto estes aspectos. Perante esta situação, somos obrigados a reflectir sobre o motivo de a família assumir tamanho destaque, quer no equilíbrio quer na facilitação. A este respeito, relembramos a posição de Santos (2007), segundo a qual existe uma transferência mútua, tanto das experiências positivas como negativas entre as esferas familiar e laboral, de tal forma que o indivíduo não percebe a existência de uma fronteira entre essas duas esferas da vida, acabando por referi-las de forma evidente durante as entrevistas (C8- “nos primeiros anos de casado, volta e meia discutíamos por alguma razão, e isso prejudicava-me bastante no trabalho, pois pensava constantemente nas discussões”). Ainda assim, a maior evidência da categoria A.2 no grupo dos EPDiv deve-se ao facto de estes elementos frisarem mais abertamente as más relações e a falta de apoio sentidas ao nível familiar, que se projectaram muitas vezes no trabalho (D5- “As discussões frequentes [na família], tornam-nos nervosos, desmotivados, agressivos e intolerantes”).

Contrariamente a esta situação, temos a boa relação existente e o apoio familiar sentido pelos EPNDiv. Exactamente por isso, a categoria referente à influência positiva da família sobre o trabalho (B.2) obteve, neste grupo, o segundo maior valor em u.r. (B.2= 189 u.r.), o que traduz logo aqui uma diferença importante em relação aos EPDiv. Estes resultados espelham a preocupação sentida pelos EPNDiv em considerar os aspectos positivos da família como fulcrais para o bem-estar no trabalho e, conseqüentemente, na sua relação (C7- “é na família que tenho o apoio necessário no meu trabalho, e nas minhas decisões”). A este respeito, Amaro (2006) considera que a família representa o principal ponto de ligação entre o trabalho e a saúde mental sendo, por inerência, fundamental para o bem-estar social.

A procura de um equilíbrio entre os domínios do trabalho e da família leva os indivíduos a adoptarem um conjunto de práticas nesse sentido. A categoria referente às estratégias existentes (C.1) teve também bastante peso nos discursos dos grupos, principalmente nos EPDiv (EPDiv: C.1= 127 u.r.; EPNDiv: C.1= 103 u.r.), uma vez que os indivíduos sentiram necessidade de adoptar práticas, comportamentos ou estratégias, com o intuito de evitar ou minimizar os conflitos (D7- “Nas folgas, normalmente vou dar uma volta de bicicleta, combino alguma coisa com os amigos”).

Faz sentido, nesta altura, fazer referência às categorias relativas à retro-informação negativa (A.3) e positiva (B.3). Existe aqui também alguma discrepância entre os grupos em análise. No caso dos EPDiv, poderíamos, à partida, esperar um maior número de u.r. na categoria sobre a retro-informação negativa (A.3), tendo em conta a situação familiar que evidenciam, mas o que se verificou foi um certo equilíbrio entre as categorias em questão (A.3= 27 u.r.; B.3= 34 u.r.). Tal facto demonstra que, apesar de viverem situações familiares adversas, consideram que o trabalho e a família se podem complementar de algum modo, caso estejam reunidas uma série de condições (D2- “Sim complementam-se [o trabalho e a família], mas também depende do trabalho e da família que temos”). No caso dos EPNDiv, verificou-se uma maior prevalência da categoria B.3 (A.3= 19 u.r.; B.3= 49 u.r.), algo que seria de esperar tendo em conta que uma situação familiar favorável se reflecte no trabalho positivamente (Voydanoff, 2001), tendo os elementos frisado exactamente esse aspecto (C8- “o [meu] trabalho estabiliza a família e a [minha] família estabiliza o trabalho”).

No pólo inverso, surgem duas categorias com uma expressão claramente inferior às restantes, tanto num grupo como no outro. São elas a categoria relativa ao Comandante (D) e a categoria relativa ao Chefe (E). No caso dos EPDiv, a categoria D obteve menor número de u.r. do que a categoria E (D= 2 u.r.; E= 5 u.r.), tendo acontecido o inverso no caso dos EPNDiv (D= 3 u.r.; E= 1 u.r.). O reduzido número de u.r. nestas categorias pode justificar-se pelo facto de os elementos participantes não se sentirem à vontade em falar dos superiores hierárquicos e de não quererem particularizar a situação, preferindo pronunciar-se de uma forma geral referindo os aspectos institucionais.

3. Resultados obtidos nas Sub-Categorias

Tendo em conta uma análise mais profunda dos resultados, verificamos que existem diferenças ao nível das sub-categorias mais evidenciadas, considerando os dois grupos em estudo (vd. Anexos 19 e 20).

Assim, no caso dos EPDiv, o discurso foi principalmente direccionado para a sub-categoria referente aos factores pessoais (como, por exemplo, as relações interpessoais) de influência negativa da família sobre o trabalho (A.2.1= 145 u.r.), seguida da relativa às características da actividade (por exemplo, dificuldades encontradas na rua) que influenciam negativamente a família (A.1.3= 90 u.r.) e, em terceiro lugar, à sub-categoria dos factores organizacionais (por exemplo, os turnos e o distanciamento) que afectam negativamente a família (A.1.2= 83 u.r.); com bastantes ocorrências surge ainda a sub-

categoria relativa às estratégias individuais existentes e que são aplicadas pelos indivíduos (C.1.1= 82 u.r.).

Os EPNDiv, por sua vez, centram o seu discurso essencialmente nos factores organizacionais que afectam negativamente a família (A.1.2= 104 u.r.); em seguida, referem os factores pessoais de influência negativa da família sobre o trabalho (A.2.1= 94 u.r.), surgindo, só depois, o apoio recebido da família (B.2.5= 89 u.r.); em quarto lugar, surge a sub-categoria relativa às estratégias individuais existentes e que são aplicadas pelos indivíduos (C.1.1= 76 u.r.).

A justificação para o facto de a sub-categoria relativa aos factores pessoais de influência negativa da família sobre o trabalho (A.2.1) ter sido fortemente evidenciada pelos dois grupos poderá estar relacionada com o peso que a família tem na vida das pessoas, incluindo nas relações laborais (D6- “se haviam problemas em casa (...) acabava por ser negativo...isso revelava-se depois no serviço, na minha tolerância”). Tal como refere Kanter (1977), o clima emocional na família e as exigências familiares afectam a carreira dos indivíduos, uma vez que as situações familiares são passíveis de definir as orientações de trabalho, as motivações, a energia emocional e as exigências que os indivíduos trazem para o local de trabalho. No caso EPDiv já esperávamos estes resultados, uma vez que a sua situação familiar deixa antever que tais conflitos possam ter ocorrido. Mais surpreendente foi o facto de os EPNDiv terem frisado também, de forma evidente, esta influência negativa da família (C1- A mim já me aconteceu chatear em casa e vir para o trabalho desanimado, revoltado”). Tal facto traduz o sentimento de conflito que existe realmente entre os domínios do trabalho e da família, independentemente da situação familiar de cada indivíduo. Esta poderá ser também a justificação para o facto de as sub-categorias relativas aos factores organizacionais do trabalho com influência negativa na família e às características da actividade que afectam negativamente a família (A.1.2 e A.1.3, respectivamente) terem sido também bastante abordadas.

No caso dos EPNDiv, a sub-categoria A.1.2 foi mesmo a mais referenciada (A.1.2= 104 u.r.), o que não deixa de ser um dado interessante pois, apesar de os indivíduos deste grupo terem uma relação familiar (em princípio) mais estável, não omitiram os aspectos negativos do trabalho reconhecendo, muitas vezes, serem até propícios à ocorrência de conflitos familiares (C1- “o distanciamento é um aspecto fundamental e que potencia de grosso modo o conflito”). Já os EPDiv referiram, também de forma evidente, mas repartida, os aspectos referentes à sub-categoria A.1.2 (83 u.r.) (D2- “desde trabalhar por turnos, as horas extraordinárias, (...) tudo prejudica”) e à sub-categoria A.1.3 (90 u.r.) (D9-

“ [o nosso trabalho] é efectuado em condições difíceis, na rua, ao frio, expostos ao perigo”). Estes resultados demonstram que não são só os aspectos organizacionais (tal como o trabalho por turnos, ou o trabalhar deslocado da família) que pesam negativamente na família; também as dificuldades criadas pela actividade de polícia, nomeadamente a exposição ao perigo e o contacto com situações delicadas, são geradoras de *stress*, que poderá reflectir-se negativamente na família. Tal como refere Violanti (1997), o perigo, o trabalho por turnos, a indiferença do público, o sentido de inutilidade e o confronto com a miséria humana e a morte, são factores inerentes à profissão de polícia que podem provocar reacções de *stress*, com eventuais consequências na relação familiar (D6- “as características do nosso trabalho tiram-nos tempo, incutem-nos cansaço e stress, e isso não facilita muito”).

Nesta altura é pertinente abordar a outra dimensão da relação trabalho-família: a facilitação. Edwards e Rothbard (2000) salientam que as interacções entre o papel familiar e laboral são contínuas, logo, os aspectos positivos do desempenho de um papel, traduzidos em atitudes e comportamentos, podem influenciar positivamente o outro papel. Neste aspecto surgiu, como seria de esperar, uma diferença entre os discursos dos dois grupos em estudo.

Enquanto os EPNDiv salientaram a vertente da facilitação através do apoio recebido pela família (sub-categoria B.2.5= 89 u.r.), os EPDiv praticamente não referiram estes aspectos ou, referindo-os, limitaram-se a falar do apoio recebido apenas dos pais ou doutros familiares que não o cônjuge (D3- “os meus pais foram as únicas pessoas que me apoiaram”). Estes resultados mostram que o grupo dos EPNDiv tem apoio do lado familiar, principalmente do cônjuge, o que contribuiu para a sua situação de equilíbrio (C5- “o papel da minha esposa é importantíssimo”), algo que, em princípio, não aconteceu com o grupo dos EPDiv (D9- “ela [esposa] era pouco tolerante comigo, e obviamente que eu me sentia mal”) e que poderá, em parte, justificar a sua situação de divórcio. Neste sentido, segundo Grzywacz e Marks (2000), as experiências e sentimentos de apoio familiar, mais concretamente do cônjuge, são importantes para se lidar melhor com as exigências do papel profissional.

Tendo em conta esta diferenciação entre os grupos dos EPDiv e EPNDiv, mostra-se importante saber de que forma pode ser reduzido este conflito. Para isso, a primeira análise deverá ser feita sobre a sub-categoria que se refere à estratégias que os indivíduos usam para conseguir o equilíbrio entre as dimensões laboral e familiar (C.1.1). De facto, qualquer dos grupos focou com alguma evidência as estratégias levadas a cabo para atingir

a facilitação (EPDiv: C.1.1= 82 u.r.; EPNDiv: C.1.1= 76 u.r.), estratégias essas assentes essencialmente na relação familiar (C7- “quando temos folgas juntos, ou tempos livres, vamos dar uma volta com os miúdos, com eles até ao parque, e isso é muito importante para aliviar o stress e até reforçar a relação”).

Também no que toca às estratégias propostas ao nível institucional (sub-categoria C.2.2), ambos os grupos se pronunciaram (EPDiv: C.2.2= 50.u.r.; EPNDiv: C.2.2= 56 u.r.) sugerindo a vontade de que algumas mudanças na instituição possam ocorrer (D7- acho que poderiam ser dadas mais facilidades de trabalho aos Agentes, no que toca por exemplo aos horários, e compensação das horas extras de trabalho”; C10- “um aumento do vencimento era já uma grande ajuda, pois permitia uma melhor estabilidade pessoal”).

Outro aspecto que importa salientar foi o recurso à omissão enquanto estratégia de conciliação entre a família e o trabalho (sub-categoria C.1.3). À semelhança do que concluiu Cruz (2010), a omissão parece conhecer um papel importante nas práticas de conciliação a que os indivíduos (EPDiv e EPNDiv) recorrem. Para Stone (in S. Santos, 2007, p.12) “esta máscara que os polícias usam para esconder as suas emoções, fá-los parecer «frios» ao olhar do público, que não percebe que se trata apenas de um mecanismo de defesa”. Os indivíduos sentem que não seriam compreendidos, e com receio de se tornarem incómodos para com a família e colegas de trabalho, acabam por tentar digerir esses problemas sozinhos (D6- “mas eu guardava para mim os meus problemas, tanto os do trabalho como os de casa, e nunca me abri com ninguém, esperando que esses problemas passassem”).

Fazendo agora uma breve análise às sub-categorias que se referem ao compromisso organizacional (categoria F), constata-se que foi o sentimento de identidade (sub-categoria F.1) que mais se evidenciou nos dois grupos (EPDiv: F.1=53 u.r.; EPNDiv: F.1= 74 u.r.), o que, apesar das dificuldades que se verificam na instituição, mostra que ainda perdura o gosto em ser polícia (C1- “gosto do meu trabalho, faço-o com gosto”; C4- “agora não conseguia deixar de ser polícia”; D3- “posso dizer que me identifico com a minha profissão”).

Os aspectos relacionados com o Comandante (categoria D) e com o Chefe (categoria E) foram, em todo o estudo, os menos abordados, como demonstra a análise das sub-categorias referentes. De facto, aquando da conversa com os entrevistados, foi possível verificar um certo incómodo em falar dos aspectos relacionados com o Comandante e com o Chefe, tendo preferido tocar os assuntos ao nível institucional.

Estabelecendo uma relação entre as sub-categorias e as categorias que obtiveram um valor mais elevado de u.r. (A.1, A.2 e B.2), verificamos uma certa homogeneidade.

Relativamente à categoria relativa à influência negativa do trabalho na família (A.1) verificamos que integra algumas das sub-categorias mais evidenciadas pelos indivíduos, destacando-se os factores organizacionais (A.1.2) (D9- “os turnos, horas a mais não compensadas, estar muito tempo longe da família, falta de apoio institucional, condições difíceis na rua, etc...são coisas que nos prejudicam imenso”) e os factores relativos às características da actividade (A.1.3) (C3- “no nosso trabalho, deparamo-nos com situações que à vista do cidadão comum são impensáveis ou anormais”), ainda que todas as outras sub-categorias tivessem bastante relevância.

O mesmo se passa com a categoria referente à influência negativa da família no trabalho (A.2), sendo que neste caso ganhou especial relevância os factores pessoais (A.2.1) (D7- “quando andava chateado com a minha mulher é que ficava sem vontade de trabalhar”), o que demonstra a grande influência que as más relações em família e a falta de afectividade têm no domínio laboral.

Já a categoria relativa à influência positiva da família no trabalho (B.2) tem especial ênfase quando relacionada com o discurso dos EPNDiv, nomeadamente no que toca ao apoio recebido pela família (B.2.5 = 89 u.r.) (C4- tenho uma esposa e uns pais que me ajudam bastante).

Ao contrário do que acontecera nos trabalhos de Liceia (2009) e de Cruz (2010), no presente estudo a categoria relativa à influência positiva do trabalho (B.1) não foi das mais evidenciadas. Efectivamente, dentro desta categoria, as sub-categorias abordadas tocavam essencialmente os aspectos organizacionais (B.1.2), principalmente os relativos ao vencimento (D6- “até ganhamos razoavelmente bem, e vai dando para as nossas coisas”) e aos aspectos genéricos de influência positiva (B.1.4) (C3- “o trabalho facilita a família, pois é acima de tudo o que permite estabilidade”), o que traduz a importância que é dada, cada vez mais, à vertente económica do trabalho.

IV – Conclusões

Os principais aspectos da organização social estão, actualmente, relacionados com a relação entre o trabalho e a família. Esta relação, caracterizada por uma enorme dinâmica e complexidade, pode revestir uma vertente de conflito e uma outra, de equilíbrio, dependendo disso de vários aspectos intrínsecos nesses dois domínios.

Foi nesse cenário que se desenvolveu o presente estudo, cujo objectivo foi o de compreender melhor o fenómeno do divórcio no seio da PSP, considerando dois grupos em análise (divorciados e não divorciados/casados), tendo sido dada especial atenção: aos aspectos que os indivíduos de ambos os grupos valorizam em cada uma destas dimensões da vida (família e trabalho); às situações que geram o conflito; e, às estratégias adoptadas no sentido de conciliar os diferentes papéis.

Para levar avante os nossos objectivos decidimos optar por um estudo exploratório, através de uma abordagem qualitativa, realizado no COMETLIS. Para o efeito, fomos obrigados a seguir um rigoroso método de pesquisa e análise, pois de outra forma não teria sido possível retirar qualquer tipo de conclusão coerente e válida. Este facto, que abona em favor do trabalho, obriga também, em nome do rigor científico, a referir algumas limitações geralmente apontadas às abordagens qualitativas.

Assim, uma primeira crítica relaciona-se com a sua essência interpretativa, dependente da intervenção do pesquisador. Esta subjectividade pode, de alguma forma, influenciar a pesquisa realizada e as suas conclusões. Procurámos eliminar ao máximo esta condicionante, respeitando todas as regras do método relativas à fidelidade e à validade, fazendo também intervir um codificador independente com experiência em codificação.

Uma outra limitação deste trabalho relaciona-se com os entrevistados. De facto, e considerando até a sensibilidade do tema em estudo, não existem garantias que os entrevistados tivessem reflectido exactamente as suas convicções, uma vez que a abordagem de assuntos de índole pessoal relacionados com a família é de facto delicada e, de certa forma, constrangedora. Assim, a condução das entrevistas, feita de forma semi-directiva, procurou precisamente ultrapassar esta dificuldade, deixando os entrevistados falar o mais livremente possível.

Por certo, o facto de termos seguido todas as regras e procedimentos metodológicos e científicos garante-nos a validade e coerências das conclusões extraídas, as quais podem servir como pólo orientador de investigações futuras nesta área.

Focando-nos agora nos resultados, e considerando os dois grupos em estudo, concluímos que existem algumas semelhanças e diferenças.

Genericamente, verificou-se que é o conflito entre o trabalho e a família que mais pesa na opinião dos indivíduos, independentemente do grupo a que pertencem, o que parece traduzir uma certa incompatibilidade sentida entre estes dois domínios. Ao nível do trabalho, verificou-se uma influência negativa resultante principalmente dos factores organizacionais (como o trabalho por turnos ou o deslocamento da área de residência) e das características da actividade (como sejam as condições adversas criadas pelo facto de trabalhar na rua, e a exposição permanente ao perigo). Tal como refere Santos (2007, p.84), “o número de horas trabalhadas e o tipo de horários de trabalho praticados estão muito relacionados com o conflito entre o trabalho e a família”. Poderá então afirmar-se que o exercício da profissão de polícia tem certas especificidades que obrigam os indivíduos a sentir de certa forma o conflito, manifestando-se no domínio familiar através de sentimentos de frustração, falta de atenção para com os familiares, descontentamento e, em último caso, o divórcio (C1- “a médio prazo, penso que certos aspectos, como o distanciamento, turnos, stress, entre outros podem ter um peso grande nas relações familiares e conduzir ao divórcio”). Ao nível da família, foram essencialmente referidos os aspectos relativos aos factores pessoais (como o relacionamento e emoções entre familiares) como potenciadores do conflito. Neste sentido, muitos dos entrevistados (independentemente do grupo a que pertenciam) evidenciaram que as discussões ocorridas no seio familiar tiveram, muitas vezes, reflexos negativos no domínio laboral, nomeadamente diminuição da concentração, absentismo, desmotivação, mau-humor e baixa auto-estima (D10- “quando eu me chateava em casa, é claro que ia para o trabalho com menos vontade e motivação...e isso reflecte-se no serviço, e na nossa disponibilidade”). Aliás, tal como refere Frone (1997), os conflitos familiares são indicadores de absentismo no trabalho e de pobre desempenho dos papéis laborais.

Neste ponto, interessa realçar um aspecto que é, quanto a nós, crucial no presente estudo, e decisivo para a compreensão das (diferentes) situações familiares e laborais dos indivíduos que dele fizeram parte: o apoio familiar recebido. De facto, os elementos não divorciados realçaram bastante, como factor de equilíbrio entre o trabalho e a família, o apoio familiar recebido principalmente pelo cônjuge, que poderá representar um factor

fundamental de apoio emocional e psicológico, responsável pelo bem-estar nos dois domínios (C5- “é importante chegar a casa e sentir que a esposa está connosco e se preocupa”). O facto de os elementos divorciados praticamente não referirem este apoio poderá traduzir a instabilidade sentida ao nível familiar, e a sua situação actual de divórcio.

Considerando toda a problemática que envolve as relações entre o trabalho de polícia e as exigências familiares, foi dada também especial atenção às estratégias referidas pelos indivíduos no sentido de um maior equilíbrio entre estes dois domínios. A este respeito, ambos os grupos evidenciaram algumas estratégias individuais, por si escolhidas e aplicadas, no sentido da conciliação entre o seu trabalho e a sua família (C5- “nas folgas, vou aproveitando para fazer as coisas de casa, passear com os pequenos, etc.”).

Ainda nestas estratégias, chamamos a atenção para as estratégias de omissão verificadas, à semelhança do que aconteceu no estudo de Cruz (2010). Por certo, este comportamento parece conhecer um papel importante nas práticas de conciliação, através da omissão de acontecimentos, de sentimentos ou de dificuldades. À primeira vista, esta estratégia poderá estar integrada na cultura policial, na qual os agentes procuram dissimular os seus problemas, procurando passar uma imagem de tranquilidade e segurança, de forma a corresponder às expectativas criadas pela sociedade, pelos colegas e até pela própria família quanto às características que um agente policial deve ter. Não obstante, esta estratégia de contenção, que nos parece péssima e desaconselhável, pode acarretar custos a médio e longo prazo (Cross & Ashley, 2004), uma vez que acabará por extravasar a esfera íntima do indivíduo e contagiar, muitas vezes de forma irreversível, quem está à sua volta. Um reforço desta ideia poderá residir no facto de serem os elementos divorciados a confessar em maior número o recurso a este tipo de estratégias, acabando por se repercutir na sua situação familiar.

Ao nível institucional, foram também propostas algumas mudanças, o que de certa forma reflecte um sentimento generalizado de que algo poderá mudar para melhor na instituição. De entre essas propostas realçam-se duas: a revisão de horários e a disponibilização de um psicólogo na instituição. Relativamente à primeira, os indivíduos manifestaram a vontade de trabalhar oito horas (em vez das actuais seis horas) com o intuito de obter duas folgas semanais (em vez de uma). Se por um lado até pode compreender-se esta proposta, uma vez que liberta dois dias para a família, por outro parece não fazer muito sentido, pois um turno nocturno de oito horas é bem mais exigente que um de seis horas; além do mais, oito horas de serviço juntamente com quatro horas de serviço remunerado representam 12 horas de serviço diário, que são, sem dúvida,

desgastantes, considerando até as (exigentes) características do serviço. E isto, obviamente, reflectir-se-á, mais cedo ou mais tarde, num crescente cansaço e conseqüente menor disponibilidade para o desempenho de papéis na família. No que toca à disponibilização de um psicólogo na instituição, há, parece-nos, uma questão a considerar e que é, ainda hoje, muitas vezes condicionante do pedido de ajuda. Da mesma maneira que usam estratégias de omissão (já referidas) para mitigar situações de maior fragilidade ou cansaço psicológico, por certo os indivíduos sentiriam receio de serem alvo de segregação no domínio laboral pelo facto de estarem a ser psicologicamente acompanhados. Uma opção mais viável poderia passar pela elaboração de protocolos com gabinetes de psicologia, mas extra-instituição.

Apesar de existir este sentimento de que algo poderia e deveria mudar na instituição, os resultados obtidos permitiram verificar que, no seio da comunidade policial, ainda perdura o gosto em ser polícia (D9- “gosto da minha profissão, e se me dessem a escolher, de certeza que não trocava”), ainda que o factor monetário comece a pesar cada vez mais nas escolhas (C8- “claro que o aspecto remuneratório também contou [para a minha opção de ingresso]), o que nos leva a concluir, à semelhança de Liceia (2009), que o contrato emocional que é estabelecido entre os elementos policiais e a PSP já não é só do tipo relacional mas, também, transaccional.

As referências às características dos Comandantes e Chefes foram praticamente inexistentes por parte dos grupos em estudo, talvez pela delicadeza do tema principal do estudo (o divórcio) aliado a um certo constrangimento em falar de situações pontuais, preferindo relevar todos os assuntos ao nível institucional.

Por fim, importa salientar que estamos conscientes de que os resultados do presente estudo, pela sua dimensão, não devem ser extrapolados para o universo da PSP; no entanto, pelo rigor do método utilizado, consideramos que podem fornecer informações pertinentes que podem ser levadas em consideração em investigações futuras relacionadas com esta temática. Neste sentido, seria interessante, por exemplo, estudar a RTF na PSP, considerando as diferenças de género, o tempo de serviço na instituição, ou mesmo estabelecer um estudo comparativo entre a RTF na PSP e a RTF numa congénere estrangeira, podendo identificar novas estratégias que possam ser pertinentes para a aplicação na nossa instituição.

Referências

Livros

- Amaro, F. (2006). *Introdução à sociologia da família*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.
- Andrade, C. (2010). *Trabalho e família na transição para a idade adulta*. Porto: Editora Livpsic.
- Argyris, C. (1960). *Understanding organizational behaviour*. Homewood, IL: Dorsey Press.
- Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Barros, J. (2002). *Psicologia da família*. Lisboa: Universidade Aberta.
- Bensabat, S. (1987). *Stress: Grandes especialistas respondem*. (2.ªed.). Bilbao: Mensajero.
- Bisquerra, R. (1989). *Metodos de investigation educativa: Guia pratico*. Barcelona: Ediciones Ceac.
- Bogdan, R., & Biklen, S. (1994). *Investigação qualitativa em educação: Uma introdução à teoria e aos métodos*. Porto: Editora.
- Borg, W. R., & Gall, M. D. (1989). *Educational research: An introduction* (5th ed.) New York: Longman.
- Brunstein, I., & Andlauer, P. (1988). *Le travail posté: Chez nous et ailleurs*. Marseille: Les Editions Octarès/Entreprises.
- Caetano, M. (1990). *Manual do direito administrativo II* (10ª ed., 3ª Reimpr.). Coimbra: Almedina.
- Canotilho, G., & Moreira, V. (1993). *Constituição da República anotada* (3ª ed.). Coimbra: Coimbra Editora.
- Castellan, Y. (1993). *La famille*. Paris: PUF
- Clemente, P. (2006). *A polícia em Portugal*. Oeiras: Instituto Nacional de Administração.
- Cohen, L., & Manion, L. (1989). *Research methods in education* (3rd ed.). London: Routledge.
- Cohen, S. (1995). *Measuring stress*. New York, Oxford University Press.
- Correia, S. (1994). Polícia. *Dicionário Jurídico da Administração Pública* (Vol. 6, p.394). Lisboa: Edição Século XXI.
- Costa, D. (2005). *Percepção social de mulher vítima de violência conjugal*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.

- Cummins, E., & Davies, P. (1994). *Children and marital conflict: The impact of family disoute and resolution*. New York: The Guilford Press.
- Delgado, P. (1996). *Divórcio e separação em Portugal*. Lisboa: Editorial Estampa.
- Denzin, N., & Lincoln, Y. (1994). Introduction: Entering the field of qualitative research. In N. Denzin, & Y. Lincoln, *Handbook of qualitative research* (pp. 1-17). Thousand Oaks: Sage.
- Dias, A. (2001). *Liberdade, cidadania e segurança*. Coimbra: Almedina.
- Durão, S. (2006). *Patrulhas e proximidade: Uma etnografia da Polícia em Lisboa*. Lisboa: Almedina.
- Eaton, S. C., & Bailyn, L. (2000) Career as life path: Tracing work and life strategies of biotech professionals. In M. Peiperl, M. Arthur, R. Goffee, & T. Morris (Eds.), *Career frontiers: New conceptions of working lives* (pp.177-198). Oxford: Oxford University Press.
- Fontana, A., & Frey, J. H. (1994). Interviewing: The art of science. In N. K. Denzin, & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research* (pp.361-376). London: Sage.
- Fox, D. J. (1987). *El proceso de investigation en education* (2ª ed.). Pamplona Ediciones. Universidad de Navarra. Pamplona.
- França, A. C. L. (2006). *Comportamento organizacional: Conceitos e práticas*. São Paulo: Editora Saraiva.
- Freire, J. (1993). *Sociologia do trabalho*. Lisboa: Edições Afrontamento.
- Freitas, F., Perista, H., & Maximiano, S. (2000). *Família, género e trajectórias de vida: Uma questão de (usos do) tempo*. Paper apresentado no IV Congresso Português de Sociologia. Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.
- Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. (2000). *Work and family – allies or enemies? What happens when business professionals confront life choices*. New York: Oxford University Press.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick, & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143-162). Washington: APA.
- Ghiglione, R., & Matalon, B. (1992). *O inquérito: Teoria e prática*. Oeiras: Celta Editora.
- Hall, D. T. (1976). *Careers in organizations*. Glenview: Scott, Foresman and Company.
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hoffman, R., & Collingwood, T. (2005). *Fit for duty: An officer's guide to total fitness* (2ª ed.). London: Human Kinetics.

- Instituto Nacional de Estatística (2002). *Censos 2001: Resultados definitivos*. Lisboa: Instituto Nacional de Estatística.
- Kanter, R. M. (1977). *Work and family in the United States: A critical review and agenda for research and policy*. New York: Russell Sage Foundation.
- King, N. (1994). The qualitative research interview. In C. Cassell, & G. Symon (Eds.), *Qualitative methods in organizational research: A practical guide* (pp. 14-36). London: Sage.
- Krippendorff, K. (1980). *Content analysis: An introduction to its methodology*. Newbury Park, CA: Sage.
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Lazarus, R. S. (1993). Why we should think of stress as a suggest of emotion. In L. Goldberg, & S. Brednitz (Eds.), *Handbook of stress, theoretical and clinical aspects* (pp.21-39). New York: Free Press.
- Leal, M. (1998). *Stress e burnout*. Bial: Porto.
- Leandro, M. E. (2001). *Sociologia da família nas sociedades contemporâneas*. Lisboa: Universidade Aberta.
- Leandro, M. E. (2008). *VI Congresso português de sociologia: Mundos sociais, saberes e práticas*. Lisboa: Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa.
- Leitão, J. (2005). Linhas de desenvolvimento do modelo de policiamento da PSP. In M. J., Pereira, & J. Neves, J. (Eds.), *Estratégia e gestão policial em Portugal*. Oeiras: Instituto Nacional de Administração.
- Levi-Strauss, Gough, K., & Spiro, M. (1977). *A família como instituição*. Porto: Res Editora.
- Machado, A. R. (2006). *Organizações: Introdução à gestão e desenvolvimento das pessoas*. Setúbal: Edição Autonomia 27.
- Marques, J. (1992). *Recursos humanos: Técnicas e gestão*. Lisboa: Texto Editora.
- Marx, K. (1994). Crítica da economia política: O processo de produção do capital. *O capital*, 1 (1). Lisboa: Editorial Avante.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1997). *Inventario "Burnout" de Maslach: Síndrome del quemado por estrés laboral asistencial*. Madrid: TEA Ediciones.
- Maslach, C., & Leiter, M. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

- Murdock, G. P. (1949). *Social structure*. New York: The Free Press.
- Neves, J., & Lopes, A. (2000). A cultura organizacional, satisfação e cidadania organizacional. *Organizações em Transição*, 41-43. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra.
- Núncio, M. J. S. (2008). *Mulheres em dupla jornada: A conciliação entre trabalho e a família*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.
- Oliveira, J.F. (2006). *As políticas de segurança e os modelos de policiamento: A emergência do policiamento de proximidade*. Coimbra: Edições Almedina.
- Organisation Mondiale de la Santé (2001). *Rapport sur la santé dans le monde*. Genève: Organisation Mondiale de la Santé.
- Passos, F., & Antunes, J. (2003). Stresse ocupacional na Polícia de Segurança Pública. *Actas da 24ª Conferência Internacional da Sociedade para o Estudo do Stresse – STAR 2003*, Lisboa.
- Passos, F., & Antunes, J. (2003). *Stresse ocupacional nas forças especiais da Polícia de Segurança Pública*. Poster apresentado na 24ª Conferência Internacional da Sociedade para o Estudo do Stresse – STAR 2003, Lisboa.
- Pines, A., & Aronson, E. (1989). *Career burnout: Causes and cures*. New York: The Free Press.
- Rousseau, D. M., & Parks, J. M. (1993) The contrast of individuals and the organizations. In L. L. Cummings, & B. M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 15, pp.1-43). Greenwich, CT: JAI Press.
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contract in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. London: Sage.
- Rousseau, D. M. (2000). *Psychological contract inventory: Technical report, version 2*. Pennsylvania: Heinz School of Public Policy and Graduate School Industrial Administration Carnegie Mellon University.
- Sarraceno, C. (1992). *Sociologia da família*. Lisboa: Estampa.
- Schein, E. H. (1968). *A psicologia na organização*. Lisboa: Clássica Editora.
- Schein, E. (1982). *Psicologia organizacional*. Rio de Janeiro: Prentice-Hall do Brasil.
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. New York: McGrawHill.
- Serra, A. V. (2002). *O stress na vida de todos os dias* (2.ªed.). Coimbra: Gráfica de Coimbra.
- Shaffer, M. (1982). *Life after stress*. London: Plenum Press.
- Singly, F. (1993). *Sociologie de la famille contemporaine*. Paris: Hathan.

- Stone, V. (2004). *Cops don't cry: A book of help & hope for police families*. Canada: Creative Bound.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques* (2.^aed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Thierry, H., & Jansen, B. (1998). Work time and behaviour at work. In P. J. D. Drenth, H. Thierry, & C. J. de Wolff (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology – Vol. 2: Work psychology* (2nd ed., pp.89-119). East Sussex: Psychology Press.
- Torres, A. C. (1996). *Divórcio em Portugal: Ditos e interditos*. Oeiras: Celta Editora.
- Torres, A. C. (2004). *Vida conjugal e trabalho: Uma perspectiva sociológica*. Oeiras: Celta Editora.
- Totterdell, P. (2005). Work schedules. In J. Barling, E. K. Kelloway, & M. R. Frone (Eds.), *Handbook of work stress* (pp. 35-62). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Vala, J. (1986). Análise de conteúdo. In A. S. Silva, & J. M. Pinto, *Metodologia das Ciências Sociais* (pp. 101-128). Porto: Edições Afrontamento.
- Valles, M. S. (1999). *Técnicas cualitativas de investigación social: Reflexión metodológica y práctica profesional*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Violanti, J. (2003). Suicide and the police culture. In D. Hackett, & J. Violanti (Eds.), *Police suicide: Tactics for prevention and intervention* (pp.66-75). Springfield: Charles C. Thomas Publisher.
- Voydanoff, P. (1989). Work and family: A review and expanded conceptualization. In E. B. Goldsmith (Ed.), *Work and family: Theory, research and applications* (pp.1-22). London: Sage.
- Wall, K. (2005). *Famílias em Portugal: Percursos, interacções, redes sociais*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Wragg, E. C. (1984). Conducting and analyzing interviews. In J. Bell (Ed.), *Conducting small-scale investigations in educational management* (pp. 177-197). London: Harper and Row Publications.

Teses, Dissertações e Trabalhos de Projecto

- Bragança, N. A. N. (2001). *Impacto do contrato formal sobre o contrato psicológico: O caso da Marinha Portuguesa*. Dissertação de Mestrado em comportamento organizacional. Lisboa: Instituto Superior de Psicologia Aplicada.

- Caldeira, M. (2004). *Confronto com a morte na actuação policial: Estudo exploratório*. Monografia de licenciatura, não publicada. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.
- Cunha, P. (2004). *Prevenção e gestão do stress na Polícia de Segurança Pública: A função do suporte social interno*. Monografia de licenciatura, não publicada. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.
- Cruz, S. R. (2010). *A relação trabalho-família em elementos policiais deslocados e não deslocados da área de residência*. Monografia de licenciatura, não publicada. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.
- Diniz, A. M. (2001). *Crenças, escolha de carreira e integração universitária*. Tese de doutoramento, não publicada. Braga: Universidade do Minho.
- Liceia, A. J. L. (2009). *A inter-relação trabalho-família: Subsídios ao Comandante de Esquadra*. Monografia de licenciatura, não publicada. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.
- Magalhães, D. (1999). *Factores indutores de stresse na actividade policial: Estudo exploratório com uma amostra de guardas da PSP de Lisboa*. Monografia de licenciatura, não publicada. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.
- Oliveira, J.F. (2008). *Traços de personalidade de elementos das forças de segurança: Um estudo comparativo na PSP de Lisboa*. Tese de doutoramento em Psicologia, não publicada. Porto: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto.
- Pais, L. M. S. G. (2004). *Uma história das ligações entre a psicologia e o direito em Portugal: Perícias psiquiátricas médico-legais e perícias sobre a personalidade como analisadores*. Tese de doutoramento, não publicada. Porto: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto.
- Russo, N. A. R. (2008). *Stresse e burnout na Polícia de Segurança Pública*. Monografia de licenciatura, não publicada. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.
- Santos, G. M. G. (2007). *O desenvolvimento de carreira dos académicos: Uma análise centrada na relação entre o trabalho e a família*. Tese de doutoramento, não publicada. Braga: Escola de Economia e Gestão da Universidade do Minho.

- Santos, M. A. V. (2008). *Facilitação do trabalho na família: Efeito moderador na relação entre as práticas organizacionais conciliadoras e a satisfação com o trabalho*. Dissertação de mestrado, não publicada. Lisboa: Universidade de Lisboa.
- Santos, S. F. M. (2007). *Suicídio nas forças policiais: Um estudo comparativo na PSP, GNR e PJ*. Dissertação de mestrado, não publicada. Porto: Instituto de Ciências Biomédicas Abel Salazar da Universidade do Porto.
- Santos, S., & Soeiro, C. (2004). *MAISS – Manual de aconselhamento e intervenção em situações de stress: Aplicações para o contexto de polícia de investigação criminal*. Manuscrito não publicado. Loures: Instituto Superior de Polícia Judiciária e Ciências Criminais.
- Sarmiento e Castro, C., (1999). *A questão das Polícias Municipais*. Dissertação de mestrado, não publicada. Coimbra: Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra.
- Silva, I. (2007). *Adaptação ao trabalho por turnos*. Tese de doutoramento, não publicada. Braga: Instituto de Educação e Psicologia da Universidade do Minho.
- Silva, L. (2003). *Cultura organizacional na PSP: Aplicação restrita do “Modelo dos Valores Contrastantes”*. Monografia de licenciatura, não publicada. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.
- Silva, M. M. C. (2007). *Vida profissional e familiar: Padrões de conflito e facilitação na gestão de múltiplos papéis*. Dissertação de mestrado, não publicada. Porto: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto.

Artigos Científicos

- Alves, F. S., & Valente, A. M. C. (2006). Polícia de Segurança Pública: Origem, evolução e actual missão. *Politeia*, 3 (1), 63-102.
- Amado, J. (2000). A técnica da análise de conteúdo. *Revista Referência*, 5, 53-63.
- Anderson, N., & Schalk, R. (1998). The psychological contract in retrospect and prospect. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 637-647.
- Bartolomé, F., & Evans, P. (2001). *O sucesso precisa custar tanto?* Harvard Business Review. Rio de Janeiro: Campus, p.36-62.
- Bourdieu, P. (1996). On the family as a realized category. *Theory, Culture & Society*, 13 (3), 19-26.

- Bourguignon, D. R. (1998). Análise das condições de trabalho e saúde dos trabalhadores da polícia civil no Espírito Santo. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 24, 95-113.
- Burke, R., & Mikkelsen, A. (2006). Burnout among Norwegian police officers: Potential antecedents and consequences. *International Journal of Stress Management*, 13 (1), 64-83.
- Carrilho, M. J., & Patrício, L. (2009). A situação demográfica recente em Portugal. *Revista de Estudos Demográficos*, 46, 59-96.
- Chanlat, J.-F. (1995). Quais carreiras e para qual sociedade?. *Revista da Administração de Empresas*, 35 (6), 67-75.
- Clarck-Steward, K., MacCartney, K., Vandell, D., Owen, M., & Both, C. (2000). Effects of parental separation and divorce on very young children. *Journal of Family Psychology*, 14 (2), 304-326.
- Correia, A. (1999). O *burnout* nos profissionais dos Centros de Atendimento de Toxicodependentes: Causas e consequências. *Revista Toxicodependências*, 5 (3), 69-79.
- Costa, G. (1997). The problem: Shiftwork. *Chronobiology International*, 14 (2), 89-98.
- Dias, C. (1999). Grupo focal: Técnica de colecta de dados em pesquisas qualitativas. *Informação & Sociedade: Estudos*, 10 (2).
- Dubin, R. (1956). Industrial worker's worlds: A study of the 'central life interests' of industrial workers. *Social Problems*, 3, 131-142.
- Edwards, J., & Rothbard, N. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25 (1), 178-199.
- Freudenberger, H. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30 (1), 159-165.
- Frone, M., & Barnes, G. (1996). Work-family conflict, gender and health related outcomes: A study of employed parents in two community samples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1 (1), 57-69.
- Goode, W. I. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, 25 (4), 483-496.
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88.

- Greenhaus, J., & Powell, G. (2003). When work and family collide: Decide between competing role demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90, 291-303.
- Grzywacz, J., & Marks, N. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative *spillover* between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (1), 111-126.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Guzzo, R. A., & Noonan, K. A. (1994). Human resource practices as communications and the psychological contract. *Human Resource Management*, 33 (3), 447-462.
- Hawkins, H. (2001). Police officer burnout: A partial replication of Malach's burnout inventory. *Police Quarterly*, 4 (3), 343-360.
- Hill, J. (2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26 (6), 793-819.
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1988). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51 (2), 157-177.
- Kirchmeyer, C. (1992). Nonwork participation and work attitudes: A test of scarcity vs. expansion models of person resources. *Human Relations*, 45 (8), 775-795.
- Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human relations*, 43, 239-257.
- Lee, J. A. (1984). Sequences in separation: A framework for investigating endings of the personal (romantic) relationship. *Journal of Social and Personal Relationship*, 1, 49-73.
- Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58, 417-432.
- Mazure, C., & Druss, B. (1995). Historical perspective on stress and psychiatric illness: Does stress cause psychiatric illness?, *American Psychiatric Press*, 1-41.
- Monjardet, D. (2004). Entretien avec, "Retisser des Liens Quotidiens", in *Sciences Humaines*, 146, 16.
- Netemeyer, R., Alejandro, T., & Boles, J. (2004). A cross-national model of job-related outcomes of work role and family role variables: A retail sales context. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 32 (1), 49-60.
- Onciul, J. (1996). ABC of work related disorders: Stress at work. *British Medical Journal*, 313, 745-748.

- Patten, I., & Burke, T. (2001). Critical incident stress and the child homicide investigator. *Homicide Studies*, 5 (2), 131-152.
- Presser, H. B. (2000). Nonstandard work schedules and marital instability. *Journal of Marriage and the Family*, 62 (February), 93-110.
- Reneker, M. (1993). A qualitative study of information seeking among members of an academic community: Methodological issues and problems. *Library Quarterly*, 63 (4), 487-507.
- Rousseau, D. M. (1990). New hire perceptions of their own and their employer's obligations: A study of psychological contracts. *Journal of Organizational Behavior*, 11 (5).
- Sanchez-Milla, J. J., Sanz-Bou, M. A., Apellaniz-Gonzalez, A., & Pascual-Izaola, A. (2001). Policia y estrés laboral: Estresores organizativos como causa de morbilidad psiquiátrica. *Revista de la Sociedad Española de Salud Laboral en la Administración Pública SESLAP*, 1 (4), 21-25.
- Siebert, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39, 567-578.
- Silveira, N. (2005). Avaliação de burnout em uma amostra de policiais civis. *Revista de Psiquiatria do Rio Grande do Sul*, 27 (2), 159-163.
- Soeiro, C., & Bettencourt, H. (2003). Identificação de factores de stress associados ao trabalho de polícia: Estudo exploratório de uma amostra de inspectores da Polícia Judiciária portuguesa. *Polícia e Justiça*, 3 (1), 127-158.
- Violanti, J. (1997). Suicide and the police role: A psychological model. *Policing Bradford*, 20 (4), 698.
- Violanti, J. (2004). Predictors of police suicide ideation. *Suicide and Life-Threatening Behavior*, 34 (3), 277-283.
- Violanti, J., Burchfiel, C., Miller, D., Andrew, M., Dorn, J., Wactawski-Wende, J., Beighley, C., Pierino, K., Josef, P., Vena, J., Sharp, D., & Trevisan, M. (2006). The Buffalo cardio-metabolic occupational police stress (BCOPS) pilot study: Methods and participant characteristics. *Annals of Epidemiology*, 16 (2), 148-156.
- Voydanoff, P. (2001). Incorporating community into work and family research: A review of basic relationships. *Human Relations*, 54, 1609-1637.
- Voydanoff, P. (2005). Work demands and work-to-family and family-to-work conflict: Direct and indirect relationships. *Journal of Family Issues*, 26 (6), 707-726.

Voydanoff, P., & Donnelly, B. W. (1999). Multiple roles and psychological distress: The intersection of the paid worker, spouse, and parent roles with the role of the adult child. *Journal of Marriage and the Family*, 61, 739-751.

Referências da Internet

www.dre.pt

www.ine.pt

www.iscpsi.pt

www.iscsp.utl.pt

www.psp.pt

www.uminho.pt

Diplomas Legais e Jurisprudência

Decreto-lei n.º 190/96, de 9 de Outubro – regulamenta a elaboração do balanço social da Administração Pública, *Diário da República*, I.ª Série-A, n.º 234.

Decreto-Lei n.º 275/2009, de 02 de Outubro – ISCPSI, *Diário da República*, I.ª Série, n.º 192.

Decreto-Lei n.º 299/2009, de 14 de Outubro – Estatuto do pessoal da PSP, *Diário da República*, I.ª Série, n.º 199.

Decreto-Lei n.º 47 344 de 25 de Novembro de 1966 – Aprova o Código Civil e regula a sua aplicação, *Diário da República*, I.ª Série, n.º 274.

Directiva Estratégia n.º 10/2006 de 15 de Maio - Programa Integrado de Policiamento de Proximidade.

Lei Constitucional n.º1/2005 - Constituição da República Portuguesa, *Diário da República*, I.ª Série, n.º155, 7.ª Revisão.

Lei n.º 5/99, de 27 de Janeiro – Lei Orgânica da P.S.P. (versão desactualizada), *Diário da República*, I.ª Série, n.º 22.

Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro – Aprova a revisão do Código do Trabalho, *Diário da República*, I.ª Série, n.º 30.

Lei n.º 53/2007 de 31 de Agosto - Lei Orgânica da P.S.P., *Diário da República*, I.ª Série, n.º 168.

Lei n.º 53/2008 de 29 de Agosto - Lei de Segurança Interna, *Diário da República*, I.ª Série, n.º 167.

Lei n.º 61/2008, de 31 de Outubro - Altera o regime jurídico do divórcio, *Diário da República*, I.ª Série, n.º 212.

Lei n.º 105/2009 de 14 de Setembro – Regulamenta e altera o Código do Trabalho, *Diário da República*, I.ª Série, n.º 178.

Anexos

Anexo 1. A questão do trabalho numa perspectiva jurídica.

Considerando a importância que o trabalho tem nas sociedades actuais, houve a necessidade de consagrá-lo ao nível jurídico.

Começando por analisar a Constituição da República Portuguesa (CRP), vemos que o seu Artigo 58º, nº1 (Direito ao trabalho) refere que “todos têm direito ao trabalho” e que o Estado deve promover as condições necessárias para assegurar esse direito, nomeadamente a execução de políticas de pleno emprego, igualdade de oportunidades, e formação cultural e técnica (nº 2 do mesmo Artigo). O Artigo 59º da CRP (Direito dos trabalhadores) refere, de uma forma geral, que todos os trabalhadores (sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, etc.) têm direito à retribuição pelo trabalho prestado, à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes e em condições de higiene, segurança e saúde, bem como ao repouso, a um limite máximo da jornada de trabalho, descanso semanal e férias periódicas pagas. Têm os trabalhadores, ainda, direito à assistência na doença, e à assistência material em situações de desemprego. Refira-se ainda o Artigo 53º (Segurança no emprego) que menciona a garantia de segurança no emprego e a proibição de despedimentos sem justa causa, e o Artigo 47º (Liberdade de escolha de profissão e acesso à função pública) que alude ao facto de todos terem o direito de escolher livremente a profissão ou género de trabalho, assim como o direito de acesso à função pública em condições de igualdade (salvo as restrições legais).

Olhando o Código Civil²⁵ (CC) no seu Capítulo VIII, relativo ao Contrato de Trabalho, no Artigo 1152º está definido o contrato de trabalho como sendo “aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta”.

No entanto, o diploma legal que retrata a questão do trabalho e todas as suas implicações de forma mais pormenorizada é o Código do Trabalho²⁶. Convém por isso, evidenciar alguns dos pontos mais importantes deste diploma. Desde logo, o Artigo 6º da Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro (Deveres do Estado em matéria de formação

²⁵ aprovado pelo Decreto-Lei nº 47344 de 25 de Novembro de 1966, e reformado pelo Decreto-Lei nº 496/77, de 25 de Novembro (essencialmente nas questões da família).

²⁶ Aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro, e alterado pela Lei nº 105/2009 de 14 de Setembro.

profissional) determina que compete ao Estado garantir o acesso dos cidadão à formação profissional, e posterior actualização.

O Artigo 1º (Fontes específicas) do Código do Trabalho determina que “o contrato de trabalho está sujeito, em especial, aos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, assim como aos usos laborais que não contrariem o princípio da boa fé”. O Artigo 24º (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) e o Artigo 25º (Proibição de discriminação) referem, de uma maneira geral, os pressupostos constitucionais relativos à igualdade, liberdade e não discriminação. O Artigo 65º (Regime de licenças, faltas e dispensas) estipula quais as ausências ao trabalho que não determinam a perda de quaisquer direitos. No Artigo 110º (Regra geral sobre a forma do contrato de trabalho) refere que o contrato de trabalho não obedece forçosamente a uma forma especial, salvo quando a lei determinar o contrário. O Artigo 127º (Deveres do empregador) e 128º (Deveres do trabalhador) são de extrema importância pois traduzem de alguma forma as relações entre empregador e empregado. Outro artigo importante é o 193º (Noção de local de trabalho), o qual refere que o trabalhador deve, em princípio exercer o seu trabalho no local contratualmente definido. Não obstante, o trabalhador encontra-se adstrito a deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis para a sua formação profissional. O Artigo 197º (Tempo de trabalho) e seguintes aludem à duração do trabalho, horários e períodos de trabalho. Outros artigos importantes são o Artigo 220º (Noção de trabalho por turnos), o Artigo 223º (Noção de trabalho nocturno), o Artigo 226º (Noção de trabalho suplementar) e o Artigo 232º (Descanso semanal). Este diploma consagra ainda o poder disciplinar no Artigo 328º (Sanções disciplinares), as associações sindicais no Artigo 440º (Direito de associação) e seguintes, e ainda a responsabilidade pena e contra-ordenacional no Artigo 546º (Responsabilidade das pessoas colectivas e equiparadas) e seguintes.

Anexo 2. O trabalho por turnos.

A evolução das sociedades conduziu a um aumento das necessidades e exigências das populações a todos os níveis, e dessa forma foi preciso estabelecer uma laboração contínua em sectores de actividade que, pela sua natureza e funções, trabalham 24 horas por dia (como é o caso das forças e serviços de segurança onde se inclui a PSP). Essa continuidade laboral é garantida através do trabalho por turnos. O serviço operacional da PSP é caracterizado pela existência de quatro turnos de serviço (01-07h; 07-13h; 13-19h; 19-01h); em cada turno existe um Graduado de Serviço (normalmente um Chefe ou Chefe Principal) e vários Agentes e/ou Agentes Principais que desempenham as funções de patrulha.

Costa (1997, p.89) define o trabalho por turnos como o “modo de organização diária do horário de trabalho no qual diferentes equipas trabalham em sucessão de modo a estenderem os horários de trabalho, incluindo o prolongamento até às 24 horas diárias”.

O Código do Trabalho estabelece também (no Artigo 220º) uma definição de trabalho por turnos considerando-o “qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas”.

Idêntica definição encontra-se no Estatuto do Pessoal da PSP²⁷, acrescentando ainda que o regime de turnos se caracteriza pela sujeição a uma escala de serviço, com horários marcados pela rotatividade.

Não obstante, existe uma diversidade de perspectivas relativamente à concepção de trabalho por turnos consideradas por diversos autores. Silva (2007, p.34) considera que “a concepção típica de trabalho por turnos envolve a sucessão de equipas de trabalho de modo a estender o período de laboração de uma dada organização (incluindo o seu prolongamento até às 24 horas diárias, 365 dias por ano), podendo tais equipas funcionar num regime permanente ou alternado”. Quanto à sua classificação, os sistemas de turnos podem ser *permanentes* ou *fixos* quando os trabalhadores se encontram afectos sempre ao mesmo turno (trabalham, por exemplo, sempre no turno da noite, das 01h às 07h) ou são *rotativos* quando os trabalhadores têm de alternar

²⁷ Artigo 34º do Decreto-Lei n° 299/2009 de 14 de Outubro.

periodicamente entre diferentes turnos (por exemplo, alternar a cada dois dias entre o turno da manhã, da tarde e da noite). Podem ainda ser *descontínuos* (quando existe interrupção do trabalho no período nocturno e ao fim de semana), *semi-contínuos* (interrupção do trabalho só ao fim de semana) e *contínuos* (em que todos os dias da semana são trabalhados, 24 horas por dia, 365 dias por ano) (Brunstein & Andlauer; Thierry & Jansen; Totterdell, in I. Silva, 2007).

Uma outra classificação consta do actual Estatuto do Pessoal da PSP²⁸, distinguindo o sistema de turnos *total* (quando é prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário) e *parcial* (quando é prestado apenas em dois períodos).

O trabalho por turnos é um trabalho exigente e fatigante, pois influencia directamente o ciclo vital do trabalhador. De facto, uma série de estudos efectuados ao longo do tempo permitiu chegar à conclusão que ao trabalho por turnos estão associadas diversas perturbações ao nível *biológico* (perturbações do sono, por exemplo), *médico* (perturbações na saúde física e psicológica), *social* (perturbações na vida familiar e social) e no *trabalho* (perturbações no desempenho profissional, como acidentes de trabalho) (Costa, in I. Silva, 2007). A este respeito, I. Silva (2007) num trabalho de investigação por si efectuado extrai algumas conclusões. Ao nível biológico, verificam-se maiores perturbações do sono em trabalhadores por turnos, principalmente naqueles que laboram no turno da noite, pois o sono diurno tem menor efeito recuperador, o que posteriormente se traduzirá em cansaço e sonolência, influenciando o desempenho e segurança no trabalho. Ao nível da saúde psicológica, há uma certa evidência de que os trabalhadores por turnos (especialmente se realizam trabalho nocturno) apresentam uma maior incidência de perturbações neuróticas. Ao nível fisiológico, perturbações no apetite, dispepsia, azia, obstipação, flatulência, dores de estômago ou abdominais e desordens cardiovasculares são queixas mais comuns entre os trabalhadores por turnos. Ao nível familiar e social, verificam-se ainda certas dificuldades, principalmente quando estão envolvidos sistemas de turnos que incluem trabalho realizado aos fins-de-semana, ao final da tarde ou durante a noite e quando envolvem irregularidade nos horários de trabalho, dada a maior dificuldade no planeamento de actividades extralaborais. Existe muitas vezes uma “colisão” entre alguns horários de trabalho e outras esferas da vida social, o que impede uma conciliação entre as vertentes laboral e social.

²⁸ Nomeadamente no Artigo 34º, nº 4 do Decreto-Lei nº 299/2009 de 14 de Outubro.

No âmbito das relações conjugais, e porque é pertinente para o presente estudo, interessa saber até que ponto o horário de trabalho por turnos pode estar associado a uma maior probabilidade de divórcio/separação. Nesta linha, um estudo realizado por Presser (2000) analisou em que medida certos horários de trabalho por turnos, influenciavam a probabilidade de divórcio/separação, e concluiu que uma maior probabilidade de separação ou divórcio se encontra associada sobretudo ao trabalho em turno noturno fixo e quando o casal tem filhos.

Em suma, e de acordo com diversos estudos, constata-se o trabalho por turnos tem implicações sérias para a saúde dos trabalhadores (aos níveis físico, psíquico, emocional e social) podendo conduzir a uma série de distúrbios fisiológicos e psicossociais devido às mudanças dos ritmos biológicos, da dessincronização familiar e social da vida do trabalhador (Cruz, 2008).

Anexo 3. *Stress e Burnout.*

As sociedades contemporâneas, marcadas pela crise económica e pela rápida industrialização, incutem nos indivíduos diversas pressões sociais que podem condicionar o seu equilíbrio emocional, físico e social, com graves consequências na sua relação familiar e no seu desempenho laboral. De facto, grande parte do tempo dos indivíduos é ocupado com as questões do trabalho, condicionando deste modo o tempo que poderão dispensar à família, originando então as situações de *stress*.

O *stress* associado ao trabalho está presente na generalidade das profissões, mas alguns estudos têm destacado ultimamente o caso específico da Polícia, por ser uma profissão com um grau de exigência físico e psicológico muito elevado. Neste sentido, e considerando o direccionamento do presente estudo à comunidade policial, é pertinente compreender um pouco melhor o conceito de *stress*, e qual o impacto que o mesmo pode ter nos elementos policiais.

O termo *stress* provém do verbo latino *stringo, stringere, strinxi, strinctum* que significa apertar, comprimir, restringir (Serra, 2002). Era utilizado desde o século XIV na língua inglesa para exprimir uma pressão ou constrição de natureza física (Mazure & Druss, 1995) e também uma dificuldade ou adversidade (Lazarus, 1993). Mais tarde, no século XIX, passou a significar também uma pressão sobre um órgão corporal ou sobre a mente humana (Shaffer, 1982). Como conceito científico, a noção de *stress* é relativamente recente.

Selye (in Onciul, 1996) considerado por muitos como o pai do estudo do *stress*, foi o primeiro a aplicar este termo para denominar os danos corporais como resposta a um estímulo negativo. O mesmo autor descreve o mecanismo do *stress* como uma manifestação após a ocorrência de três fases: a primeira é a fase de “alarme”, na qual o organismo reage a uma ameaça ou desafio, ocorrendo alterações ao nível do sistema cardiovascular, respiratório, tensão muscular, entre outros; a segunda fase é a da “resistência”, na qual o organismo continua ainda exposto a essa ameaça ou desafio, tentando reagir e diminuir os mecanismos de alerta; a terceira e última fase denomina-se “exaustão” e nela as reservas do organismo já não são suficientes, permeabilizando-o de tal forma às ameaças, que pode ocorrer a doença, e em alguns casos a morte.

Para Lazarus (1999) o *stress* representa a relação estabelecida entre uma pressão sentida pelo ser humano e uma resposta psicofisiológica. Mais recentemente, Cohen S. (cit in Violanti et al., 2006, p.148) descreve o *stress* como “um processo no qual um

estímulo ambiental provoca uma excessiva tensão no indivíduo, resultando em alterações psicológicas e fisiológicas que aumentam o risco de doença”. Nestas definições, está subjacente a presença de um estímulo sentido pelo organismo, que desencadeia uma série de reacções como resposta a esse estímulo.

Segundo Serra (2002, p.19), “nem sempre o *stress* é negativo ou indutor de desgaste; muitas vezes poderá constituir um estímulo que implica uma resposta adaptativa a determinados acontecimentos de vida. Neste caso, o *stress* é considerado útil pois permite tomar decisões e resolver problemas”.

São vários os contextos ocupacionais susceptíveis de potenciar o *stress*. No entanto, a profissão de polícia, pelas suas características, inclui agentes *stressores* específicos, pois integra situações especiais onde o *stress* surge com frequência, nomeadamente a exposição ao perigo, as dificuldades do serviço de rua, as horas a mais trabalhadas, entre outros, originando consequências negativas para a saúde do profissional (Patten & Burke, 2001; Soeiro & Bettencourt, 2003), sendo esta uma das razões pelas quais é considerada uma profissão de alto risco (Santos & Soeiro, 2004).

Relativamente aos factores indutores de *stress*, existem também diversas perspectivas. Lazarus e Folkman (1984) qualificam as situações indutoras de *stress* em três categorias distintas: a ameaça (que se refere à antecipação de algo desagradável que ainda não ocorreu mas que pode vir a ocorrer) o dano (que diz respeito a algo que já ocorreu) e, o desafio (que corresponde a determinadas circunstâncias em relação às quais os indivíduos sentem que os obstáculos podem ser superados, sendo que em alguns casos a percepção do sucesso poderá ser distorcida).

Por sua vez, Bensabat (1987) estabelece uma classificação tripartida, distinguindo: factores psico-emocionais (frustração, insatisfação, tédio, medo, esgotamento por cansaço, emoções intensas, morte ou doença de familiar, preocupações materiais e profissionais, problemas afectivos ou conjugais, divórcio, etc.); factores físicos (fome, fadiga, frio, calor, doença, mudanças climáticas bruscas ou repetidas, poluição, ruído, trabalho nocturno ou por turnos); e, factores biológicos (subalimentação e/ou alimentação em excesso, excesso de açúcar, de gorduras, de sal, de café, de tabaco ou de álcool, alimentação pobre em minerais ou em vitaminas, vida sedentária, etc.).

Ao nível da actividade policial, Violanti (1997) identificou igualmente como factores indutores de *stress* alguns acontecimentos traumáticos, acontecimentos significativos da vida, e acontecimentos desejados que demoram a ocorrer.

Hoffman e Collingwood (2005) referem mesmo que alguns desses factores indutores de *stress* são óbvios e inevitáveis, enunciando: a confrontação com indivíduos perigosos em situações que ameaçam a própria vida do polícia; os turnos de serviço; as reacções espontâneas causadas pelo medo; e, o tempo longe da família e dos amigos.

De facto, e olhando a alguns estudos empíricos realizados recentemente no seio da PSP, evidenciam-se alguns destes factores.

É o caso do estudo realizado por Magalhães (1999) com uma amostra de Agentes da PSP do COMETLIS, no qual foram identificados como factores indutores do *stress*: o comando; a liderança e a pressão; as insuficiências institucionais; e, ainda, os permanentes confrontos com a população. É também o caso do estudo desenvolvido por Liceia (2009) com elementos da PSP do COMETLIS, no qual foram analisados os factores com origem na família que contribuem para o conflito e que se reflectem na actividade policial, onde se destaca a distribuição geográfica dos agentes. É apontado como factor desmotivador o facto de trabalhar longe da família. Aliás, segundo os participantes, tal situação tem vários reflexos no desempenho da actividade profissional nomeadamente, na diminuição da concentração, desmotivação, mau humor, absentismo e baixa de auto-estima.

Num outro estudo, Passos e Antunes (in Russo, 2008) referem que o tempo de serviço policial, a idade, o tipo de serviço efectuado, a Esquadra onde se desempenha as funções policiais, a falta de apoio, de compreensão e de coesão entre os membros da instituição, são factores susceptíveis de gerar *stress* profissional.

Nesta linha, Caldeira (in Cruz, 2010, p.29) afirma que “o risco inerente à actividade, as condições de trabalho, a inexistência de equipamentos e os problemas pessoais e familiares têm sido os factores mais apontados associados ao *stress* policial”.

No que concerne aos efeitos provocados pelo *stress*, estes podem ser múltiplos, e a vários níveis (físico, psicológico e social). Segundo Leal (1998), o custo social do *stress* é muito elevado e difícil de contabilizar. É um problema que leva, muitas vezes, os indivíduos a recorrerem a substâncias apaziguadoras dos seus efeitos, como os analgésicos, os tranquilizantes, tabaco, bebidas alcoólicas e outras drogas, susceptíveis de agravar ainda mais o seu estado de saúde. Magalhães (1999) refere que os sintomas mais frequentes nos trabalhadores são a insónia, as dores de cabeça, no pescoço, nas costas e ombros, palpitações, fadiga, irritabilidade, baixa concentração, reduzida auto-estima e ansiedade.

Como resposta prolongada às situações de *stress* em contexto laboral, surge o *burnout*. Sobre este tema, vários estudos têm sido desenvolvidos à escala mundial, direccionados principalmente aos profissionais que prestam um serviço público, como é o caso da Polícia. De facto, e como refere Russo (2008, p. 31) “os polícias interagem constantemente com pessoas que têm vários problemas e necessidades, sendo que estas interacções estão a tornar-se extremamente exigentes ao nível físico e psicológico”.

Apesar de aparentemente igual a outros termos, como *stress*, depressão ou insatisfação com o trabalho, o termo *burnout* tem particularidades específicas, centradas na exaustão física, emocional ou intelectual no contexto profissional.

O conceito de *burnout* foi introduzido na década de 1970 por Freudenberger (in Cunha, 2004, p.15), tendo então sido definido como “um estado de fadiga ou de frustração surgida pela devoção por uma causa, por uma forma de vida ou por uma relação que fracassou no que respeita à recompensa esperada”. Começou-se, desde então, a considerar outras abordagens, e a dar mais importância à questão do *burnout*, por ser reconhecido como um importante problema individual e social (Russo, 2008).

Correia (in Russo, 2008, p.32) afirma que o *burnout* se trata de “um reflexo da exposição contínua e exaustiva à tensão emocional, bastante frequente nas profissões que exigem o contacto com outras pessoas, particularmente quando estas têm problemas”. Apresenta-se como um processo lento e gradual, que conduz ao desgaste psicológico, surgindo, por norma, quando o trabalho do indivíduo não é reconhecido ou quando o ambiente de trabalho é demasiado hostil (Maslach & Jackson, 1997).

Actualmente, considera-se que o termo *burnout* é adequado para designar a resposta à exposição prolongada ao *stress* profissional. Assim, este termo representa uma síndrome, com características associadas ao esgotamento e à exaustão resultantes da resposta ao *stress* profissional, que podem trazer consequências no campo da saúde mental, no desempenho e na satisfação profissional (Hawkins, 2001; Silveira, 2005). Devido a essa exposição prolongada ao *stress* profissional e respeitante a um estado de disfuncionamento crónico, o *burnout* atinge especialmente os indivíduos motivados e envolvidos no seu trabalho, cujas expectativas e objectivos são demasiado elevados (Passos & Antunes, 2003).

Relativamente às causas do *burnout*, a literatura não revela um consenso; todavia, é aceite a ideia de que os motivos que conduzem ao *burnout* são muito semelhantes aos que conduzem ao *stress* profissional (Russo, 2008).

Assim, alguns autores defendem que o excesso de trabalho e as pressões de tempo parecem ser as principais causas de *burnout* (Burke & Mikkelsen, 2006). Noutra perspectiva, Correia (1999) afirma que o surgimento do sentimento de *burnout* se deve quer às características organizacionais quer a determinados factores individuais, como o género, a idade e o tempo de serviço (Correia, 1999).

Maslach e Leiter (1997) identificaram seis aspectos geradores de *burnout*, responsáveis pela diminuição do envolvimento na profissão. São eles: a falta de controlo, o salário baixo, a desigualdade de tratamento ou injustiça, a fadiga, a ruptura das relações interpessoais, o conflito de valores, e o excesso de trabalho, em particular aquele que seja mais intenso, mais complexo, e que exija mais tempo ou provoque de alguma forma exaustão emocional.

Maslach e Jackson (1997) referem que o constante contacto com indivíduos que sofrem de graves problemas, muitas vezes em situações familiares e sociais complicadas, são alguns dos factores que conduzem à síndrome de exaustão emocional, pela exigência e desgaste que envolvem.

Relativamente às consequências associadas à síndrome de *burnout*, estas podem ser agrupadas em três categorias (Pines & Aronson, 1989): manifestações de ordem física (esgotamento, fadiga, cefaleia, alterações do sono e do peso, dores musculares, distúrbios gastrointestinais); manifestações de ordem emocional (sensação de fracasso, desilusão, sintomas depressivos); e, manifestações de mudança de atitudes (atitudes negativas e cínicas em relação ao serviço, à própria instituição e mesmo em relação à família). Desta forma, e à semelhança do que acontece no *stress*, a exposição dos indivíduos à síndrome de *burnout* pode levá-los a adoptar alguns comportamentos de risco, que se projectam tanto na saúde como nas relações interpessoais.

Em suma, e sendo a actividade policial realizada em contacto com o diferente público e exposta a diversos perigos, podemos afirmar que os profissionais da Polícia estão sujeitos aos factores referenciados como causadores de *stress* e *burnout*. Tal facto sugere a necessidade de uma actuação preventiva nas instituições (ao nível dos sistemas, métodos e ambiente de trabalho, das estruturas, dos equipamentos, da formação do pessoal e até mesmo do apoio psicológico), que poderão contribuir de forma eficaz para reduzir as fontes de *stress* e consequentemente o *burnout*.

Anexo 4. Uma inserção da família portuguesa na esfera jurídica.

Começamos a abordagem aos aspectos jurídicos da família com a referência à lei fundamental do País: a CRP. A sua publicação e sucessivas revisões (em 1982, 1992 e 1997) contribuíram de forma substancial para um novo entendimento (ao nível jurídico) da família em Portugal.

A noção de família decorre do estipulado nos Artigos 36º e 67º deste preceito legal. O primeiro, afirmando que “todos têm o direito de constituir família e de contrair casamento em condições de plena igualdade” (Artigo 36º da CRP) revela o carácter universal e de igualdade quanto ao direito de constituir família, principalmente através do casamento. Ressalva porém, no seu nº2, que “a lei regula os requisitos e os efeitos do casamento e da sua dissolução, por morte ou divórcio, independentemente da forma de celebração”. O segundo refere que “a família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à protecção da sociedade e do Estado e à efectivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros” (Artigo 67º da CRP²⁹). O Estado é então o principal responsável pela protecção da família, pois cria e faz cumprir as leis que abordam as questões da família. Esta relação de dependência face ao Estado marca o actual panorama das famílias na actualidade em Portugal.

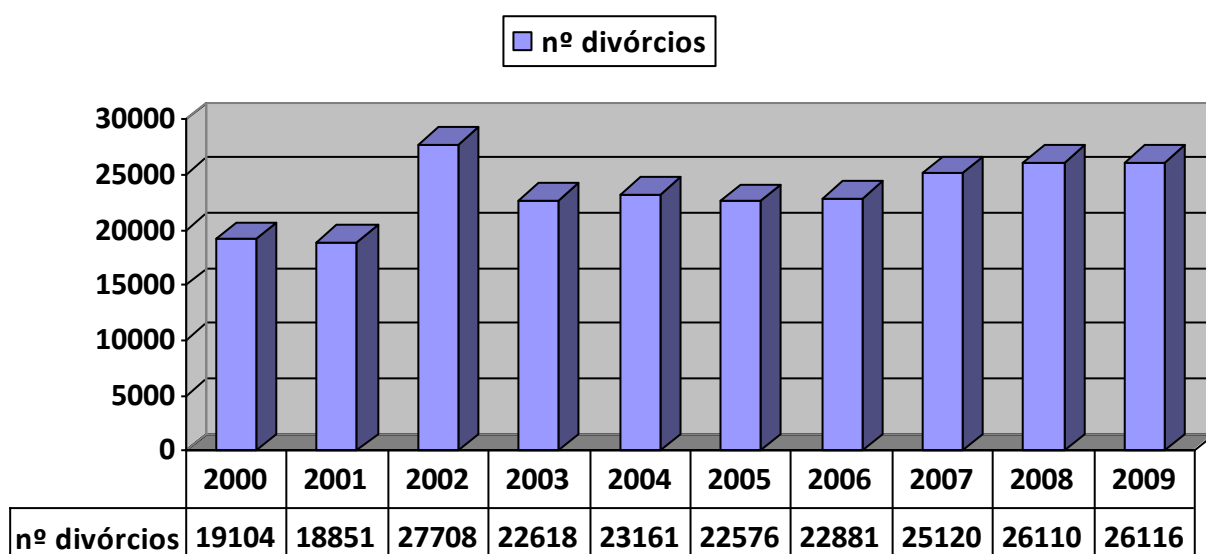
Também o Código Civil português consagra no seu Livro IV sobre o Direito da Família (para além das disposições gerais) algumas referências ao casamento e sua natureza, aos papéis conjugais e parentais, à relação entre pais e filhos, às funções da família, à adopção e ao divórcio. A este respeito convém referir algumas disposições presentes neste diploma legal, relativas à família.

Assim, o casamento é definido como sendo “o contrato celebrado entre duas pessoas de sexo diferente que pretendem constituir família mediante uma plena comunhão de vida” (Artigo 1577º do CC). Este pode ser católico ou civil (Artigo 1587º do CC). O casamento deve assentar ainda em critérios de igualdade (de direitos e de deveres) entre os cônjuges, estando ambos vinculados pelos deveres de respeito, fidelidade, coabitação, cooperação e assistência. (Artigos 1671º e 1672º do CC). No que concerne à relação entre pais e filhos, o CC refere que “pais e filhos devem-se

²⁹ O teor deste Artigo decorre do estipulado no Artigo 16º da Declaração Universal dos Direitos do Homem (DUDH) que refere que “a família é o elemento natural e fundamental da sociedade e tem direito à protecção desta e do Estado.

mutuamente respeito, auxílio e assistência” (Artigo 1874º). Porém, a responsabilidade parental dos pais sobre os filhos ocorre até à maioridade ou emancipação, devendo os pais velar pela segurança e saúde destes, garantir o seu sustento e educação, representá-los e administrar os seus bens (Artigos 1877º e 1878º do CC). Quando algum dos pais não oferecer as condições atrás referidas (por inexperiência, doença ou ausência), pode o tribunal decretar a inibição da responsabilidade parental (Artigo 1915º do CC).

Anexo 5. Gráfico referente ao número de divórcios no período compreendido entre o ano 2000 e 2009.



Fonte: INE, última actualização em 15 Outubro de 2010. Disponível em: <http://www.ine.pt/xportal>

Anexo 6: Tabela referente à distribuição por estado civil e escalão etário do pessoal com funções policiais (2008).

<i>Escalão etário</i>	<i>solteiro</i>		<i>casado</i>		<i>viúvo</i>		<i>Divorciado/ separado</i>		<i>União de facto</i>		<i>N/D</i>	
<i>18-24 anos</i>	468	97,5%	11	2,3%	-	-	-	-	-	-	1	0,2%
<i>25-29 anos</i>	1868	78,0%	484	20,2%	-	-	18	0,8%	20	0,8%	4	0,2 %
<i>30-34 anos</i>	1429	33,3%	2672	62,3%	4	0,1%	141	3,3%	26	0,6%	15	0,3%
<i>35-39 anos</i>	574	15,9%	2770	77,0%	3	0,1%	239	6,6%	7	0,2%	6	0,2%
<i>40-44 anos</i>	417	10,7%	3151	81,1%	6	0,2%	294	7,6%	9	0,2%	6	0,2%
<i>45-49 anos</i>	183	5,2 %	2989	85,7%	30	0,9%	280	8,0%	-	-	6	0,2%
<i>50-54 anos</i>	83	3,2%	2381	90,6%	12	0,5%	150	5,7%	1	0,0%	2	0,1%
<i>55-59 anos</i>	7	2,1%	310	91,7%	3	0,9%	18	5,3%	-	-	-	-
<i>60-64 anos</i>	-	-	2	100%	-	-	-	-	-	-	-	-

Fonte: Balanço Social da PSP disponível em: <https://portalsocial.psp.pt/Requerimentos.aspx>

Anexo 7. Tabela relativa ao estado civil do pessoal com funções policiais (2008): comparação com população em geral considerando o balanço dos CENSOS 2001.

<i>Escalões etários</i>		Solteiros			Casados			Divorciados		
		Censos 2001	PSP 2008	PSP 2007	Censos 2001	PSP 2008	PSP 2007	Censos 2001	PSP 2008	PSP 2007
20-24 anos	H	81,1%	97,5%	97,4%	10,8%	2,2%	2,4%	--	--	--
	M	71,2%	97,1%	95,2%	22,2%	2,9%	3,2%	--	--	--
25-29 anos	H	51,5%	78,6%	74,5%	40,4%	19,8%	24,0%	--	--	--
	M	31,2%	71,0%	64,3%	53,4%	25,1%	30,7%	--	--	--
30-34 anos		20,5%	33,3%	30,2%	--	--	--	--	--	--
45-49 anos	H	--	--	--	--	--	--	3,2%	6,7%	6,4%
	M	--	--	--	--	--	--	5,5%	21,7%	20,2%

Fonte: Balanço Social da PSP disponível em: <https://portalsocial.psp.pt/Requerimentos.aspx>

Anexo 8. Autorização para a obtenção de dados estatísticos ao DRH/DN.



MINISTERIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA
POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA
INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E
SEGURANÇA INTERNA
DIRECÇÃO DE ENSINO – SECRETARIA ESCOLAR

Exmo. Senhor
Director Nacional Adjunto para a Unidade
Orgânica de Recursos Humanos
(Departamento de Recursos Humanos)

S/Referência	S/Comunicação	N/Referência	Data
		251/SECDE/2010	2010-12-17
		Processo: SECDE201000002ASP	
		Classificador: 080.01.10	

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

O Curso de Mestrado Integrado em Ciências Policiais (CMICP), no ano de estágio, compreende a elaboração de um estudo que deverá obrigatoriamente incidir sobre um tema das áreas científicas de Ciências Policiais, Ciências Jurídicas, Ciências Sociais e Humanas e/ou Ciências de Desenvolvimento e Adaptação Motora. Aos alunos finalistas, o Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna confere a possibilidade de escolherem livremente o assunto a abordar.

Um dos alunos do 5.º ano do CMICP, Jerónimo Manuel Vilela da Silva, no âmbito do trabalho de dissertação a realizar, subordinado ao tema "A Relação Trabalho-Família: Um Estudo Sobre o Divórcio na PSDP", vem solicitar a V. Ex.ª autorização para a obtenção de dados estatísticos relativos a situações de divórcio, de elementos com funções policiais, desde o ano de 2000 até 2010, junto do Departamento de Recursos Humanos.

O Director

José Ferreira de Oliveira
Superintendente

Anexo 9. Guião de entrevista.

Dados Biográficos

Ano de nascimento _____ Estado civil _____ Número de Filhos _____

Habilitações académicas _____

Ocupação _____

Dados relativos à profissão/carreira

1. Quantos anos tem de serviço?
2. O que o fez optar por esta carreira?
3. O que encontrou de especial e atractivo na Polícia?

Entrevista

1. Fale-me um pouco sobre si, como é a sua rotina diária. De que forma varia?
2. Sente-se exposto a conflitos entre a sua vida familiar e a vida laboral? Explique.
3. Se sim, como consegue gerir esses conflitos?
 - a) Há alguém que o ajude nessa tarefa?
 - b) Quem gostaria que o ajudasse e de que forma?
 - c) A quem recorreria?
4. De que forma sente que os conflitos são potenciados pelo trabalho? E/ou pela família?
 - a) Porquê?
 - b) Qual o efeito que essa situação provoca nos seus sentimentos e desempenho familiar?
 - c) E no desempenho laboral?
5. Sente que o trabalho e a família se complementam? Explique.
6. E em relação à facilitação? Acha que algum destes campos facilita o outro? Explique.
7. Qual destas realidades facilita mais a outra?
 - a) Porquê?
 - b) Qual o efeito que a facilitação mútua destas realidades tem nos seus sentimentos e desempenho familiar?
 - c) E no desempenho profissional?

Anexo 10. Caracterização dos entrevistados.

Função Profissional	Habilitações Literárias	Ano de Nascimento	Estado Civil	Número de Filhos
PIPP	12.º Ano	1970	Divorciado	2
Patrulheiro	12.º Ano	1969	Divorciado	1
Patrulheiro	12.º Ano	1981	Divorciado	1
PIPP	12.º Ano	1972	Divorciado	2
EIC	11.º Ano	1970	Divorciado	2
Patrulheiro	12.º Ano	1980	Divorciado	1
Patrulheiro	12.º Ano	1974	Divorciado	1
Patrulheiro	11.º Ano	1968	Divorciado	1
Graduado de Serviço	12.º Ano	1968	Divorciado	1
Patrulheiro	12.º Ano	1972	Divorciado	1
Patrulheiro	12.º Ano	1982	Casado	1
Patrulheiro	12.º Ano	1981	Casado	1
Patrulheiro	10.º Ano	1971	Casado	1
Patrulheiro	12.º Ano	1974	Casado	1
Patrulheiro	12.º Ano	1977	Casado	2
Patrulheiro	12.º Ano	1978	Casado	1
Patrulheiro	10.º Ano	1965	Casado	3
EIC	12.º Ano	1970	Casado	2
Patrulheiro	12.º Ano	1972	Casado	1
Patrulheiro	11.º Ano	1967	Casado	2

Anexo 11. Quadro resumo das pré-categorias, categorias e sub-categorias.

Pré - Categorias	Categorias	Sub-categorias		
"A" Conflito Trabalho - família	" A.1 " Influência do trabalho	Factores pessoais	A.1.1.	
		Factores organizacionais	A.1.2.	
		Características da actividade	A.1.3.	
		Impressão genérica de Influência negativa	A.1.4.	
		Falta de apoio	A.1.5.	
	" A.2 " Influência da família	Factores pessoais	A.2.1.	
		Factores organizacionais	A.2.2.	
		Actividades domésticas	A.2.3.	
		Impressão genérica de Influência negativa	A.2.4.	
		Falta de apoio	A.2.5.	
	" A.3 " Retro-informação			
	"B" Equilíbrio/facilitação Trabalho-família (Balance)	" B.1 " Influência do trabalho	Factores pessoais	B.1.1.
			Factores organizacionais	B.1.2.
			Características da actividade	B.1.3.
			Impressão genérica de Influência positiva	B.1.4.
Apoio recebido			B.1.5.	
" B.2 " Influência da família		Factores pessoais	B.2.1.	
		Factores organizacionais	B.2.2.	
		Actividades domésticas	B.2.3.	
		Impressão genérica de Influência positiva	B.2.4.	
		Apoio recebido	B.2.5.	
" B.3 " Retro-informação				
" C " Prática de conciliação		" C.1 " Estratégias existentes	Individuais	C.1.1.
			Organizacionais	C.1.2.
			Omissão	C.1.3.
		" C.2 " Estratégias propostas	Individuais/colectivas	C.2.1.
	Institucionais		C.2.2.	
" D " Comandante	Como é	D.1.		
	Como deveria ser	D.2.		
" E " Chefe	Como é	E.1.		
	Como deveria ser	E.2.		
" F " Compromisso Organizacional	Sentimento de identidade	F.1.		
	Sentimento de indiferença	F.2.		
	Expectativas não cumpridas	F.3.		

Anexo 12. Pedido de autorização ao Comandante do Comando Metropolitano de Lisboa, para realização de entrevistas.



MINISTERIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA
POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA
INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E
SEGURANÇA INTERNA
DIRECÇÃO DE ENSINO – SECRETARIA ESCOLAR

Exmo. Senhor
Comandante do Comando Metropolitano da
PSP de Lisboa
Rua Capelo, n.º 13
1249 - 107 Lisboa

S/Referência	S/Comunicação	N/Referência	Data
		250/SECDE/2010	2010-12-17
		Processo: SECDE201000002ASP	
		Classificador: 080.01.10	

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

O Curso de Mestrado Integrado em Ciências Policiais (CMICP), no ano de estágio, compreende a elaboração de um estudo que deverá obrigatoriamente incidir sobre um tema das áreas científicas de Ciências Policiais, Ciências Jurídicas, Ciências Sociais e Humanas e/ou Ciências de Desenvolvimento e Adaptação Motora. Aos alunos finalistas, o Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna confere a possibilidade de escolherem livremente o assunto a abordar.

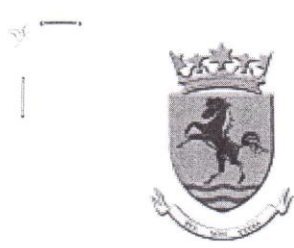
Um dos alunos do 5.º ano do CMICP, Jerónimo Manuel Vilela da Silva, no âmbito do trabalho de dissertação a realizar, subordinado ao tema "A Relação Trabalho-Família: Um Estudo Sobre o Divórcio na PSDP", vem solicitar a V. Ex.ª autorização para a aplicação de entrevistas a elementos com funções policiais, divorciados e não divorciados, desse COMETLIS.

O Director

Jose Ferreira de Oliveira
Superintendente



Anexo 13. Autorização do Comandante do Comando Metropolitano de Lisboa para a realização de entrevistas.



MINISTERIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA
POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA
 COMANDO METROPOLITANO DE LISBOA
 ÁREA APOIO
 NUCLEO DE FORMAÇÃO

Exmº. Senhor
 Director do Instituto Superior de Ciências
 Policiais e Segurança Interna

C/C
 Exmº. Senhor
 Chefe do Núcleo de Recursos Humanos

S/Referência
 250/SECDE/2010 de
 17Dez2010

S/Comunicação

N/Referência
 3062/SFTP/2010
Processo:
 NINST2010LSB00034P07
Classificador: 080.01.10

Data
 2010-12-28

Assunto: Pedido de Colaboração em Trabalho de Dissertação de Mestrado Integrado em Ciências Policiais.

Relativamente ao assunto em epígrafe, informa-se V. Ex.^a que, o pedido de colaboração efectuado a este Cometlis através do V/ Ofício em referência, do aluno do 5º. ano do CMICP, Jerónimo Manuel Vilela da Silva, no âmbito do trabalho de dissertação a realizar, subordinado ao tema "A Relação Trabalho-Família : Um Estudo Sobre o Divórcio na PSP", para a aplicação de entrevistas a elementos com funções policiais, divorciados e não divorciados deste Cometlis, está autorizado.

Informa-se ainda que o Aluno deve entrar em contacto com o Chefe do Núcleo de Recursos Humanos a fim de agendar as referidas entrevistas.

INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E SEGURANÇA INTERNA	
SNT	DATA
37/158	
SERVIÇOS	EXEC. COMH.
GABINETE DO DIRECTOR	
N. AVALIAÇÃO E QUALIDADE	
N. DEBONDEZ E DISCIPLINA	
N. RELAÇÕES EXTERIORES	
N. ENLACE DE ENGINHARIA	X
CORPO DE ALUNOS	
CENTRO DE INVESTIGAÇÃO	
DIRE. SERV. ADMINISTRAÇÃO	
SECRETARIA-GERAL	
N. RECURSOS HUMANOS	
N. SIST. INF. E COMUNICAÇÕES	
N. GESTÃO FINANCEIRA	
N. LOGÍSTICA	
SERV. E CONTROLO ACESSOS	

Com os melhores cumprimentos,

AO COMANDANTE

Jorge Filipe Moutinho Barreira
 Superintendente-Chefe

Paulo Jorge Silva Onofre
 Inspetor
 Chefe da Área de Apoio



Anexo 14. Termo de consentimento informado.

Termo de Consentimento Informado

Tomei conhecimento que o estudante finalista do Curso de Formação de Oficiais de Polícia, Jerónimo Manuel Vilela da Silva está a desenvolver um estudo sobre a relação trabalho-família, direccionado para o tema do divórcio nos elementos da PSP, tendo como objectivo geral conhecer de que forma a actividade operacional dos profissionais da PSP tem influência no plano familiar, ao ponto de provocar o divórcio.

Pretendemos, desta forma, com a presente entrevista, apurar a existência de factores relacionados com a PSP e sua actividade operacional que possam reflectir-se na esfera familiar, e estar relacionados com o divórcio, verificando, em caso afirmativo, qual o seu impacto. Importará também conhecer, junto destes elementos policiais, as expectativas e eventuais sugestões que possam apresentar, e que possam ajudar de alguma forma a combater este flagelo no seio da instituição.

Esta dissertação final de curso está sob a orientação da Prof.^a Doutora Lúcia G. Pais, docente do Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna. Neste âmbito foram-me explicados os objectivos do trabalho e foi solicitada a minha colaboração para responder a uma entrevista.

Fui informado(a) de 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 um carácter voluntário, podendo desistir em qualquer momento do trabalho.

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

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

Lisboa, _____ de 2011

Assinatura: _____

Anexo 15. Descrição categorial.

A- Conflitos Trabalho-Família - Nesta Pré-categoria são enquadrados todos os aspectos que estejam relacionados com o conflito entre as duas realidades em análise. O conflito pode-se manifestar em qualquer dificuldade que se transmita de um domínio para o outro.

A.1 – Influência negativa do trabalho – Nesta categoria codificam-se todos os factores com origem no trabalho que se transmitem negativamente sobre a família;

A.1.1 - Factores Pessoais - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa aos factores humanos, como sejam as relações interpessoais, as sensações, prioridades e emoções próprias e dos colegas.

A.1.2 – Factores organizacionais - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa aos aspectos institucionais como: horários de serviço, condições materiais, organização hierárquica, distribuição geográfica de efectivos e o vencimento.

A.1.3 – Características da Actividade - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa às necessidades das funções desempenhadas bem como as características de profissão, como sejam a disponibilidade para o serviço, as dificuldades operacionais e situações de rua.

A.1.4 – Impressão genérica de influência negativa - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa à impressão genérica, vaga ou mesmo indefinida de influência negativa que pode reflectir-se na família de determinada forma.

A.1.5 – Falta de apoio - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa à falta de apoio prestado pela hierarquia e pela organização como sejam a ausência de: conforto verbal, apoio especializado e flexibilidade de horários.

A.2 – Influência negativa da família - Nesta categoria codificam-se todos os factores com origem na família que se transmitem negativamente sobre o trabalho;

A.2.1 – Factores pessoais - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa aos factores humanos, como sejam as relações interpessoais, as sensações, prioridades e emoções próprias e dos familiares.

A.2.2 – Factores organizacionais - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa aos aspectos organizacionais familiares como: horários das/e as tarefas domésticas e distribuição geográfica e actividade profissional dos restantes membros da família.

A.2.3 – Actividades Domésticas - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa às necessidades das funções domésticas, bem como o acompanhamento e as exigências monetárias.

A.2.4 – Impressão genérica de influência negativa - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa à impressão genérica, vaga ou mesmo indefinida de influência negativa que pode reflectir-se no trabalho de determinada forma.

A.2.5 - Falta de apoio - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa à falta de apoio prestado pelos companheiros/as como sejam a ausência de conforto verbal e tolerância.

A.3 – Retro-informação - Nesta categoria codificam-se todos os factores que traduzem uma forma cíclica de transmissão de influência negativa entre as realidades em análise.

B- Factores importantes para o equilíbrio/facilitação da relação trabalho-família (Balance) - Nesta Pré-categoria são enquadrados todos os aspectos que estejam relacionados com o Equilíbrio entre as duas realidades em análise. O equilíbrio pode-se manifestar em qualquer influência positiva do trabalho e da família;

B.1 – Influência positiva do trabalho – Nesta categoria codificam-se todos os factores com origem no trabalho que se transmitem positivamente sobre a família;

B.1.1 - Factores Pessoais - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa aos factores humanos, como sejam as relações interpessoais, as sensações, prioridades, emoções próprias e dos colegas.

B.1.2 – Factores organizacionais - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa aos aspectos institucionais como: horários de serviço, condições materiais, organização hierárquica, distribuição geográfica de efectivos e vencimento.

B.1.3 – Características da Actividade - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa às necessidades das funções desempenhadas bem como as características de profissão, como sejam a disponibilidade para o serviço, as dificuldades operacionais e situações de rua.

B.1.4 – Impressão genérica de influência positiva - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa que traduz uma impressão genérica de influência positiva sem forma própria de especificação.

B.1.5 – Apoio recebido - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa ao apoio prestado pela hierarquia e pela organização como sejam o conforto verbal, o apoio especializado e a flexibilidade de horários.

B.2 – Influência positiva da família - Nesta categoria codificam-se todos os factores com origem na família que se transmitem positivamente sobre o trabalho;

B.2.1 – Factores pessoais - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa aos factores humanos, como sejam as relações interpessoais, as sensações, prioridades, emoções, atitudes e comportamentos próprios e dos familiares.

B.2.2 – Factores organizacionais - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa aos aspectos organizacionais familiares como: horários das/e as tarefas domésticas e distribuição geográfica e actividade profissional dos restantes membros da família.

B.2.3 – Tarefas Domésticas - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa às necessidades das funções domésticas e momentos lúdicos.

B.2.4 – Impressão genérica de influência positiva - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa impressão genérica de influência positiva sem forma própria de especificação.

B.2.5 – Apoio recebido - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa ao apoio prestado pelos companheiros/as como o conforto verbal e tolerância.

B.3 – Retro-informação - Nesta categoria codificam-se todos os factores que traduzem uma forma cíclica de transmissão de influência positiva entre as realidades em análise.

C- Práticas de conciliação - Nesta pré-categoria codificam-se todos os factores que traduzem as estratégias que são adoptadas e as que podem vir a ser adoptadas com vista à conciliação entre as duas realidades em análise;

C.1 – Estratégias existentes - Nesta categoria codifica-se toda a informação relativa às estratégias existentes, no fundo a quem se recorre para ajudar na conciliação entre a família e o trabalho;

C.1.1 – Estratégias individuais - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa às estratégias que cada indivíduo escolhe e aplica por sua iniciativa como o desabafar, o praticar desporto ou o ir ao cinema.

C.1.2 - Estratégias especializadas - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa às estratégias o indivíduo recorre como o apoio psicológico extra-instituição.

C.1.3 - Estratégias por omissão - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa às estratégias que o indivíduo recorre omitindo informação acerca da sua profissão.

C.2 – Estratégias propostas - Nesta categoria codifica-se toda a informação relativa às estratégias que deveriam existir, no fundo a quem se gostaria de poder recorrer para ajudar na conciliação entre a família e o trabalho;

C.2.1- Estratégias individuais - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa às estratégias propostas mas que estariam livres para cada indivíduo escolher e aplicar por sua iniciativa como o desabafar, o praticar desporto ou o ir ao cinema.

C.2.2- Estratégias especializadas - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa às estratégias que a organização deveria disponibilizar como o apoio de um psicólogo junto das esquadras.

D- O Comandante - Nesta categoria codifica-se toda a informação relativa à caracterização social e profissional do Comandante de Esquadra;

D.1 – Como é - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa às características intrínsecas e competências para o desenvolvimento do trabalho que o Comandante de esquadra apresenta.

D.2 – Como deveria ser - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa às características intrínsecas e competências para o desenvolvimento do trabalho que o Comandante de Esquadra deveria apresentar. Codificam-se também as propostas de actividades que este deveria desenvolver.

E- O Chefe - Nesta categoria codifica-se toda a informação relativa à caracterização social e profissional do Subchefe;

E.1 – Como é - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa às características intrínsecas e competências para o desenvolvimento do trabalho que o Chefe/subchefe apresenta na actualidade.

E.2 – Como deveria ser - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa às características intrínsecas e competências para o desenvolvimento do trabalho que o Subchefe deveria ser possuidor.

F- Compromisso Organizacional - Nesta categoria codifica-se toda a informação relativa aos factores que estiveram na base do contrato psicológico e formal com a Instituição, traduzindo as expectativas, a identificação com a organização e a frustração das expectativas. São codificadas as informações obtidas na sequência de pergunta dirigida para a organização;

F.1 – Sentimento de identidade - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa ao desejo de ser polícia, ao sentimento de identidade e de pertença à organização, nomeadamente, se a polícia foi a primeira escolha, se está satisfeito com a profissão e se manteria a escolha pela PSP.

F.2 – Sentimento de indiferença - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa ao facto da polícia ter sido um acaso de vida e ao sentimento de indiferença para com a instituição, ou seja, como foi que escolheu a profissão e se mudaria a sua escolha.

F.3 – Expectativas não cumpridas - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa à frustração das expectativas criadas.

Pré-categoria A - Conflitos trabalho-família

Categoria A.1. - Influência negativa do trabalho

Sub-categoria A.1.1. - Factores Pessoais

- C7- “por vezes chateamo-nos no trabalho e andamos sem paciência para nada”;
- D6- “no trabalho, quando ocorriam os problemas, muitas vezes, e sem querer, também os levava para casa”.

Sub-categoria A.1.2 - Factores Organizacionais

- C10- “os turnos, as horas extras com idas a tribunal, a distância dos familiares, e até mesmo o cansaço provocado por ter de andar 6 horas a pé, podem provocar situações menos positivas para nós”;
- D2- “desde trabalhar por turnos, as horas extraordinárias, (...) tudo prejudica”.

Sub-categoria A.1.3 - Características da Actividade

- C5- “o facto de estarmos em contacto com os problemas da sociedade influencia-nos psicologicamente de forma negativa”;
- D5- “stress, cansaço e perigo são coisas a que estamos sujeitos frequentemente”.

Sub-categoria A.1.4 - Impressão Genérica de Influência Negativa

- C2- “considero que a nossa profissão pode ser criadora de conflitos”;
- D7- “o nosso trabalho não facilita muito a família”.

Sub-categoria A.1.5 - Falta de Apoio

- C5- “o apoio psicológico aos policiaes é muito reduzido”;
- D6- “pois se nos acontece alguma coisa a instituição vira-nos as costas”.

Categoria A.2 - Influência negativa da Família

Sub-categoria A.2.1 - Factores Pessoais

C1- “se existirem desaguisados entre mim e a minha mulher, obviamente vou encarar o trabalho com outra disponibilidade”;

D6- “se haviam problemas em casa (...) isso revelava-se depois no serviço”.

Sub-categoria A.2.2 - Factores Organizacionais

C5- “por vezes mal vejo a minha mulher e os pequenos, porque ela também trabalha”;

D10- “ela também trabalha por turnos, e muitas vezes nem nos víamos”.

Sub-categoria A.2.3 - Actividades Domésticas

C3- “muitas vezes torna-se difícil desempenhar o trabalho e as exigências da família”;

D5- “não acompanhamos a vida de casa, nem estamos com os nossos filhos sempre que queremos”.

Sub-categoria A.2.4 - Impressão Genérica de Influência Negativa

C3- “se a família vai mal, no trabalho acabará por se reflectir”;

D7- “infelizmente por vezes é a família que provoca o conflito”.

Sub-categoria A.2.5 - Falta de Apoio

C8- “se a nossa esposa não entender e não se habituar ao nosso trabalho, pode ser problemático”;

D7- “a minha família, nomeadamente a minha mulher, não ajudava muito”.

Categoria A.3 - Retro-informação

C2- “por vezes, torna-se difícil conciliar as duas vertentes [trabalho e família]”;

D5- “da mesma forma que os aspectos negativos do trabalho influenciam na família, também os aspectos negativos da família afectam o trabalho”.

Pré-categoria B - Factores importantes para o equilíbrio/facilitação da relação trabalho-família (Balance)

Categoria B.1 - Influência positiva do trabalho

Sub-categoria B.1.1 - Factores Pessoais

C7- “o meu trabalho tem corrido bem e a minha relação com os colegas é ótima”;

D1- “de vez em quando uma ou outra colega de trabalho lá me ajuda a passar o tempo”.

Sub-categoria B.1.2 – Factores Organizacionais

C2- “consigo ainda através do meu vencimento conseguir gerir a minha família”;

D9- “de facto, o meu trabalho é aceitável, ganho razoavelmente bem, é estável”.

Sub-categoria B.1.3 – Características da Actividade

D8- “achei atractivo o trabalho de rua, as diligências com pessoas e situações diferentes, o que evitava a monotonia”.

Sub-categoria B.1.4 - Impressão Genérica de Influência Positiva

C1- “para eu ter e gerir uma família, preciso de um trabalho que me permita isso”;

D9- “acho que o trabalho facilita muito mais a família, apesar das dificuldades”.

Sub-categoria B.1.5 - Apoio recebido

C3- “tenho colegas aos quais poderia falar da minha situação, pois certamente iriam compreender e ajudar”;

D6- “felizmente, os meus colegas sempre perceberam , e ajudavam-me da melhor forma possível”.

Categoria B.2 - Influência positiva da família

Sub-categoria B.2.1 - Factores Pessoais

C7- “ao nível familiar, tenho uma excelente relação com a minha esposa e com os meus filhos”;

D1- “quando o ambiente familiar é bom, isso é uma ajuda para o equilíbrio pessoal e profissional”.

Sub-categoria B.2.2 - Factores Organizacionais

C6- “entretanto ela arranjou trabalho e tudo foi mais fácil”;

D10- “a minha esposa na altura também ganhava razoavelmente e conseguimos até ter estabilidade monetária”.

Sub-categoria B.2.3 - Actividades domésticas

C5- “quando somos casados, e temos filhos, faz com que tenhamos outro tipo de responsabilidades”.

Sub-categoria B.2.4 - Impressão Genérica de Influência Positiva

C3- “se tudo vai bem na família, isso também se reflecte no trabalho”;

D2- “a família também facilita o trabalho”.

Sub-categoria B.2.5 - Apoio recebido

C3- “sempre me senti bem apoiado pela minha esposa”;

D4- “consegui ultrapassar essa fase, devido à ajuda que a minha irmã me deu”.

Categoria B.3 - Retro-informação

C7- “sim complementam [trabalho e família]; um proporciona estabilidade ao outro”;

D5- “os aspectos positivos do trabalho ajudam na família e vice-versa”.

Pré- Categoria C - Práticas de conciliação

Categoria C.1 - Estratégias existentes

Sub-categoria C.1.1 - Estratégias individuais

C5- “por vezes, tenho as tardes livres, e aproveito para dar a minha voltinha de bicicleta, para aliviar o stress”;

D7- “convidava a minha esposa para ir jantar fora, beber café, passear, para tentar descontraír”.

Sub-categoria C.1.2 - Estratégias especializadas

C10- “pois muitas vezes os elementos recorrem a serviços extra-instituição”.

D4- “ por isso [o Comandante] me colocou neste serviço actual, e que me facilita imenso na minha vida pessoal”.

Sub-categoria C.1.3 - Omissão

C10- “tento gerir isso, guardando os problemas de trabalho para mim, por forma a não os expôr em casa”;

D6- “mas eu guardava para mim os meus problemas, tanto os do trabalho como os de casa, e nunca me abri com ninguém, esperando que esses problemas passassem”.

Categoria C.2 - Estratégias propostas

Sub-categoria C.2.1 - Estratégias individuais

C5- “talvez expusesse a minha situação a um psicólogo, para ser aconselhado”;

D8- “se pudesse ter os meus pais ao pé de mim, isso ajudaria imenso”.

Sub-categoria C.2.2 - Estratégias especializadas

C4- “eu apoiaria uma revisão aos horários de trabalho, por causa do tempo”;

D5- “a solução seria a disponibilidade para consultar algum psicólogo ou alguém preparado para nos aconselhar nos nossos problemas”.

Categoria D - O Comandante

Sub-categoria D.1 - Como é

D4- “o Comandante da Esquadra é uma pessoa compreensiva”.

Sub-categoria D.2 - Como deveria ser

C1- “os nossos comandantes deveriam preocupar-se mais com a nossa situação pessoal”;

Categoria E - O Chefe

Sub-categoria E.1 - Como é

C7- “ele [Chefe] até é uma pessoa compreensiva”;

D4- “o meu actual Chefe é uma pessoa excelente”.

Sub-categoria E.2 - Como deveria ser

[não se obtiveram referências a esta sub-categoria]

Categoria F – Compromisso Organizacional

Sub-categoria F.1 - Sentimento de identidade

C1- “gosto do meu trabalho, faço-o com gosto”;

D5- “acho que não me consigo desprender do meu trabalho”.

Sub-categoria F.2 - Sentimento de indiferença

D5- “sinceramente a ideia de ingressar na PSP foi um pouco uma aventura”.

Sub-categoria F.3 - Expectativas não cumpridas

C10- “ pra já é só promessas [de mudança]...nada mais!”;

D8- “na PSP fala-se muito, e nada muda”.

Anexo 17. Quadro de distribuição das u.r. por sub-categorias dos elementos policiais divorciados.

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	TOTAL
A.1.1.	8	3	3	5	7	9	7	9	10	11	71
A.1.2.	12	9	8	7	9	7	7	8	11	5	83
A.1.3.	13	11	1	13	8	8	4	7	20	5	90
A.1.4.	5	12	4	2	8	7	6	8	5	8	65
A.1.5.	3	1	2	3	2	3	2	5	9	0	30
A.2.1.	5	15	17	25	11	16	13	18	15	10	145
A.2.2.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	4
A.2.3.	2	0	0	4	2	2	6	2	5	1	24
A.2.4.	2	1	1	1	2	0	5	2	1	1	16
A.2.5.	2	3	3	8	8	1	1	6	16	4	52
A.3.	2	0	3	3	2	2	1	3	5	6	27
B.1.1.	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	4
B.1.2.	1	0	1	5	1	3	2	4	5	2	24
B.1.3.	0	2	1	4	0	0	0	2	3	0	12
B.1.4.	3	2	2	1	2	0	6	0	7	2	25
B.1.5.	2	2	0	11	0	4	0	0	4	4	27
B.2.1.	6	0	1	0	0	2	4	0	0	0	13
B.2.2.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
B.2.3.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B.2.4.	0	6	1	0	3	0	1	1	1	2	15
B.2.5.	0	0	2	8	1	2	2	6	3	1	25
B.3.	4	5	3	6	3	0	3	5	3	2	34
C.1.1.	3	4	11	3	16	3	16	13	7	6	82
C.1.2.	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
C.1.3.	0	4	7	3	6	7	8	2	4	2	43
C.2.1.	1	4	2	5	0	2	2	7	3	4	30
C.2.2.	8	9	6	2	7	3	5	3	5	2	50
D.1.	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2
D.2.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E.1.	0	0	0	1	0	4	0	0	0	0	5
E.2.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
F.1.	3	5	7	2	3	6	7	7	7	6	53
F.2.	0	2	2	3	5	0	1	0	0	6	19
F.3.	8	3	0	2	0	2	0	5	0	0	20
TOTAL	94	103	89	130	107	94	110	124	151	95	1093

Anexo 18. Quadro de distribuição das u.r. por sub-categorias dos elementos policiais não divorciados (casados).

	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	TOTAL
A.1.1.	1	3	14	5	8	4	9	16	3	8	71
A.1.2.	11	16	8	12	10	15	7	5	13	7	104
A.1.3.	5	7	6	10	5	0	8	8	0	5	54
A.1.4.	1	12	10	6	6	4	3	4	1	12	59
A.1.5.	3	0	3	6	1	1	0	2	5	0	21
A.2.1.	22	6	9	10	14	5	10	6	8	4	94
A.2.2.	0	0	0	0	1	0	3	0	0	0	4
A.2.3.	0	0	4	7	0	4	2	0	1	2	20
A.2.4.	0	2	6	1	1	0	0	1	1	0	12
A.2.5.	0	3	0	2	7	2	0	1	2	4	21
A.3.	2	4	2	4	3	1	1	0	1	1	19
B.1.1.	1	0	1	2	0	0	2	0	0	0	6
B.1.2.	2	4	1	3	4	1	2	1	1	2	21
B.1.3.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B.1.4.	2	3	5	0	3	0	0	6	2	2	23
B.1.5.	5	0	2	0	0	0	1	0	0	4	12
B.2.1.	5	7	7	8	9	4	8	10	1	1	60
B.2.2.	0	0	0	0	0	1	2	0	0	2	5
B.2.3.	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	3
B.2.4.	3	2	4	5	1	4	3	7	1	2	32
B.2.5.	6	11	14	10	11	4	10	4	5	14	89
B.3.	9	4	4	3	7	5	6	5	3	6	49
C.1.1.	10	6	10	4	11	3	16	6	1	9	76
C.1.2.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
C.1.3.	1	0	3	4	3	0	4	3	2	6	26
C.2.1.	3	2	4	0	6	2	6	9	0	1	33
C.2.2.	11	5	6	4	2	6	8	5	4	5	56
D.1.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D.2.	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3
E.1.	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
E.2.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
F.1.	11	7	8	10	7	5	6	6	3	11	74
F.2.	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
F.3.	2	4	0	0	0	2	5	0	2	1	16
TOTAL	119	109	131	116	122	73	123	99	61	110	1063

Anexo 19. Quadro de distribuição dos totais de u.r. por pré-categoria, categoria e sub- categoria dos elementos policiais divorciados.

Pré - Categorias	Categorias	Sub-Categorias	Total Sub-Cat	Total Cat.	Total Pré-Cat.		
"A" Conflito Trabalho - família	" A.1 "	Factores pessoais	A.1.1.	71	339	607	
		Factores organizacionais	A.1.2.	83			
		Características da actividade	A.1.3.	90			
		Impressão genérica de Influência negativa	A.1.4.	65			
		Falta de apoio	A.1.5.	30			
	" A.2 "	Factores pessoais	A.2.1.	145	241		
		Factores organizacionais	A.2.2.	4			
		Actividades domésticas	A.2.3.	24			
		Impressão genérica de Influência negativa	A.2.4.	16			
		Falta de apoio	A.2.5.	52			
	" A.3 "	Retro-informação		27	27		
	"B" Equilíbrio/facilitação Trabalho - família	" B.1 "	Factores pessoais	B.1.1.	4		92
			Factores organizacionais	B.1.2.	24		
			Características da actividade	B.1.3.	12		
			Impressão genérica de Influência positiva	B.1.4.	25		
Apoio recebido			B.1.5.	27			
" B.2 "		Factores pessoais	B.2.1.	13	54		
		Factores organizacionais	B.2.2.	1			
		Actividades domésticas	B.2.3.	0			
		Impressão genérica de Influência positiva	B.2.4.	15			
		Apoio recebido	B.2.5.	25			
" B.3 "		Retro-informação		34	34		
" C "		" C.1 "	Individuais/colectivas	C.1.1.	82	127	
			Organizacionais	C.1.2.	2		
			Omissão	C.1.3.	43		
		" C.2 "	Individuais/colectivas	C.2.1.	30	80	
	Institucionais		C.2.2.	50			
	" D "	Comandante	Como é	D.1.	2	2	
			Como deveria ser	D.2.	0		
	" E "	Chefe	Como é	E.1.	5	5	
			Como deveria ser	E.2.	0		
	" F "	Compromisso Organizacional	Sentimento de identidade	F.1.	53	92	
Sentimento de indiferença			F.2.	19			
Expectativas não cumpridas			F.3.	20			
			TOTAL	1093	1093	994	

Anexo 20. Quadro de distribuição dos totais de u.r. por pré-categoria, categoria e sub-categoria elementos policiais não divorciados (casados).

Pré - Categorias	Categorias	Sub-Categorias	Total Sub-Cat.	Total Cat.	Total Pré-Cat.			
"A" Conflito Trabalho - família	" A.1 " Influência do trabalho	Factores pessoais	A.1.1.	71	309	479		
		Factores organizacionais	A.1.2.	104				
		Características da actividade	A.1.3.	54				
		Impressão genérica de Influência negativa	A.1.4.	59				
		Falta de apoio	A.1.5.	21				
	" A.2 " Influência da família	Factores pessoais	A.2.1.	94	151			
		Factores organizacionais	A.2.2.	4				
		Actividades domésticas	A.2.3.	20				
		Impressão genérica de Influência negativa	A.2.4.	12				
		Falta de apoio	A.2.5.	21				
	" A.3 " Retro-informação			19	19			
	"B" Equilíbrio/facilitação Trabalho - família	" B.1 " Influência do trabalho	Factores pessoais	B.1.1.	6		62	300
			Factores organizacionais	B.1.2.	21			
			Características da actividade	B.1.3.	0			
			Impressão genérica de Influência positiva	B.1.4.	23			
Apoio recebido			B.1.5.	12				
" B.2 " Influência da família		Factores pessoais	B.2.1.	60	189			
		Factores organizacionais	B.2.2.	5				
		Actividades domésticas	B.2.3.	3				
		Impressão genérica de Influência positiva	B.2.4.	32				
		Apoio recebido	B.2.5.	89				
" B.3 " Retro-informação				49	49			
" C " Prática de conciliação		" C.1 " Estratégias existentes	Individuais/colectivas	C.1.1.	76	103	192	
			Organizacionais	C.1.2.	1			
			Omissão	C.1.3.	26			
		" C.2 " Estratégias propostas	Individuais/colectivas	C.2.1.	33	89		
	Institucionais		C.2.2.	56				
" D " Comandante	Como é	D.1.	0	3				
	Como deveria ser	D.2.	3					
" E " Chefe	Como é	E.1.	1	1				
	Como deveria ser	E.2.	0					
" F " Compromisso Organizacional	Sentimento de identidade	F.1.	74	92				
	Sentimento de indiferença	F.2.	2					
	Expectativas não cumpridas	F.3.	16					
TOTAL			1063	1063	971			