

**UNIVERSIDADE ABERTA**

---



**As perceções de agentes policiais sobre os fatores que influenciam a sua atuação profissional, junto das populações: Estudo de caso numa Divisão da Polícia de Segurança Pública.**

**António José Ruivo Loura**

Estudante N° 1100083

**Dissertação de Mestrado em Relações Interculturais**

**Lisboa - 2019**

# UNIVERSIDADE ABERTA

---



**As perceções de agentes policiais sobre os fatores que influenciam a sua atuação profissional junto das populações: Estudo de caso numa Divisão da Polícia de Segurança Pública.**

**António José Ruivo Loura**

Estudante N° 1100083

Dissertação apresentada para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Relações Interculturais, realizada sob a orientação científica de:

**Professora Doutora Maria de Fátima Pereira Alves**

**Lisboa – 2019**

## Resumo

Numa sociedade cada vez mais multicultural, a atividade operacional da Polícia de Segurança Pública é um dos setores da intervenção social do Estado a mobilizar mais atenção e a envolver as mais diversas discussões acerca da qualidade da sua prestação. O interesse nas relações que diariamente ocorrem entre profissionais de polícia e cidadãos de várias culturas, não decorre apenas dos problemas que delas resultam, mas também dos efeitos que recaem sobre o elo profissional que são os polícias. Quisemos com esta nossa pesquisa contribuir para o amplo diálogo científico e social, nesta área de estudos pouco explorada. A nossa pesquisa centra-se nas percepções de agentes policiais sobre os fatores que influenciam a sua atuação profissional, junto das populações. Tem como objetivo conhecer essas mesmas percepções a partir de um conjunto de vários operacionais da PSP, que se voluntariaram a partilhar a sua experiência real. Interessou-nos os fatores que os polícias indicaram como influenciando a sua atuação policial, bem como o modo como essa influência se traduz efetivamente no âmbito do seu trabalho diário. Realizámos uma pesquisa científica, autorizada pela Direção Nacional da PSP. Um estudo de caso centrado numa Divisão Policial. Um estudo que se revela exploratório, com a utilização de uma metodologia qualitativa, integrando uma abordagem compreensiva desta realidade. Diante de tudo isto, verificámos que os agentes policiais consideram existir um conjunto de fatores, que se traduzem num autentico mar de enleios, onde alguns podem potenciar a qualidade do seu trabalho, como o orgulho e a satisfação de poderem estar sempre na linha da frente a ajudar o cidadão, a população e a comunidade a viverem em segurança. Todavia, outros condicionam ou dificultam esta perspetiva. O registo das carências que são sentidas pelos polícias, sobretudo ao nível dos recursos humanos, materiais e estruturais, ao nível da formação, ao nível da relação com a hierarquia de comando, entre outros aspetos importantes como as baixas recompensas salariais, a desconfiança quanto ao papel institucional do Estado e também quanto ao papel de supervisão da Justiça, estão a revelar-se questões bastante nocivas a afetarem o grau de resistência destes profissionais. Assim, impõe-se percorrer um outro caminho. Esta pesquisa é apenas um dos primeiros passos.

Palavras-chave: **Polícia, Percepções dos agentes, Fatores de influência, Ação policial.**

### **Abstract**

In an increasingly multicultural society, the operational activity of the Public Security Police is one of the sectors of social intervention of the State to mobilize more attention and to involve the most diverse discussions about the quality of its provision. The interest in the daily relations between police professionals and citizens of various cultures is not only due to the problems that result from them, but also to the effects that the police have on the professional relationship. We wanted with our research to contribute to the broad scientific and social dialogue, in this area of studies little explored. Our research focuses on the perceptions of the police agents on the factors that influence their professional performance among the populations. It aims to know these same perceptions from a set of several PSP operating, who volunteered to share their real experience. We were interested in the factors that the police indicated as influencing their police performance, as well as how this influence effectively translates into their daily work. We conducted a scientific research, authorized by the National Directorate of PSP. A case study centered on a Police Division. An exploratory study, using a qualitative methodology, integrating a comprehensive approach to this reality. In the face of all this, we have seen that police officers consider that there are a number of factors, which translate into an authentic sea of enlightenment, where some can enhance the quality of their work, such as pride and satisfaction that they can always be at the forefront to help the citizen, the population and the community to live in safety. However, others condition or hinder this perspective. The record of the shortcomings felt by the police, especially at the level of human, material and structural resources, at training level, at the level of the hierarchy of command, among other important aspects such as low wage rewards, institutional role of the State and also on the role of supervision of Justice, are very harmful issues affecting the degree of resistance of these professionals. So it is necessary to go another way. This research is just one of the first steps.

**Keywords: Police, Agents' perceptions, Influence factors, Police action.**

## **Dedicatória**

À minha família.

Aos meus colegas de trabalho na PSP.

Aos meus colegas da ASPP/PSP.

Agradeço a todos os que me deram motivação suficiente, para que eu tivesse conseguido empreender neste projeto, um sonho que sempre fui guardando, concretizado agora que me encontro nos meus cinquenta anos de vida.

Agradeço à minha mãe, Brígida Ruivo, minha heroína, uma mulher com uma história de vida incrível, que apesar do sofrimento, do suor e das lágrimas, sempre soube cuidar e manter a família, com a força suficiente para se apresentar como um verdadeiro exemplo de luta, de integridade moral e de simplicidade, passando a mim e à minha irmã Lídia Ruivo, uma mensagem de força e de determinação para ultrapassar todos os obstáculos.

Agradeço à minha mulher Sara Gonçalves, meu porto de abrigo, pelo seu sorriso fácil, pela energia positiva e jovialidade que me transmite e também pela luz que lança no meu quotidiano. Uma mulher fantástica que amo plena e profundamente.

Agradeço aos meus filhos David Loura, futuro Enfermeiro e Ana Loura, futura “Bióloga”, pela felicidade e orgulho que me têm proporcionado, por ser pai deles.

Agradeço aos meus enteados Hugo Dias, futuro Oficial da Guarda Nacional Republicana e José Miguel, futuro “Bombeiro”, pela amizade e pela partilha de bons momentos.

Agradeço a todos os meus colegas de profissão. Com eles, sem nunca deixarmos apagar a chama do nosso entusiasmo, tentamos dar o melhor, com serenidade e dinâmica, sobretudo na área da investigação criminal, onde trabalhei metade dos meus 27 anos da carreira profissional.

Agradeço aos meus camaradas da Associação Sindical dos Profissionais de Polícia (ASPP/PSP) por nunca “baixarmos os braços” na luta por melhores condições de trabalho, maior dignidade profissional para aos profissionais que se dedicam a esta nobre função.

Agradeço aos polícias que acederam a colaborar comigo neste estudo, partilhando com a ciência e com o mundo, as suas perceções individuais sobre tudo o que de importante, em termos sociais, faz parte do seu mundo de exercício da função policial e a relação com as comunidades.

Por último, mas não menos importante, agradeço à minha orientadora científica, Doutora Maria de Fátima Pereira Alves, Professora da Universidade Aberta, pelo seu intenso saber, pelas reflexões feitas em conjunto, pelos seus ensinamentos, por nunca me ter deixado sem resposta a todas as minhas dúvidas e inquietações.

Um bem-haja a todos.

## Índice

0 – Lista de abreviaturas. -----	3
1 – Introdução. -----	4
2 – Enquadramento teórico da pesquisa. -----	6
2.1 - A atividade operacional convencional da Polícia de Segurança Pública (PSP). -----	6
2.2 - A Polícia como garantia de Liberdade e de Segurança. -----	12
2.3 - A dimensão cultural do individuo no enquadramento das competências interculturais, como um desafio. -----	16
2.4 - As perceções dos agentes policiais como uma necessidade emergente. -----	18
2.5 - Perspetivando as perceções dos agentes policiais. -----	19
2.6 - Possíveis impactos do estudo. -----	21
2.7 - Fundamentação teórica. -----	21
3 – Enquadramento metodológico da pesquisa. -----	26
3.1 - Motivações para a realização do estudo. -----	26
3.2 - Campo de estudo. -----	29
3.3 - Objetivo Geral. -----	30
3.4 - Objetivos específicos -----	30
3.4.1 - Identificação/Mapeamento. -----	30
3.4.2 - Determinação do modo. -----	30
3.5 - Objetivos operacionais -----	30
3.5.1 – Realização de Entrevistas. -----	30
3.6 – Descrição do quadro categorial. -----	31
3.6.1 - Descrição das categorias de análise. -----	31
3.7 – O número de participantes e a sua validade. -----	34
3.8 - Justificação das opções metodológicas. -----	36
4 - Pressupostos disciplinares e éticos. -----	37
5 – Fase de Campo. -----	38
5.1 – Diário de campo. -----	39
5.2 – Registo das entrevistas. -----	39
6 – Análise das informações recolhidas. -----	39
6.1 – Os fatores que influenciam a atividade profissional do(s) entrevistado(s),	

junto das populações. -----	39
6.1.1 - Fatores Externos. -----	40
6.1.2 – Fatores Internos. -----	49
6.1.2.1 – Efeitos colaterais sentidos em agentes policiais. -----	66
6.1.2.2 - Estratégias para tentar ultrapassar os efeitos colaterais. -----	69
6.2 – O tipo de populações com as quais os entrevistados estabelecem contacto, no âmbito do seu trabalho. -----	69
6.2.1 – Exemplo de uma caracterização sumária da área de trabalho, em matéria de relacionamento entre a polícia e os cidadãos. -----	69
6.3 – Os aspetos que influenciam a relação com as populações e a atuação profissional. -----	70
6.4 - As necessidades que os entrevistados identificam na sua prática profissional para lidarem com populações tão diversificadas culturalmente. -----	80
6.5 - As alterações que os entrevistados consideram mais importantes, para impulsionar mais qualidade ao seu trabalho, enquanto operacionais da PSP. -----	90
6.6 – A análise de mero enquadramento social do agente policial, sobre a intervenção policial de 20JAN2019, no Bairro da Jamaica, Fogueteiro – Seixal, área da Esquadra da Cruz de Pau – Amora. -----	98
6.6.1 – O ponto de vista do(s) entrevistado(s) sobre o que justificou, no momento, a atuação da polícia. -----	102
6.6.2 – Ponto de vista do(s) entrevistado(s) sobre a forma como a intervenção decorreu. -----	106
6.7 – Dados para caracterização sociográfica. -----	109
7 – Discussão. -----	111
8 – Considerações finais. -----	139
9 - Referências Bibliográficas. -----	157
10 - Outros Documentos. -----	160
11 – Anexos. -----	160

## **0 - Lista de Abreviaturas.**

ASPP /PSP - (Associação Sindical dos Profissionais de Polícia, da Polícia de Segurança Pública)

BA – (Brigada de Acidentes - Esquadra de Trânsito)

BAC – (Brigada Anticrime – Esquadra de Investigação Criminal)

BIC – (Brigada de Investigação Criminal - Esquadra de Investigação Criminal)

BIR – (Brigada de Intervenção Rápida – conjunto de Equipas de Intervenção Rápida)

DN/PSP – (Direção Nacional da Polícia de Segurança Pública)

EC - (Esquadra de Corroios)

ECP - (Esquadra da Cruz de Pau - Amora)

EIC – (Esquadra de Investigação Criminal)

EIR – (Equipa de Intervenção Rápida - Esquadra de Intervenção e Fiscalização Policial)

EIFP – (Esquadra de Intervenção e Fiscalização Policial)

EPAV – (Equipas de Proximidade e Apoio à Vítima do Modelo Integrado de Policiamento de Proximidade)

ES – (Esquadra do Seixal)

ET – (Esquadra de Trânsito)

IGAI – (Inspeção Geral da Administração Interna)

MAI – (Ministério da Administração Interna)

MIPP – (Modelo Integrado de Policiamento de proximidade)

PSP - (Polícia de Segurança Pública)

## 1 - Introdução

Os tempos atuais lançam nas sociedades europeias e em todo o mundo em geral, fortes desafios no domínio da segurança pública. A própria comissão europeia o reconhece, na sua agenda europeia sobre segurança – 2015. Ela identifica três grandes ameaças: o terrorismo, a criminalidade organizada transnacional, bem como o cibercrime. Assim, tendo em conta os riscos e os perigos que hoje obrigam a reconhecer que o mundo se insere num ambiente em que as inovadoras e constantes ameaças à segurança, são reais ( Beck 2016) e que os princípios da solidariedade e da tolerância, bem como os valores da liberdade, da segurança e da justiça que têm vindo a ser cultivados, estão em risco (Lourenço e Costa 2018), podemos considerar urgente, que os Estados se consciencializem e se mobilizem em torno desta constatação. Assim, (re)analisar as estruturas e refletir sobre as políticas públicas, é um dos modos de se autodeterminarem na (re)criação das melhores condições para a tranquilidade pública e paz social, permitindo o desenvolvimento da cultura e das relações entre as pessoas.

Os cidadãos estão preocupados, até porque na perspetiva de Beck (2016), o mundo assiste à globalização do terrorismo como um fenómeno altamente comprometedor da segurança internacional, com significativo impacto a um nível local. Do mesmo modo, o mundo assiste aos efeitos contrastantes das crises financeiras, das instabilidades políticas e económicas nos mais diversos estados. Acresce a degradação do ambiente e as repercussões ao nível climático. Englobando tudo numa realidade só, podemos afirmar que estamos projetados socialmente num amplo cenário de risco e conseqüentemente num futuro incerto.

Neste domínio, no que se refere à segurança das populações, os mecanismos de controlo da criminalidade, desenvolvidos pelas forças e serviços de segurança, devem constituir uma via importante para atingir equilíbrios e estabilidades, aptos a permitir relacionamentos socioculturais colaborativos e construtivos. Neste contexto, Bauman (2001) procura ensinar que para alcançar a segurança que os indivíduos e as democracias ambicionam, torna-se absolutamente necessário controlar as conseqüências que derivam da incerteza da condição humana e das contingências que ela própria tem vindo a produzir ao longo da história.

Deste modo, encarar a segurança pública, como uma “*necessidade humana profunda*” (Antal e Friedman, 2003, p12), sobretudo ao nível da garantia dos direitos e das liberdades dos cidadãos é fundamental para mobilizar o empenho de todos os atores sociais, no sentido de

atingirmos patamares mais ambiciosos de liberdade e de segurança para todos. Bauman (2001).

Neste domínio, o papel e a função das forças e serviços de segurança é muito importante para promover paz social e harmonia entre os diversos povos (Lourenço e Costa 2018). Elas exercem uma função ímpar no controlo do crime e da violência, e também na gestão dos conflitos sociais e culturais. De um modo diferente do passado, quando hoje equacionamos a função da polícia no imaginário do cidadão comum, segundo L'Heuillet (2004), pensamos cada vez menos numa polícia visível que signifique a ordem, para pensarmos sobretudo numa polícia que signifique o saber, para poder desenvolver com maior competência, as suas funções. Nesta perspetiva, a polícia tem de evocar o seu longo percurso histórico no contacto com os vários públicos, ao mesmo tempo que se profissionaliza num tipo de atuação subordinada à necessidade de servir os interesses dos cidadãos. A Polícia de Segurança Pública (PSP) é uma das forças de segurança da estrutura especial do Estado português, a trabalhar, através dos seus profissionais, para manter a segurança e a tranquilidade pública.

Sucede porém, que com a agudização de fenómenos que afetam as noções tradicionais de segurança das sociedades, que Beck (2016) nos descreve como a sujeição ao terrorismo, às várias supremacias e aos vários poderes que influenciam os registos da atividade criminal, podemos facilmente reconhecer que o presente se concebe num grau de exigência muito mais elevado e o próprio futuro será incerto, se as instituições policiais não se (re)adaptarem.

Deste modo, o trabalho de afirmação e da procura de excelência por parte da PSP, pode ter de passar por uma maior capacitação dos seus agentes para que possam dar uma resposta mais competente no domínio da segurança, mediante a implementação de modelos de atuação mais eficazes e observando um registo de maior proximidade com o cidadão.

Assim, é neste sentido que o trabalho dos polícias que exercem funções operacionais, se revela cada vez mais importante. Beck (2016) diz-nos mesmo, que no fulcro das sociedades de risco, a polícia aparece como uma das instituições sociais com maior visibilidade, confirmando o seu caráter altamente estruturante, ajudando na realização da justiça, através do controlo das marginalidades.

Como tal, há questões que naturalmente podem surgir. Por exemplo, como garantir os necessários desenvolvimentos a esta atividade especial do Estado? Como melhorar os níveis

de satisfação da população e a dos próprios polícias? Será que para isso é preciso conhecer melhor as circunstâncias de trabalho dos efetivos da polícia?

Para estudar estes fenómenos, propomo-nos aproximar as nossas lentes de observação a esta função operacional, procurando aferir as perceções de agentes policiais sobre os fatores que influenciam a sua ação, junto das populações.

Verificamos que a realidade profissional dos polícias que exercem funções operacionais, é uma área pouco estudada. Ela carece de abordagens objetivas por parte da ciência, onde o agente policial seja tomado como fonte de informação, para que se possam extrair conclusões objetivamente mais realistas sobre esta profissão.

O polícia, sobretudo o operacional, é um profissional que trabalha no cerne da conflituosidade social. Segundo L'Heuillet (2004), dentro das funções de inteligência do próprio estado, a polícia deve realizar a paz civil, manter a ordem ou restabelecê-la onde ela possa estar sendo ameaçada, intervindo, vigiando ou prevenindo a ocorrência de um vasto conjunto de situações anómalas. E dentro dessa amplitude, essa missão tanto pode requerer promover assistência e socorro a necessitados, como, entre outras, desencadear ações de repressão sobre crimes que estejam em decurso, deter os seus autores e levá-los à justiça. Trata-se de um amplo cenário que expõe, não apenas o profissional de polícia, mas também o ser humano às circunstâncias e aos efeitos do seu trabalho, o que nos desperta para as suas perceções sobre os fatores que os podem influenciar no seu desempenho profissional.

Não sabemos o suficiente sobre os aspetos mais importantes que resultam dos seus pontos de vista, nem o modo como estes homens e mulheres, que se encontram por detrás do distintivo policial, se determinam no seu exercício profissional.

Nesta dissertação de mestrado, aferiremos isso mesmo, as perceções de agentes policiais sobre os fatores que influenciam a sua atuação profissional, junto das populações.

## **2 – Enquadramento teórico da pesquisa**

### **2.1 - A atividade operacional convencional da Polícia de Segurança Pública (PSP).**

A PSP, é uma força de segurança a desenvolver um importante papel, enquadrado nas políticas da liberdade, da segurança e da justiça (Lourenço e Costa 2018). Neste sentido, a

função operacional convencional da PSP, por ser exercida num regime de proximidade para com o cidadão, revela-se fundamental, como já fomos adiantando, para o desenvolvimento dos mecanismos de prevenção e controlo das ilicitudes. Neste âmbito, há que reconhecer (Robert 2002) o modo como os polícias ascenderam a um patamar social de reconhecimento, como profissionais de grande importância.

Os polícias acumulam uma experiência única, nos anos em que desenvolvem o seu trabalho. No seu dia a dia, todos temos ideia de que se envolvem em intervenções por ocorrência de desordens públicas, tiroteios, roubos, furtos, situações de violência doméstica, abuso sexual de pessoas, entre as quais crianças e idosos, acidentes de viação, homicídios, suicídios, entre tantos outros cenários crime onde é necessária uma gestão eficiente para salvaguardar vestígios e serem apurados meios de prova, onde o próprio polícia é o elemento chave de todo este trabalho (Rodrigues 2018). Comumente este quadro é representado em diversas manifestações culturais, sobretudo associadas a produtos de cinema e de televisão. Nele se acentua uma perspetiva da luta contra o crime, a persistência em descobri-lo, apurando provas, detendo criminosos e apresentando-os aos tribunais, para que então se faça justiça.

Em suma, os profissionais da PSP exercem uma função que se afirma na área da segurança interna, como base de implementação dos direitos, liberdades e garantias dos cidadãos. Pretende-se assim garantir um ambiente de tranquilidade e estabilidade social, de confiança nas instituições democráticas, a propiciar espaço para aumentar a credibilidade das várias formas de organização em que se sustentam e dinamizam os vários domínios políticos, económicos, socioculturais e religiosos.

No plano legal, a referência mais objetiva a este enquadramento é feita pelo artigo 272.º da Constituição da República Portuguesa, onde a polícia tem por funções defender a legalidade democrática e garantir a segurança interna e os direitos dos cidadãos. Essas funções são depois detalhadas na Lei Orgânica da PSP. Trata-se de uma Lei da República, a Lei n.º 53/2007 de 31 de Agosto, onde se refere logo no seu Artigo 1.º n.º 2, que “*A PSP tem por missão assegurar a legalidade democrática, garantir a segurança interna e os direitos dos cidadãos, nos termos da Constituição e da lei*”.

Dentro do mesmo enquadramento jurídico podemos verificar e fazer uma referência mais aproximada às várias atribuições da PSP. Assim, no exercício da sua missão, os seus agentes

policiais devem:

Garantir condições de segurança que permitam o exercício de direitos e de liberdades, o respeito pelas garantias dos cidadãos e o pleno funcionamento das instituições democráticas, observando o respeito pela legalidade e pelos princípios do Estado de direito. Garantir a ordem e a tranquilidade públicas, bem como a segurança e a proteção de pessoas e bens. Prevenir a criminalidade em geral, coordenando e articulando a sua prestação com as outras forças e serviços de segurança. Prevenir a prática dos restantes atos contrários às leis e aos vários regulamentos. Desenvolver as ações de investigação criminal, bem como as prosseguidas na área contraordenacional, que estejam dentro da sua competência legal ou lhes sejam delegadas pelas autoridades judiciárias ou que lhes sejam solicitadas pelas autoridades administrativas. Velar pelo cumprimento das leis e regulamentos relativos à viação terrestre e aos transportes rodoviários. Promover e garantir a segurança rodoviária, designadamente através da fiscalização, do ordenamento e da disciplina do trânsito. Garantir a execução de atos administrativos emanados de autoridades competentes que visem impedir o incumprimento das leis ou a sua violação continuada. Participar no controlo da entrada, saída de pessoas e bens no território nacional. Proteger, socorrer e auxiliar os cidadãos, defender e preservar os bens que se encontrem em situações de perigo, por causas provenientes da ação humana ou da natureza. Manter a vigilância e a proteção de pontos sensíveis, nomeadamente infraestruturas rodoviárias, ferroviárias, aeroportuárias e portuárias, edifícios públicos e outras instalações críticas. Garantir a segurança nos espetáculos, incluindo os desportivos, em outras atividades de recreação e lazer, nos termos da lei. Prevenir e detetar situações de tráfico e consumo de estupefacientes ou outras substâncias proibidas, através da vigilância e do patrulhamento das zonas referenciadas como locais de tráfico ou consumo. Assegurar o cumprimento das disposições legais e regulamentares referentes à proteção do ambiente, bem como prevenir e investigar os respetivos ilícitos. Participar, nos termos da lei e dos compromissos decorrentes de acordos, tratados e convenções internacionais, na execução da política externa, designadamente em operações internacionais de gestão civil de crises, de paz, e humanitárias, no âmbito policial, bem como em missões de cooperação policial internacional e no âmbito da União Europeia e também na representação do País em organismos e instituições internacionais. Contribuir para a formação e informação em matéria de segurança dos cidadãos. Constituem também atribuições da PSP, o licenciamento, o controlo, a fiscalização, o fabrico e o armazenamento,

comercialização, uso e transporte de armas, munições e substâncias explosivas e equiparadas que não pertençam ou se destinem às Forças Armadas e demais forças e serviços de segurança, sem prejuízo das competências de fiscalização legalmente cometidas a outras entidades. Prosseguir as demais atribuições que lhe forem cometidas por lei.

É na decorrência deste enquadramento, que os cidadãos tomam conhecimento com parte da realidade policial. Em regra, o que vinca a experiência dos cidadãos com a sua polícia, é o contacto diário com os operacionais que trabalham na rua e também através do que se vai relatando pelos órgãos de comunicação social. Segundo Budó (2006) a relação entre o crime e o jornalismo é algo que se tem vindo a observar, numa relação de proximidade. Sabe-se também que as prisões estão cheias de indivíduos condenados, entre outros a aguardar julgamento. Disso dá conta o organismo europeu Comité Europeu para a prevenção da Tortura (CPT) através do (RCPTMTUE 2017), onde se refere que o sistema prisional português está a operar com uma lotação acima dos 140%, o que revela um registo superior relativamente àquela que é a sua real capacidade. Em contramedida é de registar que o nosso país observa índices de criminalidade baixos e é até considerado, como um dos países mais seguros, no mundo.

Não obstante, outros fatores devem ser considerados nesta relação de polícias e cidadãos. De acordo com Lourenço e Costa (2018), assistimos, de forma vincada, a uma verdadeira falta de sensibilidade e de uma cultura assumida para os aspetos da segurança nacional. A opinião pública não tem informação de qualidade e as políticas públicas ao nível deste sector são em regra pouco explicadas pelo poder político. Neste sentido, as notícias que vão modelando a opinião pública, são as que vão sendo divulgadas nos órgãos de comunicação social e referem-se sobretudo a três esferas distintas. Uma esfera que apresenta casuisticamente alguns dos resultados operacionais da atividade policial. Uma segunda que se refere a alegados abusos no exercício da atividade policial. E depois uma outra esfera, que surge na sequência do que afirmam Lourenço e Costa (2018) que dá conta do esgotamento aparente de um modelo que parece apenas assentar na capacidade de resposta das instituições deste sector.

Sobre esta última questão, a atividade sindical, tem vindo a chamar a atenção para esta fragilidade, constituindo-se num campo de análise e de intervenção, onde se têm assinalado um enorme conjunto de carências e questões problemáticas no seio da PSP. Uma realidade

alegadamente insustentável referente aos contextos de limitação do trabalho dos polícias tem vindo a ser divulgada ativamente através da atividade sindical, representada pela ASPP/PSP, como sendo a maior estrutura, a cumprir o papel de denunciante e em termos institucionais a reivindicar a introdução de diversas alterações nesta área, bem como a adoção de novas estratégias para resolver muitos dos problemas que afetam os profissionais da PSP. Entre outros problemas tem-se pronunciado ativamente e reiteradamente sobre os baixos salários auferidos pelos operacionais de polícia, sobre a carência de meios, de equipamentos e também sobre a existência de um estatuto socioprofissional que não se alinha com as perspetivas dos seus profissionais, nem, em último caso, com as expectativas dos cidadãos Fonseca (2015).

Posto isto, a pergunta que se impõe, é: como equacionar aquelas que são as responsabilidades dos polícias e a própria qualidade do seu trabalho, tendo em conta as discrepâncias que existem entre o regime de atribuições e de responsabilidades da PSP e a realidade em matéria de carências e dificuldades institucionais, face ao cenário social exigente, dinâmico e inovador, recheado de riscos e de perigos, a que as sociedades contemporâneas e a nossa em particular deve dar resposta?

Traçando um paralelismo, temos de inserir a responsabilidade do trabalho policial entre o conjunto dos principais desígnios nacionais. No dever de contribuir para o fortalecimento da coesão social, ao mesmo tempo que se devem conseguir combater as exclusões, a pobreza, e se deve assegurar a igualdade de oportunidades (Lourenço e Costa 2018).

Assim, há que considerar que tal como é necessário ultrapassar as dificuldades que obstam a que os processos globalizacionais consigam resultados satisfatórios, para que entre as comunidades e dentro nas comunidades, se implementem relações mais pacíficas (Bauman 2001), também na Polícia, através do Estado, se deva apostar decididamente na qualidade do seu trabalho, passando para lá das meras intenções. Atualmente, não podemos olvidar tudo o que se passa na sociedade portuguesa em matéria de segurança, porque podemos estar perante uma linha de raciocínio em que os desafios oferecidos ao envolvimento da atividade das forças policiais, com a criminalidade a dispor dos sucessivos avanços em termos dos recursos tecnológicos, acabam por transcender os mecanismos mais tradicionais, ainda existentes, em termos da verificação da ordem pública e da investigação criminal (Lourenço e Costa 2018).

Quer isto dizer que pode ser necessário apostar mais na criação de uma polícia mais bem formada, recompensada, cuidada, treinada, preparada, equipada, motivada e sensibilizada para poder fazer face aos problemas de segurança do país. Caso contrário, corremos todos o risco de ver goradas as melhores perspetivas de sucesso para esta área de função.

Uma face negra do trabalho policial é-nos dada por Rodrigues (2018), quando refere que existem questões profissionais muito pertinentes que implicam a sujeição a cenários potencialmente traumáticos: o afastamento do seio familiar, as agressões e as injúrias de que os polícias são alvo (sem que sintam a justiça a intervir de forma eficaz, promovendo a responsabilização dos prevaricadores), o stress e a pressão no trabalho, a rotatividade dos turnos, as cargas horárias, o trabalhar de noite, os baixos ordenados, as relações de conflito com a hierarquia policial, as deficientes condições de trabalho e os fracos recursos para um melhor desempenho das suas funções, estagnação nas carreiras, o sentimento de que ninguém agradece nem reconhece o esforço individual, a desvalorização sentida relativamente àquele que é o seu estatuto profissional. Conciliemos a esfera de análise que se refere às denúncias que são feitas e depois divulgadas socialmente de modo negativo, referindo-se a erros, excessos e abusos de autoridade, a abalarem a credibilidade e a imagem institucional das forças e dos serviços de segurança. Segundo Rodrigues (2018), por ordem de prevalência, a opinião pública tem vindo a ter conhecimento de várias situações de suspeita, no que se refere ao trabalho policial, em casos de ofensas à integridade física, em situações relacionadas com violência doméstica, violação de deveres gerais como procedimentos ou comportamentos incorretos, casos de abuso de autoridade, referências de violação de deveres especiais como irregularidades ou ilegalidades, em assuntos internos ou profissionais relacionadas com a utilização de arma de fogo, ocorrência de mortes, práticas discriminatórias e por último a ocorrência de detenções ilegais.

Todas estas questões comprometem a credibilidade das forças de segurança, junto dos cidadãos, tendo em conta o que esperam e exigem da PSP. Para além de um trabalho de qualidade, nos domínios da eficácia e da eficiência no cumprimento das leis, no que respeita aquelas que são as suas funções, o cidadão espera da sua polícia uma ação de resposta, rápida ou atempada às situações onde é necessária a sua intervenção. Mormente, em situações de risco, de perigo ou de violência, que coloquem em causa valores essenciais, como a proteção da integridade física e da vida ou a sua preservação, ou ainda a inviolabilidade dos seus

espaços e dos seus bens patrimoniais. Neste sentido, quando necessitem de ser atendidos, a polícia, através dos seus profissionais, tenha uma atitude a condizer com elevados padrões de profissionalismo, revele sensibilidade para os problemas, demonstre empatia e tenha a capacidade de minimizar os traumas resultantes da vitimação.

Segundo Robert (2002), a polícia, no seu conceito primário, não se distinguiu pela especialização, nem os polícias eram muito considerados. Contudo, foi percorrido todo um caminho muito significativo até aquela que é hoje a sua importância no seio das sociedades. Segundo Lourenço e Costa (2018), a polícia contemporânea, aparentemente, tem maior admiração e prestígio. Não se refere apenas ao plano estatal e político, mas também ao plano social, onde se promove um maior reconhecimento por parte dos cidadãos, não só pela sua condição de polícia representante do Estado, mas sobretudo pelo amplo exercício de funções.

Já Robert (2002), coloca a questão de que talvez possa existir uma ideia de conflito entre o cidadão e o estado, a poder assentar num desalinhamento entre a ação do próprio estado e as expectativas dos cidadãos. Precisamente nas questões de controlo da criminalidade.

## **2.2 - A Polícia como garantia de Liberdade e de Segurança.**

A perspetiva de um futuro obscuro, potencialmente cheio de riscos e de perigos (Bauman 2001), deverá pairar sobre os estados. No caso português, a PSP em particular, os polícias de uma forma geral e também os cidadãos, empenhados que devem estar na construção dos alicerces para uma sociedade onde se possa viver em paz e em segurança, devem poder contribuir para amenizar este quadro de incertezas. O diálogo e os ideais concertados, no que se refere aos contextos sociais em que devemos viver, podem eliminar o choque de vivermos numa sociedade exposta a este ambiente de incerteza e de riscos globais (Beck 2016). Assim, querer influenciar, ao bom estilo da cultura moderna (Beck 2016), para termos melhores condições de vida, de trabalho, de direitos, é uma meta comum. Mas porque esta busca se possa fazer por caminhos diversos e haja a ideia de que as estruturas policiais valorizam mais a Segurança e os cidadãos a Liberdade, a sociedade pode valorizar os termos de uma dicotomia que envolva estes dois valores num jogo de forças. Por isso considerar o diálogo social, de uma forma mais objetiva, nestas matérias tão sensíveis, é a forma de evitar que o individualismo nos confronte permanentemente com as intolerâncias, para buscar uma satisfação mais imediata (Bauman 2001).

Não obstante alguns emergentes extremismos políticos a tratarem este tema com alguma ligeireza, é preciso compreender que Liberdade e Segurança são, acima de tudo, conceitos complementares. Só somos verdadeiramente livres quando estamos em segurança e jamais estaremos inteiramente seguros se não o sentirmos verdadeiramente, vivendo em liberdade (Lourenço e Costa 2018). Bauman (2001) confirma e estimula esta ideia ao referir que a necessidade do desenvolvimento dos conceitos de Liberdade e a Segurança podem e devem surgir na base de um entendimento que os leve em linha de conta, de uma forma conjunta, pois só assim faz sentido.

Assim, as preocupações que o século XXI nos traz em relação à Segurança, num contexto global, vêm colocar em causa as estratégias e os sistemas que estão montados. Lourenço e Costa (2018) defendem que as condições reais de segurança, são hoje incertas e voláteis. Na realidade os Estados não têm conseguido adequar as estratégias de modo a garantir mais qualidade na prestação de serviços de segurança aos cidadãos. Segundo Robert (2002), analisando meio século de história, as polícias têm vindo a sinalizar sete vezes mais delitos e um aumento substancial da violência. Ao mesmo tempo, têm vindo a sentir a diminuição do sucesso na sua ação. A verdade é que hoje, salvo raras exceções, todos os cidadãos estão ameaçados. Trata-se de uma realidade que tem vindo a desenvolver-se entre os silêncios e a falta de visão de todos os que encaram a segurança de uma forma meramente reativa, em vez diagnosticar e resolver os problemas, investindo nas capacidades dos profissionais da área. A percepção dessa ameaça, está hoje bem presente na vida de todos nós. E a importância desta constatação ultrapassa em muito, ideias meramente simplistas, de que são os órgãos de comunicação social a alimentar as instabilidades, para poderem ultrapassar os problemas relacionados com os rankings das suas audiências (Robert 2002). Vamos mais longe. Segundo Beck (2016) podemos estar perante uma realidade em que deixámos de poder controlar tudo o que é gerado pela modernidade. E pela mesma ordem de razão, de controlar os riscos e os perigos que ela gera. Não propriamente devido a uma ideia de incapacidade, mas sim, por fruto do seu próprio desenvolvimento vitorioso em quase todas as frentes. E neste sentido aponta como exemplo a relação que existe entre a fratura das expectativas para o meio ambiente e as consequentes alterações climáticas, face ao enorme sucesso dos processos de desenvolvimento industrial. Nesta perspetiva, continuarão a vencer aqueles que Bauman (2001) refere, serem os verdadeiros dominadores da era da modernidade, pela aceleração que conseguem promover e introduzir nos seus processos, relativamente à

lentidão evidenciada pelos seus opositores e pela mesma ordem de ideias, pela lentidão dos mecanismos de controlo. Ou seja, em última instância, estamos perante a verificação de um verdadeiro atraso no desenvolvimento, em matéria de Segurança.

Lourenço e Costa (2018) referem que as formas mais avançadas que a sociedade oferece em termos de tecnologia ao crime em geral e ao crime organizado em particular, a par de todas as ajudas resultantes de um processo de globalização galopante, viabiliza ou facilita a sua implantação e os seus campos de ação, bem como o carácter difuso dos seus propósitos. E isto, perante a lentidão do desenvolvimento das estruturas convencionais de controlo, vem lançar enormes desafios à ação policial, fazendo transcender os quadros e os diversos padrões mais tradicionais da ordem pública em geral e da investigação criminal em particular.

Esta é a realidade que é sentida no seio do quotidiano das populações. Elas convivem de perto com a criminalidade violenta, o crime organizado, os crimes contra a propriedade, a criminalidade económica e financeira, bem como os atentados ao meio ambiente, entre outros fenómenos, apesar de alguma aparente falta de reação por parte do cidadão comum.

O contexto não é exclusivo no panorama português. Equacionando a realidade atual, ao nível da Segurança Pública, podemos confirmar que a Europa atravessa hoje um momento particular da sua História, verificando-se a presença de muita instabilidade nos sistemas de segurança e de medo no seio populacional. Um cenário alimentado, em parte, pelo mediatismo que traduz a existência de um “*oxigénio do terror na atualidade, ampliando a percepção do perigo, fomentando o caos e incutindo o sentimento de insegurança*” (Lourenço e Costa 2018, p.57).

Em face desta realidade, a questão que se levanta é: como ultrapassar as dúvidas e hesitações, na vida política interna dos diversos países, no que concerne à implementação das estratégias de Segurança, mantendo o concílio do imprescindível quadro das liberdades?

Isto encaminha-nos para a necessidade de dar uma atenção especial à mutação dos emergentes quadros sociais. Estes estão e continuarão a estar em permanente dinamização e atualização. Os tecidos sociais, estão cada vez mais multiculturalizados, quer por força da proliferação do desenvolvimento dos movimentos migratórios, quer do transnacionalismo.

Assim, investir na eliminação do racismo e das formas de discriminação sociocultural é também uma prioridade importante para reduzir as tensões sociais. Lourenço e Costa (2018) dão conta, também nesta matéria, a necessidade de se promoverem internamente, de entre os desígnios nacionais, os de promoção de uma sociedade aberta, uma sociedade tolerante, secular e cosmopolita e a afirmação de Portugal como país seguro. Isso é importante para que o país seja reconhecido como um território favorável ao investimento externo e um destino privilegiado, quer para a visita, quer para a residência de pessoas estrangeiras. Sobre este propósito Bauman (2001) diz-nos da importância de dar mais valor ao que une os homens e menos ao que os separa, quando se tratar de avaliar e definir posicionamentos perante o impacto das suas diferenças. A PSP tem um papel muito importante a desenvolver nesta matéria, por ser preciso intervir socialmente nesta área, dado que assustam, pelo ódio que transmitem, ideias e mensagens xenófobas e discriminatórias em relação ao “*outro*”, a que vamos assistindo (Lourenço e Costa 2018).

A polícia, por estar permanentemente junto dos cidadãos, assume-se numa posição privilegiada para dar um importante contributo na redução das tensões sociais, estimulação das boas relações e favorecimento de um ambiente mais acolhedor em torno da triangulação entre migrações, integração socio cultural e um eventual sentimento de insegurança das populações. Será que a PSP está preparada? Ela atua nos espaços quentes, onde estas problemáticas aparecem sub-repticiamente influenciando o espaço sociocultural. Por isso, o exercício policial, afere-se, como já vimos, na prevenção dos mais diversos tipos de fenómenos, nocivos à vida em sociedade, não podendo ficar alheio a mais esta preocupação, que se revela central no plano da manutenção da Segurança Pública.

*“Nenhuma sociedade pode funcionar sem instituições, padrões de comportamento e controlo social. As forças de segurança são o mecanismo de controlo social indispensável para assegurar o funcionamento regular da vida individual, institucional e colectiva, na garantia da legalidade democrática. Passados tempos históricos que oscilaram entre alguma anarquia revolucionária e tirania, Portugal deve singrar num futuro de paz e progresso, que exige a segurança do povo. Compete pois à PSP velar por essa segurança.”* (Barreto 1979, p 249)

Os processos de (re)construção e da dinamização das identidades culturais, no âmbito das relações interculturais, estarão assim no centro das relações entre os cidadãos, influenciando a realidade social de diversas formas, entre outras, nos mercados de trabalho, pelo que deverão ser tidas em conta nas agendas económicas, religiosas, políticas e socioculturais.

### **2.3 - A dimensão cultural do indivíduo no enquadramento das competências interculturais, como um desafio.**

Apesar de a PSP ser constituída apenas por cidadãos portugueses, também apresentam nas suas fileiras elementos operacionais com raízes culturais distintas relativamente à cultura dominante. Não obstante esse fator, todos garantem a execução do objetivo comum, trabalhando para a paz e para que a vida em comum seja uma realidade, haja harmonia e coesão social (Lourenço e Costa 2018). Neste sentido, a PSP, por policiar zonas territoriais de grande densidade populacional, assume-se mesmo, como elemento preponderante para a execução do papel do estado em atingir os objetivos essenciais de garantia da Segurança Pública (Lourenço e Costa 2018). Assim, nesta realidade com a qual a PSP trabalha, os movimentos migratórios, o aumento da diversidade cultural dos povos e a sua disseminação por todo o território português, são uma realidade. Tal sucede por uma multiplicidade de fatores que se podem associar na busca por melhores condições de vida familiar, social, política, económica e financeira, constituindo assim um enquadramento muito especial. O problema é que a possibilidade do aumento da tensão que é gerada em torno da competitividade entre grupos, pode constituir uma ameaça à estabilidade. De acordo com Giddens (2010) ao refletir sobre a visão marxista das sociedades e a luta de classes, acaba por concluir, que mesmo nas sociedades mais equilibradas existe tensão por via de antagonismos existentes entre grupos. Talvez por isso, ainda que não se experiencie efetivamente o risco resultante desta tensão, surge a encenação do risco nas sociedades a vincar a sua posição e a elevar a sua margem de impacto, ainda que a sociedade se escude, de acordo com Beck (2016), num lado puramente existencial associado à ideia de sofrimento. Todavia, há que equacionar o futuro, a partir de um contexto onde a emergência de sucessivos focos de instabilidade social, conflituosidade entre grupos culturais majoritários e minoritários e até violência no estreitamento dos vários relacionamentos, se apresente como uma forte possibilidade. Isto porque, dentro desta dinâmica, não só será previsível a manutenção dos contatos entre indivíduos oriundos de várias culturas e uma profusa intensificação das relações interculturais, como tenderão muito possivelmente a aumentar significativamente, por via de uma proximidade cada vez mais evidente (Landis e Brislin 1983 e Brislin 1993).

Neste sentido, não haja a capacidade de intervir nesta matéria, poderemos mesmo evoluir para um ambiente de grandes desequilíbrios. Um maior registo de marginalidade e de insegurança, é algo que pode influenciar as relações (intra)interculturais dentro do amplo e multicultural tecido social já existente, e dar azo à conhecida expressão “barril de pólvora”. Na Europa, acredita-se que já se vive atualmente num cenário de crise na área da segurança, quer pela ameaça do terrorismo jihadista, quer pela incapacidade que os estados têm tido de controlar a onda migratória, sobretudo na área da sua fronteira externa (Lourenço e Costa 2018)

A título de exemplo, nesta maior ameaça à segurança dos povos europeus, o terrorismo jihadista, e todo o espetáculo mediático montado em torno dos seus cenários de horror, tem despertado receios tão evidentes, que são as forças de segurança a surgir no primeiro plano de intervenção contra grupos que procuram atingir os seus objetivos ao realizarem atentados e ações punitivas ( Lourenço e Costa 2018).

Segundo Beck (2016), podemos estar a caminho de um nervosismo coletivo generalizado, a ponto de tornar a segurança num bem ou numa área de consumo lucrativa, fornecida pelos sectores públicos e privados.

Neste contexto, as polícias, ao recorrerem aos seus operacionais, asseguram o seu esforço para o cumprimento das suas funções. No caso da PSP, procurando manter a ordem e a tranquilidade pública, numa base de policiamento de proximidade, junto das populações.

Na decorrência deste trabalho, Portugal, que persegue, como já referimos, os desígnios de uma sociedade aberta e tolerante (Lourenço e Costa 2018), tem de ter profissionais preparados para evitar a criação de fossos socioculturais, que se distanciem e se antagonizem. Neste sentido, é importante tentar encontrar caminhos para que os cidadãos em geral e os polícias em particular consigam corresponder a planos de abordagem às diversidades culturais, incluindo os grupos minoritários, entendendo este dinâmico cenário não como sendo problemático, mas como um campo de possibilidades, uma rampa de lançamento para um entendimento mútuo. Esta é a melhor forma de conseguir uma conciliação das configurações culturais entre todos, de modo a afastar a diferença, potencialmente concebida na hierarquização étnica ou cultural dos povos.

Deste modo, aferirem-se as perceções dos polícias sobre as populações com as quais lidam

e o tipo de dificuldades que elas representam e permitir por essa via que a ciência estude estes fatores e todos nos preparemos para aceitar e contribuir para que as experiências culturais distintas em território português adquiram um significado positivo, é também uma boa forma de buscar novos caminhos. Seguindo o princípio de Delors (1996), quando nos educamos socialmente para a pluralidade, não nos protegemos apenas contra a violência, mas enriquecemo-nos do ponto de vista cívico e cultural, no panorama das dinâmicas sociedades atuais.

#### **2.4 - As perceções dos agentes policiais como uma necessidade emergente.**

Como noutra profissão, também os profissionais de polícia pensam e refletem sobre as questões profissionais que os afetam, os influenciam, os condicionam, no seu exercício, bem como no seu estatuto social e profissional e também nas questões de prestígio e do reconhecimento da importância do seu trabalho.

Esta é uma área a servir intensos debates na comunicação social e na sociedade em geral. Desta forma se constata que esta profissão está objetivamente no centro de uma intensa reflexão crítica, o que pode ser importante para aumentar construtivamente os modos de pensar e equacionar os critérios da qualidade em torno do seu exercício, em matéria de contributos para a Segurança Pública.

Nos primórdios da atividade sindical no seio da PSP, em 1980, foram envidados alguns dos primeiros esforços no sentido de apelar para que os polícias fossem escutados. Fonseca (2015) transcreve parte desse apelo, no sentido de espelhar algo verdadeiramente importante “...*comanda melhor quem tem em conta o estado de espírito e as opiniões dos seus subordinados*”(p19). Quer isto dizer, que em todos os Estados e também nas suas instituições deve haver uma permanente reflexão, envolvendo todas as partes. Sobretudo nesta área da Segurança Interna, tendo em conta que a atividade que pretende assegurá-la, melhor se pode assumir, quando as suas estruturas institucionais e políticas, mas também as sociais, estão cientes e conscientes dos problemas e das soluções, das deficiências e das potencialidades, em torno do tema. Julgamos que este é um bom contributo. Cândido da Agra (in prefácio Robert 2002), releva a importância das reflexões e dos diagnósticos, sobre o Estado, sobre o debate contemporâneo da atividade criminal, da insegurança e da violência, para desta forma podermos estar em melhores condições de analisar permanentemente a existência de

um possível ou eventual distanciamento entre as legítimas expectativas dos cidadãos e o papel do Estado.

Por isso consideramos o nosso estudo muito importante, para conseguir realizar também uma reflexão, tendo como base as percepções de agentes policiais da PSP sobre os fatores que influenciam a sua ação profissional, junto das populações.

## **2.5 - Perspetivando as percepções dos agentes policiais.**

No domínio da Percepção, consideramos algumas das mais importantes variáveis que a determinam “...*propósito, atenção, consciência, e pensamento*” (Lopes e Abib, 2002, p136), podendo explicá-la como “...*o ponto de contato entre o mundo físico e o da mente*” (Lopes e Abib, 2002, p129).

Os estudos sobre as Percepções dos Seres Humanos têm-se revelado importantes em várias áreas do conhecimento científico, entre as quais a Psicologia, a Filosofia, a Neurociência, entre outras. Eles têm revelado que os comportamentos dos indivíduos, estão muito associados às interpretações que estes fazem da realidade, influenciando-se por questões internas e externas e não necessariamente na realidade em si mesma. Deste modo, ficamos a saber que, essa interpretação, sendo assim realizada pelo indivíduo, poderá influenciar ou até determinar os seus pensamentos, enformar atitudes, desenvolver comportamentos.

Podemos também considerar que a percepção é um processo dinâmico, que segundo Oliveira e Junior (2012) vai sendo definido pelo nosso cérebro, mediante aspetos biológicos determinantes, que são depois enquadrados mediante fatores históricos e culturais, aos quais nos tornamos sensíveis durante a vida, acabando por tornar-se importantes para cada pessoa.

A percepção dos agentes policiais sobre os fatores que influenciam a sua ação junto das populações, assume neste estudo uma especial relevância por revelar o processo através do qual eles selecionam, organizam e interpretam os estímulos provenientes do mundo que os rodeia “*traduzindo-os em uma imagem significativa e coerente*” (Lamb, Hair e McDaniel 2012 apud Endo e Roque 2017, p83), desvelando as suas vivências, as experiências, as sensações, os significados que lhes atribuem e também quais são os efeitos de tudo isso.

Desta forma, colocar em perspetiva as percepções de agentes policiais, dado o seu papel social, apresenta-se como um objetivo que tem tanto de importante como de inovador.

É importante, não apenas para ver o seu mundo profissional através dos seus olhos, mas também, entre tanto mais, para apurar informação sobre a particularidade do modo como encaram e sentem as comunidades, que hoje se lhes apresentam culturalmente, socialmente e economicamente diversificadas, procurando saber as perspetivas dos agentes sobre estas novas dinâmicas, os novos contextos e realidades socioculturais. Será que os polícias portugueses estão aptos a corresponder às expectativas de uma sociedade multicultural e que a somar às demais capacidades, tenham desenvolvidas competências para lidar com pessoas de várias culturas?

Neste momento, existindo dúvidas de que o papel do Estado esteja alinhado com as expectativas dos cidadãos e também dos polícias. Dúvidas essas alicerçadas nos vários tipos de carência levantadas pelos sindicatos de polícia, mas também nos indícios de alguma dificuldade do serviço policial, em matéria de capacidade, de entusiasmo, de competência, e até de saúde dos seus profissionais, a poderem hipotecar, por vezes, as melhores expectativas, julgamos assim legítimo, até para se melhor poder intervir nesta realidade, que se permita aos polícias da PSP poderem exprimir-se sobre estas questões. Que reportem as dificuldades com as quais se confrontam, que transmitam as suas conceções e analisem o seu quotidiano a partir dos seus pontos de vista, e também as suas relações com as populações com quem trabalham e a quem dedicam o seu esforço. É preciso lembrar que os polícias têm de intervir em todos os domínios das suas competências. Em regra, observando as situações onde a conflituosidade social é maior e simultaneamente o seu individual desgaste físico e psicológico se pode acentuar, quando é suposto que este exercício esteja assegurado por profissionais psicossocialmente equilibrados, inseridos num quadro socioprofissional acolhedor, motivador e orientado para a realização de um trabalho público de qualidade. Deste modo, é absolutamente fundamental e até do interesse de toda a sociedade, ir mais fundo na determinação dos aspetos mais marcantes que possam estar a influenciar a atuação policial destes profissionais. Registrar as formas como os profissionais da atividade policial operacional se compreendem e avaliam, no contexto pessoal, social e profissional, enquadrando a sua realidade ao sublinhar os aspetos mais marcantes que enformam o seu quadro de exercício profissional e também, querendo, de vivência pessoal.

No fundo é importante tentar perceber se estamos ou não perante um grupo profissional que esteja sujeito a um contexto de vida que esteja para lá do que seja razoável admitir.

Designadamente sujeitos a quadros de vulnerabilidade psicológica, a graus de risco demasiadamente elevados, entre outros fatores, e isso possa comprometer os níveis de qualidade e desempenho com implicações significativas nas relações com as populações.

## **2.6 - Possíveis impactos do estudo.**

Os polícias, para além da sua condição profissional, são também cidadãos. A eles se tem exigido uma dinâmica social e profissional à medida das capacidades de investimento do Estado português. Segundo Lourenço e Costa (2018) temos de aproveitar as contínuas informações que dão conta da existência de uma realidade à beira da rutura, para conseguir progredir no objetivo de identificar e resolver os problemas nesta área tão importante.

Assim sendo, dentro do apelo para que através dos estudos científicos se possam revolucionar as bases de análise, de reflexão e de diagnóstico, estaremos simultaneamente a aumentar as possibilidades de uma intervenção estrutural nesta área, contribuindo com critérios de avaliação de profissionais desta área de exercício, para auxiliar na criação de paradigmas inovadores sobre estas matérias.

Do ponto de vista social e político, a relevância deste estudo pode assumir-se na expressão de um espírito democrático, onde interesse melhorar as condições de Segurança, Liberdade e maior Bem Estar Social para todas as pessoas. No fundo, o poder governativo do estado deve adequar as medidas de controlo aos fenómenos marginais, aos riscos e aos perigos, por forma a garantir às populações as condições necessárias à evolução político-económica e sociocultural. E isso passa por proporcionar à PSP em particular e às forças e serviços de segurança em geral, as condições necessárias ao exercício das suas missões. Neste sentido, compete aos governos fazer refletir na definição das suas políticas para esta essencial área de trabalho, que se concretiza no meio social, esta adequação aos objetivos que a sociedade, no seu todo, pretende alcançar.

## **2.7 - Fundamentação teórica.**

Os Estudos de Caso, em determinadas matérias, segundo Pereira et al (2009) podem constituir-se, quer no campo da ciência, quer no campo social, numa boa estratégia de pesquisa e numa boa alavanca de intervenção.

Outros autores, como Triviños (1987) defendem que esta categoria de pesquisa permite

analisar de forma profunda o seu objeto. Contribuindo assim para o universo de conhecimento de uma determinada área de estudos, ampliando a capacidade de análise, de juízo e de definição de conceitos.

Assim, percebemos o Estudo de Caso, como uma primeira linha de possibilidades estratégicas, quando se pretende aferir as percepções de agentes policiais de uma Divisão Policial.

É uma área de estudo particularmente sensível e de difícil acesso. Talvez por estarem intimamente associados a um tipo de exercício que envolve alto risco e a uma grande complexidade, sobretudo ao nível da sua execução operacional, é normal que os seus profissionais se escudem nas dificuldades. Justifica-se assim que esta área do saber se encontre objetivamente pouco explorada, em profundidade e em qualidade. Será por isso importante avançar nesta área do conhecimento, em virtude de se tratar de uma profissão de grande importância para todos os sectores da sociedade, com grande impacto na vida dos cidadãos.

Um estudo de Morais (2011), que teve como objetivo a compreensão de percepções de elementos da PSP no que concerne a vítimas de crimes de violência doméstica, veio corroborar a importância deste tipo de estudos. Segundo os elementos policiais que participaram naquele estudo, seria evidente a falta de formação relativamente aquela tipologia criminal. Concluiu-se que se estes elementos da PSP fossem incluídos num plano formativo devidamente adaptado às exigências deste trabalho, poderiam estar mais bem preparados para agir no seio destes difíceis cenários.

Numa revisão de literatura, que iremos tratar de seguida, colhem-se fortes indícios de que os agentes podem ser afetados por inúmeros fatores que podem interferir no seu exercício profissional, entre outros, destacando-se uma elevada exigência no trabalho, pressão psicológica, cansaço, stress. Tratam-se de fatores que podem influenciar a qualidade da sua vida, da sua saúde e do seu trabalho. Pode também contribuir para diferenciar as suas condutas, entre outras, tornando-os mais vulneráveis a vícios aditivos, influndo para uma ação pouco eficaz e desmotivada, poderem abusar do uso da força, de um modo até severo. Por fim podem ainda estar na base do desenvolvimento de preconceitos raciais, elaboração de estereótipos e formação de outros preconceitos.

Contudo, esta é uma área demasiado sensível. Por isso, é de evitar a tendência de se observarem critérios fundamentalistas, até de cariz político ou ideológico. É preciso procurar chegar ao âmago dos verdadeiros problemas, das verdadeiras questões a montante, para que depois se possa apontar um caminho, uma solução plausível e adequada a fazer a diferença.

Atente-se por exemplo, em alguns critérios que podem sugerir, ou não, desfasamentos relativamente ao que pode ser considerado nocivo, em sociedade. Quando falamos em preconceito, na realidade falamos de algo que todos os Seres Humanos têm. Ao longo da vida fomos sendo cultural e psicologicamente iniciados em tudo o que enforma a nossa cultura. Todavia, o preconceito, torna-se nocivo a partir do que se pode configurar numa base de representações sociais e culturais aptas, segundo (Crochík 1996) a induzir ao arremesso social e cultural de argumentos lesivos ou ofensivos, com o objetivo de marginalizar, diminuir, hostilizar o “*outro*”, pela sua diferença.

Deste modo, ao serem atribuídos e generalizados aos “*outros*”, qualidades inferiores, rótulos marginalizadores, estereótipos negativos, é de concluir pela influência negativa e até nalguns casos, uma total hipoteca dos processos relacionais entre as pessoas. Todavia, se estes aspetos forem identificados e as pessoas tiverem competências adequadas a permitir lidar internamente com eles, podemos então considerar que é como se não existissem de facto, porque os preconceitos ver-se-ão cerceados do seu lado mais nocivo, na influência de ideias, pensamentos, raciocínios e sobretudo, o comportamento dos indivíduos. Valorizando este ponto de vista no que respeita aos polícias, tornar-se-ão estes profissionais mais capazes, por via do melhoramento das suas capacidades de trabalho e aumentar-se-ão a qualidade das suas intervenções, ao influenciar os processos relacionais nas sociedades futuras.

A bibliografia selecionada, trata também de questões que são problematizadas na caracterização do serviço dos polícias. Referimo-nos a um conjunto de fatores que podem influenciar a qualidade do exercício da profissão de polícia e promover até uma afetação na saúde dos seus profissionais, quer ao nível psicofisiobiológico, quer ao nível da sua resposta individual em termos de comportamento social e profissional.

Problemas, como os “*recursos insuficientes*”, a “*insatisfação com a remuneração(...)*” dificuldade de ascensão profissional” bem como as cargas horárias para “*além do seu horário de serviço*” (Rodrigues 2014, p.6), a par de um quotidiano, que se

revela apto a “*gerar sofrimento psíquico em razão da contínua pressão*” (Porto 2004, Souza e cols. 2007 apud Oliveira e Santos 2010, p.244), são sugeridos como podendo influenciar negativamente na saúde dos polícias.

Outras investigações referem-se a quadros de stress e de doença, que no fundo apresentam os polícias como sendo “*as maiores vítimas do desempenho de suas atividades*”.(Minayo, Souza e Constantino 2007 apud SILVA 2009 p. 71).

A existência de um elevado stress, pode ser o bastante para causar problemas “*no equilíbrio interno do organismo*”.(Ferreira 2000 apud Rodrigues 2014, p.5) e, em muitos casos, “*levar à depressão*” (Vaz Serra 2000 apud Rodrigues 2014, p.2). Pode ainda estar na origem de várias doenças que apresentam sintomatologia diversa, como:

“*...fadiga constante e progressiva, dores musculares, distúrbios do sono(...)falta de atenção e concentração, alterações da memória, baixa auto-estima(...)impaciência e dificuldades comportamentais associadas à negligência ou escrúpulo excessivo, à irritabilidade e aumento da agressividade, à dificuldade de relaxar(...)sintomas defensivos que tangem tendência ao isolamento, sentimento de onipotência, perda de interesse pelo trabalho, ironia e cinismo*”.(Oliveira e Santos, 2010, p. 229).

De referir outras questões preocupantes, como o facto de “*(...)o individuo adoptar ou acentuar determinados comportamentos(...)como por exemplo o aumento de consumo de álcool, tabaco, drogas, entre outras*”(Rodrigues 2014, p.7).

São assim já vários os fatores de preocupação relativamente a esta matéria, a sugerir que muitos elementos policiais tenham tido acompanhamento clínico.

Os diagnósticos clínicos referem-se sobretudo a quadros de afetação por “*(...)Perturbação Aguda de Stress, Perturbação de stress pós-Traumático e Perturbação de Burnout*” (Rodrigues 2014, p.6).

A síndrome de “*burnout ou esgotamento profissional*”(Rodrigues 2014, p.2 e 3), apresenta manifestações “*a partir de sintomas específicos e pode ser concebida como um construto que abrange três fatores(...)a exaustão emocional, a despersonalização e sentimentos de reduzida realização profissional*”( Maslach & Jackson 1981 apud Silveira et al 2005 p.159)

Tratam-se de vulnerabilidades potencialmente resultantes de circunstâncias impactantes,

quando o polícia está envolvido num trabalho cheio de “(...) *constrangimentos(...)* *sobrecarga de trabalho, imposição(...)* *de objectivos(...)* *resultados irrealistas, falta de reconhecimento(...)* *de apoio hierárquico, diferença entre o trabalho "ideal" e o trabalho "concreto(...)* *recursos muito limitados(...)*” (Cintas e Sprimont 2011 apud Rodrigues 2014, p.4), entre outros circunstancialismos particularmente vulnerabilizantes “*marcados pela violência(...)*” (Rodrigues 2014, p.4).

Em casos mais graves, os suicídios têm sido registados, traduzindo-se num fenómeno muito preocupante. Os métodos de concretização têm ocorrido sob diversas formas, quer no exterior, quer no “*interior dos quartéis da GNR e da PSP*” (Bahls, 2002 apud Rodrigues 2014, p.7). Não obstante as realidades vividas noutros sectores de atividade, é relevante salientar os valores que já atingiram “(...) *uma taxa de suicídio seis vezes e meio mais elevada, em comparação com outras profissões*” (Maslach 1976 apud Rodrigues 2014, p.14). Nos estudos de Porto 2004, Souza e colegas (2007), referidos por Oliveira e Santos (2010, p.244) é apresentada uma estatística avassaladora “(...) *20,8% da amostra que já pensaram em se suicidar*”. Uma das questões mais imediatas sobre esta matéria, sugere imediatamente o aumento do risco pelo facto de os polícias possuírem armas de fogo, podendo despoletar ações irrefletidas quando estão em condições psicológicas de desespero.

Noutros estudos desenvolvidos, também se têm aferido situações de “*falta de equilíbrio emocional(...)* *atitudes irracionais(...)* *falta de eficácia no desempenho do exercício profissional*” e “*irritação*” (Oliveira e Santos, 2010, p. 227 e 243).

Outras conclusões apontam para a banalização do uso da força e a tendência para dela “*abusar(...)* *severamente*”. (Jones et al., 1996 apud Pollmann 2015 p.1).

Outras apontam ainda para a constatação da existência de um “*preconceito racial*”. (Wortley & Homel, 1995; Pitkänen & Kouki, 2002 apud Pollmann 2015 p.3 ).

Note-se que as conclusões de alguns destes estudos resultam de apreciações feitas de fora para dentro da instituição policial, onde o agente e a sua função são tidos como alvos perçecionados a partir de situações pontuais, de alegadas consequências do seu trabalho ou ainda a partir da verificação do seu estado de saúde.

Neste sentido e tendo em conta que existem “(...) *poucas pesquisas(...)* *que permitam*

*conhecer como o policial(...)se percebe e avalia(...)*”.(Oliveira e Santos 2010, p. 228), tem-se apelado de certo modo para a *“(...)necessidade de novos estudos”* (Oliveira e Santos 2010, p. 224). Neste nosso estudo, tomamos os agentes policiais operacionais como alvos desta pesquisa. Ao lhes dedicarmos particular atenção, vamos primeiramente procurar compreender as suas perceções, para depois podermos lançar luz sobre os fatores que influenciam a sua atuação profissional, junto das populações.

### **3 – Enquadramento metodológico da pesquisa.**

#### **3.1 - Motivações para a realização do estudo.**

A atividade policial tem estado sujeita à inspeção, à crítica, ao julgamento, entre outros tipos de escrutínio, pela própria instituição, pela sociedade, por um vasto conjunto de instâncias políticas, judiciais, entre outras. No computo geral, compreende-se que se possa acreditar na ideia de que não dispomos ainda de uma polícia devidamente capacitada, para assegurar de forma eficaz os espaços comuns (Robert 2002). Mas os níveis de exigência, de rigor e de qualidade no exercício da função policial, são depositados no(a) profissional de polícia que exerce a função, como uma grande responsabilidade. Neste sentido, é comum observar diferentes formas de abordagem nos vários circunstancialismos do trabalho policial. Pela relevância com que é socialmente encarado, é um tipo de trabalho por vezes envolvido em polémica, sobretudo nos órgãos de comunicação social. Podemos refletir em torno de uma dessas polémicas, como o facto de Portugal ser um dos países mais seguros do mundo (Lourenço e Costa 2018), onde a PSP contribui com a sua prestação, em confronto com a existência de sinais que sugerem uma substancial vulnerabilidade no seio da PSP. Nos últimos anos temos assistido a inúmeras manifestações organizadas pelas estruturas sindicais a alegar falta de meios e de condições de trabalho, a reivindicar mais qualidade na observação do seu estatuto socioprofissional e na vida dos agentes, mais e melhor formação, saúde higiene e segurança no trabalho, entre outros (Fonseca 2015). Algo não bate certo neste confronto de posicionamentos. Para nós, é intrigante constatar que nos estudos a que vulgarmente se tem acesso e que neste caso fizeram parte da nossa revisão bibliográfica para esta investigação, que o contributo dos polícias sobre estas matérias, não tenham sido aferidos de uma forma mais aberta e aprofundada na sua livre expressão.

Julgamos poder agora contribuir para amenizar esta questão, por se tratar de uma realidade que interessa a toda a sociedade e também aos polícias. Falar de qualidade na PSP e na vida

dos polícias é também falar de qualidade na garantia das condições de segurança das populações. A função do polícia é difícil, inscrevendo-se, segundo L`Heuillet (2004) num processo de instrumentalização dupla. Se por um lado quem dá ordens à polícia é o Estado através das Leis e dos Governos que a utilizam através das suas políticas de segurança, o Estado e os Governos são por sua vez a representação da vontade geral do povo, dentro daquele que é o resultado das próprias dinâmicas democráticas.

Os resultados deste estudo deverão poder ser equacionados em linha de complementaridade com os paradigmas já evidenciados. Contudo, é ir além de um mero objetivo crítico mediante a compreensão da realidade dos polícias e considerar o seu conteúdo como uma peça importante no diálogo social e científico, sobre estas matérias.

Estão também previstas possíveis resistências á realização de um estudo com as características da presente dissertação, em que o investigador é um elemento da Polícia de Segurança Pública. Designadamente o surgimento de ideias, que possam querer desvirtuar o propósito deste trabalho e quererem centrar uma atenção especial no investigador, como forma de tentar diminuir o resultado das expressões e das mensagens que este trabalho possa vir a problematizar e a enquadrar. Porventura até poder-se considerar que o investigador possa ter já um objetivo predefinido. Onde esteja a procurar ou a tentar, por enraizamento profundo na instituição, lavar, branquear a imagem institucional da PSP.

A contrário, também poderão ocorrer idênticas formulações, mas no sentido de apontar o investigador ao objetivo de tentar prejudicar essa mesma imagem institucional, pelo facto de este exercer funções sindicais.

Julgamos que nada disso faz qualquer sentido. Ao alinhar nestes propósitos, procurando viciar os caminhos desta exploração, o investigador estaria somente a tentar polarizar a discussão e a tentar enganar-se a si próprio. E isto iria suceder com naturalidade por não acrescentar algo novo a tudo o que já é conhecido e em muitos casos já se revela como dado adquirido pelas várias comunidades. Assim, é nossa consciência que devemos realizar um trabalho objetivo, centrado nas perceções dos profissionais que colaboram neste estudo.

Refiramo-nos também a alguns dos receios mais comuns, equacionados por Goffman (1975), que surgem associados a trabalhos de investigação. A possibilidade de o autor pretender apenas tentar observar a confirmação de uma premissa. De estar perante o objetivo de querer

fazer passar informação falsa e desta forma, poder estar a incorrer numa fraude ou a dissimular aspetos por forma a influenciar meramente os processos sociais de comunicação ao nível cultural, institucional, influenciando as populações, ou até mesmo os domínios da investigação científica sobre estas matérias, ao inquinar os resultados deste estudo. Defina-se que o nosso objetivo é compreender a realidade tal como ela se apresenta, é vivida e experienciada pelos nossos interlocutores, que são polícias. Neste sentido, refutam-se quaisquer alinhamentos com a ideia pré-definida de contribuir com algo que vá para além dos factos percecionados pelos nossos participantes. A este respeito, há que referir que a metodologia e os instrumentos aos quais recorreremos, são aptos a perseguir exatamente esse grande objetivo, que é o de descentrar a atenção daquelas que são as convicções do investigador. Afastando-nos da leitura sobre a realidade estudada ou da compreensão pessoal do investigador sobre esta matéria, estaremos enfim, em condições de investigar. Estamos cientes de que para investir numa qualquer investigação, temos de estar preparados para um caminho onde todas as possibilidades estão em aberto. Neste sentido, ao concentrar a atenção na perceção dos agentes policiais e também nos fatores que os influenciam na sua atuação profissional, junto das populações, estamos bem cientes de que é este o caminho que vamos efetivamente percorrer. Sendo entrevistados em tempo de serviço, antes, durante ou logo após o término do trabalho, e sendo que estejam ainda enquadrados nessa função, vamos conseguir o mesmo registo de concentração mental com o qual exercem as suas funções. Portanto, encontramos aqui uma circunstância real idêntica ao do exercício do seu papel, inviabilizando desta forma uma eventual manipulação ou encenação da atitude dos agentes entrevistados e das suas formas de expressão e em particular do apuramento das suas perceções, através dos seus discursos. Concorrem também para esta arguição outros fatores. O facto de a seleção dos entrevistados ocorrer em segredo. A interpelação dos mesmos ocorrer de surpresa, sem prévia notificação ou informação anterior acerca dos objetivos do estudo, dificultando desta forma a possibilidade de apresentação de formas idealizadas de conceptualizar as questões. No fundo ao recriar um quadro similar ao ambiente onde desenvolvem o seu trabalho, estamos convencidos que os agentes mostrar-se-ão efetivamente como são, comportando-se e pensando do modo como é habitual, sem dramatismos ou manipulações de comportamento ou de pensamento, para dessa forma poderem apresentar, durante o processo comunicativo com o entrevistador, as suas perceções, com sinceridade e autenticidade, no decorrer das questões que lhes forem sendo

suscitadas. No momento da entrevista, o entrevistador vestirá roupa civil e é certo que não estará, naquele momento, numa relação hierárquica ou noutra que possa influenciar os agentes e sim na qualidade de estudante da Universidade Aberta, rodeando-se assim das cautelas para a não interferência no pensamento dos entrevistados.

O único aspeto que poderá porventura não estar em condições de poder ser completamente salvaguardado, é a anulação da noção de proteção individual dos entrevistados quanto à exposição de factos que estes entendam poder comprometer a sua imagem pessoal ou que entendam dever ficar no domínio da sua reserva mais privada e íntima. Quer isso dizer que possam não querer partilhar esses aspetos, apesar das garantias que lhes sejam asseguradas através de um enquadramento em regime de anonimato.

Por último, julgamos importante referir o seguinte. Se fosse intenção do investigador centrar os resultados deste estudo numa visão pessoal acerca da realidade que vive e experiencia, seria mais fácil prosseguir esse objetivo, optando naturalmente por se centrar numa pesquisa autoetnográfica, sustentada no seu percurso individual e profissional e aí sim, observar as suas conceções e considerar as suas próprias perceções.

Assim, é sobretudo importante referir que este estudo se pode traduzir numa excelente oportunidade de adaptação aos novos tempos, por permitir uma reflexão que tanto serve os interesses institucionais como os interesses da sociedade em geral e até poder contribuir para reformular o funcionamento de uma instituição como a PSP.

### **3.2 - Campo de estudo.**

Vamos explorar a nossa temática no Comando Distrital de Setúbal, a partir da Divisão da PSP do Seixal. Participarão no estudo, polícias que exercem funções operacionais e que prestam serviço em cada uma das três esquadras de competência genérica. Uma delas está situada na cidade de Amora/Cruz de Pau, outra está situada na cidade do Seixal e outra ainda está situada na vila de Corroios. Participarão ainda agentes que exercem as suas funções por toda a área da divisão e que integram o efetivo do serviço denominado modelo integrado de policiamento de proximidade (MIPP). Participarão também os agentes das esquadras de competência específica, que exercem igualmente funções em toda a área da divisão, designadamente a Esquadra de Trânsito (ET), Esquadra de Fiscalização e Intervenção Policial (EIFP) e por fim da Esquadra de Investigação Criminal (EIC).

### 3.3 - Objetivo geral

Conhecer as perceções de agentes policiais sobre os fatores que influenciam a sua atuação profissional junto das populações.

### 3.4 - Objetivos específicos

**3.4.1 - Identificar/mapear** através de uma abordagem exploratória, quais os fatores pessoais, profissionais, sociais, económicos, institucionais, culturais, entre outros, que os agentes convocam para explicar as circunstâncias e os desafios do seu trabalho quotidiano.

**3.4.2 – Determinar o modo** como esses fatores influenciam a sua atuação profissional junto das populações com quem trabalham.

### 3.5 - Objetivos operacionais

**3.5.1 – Realização de entrevistas.** Serão entrevistados 7 (sete) polícias operacionais. Estes serão selecionados a título de informante chave, de entre os polícias que compõem o corpo de ativos das várias esquadras da Divisão do Seixal, como já foi referido.

Os agentes em causa prestarão consentimento informado. A estes agentes será proporcionado um estatuto de anonimato quanto aos dados de identificação e quanto ao conteúdo da informação que prestarem, a qual será utilizada na investigação.

Observaremos uma **pergunta de partida**: Qual a sua opinião, sobre os fatores que influenciam a sua atuação profissional, junto das populações?

1. Responda à questão, tendo primeiramente em conta o seu **contexto interno de trabalho**, na instituição PSP, **identificando os fatores** que influenciam a sua atuação profissional, junto das populações?
  - a. **De que modo** é que os fatores identificados influenciam a sua atuação profissional, junto das populações?
2. Tendo agora por base o seu **contexto externo de trabalho**, na área onde trabalha, **identifique os fatores** que em sua opinião influenciam a sua atuação profissional, junto das populações?
  - a. **De que modo** é que os fatores identificados influenciam a sua atuação profissional, junto das populações?

- b. **Porque é** que os fatores identificados influenciam a sua atuação profissional, junto das populações?
    - c. **Pode dar exemplos?**
  3. Observando agora uma dimensão social e cultural mais ampla, que **tipo de populações** contacta e que **tipo de fatores de influência** é que elas introduzem?
    - a. **De que modo** é que os fatores identificados influenciam a sua atuação profissional, junto das populações?
    - b. **Pode dar exemplos?**
  4. Em termos gerais, **quais são as alterações que considera mais importantes**, para impulsionar mais qualidade ao seu trabalho, enquanto operacional da PSP?
  5. **Quer acrescentar algo mais sobre esta temática?**
  6. **Qual a análise de mero enquadramento social que faz, relativamente aos acontecimentos de 20JAN2019, ocorridos no Bairro da Jamaica – Fogueteiro, área da Esquadra da Cruz de Pau – Amora, no concelho do Seixal?**
    - a. **O que justifica ali a intervenção da Polícia?**
    - b. Da forma como ela decorreu?

### **3.6 – Descrição do quadro categorial.**

#### **3.6.1 - Descrição das categorias de análise**

**Em sua opinião, a sua atuação profissional junto das populações é influenciada por quê?**

Nesta categoria de análise quisemos recolher as perceções dos entrevistados sobre os fatores que estão e têm estado a condicionar e a potenciar o seu exercício profissional, junto das populações, com as quais interagem quotidianamente. Entraram nesta reflexão, os fatores externos que foram enunciados e por isso considerados pelos agentes no seu propósito avaliativo, sobretudo aqueles que estão relacionados com os aspetos que estão fora do controlo exclusivo por parte da instituição PSP. Entraram igualmente os fatores internos, portanto todos os que resultam do domínio das relações do elemento policial com a própria instituição que tutela o seu exercício profissional. Quisemos saber também quer no que respeita aos fatores externos, quer no que se refere aos fatores internos, como é que os fatores enunciados, influenciam de facto o desenvolvimento do seu trabalho e porventura porque é

que influenciam. Quisemos igualmente que fossem dados exemplos o mais significativos possível dessa realidade percebida pelos agentes. Quisemos também permitir a introdução de outros considerandos, realizados pelos agentes, garantindo o seu aproveitamento para o âmbito desta temática.

### **Que tipo de populações contacta no seu trabalho?**

Nesta categoria de análise, quisemos apurar toda a informação decorrente da reflexão sobre o tipo de populações que fazem parte do contacto diário entre polícia e cidadão e aproveitar todo o tipo de considerações que os agentes quisessem fazer, como por exemplo identificarem questões específicas registadas na sua área de trabalho, sendo que associadas a este ponto.

### **Existem aspetos que influenciem a sua relação com elas e a sua atuação profissional?**

Nesta categoria de análise, quisemos saber qual o registo que os agentes fazem acerca da existência desses mesmos aspetos/fatores, porque que é que eles influenciam a relação enunciada, como a influenciam, e ainda, se possível, envolvendo a caracterização de exemplos práticos que pudessem espelhar esta realidade. A par foram aceites todas as considerações individuais, realizadas pelos agentes em torno desta matéria.

### **Em sua opinião, quais são as necessidades que identifica na sua prática profissional para lidar com as populações tão diversificadas culturalmente?**

Nesta categoria de análise quisemos apurar as linhas de informação sobre o tipo de necessidades identificadas pelos agentes policiais, para lidar, relacionarem-se com populações culturalmente diversificadas, no âmbito daquele que é o seu exercício profissional do dia a dia. Procurámos saber se os agentes se sentem ou não à vontade no domínio desse relacionamento, o porquê desse sentimento e como resolvem eventuais problemas decorrentes das questões por eles enunciadas. Do mesmo modo, proporcionámos a abertura a outro tipo de considerações, a serem realizadas neste domínio, pelos entrevistados.

### **Quais as alterações que considera mais importantes, para impulsionar mais qualidade ao seu trabalho, enquanto operacional da PSP?**

Na presente categoria de análise, centramos o objetivo na perceção dos agentes policiais

sobre quais as alterações que consideram serem necessárias e importantes, para impulsionar mais qualidade ao trabalho dos agentes entrevistados, enquanto operacionais da PSP. Como nas restantes categorias, os agentes entrevistados puderam realizar o seu trabalho reflexivo pessoal e individual, em torno das prioridades que consideraram ser as mais emblemáticas.

### **Quer acrescentar algo ao que falámos?**

Nesta categoria, quisemos proporcionar total liberdade para o entrevistado poder referir-se a algo que tenha ficado por referir ou que considerasse importante para enformar ainda mais o seu campo de expressão e o seu contributo sobre a matéria em apreço.

### **A sua análise de mero enquadramento social, da intervenção policial de 20JAN2019, no Bairro da Jamaica, Fogueteiro – Seixal, área da Esquadra da Cruz de Pau – Amora.**

Esta categoria de análise, foi acrescentada e inserida, antes de serem realizadas as duas últimas entrevistas. Tivemos como finalidade, tentar apurar, porque ainda era possível fazê-lo, as perceções dos últimos dois entrevistados, sobre os referidos acontecimentos. O interesse deste caso é que ele é suscetível de ser tomado como um paradigma factual do que é tratado nesta pesquisa, por ocorrer no quadro central desta problemática que aqui se pretende investigar, designadamente a dimensão da relação entre polícia e cidadão, no contexto diário das vivências dos agentes policiais e o que influencia estes agentes a atuar desta ou daquela forma, junto das populações. Para realizarem a sua análise de mero enquadramento social da intervenção policial quisemos saber igualmente, de um modo mais específico, de acordo com a visão dos entrevistados, o que é que justifica ali a atuação da polícia e também sobre a forma como a referida intervenção decorreu. Do mesmo modo, os agentes entrevistados puderam referir-se a outras questões ou experiências, que quisessem correlacionar com a questão principal desta categoria. Entendemos oportuno realizar esta adaptação, não apenas por verificar que os entrevistados estavam naturalmente dispostos, mas também dada a importância dos contextos em que essa intervenção ocorreu e por tudo o que desencadeou em termos de consequência mediática, quer na sociedade ( com movimentos contra e outros a favor ), quer nos órgãos de comunicação social ( com intensos e variados debates ), quer ainda em algumas das mais importantes instituições do estado (Presidência da República, Assembleia da República e Governo) e também do espectro político partidário português (envolvendo várias referências ao caso).

### **Dados para caracterização sociográfica.**

Nesta categoria, quisemos apurar dados ilustrativos do perfil do entrevistado, como o ano de nascimento, o sexo, o estado civil, a escolaridade completa, quantos anos de serviço tem, quais os serviços onde já desempenhou funções, qual é a sua esquadra atual e qual o serviço que desempenha.

Procedemos depois a uma análise de conteúdo de cada entrevista, para a exploração dos dados obtidos, como ferramenta bastante considerada, segundo Campos (2004), nos estudos realizados na área das ciências sociais, para analisar os dados qualitativos.

Tendo igualmente em conta a especificidade deste estudo, vão ser tidos em conta alguns pressupostos da Grounded Theory - uma metodologia geral para desenvolver teoria, que se mostra enraizada em dados sistematicamente recolhidos e analisados. Uma forma mais eficiente para chegar a uma teoria mais adequada à sua suposta utilização ( Glaser e Strauss 2006). Ao associar a teoria fundamentada nos dados ao nosso estudo, confirmamos o objetivo de compreender a fenomenologia que aqui é objeto de análise, a partir da forma como ela seja indiciada, tendo em conta os dados que sejam recolhidos junto dos polícias e não, como já foi referido, a partir das ideias do investigador, de teorias preconcebidas ou ainda quaisquer outras retiradas de outras fontes. Cassiani, Caliri & Pelá (1996).

Nesta investigação, poderemos ainda valorizar a interpretação dos dados, a fim de produzir, por indução, matéria suficiente para fundamentar a constituição de teorias, sobre este grupo específico de profissionais. (Ribeiro 2009)

### **3.7 – O número de participantes e a sua validade.**

O efetivo na Divisão Policial do Seixal conta com duzentos e vinte e dois polícias operacionais. Este número é distribuído pelas esquadras, de acordo com uma escala por turnos, com horários de 6, de 8 e de 12 horas de serviço, incluindo folgas. A PSP tem polícias na rua durante as 24 horas do dia, todos os dias da semana. Deste modo, há que ter em consideração que o universo de polícias operacionais (Anexo C – Informação em 30.05.2018, sobre o número de polícias operacionais ) da Divisão Policial do Seixal nunca se consegue aferir de um modo garantidamente estabelecido, porque oscila muito em função de um registo de transferências, concursos para o desempenho de tarefas e funções, comissões de serviço realizadas para fora da área de serviço, entre outros motivos

relacionados com férias, baixas, formação, entre outros tipos de ausência ao serviço.

Serão assim, entrevistados 7 (sete) elementos policiais operacionais, considerados elementos chave. Estes pertencem, respetivamente, a cada esquadra e serviço, sendo selecionados criteriosamente, de acordo com a maior amplitude possível, designadamente: em termos de género, idade, estado civil, raízes culturais, habilitações académicas e tempo de serviço.

Dentro destes critérios será então selecionado pelo menos: um profissional do sexo masculino; uma profissional do sexo feminino; um ou uma profissional com raízes culturais distintas da cultura dominante; um ou uma profissional com habilitações académicas ao nível do 9º. Ano de escolaridade; um ou uma profissional com habilitações académicas ao nível do 12º. Ano de escolaridade; um ou uma profissional com habilitações ao nível de grau académico obtido em sistema de ensino superior; um ou uma profissional com mais de 30 anos de serviço.

Havendo necessidade de adaptar os trâmites e as exigências do estudo ao tempo em que ele deve ser realizado e finalizado, optamos pela seleção deste número de participantes, por uma questão de conveniência. De referir que se observam as vantagens de realizar um estudo com estas características, designadamente podendo obter um importante registo, que de outra forma seria muito difícil recolher. Face ao significado de uma eventual desvantagem, designadamente de correr o risco de obtermos um número menos representativo de participantes, entendemos que vale mais empreender na pesquisa e preencher a necessidade de saber algo mais sobre esta matéria de estudo, do que a ciência continuar com um registo menos participado e menos fundamentado, devido à falta de contributos desta natureza. Acresce referir uma questão que temos de considerar também importante. Os participantes num tipo de trabalho investigatório, têm necessariamente de se salvaguardar pelo tipo de conhecimento prévio, acerca das características das populações com relevância para o estudo em questão, a ser empreendido, e também por uma escolha certa do tipo de participantes a serem utilizados na própria pesquisa. Deste modo, no que diz respeito aos participantes utilizados neste estudo, utilizámos um tipo e um número de polícias, com um nível assinalável de conhecimentos relativamente ao objeto de estudo, que tem sido adquirido no tempo, na sequência de um amplo conjunto de vivências. (Ribeiro, 2009).

Há que assumir, porém, que a representatividade das considerações finais deste estudo,

deverão ficar circunscritas ao âmbito das percepções dos entrevistados. Neste sentido, serão tão somente as percepções destes polícias que deverão servir os propósitos para a descoberta de factos, apuramento de indícios, tendências, sobre a matéria em apreço. Valorizamos também o facto de todos os dados serem obtidos e registados em sede de especialidade, aptos a poderem ser utilizados como ponto de partida para a realização de outros estudos, com outra abrangência ou amplitude, ainda que dentro do mesmo objeto de análise.

### **3.8 - Justificação das opções metodológicas.**

Na área da investigação em ciências sociais a adoção da metodologia é sempre um fator sujeito a discussão. Neste estudo há uma opção pelos métodos qualitativos, por se entender que será através desta metodologia que se reunirão as melhores condições para poder investigar em profundidade esta temática. Procurando traduzir a perspetiva de Quivy e Campenhoudt (1992) diremos que tal metodologia se revela adequada, quando se pretende aqui aferir e compreender um universo complexo, tendo por base o facto de que os participantes no estudo apresentarão as suas percepções de forma coerente com o que tem decorrido da sua experiência profissional, que viveram e adquiriram na primeira pessoa, bem como o que através dessa experiência e dessa vivência conceptualizaram.

O recurso ao paradigma qualitativo, resgata-nos também a perspetiva de Pollmann (2015), tendo em conta que se revela importante na construção de um modelo que procura entender o modo como os profissionais de polícia interpretam e ganham experiência no mundo social e profissional, que em conjunto acabam por conseguir recriar e atribuir significado.

A metodologia qualitativa, prossegue também aqui uma abordagem compreensiva (Merighi et al 2006), ou seja, a de compreender o quotidiano policial e ter uma visão daquela que é a realidade percecionada e relatada na primeira pessoa, apurada sob o ponto de vista dos agentes policiais que nela operam diariamente, para os poder conhecer.

O recurso às entrevistas desenvolver-se-á a partir de um guião. Este irá conter algumas questões abertas que permitirão a cada polícia entrevistado, contribuir com a sua prestação. Por um lado, de acordo com a sua percepção deverão identificar os fatores que consideram significativos e aptos a influenciar a sua ação, e por outro lado, de que modo é que os fatores que identificam, influenciam de facto a sua ação profissional, junto das populações.

#### **4 - Pressupostos disciplinares e éticos.**

Para a realização do estudo, foi pedida autorização à PSP, que aceitou em colaborar (anexo A). Foi igualmente obtido o consentimento informado de cada um dos agentes participantes (anexo B). As entrevistas decorreram em locais confortáveis e tranquilos para a sua realização. As entrevistas foram gravadas com som e imagem, para poderem ser devidamente transcritas e sujeitas à referida análise de conteúdo. Desenvolvemos um compromisso com a proteção dos dados pessoais dos agentes que participam no estudo, antes, durante e após as entrevistas. Está garantido o seu anonimato, porque a informação obtida é sensível e suscetível de poder remeter o informador a um estado de pura reticência e até recusa em colaborar, pela sensação de vulnerabilidade a que poderia ficar sujeito, mediante a obrigatoriedade de prestar a sua identificação. Deste modo, atribuir anonimato aos entrevistados, admitir a confidencialidade e o sigilo sobre os dados de identificação dos participantes no estudo, surge na sequência da necessidade e do dever, enquanto investigador, de proteger as fontes, relativamente a eventuais consequências desagradáveis.

Pretende-se garantir uma prestação livre e isenta de responsabilidades, pela partilha das suas linhas de raciocínio e de pensamento, por parte dos agentes.

Ao equacionar os temas para a dissertação do mestrado em relações interculturais da Universidade Aberta, permiti-me interlaçar as minhas áreas de estudo de licenciatura: as ciências sociais / psicologia; a área de estudo do mestrado propriamente dita, as relações interculturais; a minha área de trabalho, como profissional na área policial e da investigação criminal; a minha área de função como ativo sindical da Associação Sindical dos Profissionais de Polícia (ASPP/PSP). Profissionalmente, sou polícia desde 1992, trabalho na Divisão do Seixal desde 2008 e faço atualmente parte da estrutura de comando da esquadra de investigação criminal. Assim sendo, tenho a minha própria experiência e uma consciência individual sobre esta temática de estudo. Contudo, dadas as características deste estudo, que têm por base os agentes policiais selecionados, observarei pressupostos muito importantes de neutralidade e de objetividade, ao dirigir a atenção para as perceções dos agentes envolvidos no estudo, que são absolutamente essenciais os nossos objetivos. Assim, tendo a plena consciência de que sou um elemento do meio de estudo, procurarei estar alerta, bem ciente da necessidade de fazer uma rutura epistemológica, no sentido de me abstrair das noções de senso comum, de me descentrar das minhas pré-noções e de observar, para além

dos já referidos critérios de neutralidade e de objetividade, a imparcialidade e o rigor em todo o percurso desta investigação. Será difícil? Será decerto. Dada a metodologia escolhida que implica a realização de entrevistas qualitativas a estes agentes policiais, estar num frente a frente, com vista a registar aquela que é a visão do entrevistado, vai-me colocar permanentemente em confronto com a minha própria visão sobre os aspetos em referência. O meu esforço de descentramento tem de ser executado de forma deliberada (Berger e Luckermann 1999), porque o objetivo do estudo são as perceções de outros, a visão dos entrevistados, a sua descrição da realidade e o modo como eles a vivenciam, algo que pode naturalmente divergir de indivíduo para indivíduo, não as minhas.

Temos plena consciência de que o acesso a este tipo de estudos, com este tipo de participantes, é difícil. Por isso, a minha qualidade pessoal poderá suscitar nos mesmos, uma maior objetividade e rigor nas declarações, por me saberem em condições de identificar opiniões desfasadas da realidade ou viciadas nos dados. O facto de me conhecerem, poderá dar a estes agentes uma abertura diferente, pela sensação de proximidade, por haver descontração e abertura, não embargadora da expressão. Seria porventura mais difícil conseguir atingir este grau de colaboração, perante um investigador que lhes fosse estranho. Rodrigues (2018) confirma esta ideia ao exprimir que devido à realidade que vivem, os polícias vão-se reconstruindo como profissionais imunes e que através de uma máscara, vão conseguindo encobrir os seus sentimentos. Apenas sozinhos, de forma escondida e camuflada, se permitem exteriorizar. Neste sentido, convencido fico de que partilharão comigo as suas perceções, não apenas pela proximidade, mas também por poderem ter a noção de estar a relatar factos e experiências, sem se sentirem julgados ou analisados com propósitos persecutórios. Estou igualmente consciente das limitações éticas referidas por Ferreira (2013). A necessidade da utilização da técnica, da disciplina e da sensibilidade, associada ao bom senso para procurar garantir uma postura de investigador e uma investigação dentro do que de melhor de faz na área das ciências sociais. Trata-se aqui de vincar um elemento fundamental para prosseguir os objetivos que me proponho atingir. É muito importante e até imprescindível considerar, conforme referem Biber e Leavy (2011) a integridade moral do investigador, para a garantia de que os resultados sejam válidos e de confiança.

## **5 – Fase de Campo**

### **5.1 – Diário de campo**

Utilizámos um diário de campo, anotando as relevâncias desta fase. Designadamente após a realização de cada entrevista, o investigador tem desde logo a possibilidade de fazer o registo dos aspetos centrais, sentidos pelo investigador. Designadamente a forma como decorreu a entrevista, a par das sensações mais relevantes que possam contribuir no sentido de identificar o tipo de disponibilidade do entrevistado, a forma como aparenta sentir-se e ainda uma avaliação sumária sobre o tipo de impacto dos seus testemunhos.

### **5.2 – Registo das entrevistas**

As entrevistas foram filmadas com uma “*action camera*”, permitindo o seu registo integral em suporte digital. Foi assim possível ver e reavaliar todo o processo e também, numa segunda fase, permitir a respetiva transcrição das entrevistas, de modo a dar a oportunidade ao investigador de avançar para a sua análise de conteúdo.

## **6 – Análise das informações recolhidas.**

Tendo esta pesquisa como objetivo, conhecer e caracterizar as perceções de agentes policiais sobre os fatores que influenciam a sua atuação profissional junto das populações, conduzimos um estudo exploratório junto de sete (07) agentes das esquadras da Divisão Policial do Seixal ( Esquadra da Cruz de Pau, Esquadra de Corroios, Esquadra do Seixal, Esquadra de Intervenção e Fiscalização Policial, Esquadra de Trânsito, Esquadra de Investigação Criminal e o Modelo Integrado de Policiamento de Proximidade), no mês de Janeiro de 2019. Desde logo ressalta das informações recolhidas que a perceção dos entrevistados expressa em situação de entrevista, apesar de poder ser mediada por múltiplos fatores, assenta em dois grandes pilares, pela preponderância que assumem na explicação da sua posição. Eles consideram a sua experiência anterior e depois as suas representações sobre a atividade profissional que desempenham, sobre as populações com quem trabalham ou que contactam no desempenho dessa atividade. De seguida passamos a apresentar os fatores (pessoais, profissionais, sociais, económicos, institucionais, culturais, entre outros), que os entrevistados convocam, nas suas narrativas, para explicar as circunstâncias e os desafios do seu trabalho quotidiano e a perceção do modo como esses fatores influenciam a sua atuação profissional, junto das populações com quem trabalham.

### **6.1 – Os fatores que influenciam a atividade profissional do(s) entrevistado(s), junto das populações.**

Das narrativas dos nossos interlocutores é possível identificar os fatores que foram mobilizados e que foram classificados em externos e internos. Por fatores externos designamos os elementos que os respondentes percebem como sendo exteriores à instituição PSP e que influenciam a sua atividade profissional, junto das populações. Os fatores internos são aqueles que os questionados descrevem como sendo os que estão mais intimamente ligados à sua vida pessoal e/ou à instituição PSP e ao seu ambiente interno de trabalho.

### **6.1.1 - Fatores Externos.**

Os fatores externos que condicionam ou influenciam a sua atuação policial junto das populações, nomeados pelos nossos entrevistados, podem ser positivos ou negativos, ou seja, podem influenciar negativamente ou positivamente, ou apenas condicionar essa atuação.

Esses fatores foram classificados nas seguintes categorias:

- a) A representação sobre a sua missão profissional: satisfação e ajuda à população;
- b) A avaliação da população é causadora de pressão e incompreensão;
- c) Sobrevalorização dos direitos e subvalorização dos deveres é causadora de desrespeito e agressividade por parte da população;
- d) A percepção de que há uma tendência cada vez maior para se relativizarem condutas desviantes, quando estas são praticadas por pessoas que fazem parte de minorias étnicas;
- e) Os aspetos relacionados com a condição educacional, social, económica, cultural e política dos cidadãos, bem como o seu estado emocional no momento das ocorrências, inclusive o poderem estar sob o efeito do álcool, como forma de analisar as pessoas e identificar, por antecipação, cenários prováveis onde possam vir a ocorrer comportamentos hostis ou ameaçadores;
- f) A percepção da justiça como uma forma ambígua e inconsequente, quer na validação da atividade policial, quer no tipo de proteção que esta oferece ao(s) entrevistado(s), no âmbito do seu desempenho profissional;

Passemos a apresentá-las e a caracterizá-las:

#### **a) A representação sobre a sua missão profissional: satisfação e ajuda à população.**

O modo como o(s) entrevistado(s) representa(m) a sua missão profissional, ou finalidade do seu trabalho junto das populações, é um dos fatores mais nomeados na(s) sua(s) fala(s) como interferindo positivamente na sua atuação profissional junto das mesmas. A representação dominante sobre a sua missão é a da satisfação e ajuda à população, no sentido de ser a motivação pela ajuda ao outro, pelo servir o outro. “... o que me motiva é o cidadão... Ajudar o próximo...” (Ícaro 2019). O contribuir para resolver os problemas para que são chamados a

intervir e sentir que cumpriram o seu dever porque deixaram as pessoas satisfeitas com a sua intervenção “...depois de resolver uma situação... sentir que as pessoas se sentiam satisfeitas com o trabalho da polícia...” (Odin 2019).

Deste modo, é preciso ter em conta, sobretudo pela experiência que se vai adquirindo, que o(s) interlocutor(es) sabe(m) bem o valor da ajuda ao cidadão “...só quem cá está há muito tempo, e que já passou por muita coisa é que pode dar valor... a ajudar...” (Icaro 2019). Ele(s) considera(m) importante manter a sua disponibilidade permanente para a atuação policial, pois do outro lado pode estar um familiar, amigo, colega ou simplesmente outra pessoa a precisar de ajuda “...nós nunca sabemos o que é que lá está do outro lado. Pode ser o teu familiar, pode ser o meu, pode ser um colega... isso é que nos faz a motivação...” (Icaro 2019)

O(s) entrevistado(s) entrega(m)-se com força de vontade para cumprir a missão “ Eu agarrei esta missão... e eu sou daquelas pessoas que quando vou para uma profissão qualquer... agarro-a.” (Odin 2019) No entanto, porque é difícil satisfazer todos os envolvidos nas ações policiais, muitos profissionais de polícia sentem-se condicionados no seu trabalho, o que é motivo de alguma revolta “; “ Nunca agradamos a todos.” (Odin 2019); “...para muitos que estão cá, os muito mais novos, ficam também revoltados, e depois condiciona o trabalho deles.” (Icaro 2019).

É exemplo desta forma de estar na ação policial, o facto de o(s) interlocutor(es) tentar(em) perceber o cidadão “...perceber que a pessoa não está no seu estado, dito normal...” (Jacinta 2019). Gostar de sair satisfeito, até orgulhoso, pelo resultado do seu trabalho, sem deixar algo por fazer. Realizar-se assim na ajuda às pessoas e receber em troca um sentimento de que estas ficaram satisfeitas com o seu trabalho, é algo fundamental. “...nós estamos ali para ajudar as pessoas, ponto.” (Lissa 2019); “Não gosto de ficar... de deixar nada para trás. Gosto de sair satisfeito em qualquer situação... do orgulho do meu trabalho... sentir que as outras pessoas ficaram satisfeitas...” (Odin 2019)

#### **b) A avaliação da população é causadora de pressão e incompreensão.**

A avaliação feita pela população relativamente à intervenção da polícia é vista como condicionadora da sua atuação profissional “...as pessoas às vezes estão de fora a ver o nosso trabalho... temos de ter algum cuidado na forma de desempenhar a nossa função...” (Jacinta 2019). Na sua atuação quotidiana os nossos entrevistados revelam que sentem a presença da população como uma pressão dado que se sentem avaliados no seu desempenho e nos resultados que obtém, o que condiciona o seu trabalho “O que que me condiciona, sem dúvida que é a percepção social

*que as pessoas fazem da avaliação do trabalho da polícia. “(Orfeu 2019); “...nós polícias temos sentimentos, não somos robots... por vezes poderá influenciar um bocadinho o nosso trabalho a nível... de ter um bocadinho mais de pressão “ (Esperança 2019*

Esta avaliação e conseqüente pressão é vista como resultado do desconhecimento público acerca da ação do(s) entrevistado(s), de como se processa o seu trabalho, como se organiza, o que se espera formalmente do profissional, o tipo de situações com que se depara na sua atuação quotidiana e os riscos a que está exposto frequentemente *“Porque as pessoas não têm mesmo noção das situações que nós temos que lidar no dia a dia e que não é tudo tão bonito ...uma situação normal, situação banal de um ruído, pode despoletar algo de grave, agressões e tudo o mais...” (Lissa 2019).* Como resultado, sente-se muitas vezes incompreendido *“...esta profissão é..., é... podemos dizer que é tramada. É difícil de ser compreendida...” (Ícaro 2019).*

O(a)s respondente(s) considera(m) que a História e o desenvolvimento da sociedade portuguesa têm refletido momentos de grande tensão com as forças policiais. Num passado não tão distante, os cidadãos tiveram medo da polícia. Pode ser este um motivo, pelo qual, a ação policial não é bem compreendida e bem-sucedida em alguns momentos *“Dizia-se que antigamente havia mais respeito pela polícia. Não sei se era mais respeito ou se realmente... as pessoas tinham... tinham medo, entre outras... das represálias que pudessem sofrer da polícia.”(Lissa 2019).* Era já tempo de se desenvolverem estratégias no sentido de formar a população sobre a importância vital do serviço policial e da necessidade de haver um maior envolvimento por parte dos cidadãos *“...as pessoas deviam todas poder passar por um dia a serem polícias. Sentirem na pele o que é que era serem polícias...”(Lissa 2019)*

A ação do(s) entrevistado(s) é influenciada no sentido de ser equacionada e executada de modo sensível, correto e construtivo, procurando resolver os problemas com os quais se defronta(m) *“... tento de certa forma, ser sempre o mais correta possível no meu trabalho e fazer o melhor...o melhor que eu sei...” (Esperança 2019);“...quando há um conflito... temos de encontrar a melhor forma de o resolver... perceber como é que chegamos às pessoas que estão em conflito.” (Odin 2019)).* Por outro lado, tem de se ter em linha de conta a forma como as pessoas avaliam o trabalho da polícia *“...qualquer falha nossa..., independentemente da pessoa estar muito nervosa, a pessoa vai logo reparar que o agente foi mais agressivo, ou mais arrogante, portanto acho que... que devemos ter algum cuidado...” (Jacinta 2019).*

Pode constatar-se essa influência durante o trabalho desenvolvido durante as ocorrências, pelo facto de o(s) interlocutor(es) acusar(em) a pressão existente, no entanto, apesar disso,

procuram gerir as situações, lidar com o conflito e com as dificuldades na proteção das vítimas “...sinto-me pressionada a fazer um bom trabalho... com vítimas que têm, correm riscos...” (Esperança 2019). Em várias circunstâncias, o(s) entrevistado(s) atua(m) sem o domínio pleno dos acontecimentos, tendo em conta a existência de diversos aspetos que lhes são alheios, como por exemplo, entre outros, a falta de colaboração das pessoas envolvidas nas ocorrências “...às vezes nos grupos... há pessoas que incendiam... os outros que lá estão presentes... incendiam às vezes as situações... nós temos que saber gerir...” (Odin 2019). São referidos como complexos os cenários onde não é possível realizar e manter um acompanhamento permanente e controlado “...há situações que nós não conseguimos gerir ou porque a vítima não nos atende o telefone, ou porque não está em casa ... não sabemos como é que a vítima está...” (Esperança 2019). E quando algumas pessoas decidem desencadear atitudes e comportamentos aptos a desestabilizar a ação policial ou a incentivar outros cidadãos à desordem, o que conduz ao conflito.; “Normalmente há sempre... é sempre mais fácil gerar-se conflito... entre a polícia e... e... e essas pessoas. “(Januário 2019);

**c) Sobrevalorização dos direitos e subvalorização dos deveres é causadora de desrespeito e agressividade por parte da população.**

O(s) questionado(s) identifica(m) muitas pessoas a sobrevalorizarem os seus direitos e a subvalorizarem os seus deveres enquanto cidadãos, o que por um lado condiciona e influencia a atuação destes profissionais e por outro, conduz frequentemente ao desrespeito pela autoridade formal de que estão investidos “... as pessoas acham que é só chamar e nós temos que chegar lá... e fazer o que eles querem...;...que têm mil direitos... esquecem-se é dos deveres; As pessoas acham que a polícia hoje é uma banalidade; ...perdeu-se aquele respeito que se devia ter pelas autoridades. ... não acatarem muitas vezes..., as ordens ou o que lhes é dito ...” (Lissa 2019)

O(s) interlocutor(es) refere(m)-se também à farda policial, cuja presença deveria inspirar e condicionar a atuação das populações a conformar-se com a normatividade simbólica que ela veicula, mas é vista por alguns cidadãos como sendo algo que o(s) entrevistado(s) utiliza(m) para exercer autoritarismo “...quando se dá uma ordem, eles acham que os polícias dão ordens só por estarem fardados...” (Odin 2019).

As populações são vistas também como estando a abusar da autoridade emanada pela presença da polícia, que por si deveria ser o suficiente para pacificar ou resolver os problemas “Há situações em que se sente muita... muita agressividade para com a polícia, mal nos recebem. “ (Lissa 2019).

Na prática o(s) entrevistado(s) refer(em) que a população manifesta desrespeito pela sua presença e ação, o que se traduz em hostilidade não apenas individual, mas coletiva (do grupo ou do bairro). Quando a atuação da polícia não reforça o comportamento da população, ou seja, quando é contrária ao seu entendimento, a agressividade tende a aumentar “...algumas limitações, às vezes... no nosso... no nosso trabalho. Particularmente, em bairros, como agora está na moda. Os bairros têm a particularidade de... em grupo, sentirem que o bairro é deles...” (Odin 2019).

Adicionalmente, nestes contextos de ‘confronto’ entre os representantes da ordem e os desviantes, e por se tratar de grupos frequentemente excluídos socialmente que acumulam diversas desvantagens sociais, económicas, políticas, entre outras, tendem a usar essa condição social para explicar a motivação da atuação policial, acusando, entre outros, de racismo, xenofobia, discriminação. Esta reação, segundo o(s) nosso(s) entrevistado(s), é injusta e constitui uma acusação indevida.

*“Quando corre mal para o lado deles... gostam muito de enaltecer o facto de ... ah ... ou porque somos ciganos, ou porque somos pretos, ou porque... está o mundo contra nós; E se for preciso, nós temos colegas de descendência africana, cigana, brasileiros, de toda a forma...e acham que o facto de não verem alguém dessa descendência é logo motivo para ... eh pá vocês estão a ser racistas e vocês estão a atuar de maneira diferente, porque não gostam de nós ou da nossa raça, ou da nossa cor...” (Lissa 2019)*

O(s) respondente(s) acusa(m) ainda o peso que algumas palavras de incompreensão traduzem, sobre o trabalho da polícia, quando são proferidas por pessoas com responsabilidades e bem posicionadas profissionalmente, em altos quadros “As pessoas que estão em altos cargos que atiram atoardas assim, sem mais nem menos.” (Icaro 2019)

Não obstante, perante pessoas que não veem a polícia como uma autoridade e acham que esta não tem de ser respeitada, o(s) entrevistado(s) opta(m) por atuar de forma menos romântica e mais diretiva “...acaba-se tudo o que é o sentimento de ser polícia e acaba... esta... forma mais fácil de falar com uma pessoa que sente que a polícia está ali, mas não manda nada.” (Odin 2019).

No entanto, tratam-se de cenários que são aptos a promover o desenvolvimento de sentimentos paralelos, de preocupação e de proteção. Por um lado, o(s) entrevistado(s) acusa(m) a preocupação pela tendência que muitos cidadãos têm, de culpar a polícia por tudo. Culpá-la pelas situações que correm menos bem. Culpá-la pela influência que possam ter na falta de perspetivas sociais e também pelo fraco desenvolvimento pessoal e individual dos cidadãos “...a polícia é que é sempre tida como...vista como culpada...como influente nessa falta de

*perspetivas de muitas pessoas, muitos jovens...“(Januário 2019). Por outro lado, todo este tipo de enquadramentos estimula(m) o(s) entrevistado(s) a dedicar uma especial atenção na proteção e preservação da sua vida pessoal, mantendo a distância entre as realidades da vida pessoal e da vida profissional “...que o meu trabalho não influencie, de certa forma a minha vida pessoal...”(Esperança 2019)*

**d) A percepção de que há uma tendência social cada vez maior para se relativizar, em vez de se condenar, a ocorrência de condutas desviantes, quando estas são praticadas por pessoas que fazem parte de minorias étnicas.**

Regra geral, em sociedade, as discriminações têm tradicionalmente ocorrido em função de uma crítica marcante a comportamentos considerados desviantes e/ou ilegais, portanto lesivos dos interesses dos indivíduos e das (con)vivências em comunidade. No entanto, o que hoje é dado a perceber ao(s) entrevistado(s), é que há uma tendência para se avaliar essas mesmas situações, com um outro olhar “*O padrão..., seja ele a nível de discriminação racial, discriminação sexual, discriminação profissional... a sociedade está num ritmo de avaliação desses mesmos preconceitos, diferente, do que em minha perspetiva são as realidades no terreno.*” (Orfeu 2019), enquadrando-as num estilo de discriminação positiva, quando na verdade elas ainda representam uma contrariedade em relação às normas vigentes. Esta questão, coloca a polícia perante vários padrões de análise e visões diferentes. Estas visões díspares, constituem por vezes autênticas subversões dos conceitos de igualdade, que devem ser cultivados em sociedade “*...a nossa sociedade, está a viver o complexo do coitadinho. Trata as pessoas, querendo tratá-las como igual, trata-as efetivamente de uma forma discriminatória, pelo sentido positivo...*” (Orfeu 2019).

Um mesmo facto praticado por pessoas distintas, pode ter uma leitura e uma classificação diferentes, em função do tipo de pessoa e/ou da cultura a que ela pertença. Verifica-se concretamente uma tendência social para discriminar positivamente pessoas que pertencem a minorias étnicas, o que contribui para o desenvolvimento de um sentimento de vitimização dessas mesmas pessoas e dessas minorias. sempre que se tenta corrigir comportamentos, que ainda são considerados desviantes. Em muitos casos verifica-se até uma certa infantilização no tratamento dessas pessoas, com base na identificação da sua própria diferença “*...Isso é infantilizar minorias, isso é infantilizar orientação sexual diferente, não é um tratamento... que em minha opinião, crie um padrão de igualdade. É discriminação no sentido positivo para algumas pessoas.*” (Orfeu 2019).

Este fator vem influenciar a atuação do(s) interlocutor(es), no sentido de promover formas

de trabalho em que as diferenças socioculturais não devam interferir no trabalho da polícia, relativizando assim alguma subversão de noções e de conceitos que o(s) entrevistado(s) identifica(m) na sociedade atual “...provar e demonstrar, todos os dias, que a noção de certo e errado, de preconceituoso, conservador ou progressista, os conceitos que estão enraizados na nossa sociedade hoje em dia, estão subvertidos completamente...” (Orfeu 2019)

Neste quadro, o(s) entrevistado(s) esforça(m)-se por atuar à margem de qualquer influência que entenda(m) tendenciosa e que possa vir a prejudicar a sua ação. Entende(m) o(s) entrevistado(s), que não deve(m) atuar em função em aspetos étnicos ou, entre outros, em função da orientação sexual das pessoas “...não interessa a sua etnia, não interessa a sua orientação sexual, não interessa o seu grau académico, não interessa o seu desempenho profissional, para que tenham um tratamento idêntico e idêntico não pela...pelo tratamento do coitadinho...” (Orfeu 2019).

Por causa da influência deste fator, o(s) interlocutor(es) entende(m) que as intervenções policiais que são desenvolvidas junto de minorias étnicas, estão a ser entendidas por estas, como um sinal de discriminação, com desenvolvimento acrescido de um sentimento de vitimização “...uma minoria étnica, há sempre uma colagem de vitimização...” (Orfeu 2019).

Neste sentido, várias pessoas de minorias étnicas, aproveitando esta conjuntura, procuram desculpabilizar-se nas suas condutas desviantes. Outras procuram retirar vantagens individuais, face aos demais cidadãos, tendo por base esses inovadores modos de interpretação relativamente a factos e a atos ilícitos que praticam “...90% das ocorrências de ruído, de violência e de comportamentos antissociais, estão relacionados com determinadas minorias étnicas, as quais usam imediatamente a vitimização e o facto de pertencerem a uma minoria, para justificarem os seus comportamentos antissociais...” (Orfeu 2019).

Observam-se sobretudo no dia a dia comportamentos antissociais, desviantes e até marginais, com uso de violência, por exemplo associados à produção de ruídos excessivo, ao acesso irregular a determinados espaços públicos e privados. Muitas vezes estas situações ocorrem até em circunstâncias agravadas pelo consumo de álcool. E neste sentido, o que acontece é que são cada vez mais condutas a serem justificadas pelos seus atores como sendo o resultado de hábitos culturais adquiridos e que no seu entendimento devem ser mantidos “As pessoas usam o facto de pertencerem a uma minoria para desculpabilizar certas condutas...; Nota-se isso em relação à prática de crimes... ao mero pagamento de um transporte público... num acesso a uma discoteca... comportamentos desviantes, alcoolismo, ruído, comportamentos antissociais.” (Orfeu 2019);

Sendo estes comportamentos impedidos e naturalmente combatidos pelas autoridades

policiais, é vulgar assistir-se à utilização de contra-argumentos sustentados numa ideia de vitimização, de discriminação ou de desculpabilização por associação de sentimentos de adesão a distintos ou a tradicionais hábitos culturais *“Muitas das vezes rotulamos como um comportamento discriminatório, a nível racial, quando temos um determinado comportamento, com uma minoria étnica. E o que em minha opinião acontece, na realidade, no terreno, é que as minorias, hoje em dia, estão não a ser vítimas de discriminação, mas estão a usar o facto de se considerarem minorias para retirarem daí vantagens.”* (Orfeu 2019).

- e) Os aspetos relacionados com a condição educacional, social, económica, cultural e política dos cidadãos, bem como o seu estado emocional no momento das ocorrências, inclusive o poderem estar sob o efeito do álcool, como forma de analisar as pessoas e identificar, por antecipação, cenários prováveis onde possam vir a ocorrer comportamentos hostis ou ameaçadores para com a polícia.**

Este fator assenta sobretudo no modo como o(s) entrevistado(s) tendem a tentar identificar as ameaças, com base num processo de relacionamento com as suas possíveis causas. Ou seja, o(s) entrevistado(s) procura(m) saber com quem se está a lidar para saber como se posicionar nas circunstâncias que a intervenção policial pode vir a oferecer *“A iliteracia, por exemplo, o abandono escolar, a falta de emprego e tudo isso...tudo isso, tem, tem, tem muita influência depois na nossa actuação... na forma como as ocorrências são, se desenvolvem ou acontecem; ...condições económicas, sociais... tanto a nível do país, como a nível...pessoal das famílias... também políticas, ... a cultura...”* (Januário 2019).

É importante também esta referência aos desequilíbrios que podem ser constatados nos processos de resolução das ocorrências, como forma de antecipação de eventuais perigos a poderem inviabilizar ou comprometer o necessário mecanismo de diálogo e de interação consciente, entre o(s) entrevistado(s) e os cidadãos que estejam alcoolizados *“Trabalhamos com muitas pessoas, que... estão alcoolizadas...”* (Odin 2019). A ação do(s) entrevistado(s) é assim influenciada pela aplicação de modelos de atuação proactiva, embora possa ter de lidar com factos que podem contribuir para desestabilizar o relacionamento com os cidadãos, sobretudo com os jovens *“Muitas...em muitas vezes, é mais difícil, porque lá está, os jovens têm outras... muitos deles, que vivem nos bairros sociais não têm grandes perspetivas de vida. E a relação entre o polícia e essa faixa...faixa etária mais nova é sempre mais complicada.”* (Januario 2019). O(s) entrevistado(s) recorre assim a formas mais convenientes, seletivas e díspares subordinadas ao êxito da abordagem policial. Neste sentido, obriga-se a encarar a resolução dos problemas com objetividade. E assim, se é preciso intervir há que intervir *“...não posso olhar e ver alguma coisa,*

*qual, penso que a minha presença, que faz ali falta e eu voltar as costas... naturalmente que a nossa proatividade com os anos vai... vai-nos... vamos deixar um pouco para trás.*“(Odin 2019). É igualmente importante avaliar o tipo de local, para avaliar a atuação “...há sempre uma pequena disparidade entre actuarmos num bairro social e actuar numa zona em que aparentemente as pessoas têm condições de vida...melhores, tanto...tanto a nível de de educação, nota-se aí uma diferença e a forma de relacionamento com a polícia...” (Januário 2019). Avaliar também o tipo de pessoas envolvidas e o seu estado emocional “*Depende de quem são as pessoas. Depende do estado em que elas se encontram, do estado emocional em que elas se encontram...*” (Odin 2019). Por isso, ponderar bem as circunstâncias da intervenção policial, significa, tanto quanto possível, a adoção de estratégias adequadas e privilegiar o contacto, se possível adultos com mais idade, por poder tornar-se fundamental para o sucesso dos trabalhos “...as pessoas mais velhas que já têm outra experiência, já têm outros conhecimentos, têm uma relação mais facilitada, do que com as pessoas mais jovens” (Januario 2019).

A ação policial equaciona-se necessariamente com base na probabilidade da existência de violência ou de desrespeito pelos profissionais que estão a trabalhar “...não sabem o que é respeito pelos agentes de autoridade e pensam que nós estamos a mandar neles...;...deixa de haver o respeito pela autoridade, o respeito pela ordem que um polícia lhe dá...”(Odin 2019), não obstante outros graus de dificuldade que possam existir. Sobretudo se o(s) entrevistado(s) estiver(em) em presença de situações onde o espírito de grupo e de bairro se manifeste “*Tornam-se violentos... sentem que acham... que o bairro é deles...*”(Odin 2019). Principalmente em locais onde residam comunidades africanas “...principalmente comunidades africanas, têm às vezes um espírito de grupo e de bairro, que é difícil gerir...”(Odin 2019)

Neste sentido, a preocupação do(s) entrevistado(s) em gerir os entusiasmos dos cidadãos e em ponderar comportamentos que possam ser considerados mais abusivos por parte desses mesmos cidadãos, não podem ofuscar a ação policial “*E isso faz com que a nossa missão seja mais complicada...*”(Odin 2019), no momento em que ela está a ser levada a cabo, pois sendo ela mais ou menos complicada, tem de ser executada “...não nos conseguem... não conseguem bloquear...” (Lissa 2019)

Há outras questões específicas que influenciam aqui a atuação policial. Há a registar várias reações sem lógica por parte de muitos cidadãos “...acho que não faz sentido, a forma como eles ... como as pessoas muitas vezes reagem connosco.” (Lissa 2019). São registadas pelo(s) entrevistado(s) várias e inusitadas afirmações, como por exemplo referências a que o policial tem a mania que manda só por ser polícia “...bocas... lá por seres polícia, tens a mania que mandas...” (Odin 2019),

ou alusões a que o policial diz algo apenas porque a pessoa com quem interage é preta. O(s) entrevistado(s) refuta(m) esta ideia, assumindo que em termos gerais, não há racismo na resolução das ocorrências. Existem até muitos polícias de pele escura na PSP e tantos outros são casados com mulheres africanas. . “ ...bocas... de... é porque eu sou preto. Ora bem... eh pa... esqueçam lá isso, porque a maior parte dos polícias que eu conheço e na sua generalidade não há racismo. Até porque temos colegas pretos. Temos colegas casados com pessoas de etnias africanas, tanto nós brancos com elas como elas conosco. Portanto não há isso...” (Odin 2019)

**f) A percepção da justiça como uma forma ambígua e inconsequente, quer na validação da atividade policial, quer no tipo de proteção que esta oferece ao profissional de polícia, no âmbito do seu desempenho profissional.**

Trata-se de um fator que compreende o modo algo incerto como o sector da Justiça se comporta em relação à atividade policial e a válida “...falo mesmo da própria justiça né?” (Ícaro 2019).

De acordo com o(s) nosso(s) interlocutor(es), este fator influencia de sobremaneira a atuação policial. Ele sente que de um modo geral, está a atuar no pressuposto de que a lei condiciona muito a sua autodeterminação em termos operacionais “...as próprias Leis não... às vezes condiciona a tua... o teu movimento na rua...; ... ficamos... ficamos condicionados, começamos a pensar... na nossa segurança e no nosso ganha pão. É pouco, mas... é o que é.” (Icaro 2019). E, nesse sentido, o(s) entrevistado(s) sente(m)-se remetido(s) para esquemas de raciocínio que lhe(s) permitam colocar a sua segurança em primeiro lugar e depois o seu sustento pessoal. Da mesma forma e na mesma linha de orientação, definem-se estratégias para evitar todo o tipo de conflitos, como por exemplo adiar a comparência nos locais de ocorrência. “...se calhar em vez de ires em cinco minutos, já vais pensar duas vezes. Se calhar é melhor em seis minutos, chegar lá em seis minutos e pode ser que as coisas estejam resolvidas...” (Icaro 2019)

### **6.1.2 – Fatores Internos.**

Os nossos interlocutores referiram-se também à existência de fatores internos a influenciar a sua ação. Estes fatores são aqueles que os questionados descrevem como sendo os que estão mais intimamente ligados ao seu ambiente profissional interno e/ou à instituição PSP e também à sua vida pessoal.

Assim, do mesmo modo, estes fatores podem ser e influenciar negativamente ou positivamente, ou apenas contribuir para condicionar a atuação policial.

Os **fatores internos** referidos pelos questionados são:

- a) A figura e o conceito de polícia, como um profissional de grande importância na sociedade, capaz de garantir a segurança dos cidadãos;
- b) O culto do profissionalismo, como uma forma de procurar resistir aos problemas existentes no seio estrutural da PSP e também, para benefício de todos os cidadãos, como um reforço da necessidade de continuar a empreender na qualidade do serviço público;
- c) O espírito humano que é cultivado entre os polícias, no sentido de criar uma boa forma de partilhar conhecimentos e de transmitir força interior, como base para um bom desempenho profissional;
- d) A necessidade de se cultivar um estatuto individualizado, suficientemente forte, no seio do grupo de trabalho, como fator determinante para alcançar sucesso no desempenho da função;
- e) O exemplo que um bom ambiente de comando de esquadra representa, como elemento determinante para influenciar a vontade de todos os polícias, na aprendizagem e na evolução profissional;
- f) A existência de desconfiança por parte do(s) interlocutor(es) relativamente á figura institucional do estado, espelhada que está na tutela institucional e política da PSP e também na própria PSP, que os próprios agentes representam;
- g) A dificuldade que a PSP tem em assumir que a utilização da força, dentro dos pressupostos legais, é um mecanismo normal e até necessário para garantir ou restabelecer a ordem pública;
- h) O superior hierárquico como um fator de desestabilização;
- i) A falta de condições económicas nos operacionais de polícia;
- j) A falta de investimento do Estado em mais meios humanos, mais formação, mais e melhores meios estruturais e logísticos para o agente policial poder cumprir com maior eficácia e eficiência, a função e o trabalho da PSP;
- k) A falta de confiança em alguns colegas de trabalho;
- l) O risco pessoal, perante o perigo;
- m) A dificuldade que existe em o(s) entrevistado(s) lidar(em) com a pressão psicológica destrutiva durante a realização do trabalho;
- n) A reciprocidade que existe entre os efeitos negativos do trabalho na vida pessoal do(s) entrevistado(s) e os efeitos da vida pessoal, na sua vida profissional;

- o) A existência de sistemas desadequados em matéria de seleção e de recrutamento de profissionais para exercerem funções policiais específicas.

Passemos a explorá-las:

- a) A figura e o conceito de polícia, como um profissional de grande importância na sociedade, capaz de garantir a segurança dos cidadãos.**

Este fator apresenta-se muito relevante, segundo o(s) entrevistado(s), como um ponto de partida para o seu exercício “...eu desde pequena sempre quis ser polícia...” (Esperança 2019). Neste sentido, associado a uma especial motivação para se ser polícia “...todos temos muitas fontes de motivação para o nosso desempenho, seja profissional, familiar, económico...” (Orfeu 2019), o(s) entrevistado(s) considera(m) que há um enorme desafio “...ser polícia, hoje em dia, sempre foi, mas hoje, cada vez mais, é um desafio... é um desafio constante... é um desafio diário...” (Odin 2019). Um desafio a ser aceite por todos os polícias e um ambiente de trabalho a ser cultivado, também por todos “E claro, que depois todo um ambiente que se leva no meio do trabalho, também..., acho que é importante, quando nós estamos a atuar.” (Lissa 2019), por se dever entender esta profissão como uma via ética para a realização pessoal e profissional de cada um dos profissionais que exercem aqui o seu papel “Primeiro que tudo realmente está a minha pessoa enquanto ser humano... de realizar algo que me satisfaz e que me diga algo que eticamente e profissionalmente seja capaz” (Odin 2019). Neste sentido, o trabalho do(s) entrevistado(s) é influenciado no sentido de desenvolver bem o seu trabalho “E eu não gosto que fosse a um serviço... e saísse de lá com a sensação que as polícias... de que as pessoas dissessem mal da polícia, e muito menos do polícia que lá esteve.” (Odin 2019)..

- b) O culto do profissionalismo, como uma forma de procurar resistir aos problemas existentes no seio estrutural da PSP e também, para benefício de todos os cidadãos, como um reforço da necessidade de continuar a empreender na qualidade do serviço público.**

Neste sentido, com base nesta ideia do profissionalismo, o(s) interlocutor(es) tenta(m) fazer uma separação entre aquela que é a sua nobre missão de agente policial e também do serviço competente que é preciso realizar no seio da sociedade portuguesa “Todas as situações que eu fui chamado... abracei aquela chamada como se fosse a última, com o profissionalismo, que esse sim, as pessoas esperam da polícia e que eu espero de mim próprio. Enquanto profissional de polícia; É fazer as coisas condignamente. Com o dever de missão cumprido. Sair de lá com o dever de missão cumprido e ao mais alto nível. “(Odin 2019), apesar de algumas condicionantes associadas ao trabalho “...não falo dessas condicionantes... Naturalmente temos de ser proactivos e é interessante ser proactivos...; ...portanto, não

*posso vitimizar-me sobre essas condicionantes de que... estou há dez anos sem ser aumentado... “(Odin 2019). Estes outros aspetos consubstanciam-se precisamente nas dificuldades relacionadas com a existência de baixos salários “Não tenho tendência a vitimizar-me sobre que me pagam mal, porque não posso mudar nada. Quando eu sou chamado para um serviço, não posso nunca pensar nisso... porque as pessoas... aqueles que me chamam, para eu resolver uma situação, não têm a culpa que me paguem mal...” (Odin 2019) e também com as dificuldades de convivência entre o(s) entrevistado(s) e outros profissionais que fazem parte das diversas hierarquias de comando “...nós temos tendência à vitimização, a falar de ... às vezes de superiores hierárquicos... ou que não merecem... ou superiores hierárquicos que são mais rígidos ou que... nós achamos que não são pessoas que deviam ocupar aquele lugar... Não, nunca fui por aí. “ (Odin 2019).*

O trabalho de patrulha do(s) entrevistado(s), é positivamente influenciado pela obtenção de um retorno, que se sustenta no prazer e no orgulho profissional pelo exercício da sua profissão “Hoje em dia, torna-se um pouco... para aquilo que eu gostei de fazer e que gosto mais de fazer, que é o serviço de carro patrulha... e já fiz muita coisa... não é? Mas o carro patrulha é aquilo que me dava mais prazer e orgulho fazer... o sentimento de cumprir a minha missão é exatamente no carro patrulha.” (Odin 2019)

A atividade profissional da polícia, apesar de ser frequentemente generalizada ao coletivo, é encarada pelo(s) entrevistado(s) como sendo ele próprio a representar e a espelhar integralmente a imagem da instituição PSP “No fim de contas, não é a instituição que está... aqui em causa... somos nós que damos a cara e que estamos lá á frente. E depois sim, a instituição. As pessoas têm... tentam depois generalizar... que são os polícias.” (Odin 2019). No momento das ocorrências, o(s) entrevistado(s) pensa(m) na sua satisfação pessoal e profissional “Quando ia a um serviço, pensava exatamente, como há pouco disse, na minha pessoa. Na minha pessoa enquanto ser humano e enquanto profissional. “(Odin 2019), em realizar um bom trabalho, sem estar a pensar na hierarquia ou nos problemas que afetam a instituição PSP “Nunca pensei nos outros. Gostaria de... gostaria sempre, e há pouco já referi isso... de concluir um serviço e me sentir satisfeito profissionalmente com o serviço que eu efetuei, não pensando nas condicionantes de... hierárquicas sobre quem merece ou quem não merece... “ (Odin 2019).

- c) O espírito humano que é cultivado entre os polícias, no sentido de criar uma boa forma de partilhar conhecimentos e de transmitir força interior, como base para um bom desempenho profissional.**

Há um sentimento de orgulho e de interligação genuína entre os polícias dos vários serviços

e das várias valências “...orgulho muito de ter colegas... excecionais, em todas as valências, que eu à bocado disse, sejam elas do trânsito, da violência doméstica, da investigação criminal, das secretarias, de todas elas... de todas elas...” (Odin 2019).

**d) A necessidade de se cultivar um estatuto individualizado, suficientemente forte, no seio do grupo de trabalho, como fator determinante para alcançar sucesso no desempenho da função.**

Este fator sustenta-se num caminho que o(s) entrevistado(s) tem de percorrer, autodeterminando-se “...nunca admiti que nunca, nenhum superior hierárquico meu..., me colocasse numa situação ... tentar ridicularizar-me...” (Odin 2019) e alinhando-se com a missão, independentemente da possibilidade de existirem hierarquias de comando porventura menos compreensivas “...fiz aquilo que, na minha consciência, naquela altura, seria o melhor. E tentei sempre passar para o outro lado, independentemente deles não percebessem o que é que eles fariam se estivessem na mesma situação que eu.” (Odin 2019).

**e) O exemplo que um bom ambiente de comando de esquadra representa, como elemento determinante para influenciar a vontade de todos os polícias, na aprendizagem e na evolução profissional.**

Um bom ambiente de esquadra, fomentado por um bom ambiente de comando, é um aspeto fundamental em qualquer esquadra. É determinante para que os seus elementos policiais possam desenvolver o seu papel de uma forma mais empenhada. O comando de uma esquadra, tem uma quota acrescida de responsabilidades nesta matéria, uma vez que pode ter um papel muito relevante e impulsionador, influenciando os seus grupos de trabalho.

*“Enquanto nos respeitarmos mutuamente... o comandante, que é um miúdo que foi para cá com vinte e três anos... com uma capacidade extraordinária de comandar... com a humildade que ele tem, com a sede de chegar de chegar mais alto, mas com humanidade, com saber, com conhecimento... Se não houver esta adrenalina para trabalhar, sentirmos que quem está ao nosso lado e por trás de nós, com vontade de partilhar também... conhecimentos e vontade de partilhar, esta luta... oh pá, não chegamos a lado nenhum...” (Odin 2019)*

**f) A existência de desconfiança por parte do(s) interlocutor(es) relativamente á figura institucional do estado, espelhada que está na tutela institucional e política da PSP e também na própria PSP, que os próprios agentes representam.**

Este aspeto revela-se muito importante para se descobrir que o(s) entrevistado(s) não

está(ão) confortável(eis), nem se sente(m) protegido(s) na instituição PSP, nem na sua tutela política *“Não sentir alguém a proteger-nos... e sermos muitas vezes crucificados em praça pública...”* (Lissa 2019).

O que o(s) nosso(s) entrevistado(s) refere(m) é que a imagem de agente de autoridade, está a ser afetada por razões de falta de afirmação e até de medo institucional *“A instituição tem medo. De ir contra os padrões de conduta que, digamos, que os meios de comunicação social estabelecem.”* (Orfeu 2019), perante a sociedade e a comunicação social, que são sobretudo da responsabilidade de quem legisla, de quem tutela e de quem dirige a PSP.

Neste sentido, a forma como a instituição se vai autodestraindo na base de uma falta de se saber assumir e de se saber explicar perante as comunidades *“A nível hierárquico... a falta de defesa, que nós... que eu, pelo menos, sinto isso... que falta alguém dar a cara por nós. Quando temos situações mais complicadas e ... e não há nenhuma chefia suprema, digamos..., que seja capaz de o fazer.”* (Lissa 2019), remete toda uma hierarquia de comando a escudar-se cada vez mais, com medo da crítica, da falha e do erro *“...as pessoas não conseguem ter a perceção do que é que realmente acontece muitas vezes nas ocorrências. Só têm a resposta e a avaliação da parte negativa ou do outro lado da história e nunca há ninguém que possa fazer ver um pouco o nosso lado.”* (Lissa 2019).

Assim, é comum verificar, na sequência de uma qualquer ocorrência ou situação mais mediática, que todos os esforços se reduzem ao desenvolvimento de uma consciência politizada *“...sempre que há um órgão de comunicação social ou um membro do governo que diga, isto hipoteticamente poderá estar errado, toda a instituição criou um ar de vassalagem total...”* (Orfeu 2019), meramente fiscalizadora e punitiva, relativamente ao trabalho que foi desenvolvido em termos policiais *“...o importante é abrir inquéritos e averiguações, sobre os elementos policiais e sobre a atuação... isso é logo a preocupação deles. Não é a defesa do elemento...”* (Lissa 2019).

Assim, a ação policial é influenciada, sabendo-se de antemão que não haverá esclarecimentos mediante a ocorrência de situações mediáticas *“...quando é preciso alguém... acontecer uma situação... e vir algum comandante ou diretor nacional, IGAI, alguma chefia mais importante que seja capaz de expor à população, o que realmente acontece... não...”* (Lissa 2019), assim quando a polícia possa ser criticada na sua ação e onde naturalmente o(s) entrevistado(s) participe(m), este(s) sente(m) que deve(m) ser ele(s) a tentar demonstrar a sua versão *“Se não formos nós, se calhar a demonstrar a nossa versão ...”* (Lissa 2019).

Outros exemplos comuns são as referências à sensação de falta de apoio hierárquico na

orientação dos trabalhos, na explicação do serviço operacional, na execução das tarefas e ainda na falta de se saberem assumir os resultados decorrentes da atividade operacional *“Há falta... para mim, é nessas pequenas coisas que há falta de apoio... ao fazeres o expediente não foste direcionado para determinada coisa que ... podia ter sido apoiado pelas chefias...”* (Icaro 2019)

Estamos perante um contexto em que não se assume hierarquicamente um caminho, devidamente identificado com as prioridades do serviço ou que revele assunção de responsabilidades, até mesmo quando há profissionais violentamente agredidos *“...de colegas que sofreram agressões... ninguém dá a cara por nós e que ninguém é capaz de se chegar à frente e dizer ... não, a situação foi assim e assim... ou tentarem verificar o que é que aconteceu e darem algum tipo de apoio. Ninguém o faz.”* (Odin 2019).

Várias questões polémicas relacionadas com esta temática são fáceis de constatar devido a um panorama que indicia uma elevada insegurança institucional, por parte da PSP, pois apesar de haver muitos cargos de responsabilidade e de comando, não há responsáveis para assumir factualmente tudo o que acontece na área operacional.

De acordo com o(s) nosso(s) interlocutore(s), existe medo por parte dos responsáveis, de ter de prestar qualquer tipo de informação, sobretudo perante a comunicação social *“A instituição tem pavor de ser confrontada pelos meios de comunicação social...”* (Odin 2019), ter de assumir o seu papel em situações mais complexas ou simplesmente explicar a forma que a polícia encontrou para trabalhar uma determinada situação.

*“Um exemplo flagrante... por exemplo a utilização da imagem de alguém que praticou atos violentos e foram detidos pela prática desses crimes... Isto foi um caso relativamente recente, no Porto. Houve a difusão da imagem dos suspeitos em todos os meios de comunicação social, de uma forma livre, autorizada com o propósito de difundir e usar aqui o apoio da população para a localização desses suspeitos, que haviam fugido do tribunal, e quando a polícia os intercetou e fez a difusão da imagem desses suspeitos, algemados, de imediato se criou um grande alarde social, porque digamos que havia ali uma violação implícita dos direitos humanos.”* (Orfeu 2019)

Neste sentido, surgem situações em que o(s) entrevistado(s) se sente(m) abandonado(s), ficando entregue(s) a si próprio(s) e ainda por cima refém(ns) dos procedimentos disciplinares, desencadeados na sequência das ações policiais.

*“...noto por exemplo uma situação de utilização de arma de fogo, que foi considerada legal, em termos institucionais pelo meu comandante de esquadra... Ele, em termos hierárquicos, foi validada. Em termos judiciais, foi completamente validada e qual é o meu espanto, que a própria instituição, no sentido de*

*parecer mais papista do que o papa, me constitui arguido e tenta por todos os meios parecer muito séria ao constituir-me arguido. E vendo que o tribunal não acompanhou essa mesma suspeita de uma prática de ilícito criminal, colocou numa gaveta a minha constituição de arguido, eu sou arguido nesse processo há quase seis anos, um processo esquecido. A instituição para parecer séria, vota ao abandono os seus próprios elementos.” (Orfeu 2019)*

**g) A dificuldade que a PSP tem em assumir a utilização da força, dentro dos pressupostos legais, como um mecanismo normal e até necessário para garantir ou restabelecer a ordem pública.**

O(s) entrevistado(s) sente(m) que a instituição PSP é gerida por altos responsáveis que temem, a todo o momento, ser confrontados por factos que resultem da atividade policial. Neste sentido, quando o entrevistado tem de utilizar a força, este sente que corre o risco de ficar entregue a si próprio, na apreciação que venha a ser realizada em torno do trabalho que desenvolveu *“Há um receio enorme por parte da instituição de assumir comportamentos por parte dos seus elementos, não comportamentos criminais, comportamentos em que teria de ser necessário colocar em prática a ordem pública.”(Odin 2019).*

Assim sendo, no inquérito onde venha a ser envolvido, apesar de o entrevistado poder ter agido operacionalmente de forma correta e nas circunstâncias que concretamente o exigiram, ou seja, tática e tecnicamente de acordo com as regras que está obrigado a seguir e a corresponder, este nunca sabe, nem está seguro de que a instituição lhe garanta condições para que se sinta objetivamente salvaguardado. Pelo contrário.

*“...a violência não é utilizada de uma forma gratuita, nem nunca o deve ser, mas por vezes ações violentas só se conseguem terminar com o uso legal e proporcional da força. Mesmo nesse campo do uso legal e proporcional, a instituição teme ser confrontada, e faz digamos que a parte mais fácil. Constitui arguidos e, se alguém lhes perguntar alguma coisa, o homem está a ser alvo de um inquérito. É uma desculpabilização muito fácil.” (Orfeu 2019)*

Como resultado, o entrevistado atua desde logo influenciado e de algum modo condicionado, pelo facto de não se sentir a atuar mediante um enquadramento que lhe permita estar protegido, ao abrigo de normas específicas que regulem o seu trabalho ou das orientações dadas pela hierarquia, sentindo necessidade de procurar realizar esse caminho, por si próprio *“E eu tenho de me apoiar nos livros... Eu faço o expediente apoiado em..., na Lei...”(Icaro 2019)*, procurando interpretar e observar escrupulosamente o espírito da Lei, não vá sair prejudicado, pelo facto de ser acusado por algo que se consubstancie numa ação errada ou

numa omissão relativamente aqueles que são os seus deveres “*Depois as consequências vêm sempre à posteriori. Se foi bem escrito se não foi bem escrito... senão... incorres... sei lá, num crime...*” (Icaro 2019).

Há uma grande multiplicidade no tipo de serviços e na forma de os tratar, o que aumenta exponencialmente a probabilidade de haver problemas. “*Nós somos chamados, quase para todas as situações, as mais diversas situações, que às vezes parecem ter contextos iguais, mas a forma de os resolver e as formas do desenvolvimento dos serviços, são completamente diferentes.*” (Odin 2019)

No entanto, o entrevistado, sabe bem que enaltecer os motivos mais comuns para consolidar o seu esforço e a sua dedicação ao serviço, é algo banal. “*Claro que me podia alongar aqui por muitos e dizer que adoro ser polícia para ajudar as pessoas, para marcar a diferença. Mas acho que isso aí, isso é banalizante.*” (Orfeu 2019)

Pelo que é a realidade em que o entrevistado está atualmente envolvido, que determina verdadeiramente a necessidade de corresponder aos padrões criados e estabelecidos pela sociedade. “*A polícia é, digamos, que um espelho das realidades sociais, e das expressões sociais, das expressões dos média.*” (Orfeu 2019)

#### **h) O superior hierárquico como um fator de desestabilização.**

Este fator adquire aqui autonomia pela importância de que se reveste. Muitos superiores hierárquicos das várias cadeias de comando estão desmotivados “*... neste momento o que eu sinto é ... às vezes a falta de motivação por parte das chefias...*” (Lissa 2019). Nota-se que a estrutura hierárquica mais direta, podia ter outra motivação. “*... podia haver outro tipo de motivação por parte das chefias.*” (Lissa 2019). Há uma preocupação muito direcionada para as estatísticas associadas à produtividade no serviço. “*... o quererem... demasiados números... aquela obrigação do temos que fazer isto... não ser algo às vezes tão espontâneo, não é?*” (Lissa 2019)

Neste enquadramento, o serviço policial está a ser muito direcionado para a obrigatoriedade de o(s) entrevistado(s) realizar(em) detenções de cidadãos “*...temos de conseguir fazer, pelo menos umas duas ou três detenções... Parece que depois as coisas nem correm bem, ou nem... se for preciso nem aparece nada e não sei... aquela obrigação...*” (Lissa 2019) e de passarem multas, sendo inclusive prejudicado(s) na avaliação em função disso, pelo superior hierárquico “*...sofre-se as represálias na nota, portanto... se trabalhamos e mostramos muito trabalho, somos muitos bons. Se não fazemos detenções e não passamos autos... já não é um elemento assim tão agradável.*” (Lissa 2019). Trabalha-se por obrigação “*Nós às vezes temos de fazer as coisas, um bocado, por obrigação...*” (Lissa 2019), em

detrimento de uma maior fluidez e estímulo para trabalhar com outra amplitude. “... vamos abordar umas viaturas e vamos ver o que é que, o que ... que encontramos, se alguém em evasão se... algo, pronto, mais espontâneo, do que propriamente não... hoje temos isto para fazer, temos de conseguir fazer pelo menos umas duas ou três detenções...” (Lissa 2019). Fica a sensação de que só é assim porque os currículos profissionais dos comandantes podem sair beneficiados. “... fica aquele sentimento... ok, isto é bom para eles, não é para nós... é um bocadinho a ideia que me passa ...” (Lissa 2019)

Neste sentido, era preferível que o(s) entrevistado(s) trabalhassem motivados na sua função diária, do que estar(em) obrigado(s) a corresponder a estes objetivos “...(risos)... Eu acho que... é preferível as pessoas trabalharem motivadas do que obrigadas...” (Lissa 2019).

Esta é uma realidade que causa um constrangimento e um sentimento dúbio no entrevistado, fazendo-o sentir que está em falta, não cumprindo a sua função, se este não corresponder aos objetivos “...ir para a rua e... não ter ninguém em cima de mim a dar-me na cabeça porque não fiz os trabalhos de casa... quase isto não é? ... acho que era preferível deixar-se fluir as coisas, motivar-se os elementos... naturalmente as coisas surgiam. Porque pronto, há bons e maus...” (Lissa 2019).

Estamos assim perante um sistema que promove inclusive mal-estar entre os colegas operacionais e guerras uns com os outros. “...aquela obrigação... e acho que não... até suscita, às vezes, acho que guerras entre os elementos... como aqui já suscitou.” (Lissa 2019)

Este fator é também consubstanciado por outro tipo de avaliações que o(s) entrevistados faz(em), relacionadas com a existência de um fraco saber e experiência operacional por parte dos superiores hierárquicos “...estar sentado numa cadeira, sem nunca ter saído à rua... como acontece a muitos superiores... no local, ter que resolver, em segundos, às vezes situações graves, violentas, a qual nós somos chamados, não é?; ...é preciso pensar, se ele estivesse no lugar, o que é que faria... com as mesmas condicionantes...” (Odin 2019). É preciso garantir um melhor apoio à atividade operacional. “...a falta de... se calhar, de apoio, à posteriori da situação... de apoio, por detrás daquilo que se passou...” (Icaro 2019). Assim, o(s) entrevistado(s) considera(m) existir um deficiente acompanhamento na atividade dos operacionais e uma falta de compreensão para os contornos da atividade policial. “Isto para um superior hierárquico, chamar a atenção, ou às vezes falar logo em processos disciplinares a um agente que foi a um local... por algo que correu mal...; ... tive algumas discussões com alguns superiores... mas... com... respeito.” (Odin 2019). Os superiores revelam-se na realização de apreciações tendenciosas, tantas vezes desconcertantes, a influírem de modo bastante negativo no cumprimento da missão policial em que os seus operacionais se envolvem. “É fácil. Friamente, eu estar sentado... pensar assim, pois, eles não deviam ter feito aquilo assim, deveriam ter

*feito desta ou doutra maneira, pois... assim é fácil. “ (Odin 2019)*

Não obstante, o trabalho do(s) entrevistado(s) é influenciado, numa perspetiva de assumir o seu papel de subordinado e tentar seguir a hierarquia. *“E a nível dos superiores hierárquicos, é eles dizem o que é que nós temos que fazer e nós temos que fazer. E pouco ou nada podemos dizer, porque lá está, não vai alterar... a nossa forma de trabalhar.” (Jacinta 2019).* Todavia, na realidade, mais do que um papel persecutório *“...é mesmo... o que é que há aqui para pegar... o que é que eles fizeram de mal. Eu acho que isso não faz muito sentido, mas... é o que estamos sujeitos...” (Lissa 2019),* é necessário que exista respeito pelo operacional *“...há hierarquias e temos de as respeitar, naturalmente, mas o respeito tem de ser mútuo. “ (Odin 2019),* porque nesta fase, na ótica do(s) entrevistado(s), existem superiores hierárquicos que não se coadunam com a instituição nem com a missão policial *“...nós temos superiores hierárquicos que realmente acho... que nem deveriam nunca estar na polícia...; Nem nunca chegarão a ser polícias. “ (Odin 2019).*

#### **i) A falta de condições económicas nos operacionais de polícia.**

Este fator, relacionado com os baixos salários *“Acho. Acho que nos pagam mal, não é que me pagam mal... acho que nos pagam mal. “ (Odin 2019),* condiciona financeiramente o(s) entrevistado(s), mormente no que concerne à consolidação dos fatores essenciais da(s) sua(s) vida(s), para fazer face às suas necessidades individuais e familiares. *“...atingem os polícias... pelo menos eu, nestes 15 anos ... os factores, principalmente do económico...; ...congelamento dos salários e afins... todos nós temos contas para pagar .“(Januário 2019).* Os problemas financeiros vão muito além da existência de salários baixos, pois derivam também do facto de o(s) questionado(s) trabalharem muito e não receberem de modo a recompensar o esforço e os sucessivos prolongamentos no serviço. São disso exemplos, entre outros, as horas extraordinárias não remuneradas *“...não ganhávamos horas extraordinárias... não ganhávamos. “ (Odin 2019),* onde se incluem as idas a tribunal na hora da folga. *“Mas ninguém nos pagam as nossas idas ao tribunal. São centenas e centenas de vezes.” (Odin 2019).* Apesar de haver uma possibilidade de compensar por vezes esse tempo em horas de folga, o(s) interlocutor(es) queixa(m)-se de que isso não é suficiente *“... hoje vai para o banco de horas... E também não é no banco de horas que nos faz falta, pois não vamos ao supermercado pagar nada com o banco de horas. “(Odin 2019).*

Pode assumir-se que este fator tem uma influência desmotivadora no desenvolvimento do trabalho do(s) entrevistado(s) *“...reflete-se também na ação policial, que vai dar à desmotivação... e uma pessoa desmotivada, quando vai tentar resolver uma situação, se está desmotivada, não tem paciência*

*para...para estar...é aquela velha ideia...estão-me a pagar para isto, mas estão-me a pagar mal... eu estou-me a marimbar...”(Januário 2019)*

**j) A falta de investimento do Estado em mais meios humanos, mais formação, mais e melhores meios estruturais e logísticos para o agente policial poder cumprir com maior eficácia e eficiência, a função e o trabalho da PSP.**

Este é um fator que implica a responsabilidade do estado, bem como os seus centros de decisão e de poder, pela inexistência de condições para aplicar a Lei “...o ir às ocorrências e a aplicabilidade da Lei, não ser a mais bonita, ou seja fazer Leis é fácil, mas aplica-la nem sempre...; ...muitas vezes temos que dar a cara por situações e dizer às pessoas que não é possível, porque não há meios disponíveis, para tal, para o efeito... “(Lissa 2019). Implica também a instituição PSP “...eu estou a ser influenciada pela instituição... que não me... dá meios para trabalhar...” (Jacinta 2019), pela gestão deficiente dos meios “...as condições internamente que... ao longo destes anos...as coisas não melhoram...sem condições mínimas para trabalhar...; ...eu sinto-me afectado...” (Januário 2019)

No que diz respeito a esta incapacidade que tem havido, de gestão dos meios que existem, em proporcionar mais meios, e com isso criar as condições adequadas ao exercício do papel dos agentes e da função da polícia, junto dos cidadãos, o(s) entrevistado(s) reclama(m) material de trabalho “O material é fundamental, não é?... não tenho. E é isso que eu estou-te a dizer.”(Icaro 2019), porque há necessidades a serem supridas “Isto porquê? Por causa das nossas necessidades que nós temos ao nível do trabalho”(Jacinta 2019) Ao trabalhar de forma desconfortável, o(s) interlocutor(es) não se sente(m) dignificado(s) na função “...interfere com o teu bem-estar... Se tiveres, vens trabalhar com dignidade... Tenho que ter o material, que faz de mim um polícia digno...” (Icaro 2019). As dificuldades logísticas “...ok, temos algumas dificuldades logísticas, é verdade.” (Odin 2019), o problema da falta de equipamentos e a desadequação das condições de trabalho, influenciam o trabalho, dificultando as respostas operacionais “...o que mais nos... me influencia, neste caso, por vezes a falta de condições que nos é dada, em... para podermos proporcionar ao cidadão, uma... uma melhor resposta nas atuações...; Viaturas... computadores. Nota-se a dificuldade...” (Lissa 2019).

O(s) respondente(s) descrê(em) da fórmula encontrada pela hierarquia para observar o preenchimento de vagas em alguns serviços, em detrimento de outros “Pronto e depois acontece aquela tal situação em que nós vamos às ordens de serviço e há concursos para as EIR`s onde as EIR`s já são constituídas muitas das vezes por sete pessoas...- EIR - Equipa de Intervenção Rápida.”(Jacinta 2019), quando o resto dos serviços se vê confrontado com falta de pessoal “...a nível...mesmo até de pessoal...; ...actualmente, isso influencia muito...”(Januário 2019), condicionamento do número de

profissionais *“E tu sabes bem que normalmente somos dois, não há muito mais... há a condicionante do número... de colegas que estão ao serviço...”* (Odin 2019). O(s) entrevistado(s) fica(m) desmotivado(s) e receoso(s) devido ao facto de ter(em) de trabalhar muitas vezes isolado(s), *“Eu sinto-me desmotivada, não é? É lógico que não venho com aquela vontade de trabalhar... trabalhar sozinha...e há um berbicacho qualquer... eu tenho que me desenrascar sozinha.”* (Jacinta 2019). Agrava, sobretudo, o sentimento de insegurança, durante o seu exercício profissional.

*“E se um dia correr mal? ... É isso que a gente pensa. É porque eu vou para um acidente. Não sei se o indivíduo está bêbado, se o indivíduo tem armas, eu não sei se o indivíduo é agressivo? Lá está, as pessoas às vezes sofrem ali um acidente... Já estão tão nervosas que as pessoas às vezes... ou porque estão sobre a influência de álcool, ou porque não têm seguros ou inspeções e depois querem fugir. E depois vou eu o quê? Vou eu atrás da pessoa? É ali uma série de complementos, que nós sozinhos não conseguimos fazer.”* (Jacinta 2019)

Tudo isto atrasa a realização do serviço. *“... É assim, as coisas não, não são resolvidas, não é? E nós ficamos... as pessoas insistem para uma resolução e nós não conseguimos resolver...”* (Esperança 2019); *“...atrasa... atrasa de algum modo o trabalho que eu quero desenvolver e que os meus colegas também...noutras situações querem desenvolver...”*(Januário 2019).

Este fator revela-se comprometedor e enfraquecedor da ação da polícia, apesar de o(s) entrevistado(s) tentar(em) compensar a carência *“...falta de meios, a falta de meios...; ... muitas vezes, para levar as crianças, que somos nós que fazemos esse transporte, temos que recorrer a meios nossos, cadeirinhas e isso, somos nós, fomos nós que arranjamos para aqui...”* (Esperança 2019)

A falta de viaturas em condições operacionais para deslocação aos locais de ocorrência ou de diligência, assume-se um problema, que limita e condiciona a ação policial *“Muitas vezes não temos viatura para nos deslocarmos ao local, ou aos locais, temos que pedir boleia aos carros patrulha...”*(Esperança 2019); *“Basicamente a dificuldade que eu sinto é, um bocadinho... na forma de nós termos meios para conseguirmos ir ...”*(Lissa 2019). O(s) entrevistado(s) sente(m) que pode haver intenção de ganhos paralelos com esta realidade de as viaturas irem e estarem constantemente nas oficinas. Será preciso investigar as razões concretas, que possam justificar a existência deste problema, que perdura ao longo dos anos *“... é triste sentir que há alguém a ganhar...; Qual é a vantagem de termos viaturas em oficinas, paradas, há décadas? Porque estão literalmente paradas há décadas. De haver oficinas que estão a ganhar com isso. Porque isso... isso acontece... infelizmente.”*(Lissa 2019) Trata-se de uma gestão de meios estafados *“...as viaturas que têm vindo para nós, vêm com problemas. ... nós temos... um Citroen saxo de mil novecentos e tal...da escola segura. Temos um megane que está na oficina, também antigo. Temos outra, um mitsubichi que também é de*

*não sei quando...” (Esperança 2019); “...muitas vezes já nos deslocamos... com uma viatura lá em cima ao norte, que nem o...como é que se chama o coiso? O tapa sol...(risos), nem isso funcionava. Estava preso com uns alfinetes. Nos fomos ali a levar com o sol, são coisas que parece que não, mas que condicionam o nosso trabalho.”(Esperança 2019) Era preferível optar por um sistema diferente de aquisição de viaturas, porventura em leasing, como noutros sectores do Estado “...eu acho que era bastante viável termos leasing, a nível de viaturas... de quatro em quatro anos, frotas renovadas. “(Lissa 2019).*

A realidade atual, muitas vezes dificulta simplesmente a formalização do serviço policial, através da realização do respetivo expediente “*Para se conseguir fazer uma peça de expediente no nosso sistema...”(Lissa 2019).*

Os nossos entrevistados alertam assim, pelos exemplos seguintes, para a falta dos necessários investimentos na instituição PSP.

Falta de critério do modo como são geridas as verbas do Estado, “*...os nossos governos... são sempre as questões económicas... e daí nós somos afectados... afectados a nível de material, não há dinheiro para material...”(Januario 2019)*

O(s) entrevistado(s) assume(m) que se está a verificar um quadro real de grande instabilidade, não apenas ao nível do pessoal e dos meios materiais, mas também da formação e, no final das contas, nos níveis de eficácia do trabalho policial propriamente dito.

Neste sentido é preciso assinalar que os grupos de trabalho, em várias esquadras, estão em défice. “*Nós dizemos que há necessidade de haver pessoal para trabalhar e dizem-nos que não há meios. Que não podem tirar.”(Jacinta 2019)*

Os recursos materiais são escassos (destacam-se a falta de viaturas, de computadores, de rádios), revelam-se muitas vezes inoperacionais e são muitas vezes inexistentes. “*Até mesmo uma coisa simples que é tirar medidas. Eu para tirar medidas eu tenho que ter uma fita métrica, uma caneta e uma pasta. Para isto, para uma pessoa, eu vou pedir ajuda a quem? À pessoa que teve o acidente? Não faz sentido não é? E pronto.” (Jacinta 2019); “...temos material que está velho, que está obsoleto. Depois há sempre grandes questões burocráticas para trocar um simples computador ou um telefone. Arranjar os carros de patrulha por exemplo, que é uma base que nós precisamos para trabalhar. “(Januario 2019); “... os rádios. Pá, tu entras ai num sítio qualquer e ficas sem rede..., não é? Não sei como é que isto foi escolhido? Mas pronto.”(Icaro 2019); “Uma viatura a rodar, vinte e quatro sobre vinte e quatro horas, não acaba por ser uma mais valia. Mais tarde ou mais cedo vai acabar por... por o desgaste ser completamente insustentável e para nós... é uma dificuldade.” (Lissa 2019)*

A formação contínua, de reciclagem ou de especialização, que deveria existir em programas

planificados e transparentes, não são adequados à realidade atual, nem fazem face às necessidades da área operacional “... pronto... é sempre a economia que é um dos factores mais influentes aqui dentro e que nos afeta mais na polícia. Mesmo depois...para o desenvolvimento e para as nossas ações e formações...estamos sempre a atrasar, digamos assim.” (Januario 2019).

Todo o quadro afeta sobretudo o desenvolvimento qualitativo e quantitativo do trabalho operacional da polícia “...vai afetar o percurso dos processos...por ai fora. E isso também, as pessoas às vezes pensam que não, que não... mas isso tem uma grande influencia em fazer andar determinado processo ou uma determinada situação... e não haver material ou um simples carro para ir fazer uma diligência...as pessoas não têm noção do quanto isso afecta o trabalho policial...” (Januario 2019); “...e os prazos vão deixando de ser, de ser cumpridos.” (Esperança 2019).

#### **k) A falta de confiança em alguns colegas de trabalho.**

Este é um fator que se prende com a vulnerabilidade da relação profissional do(s) entrevistado(s) com o(s) colega(s) de trabalho. A falta de confiança em referência, coloca em causa um vínculo importante, que deve existir entre os profissionais, para que estes possam interagir de uma forma, pelo menos profissional e ajustada às necessidades operacionais e também para que a ação policial tenha maior probabilidade de ocorrer com sucesso “Nós no carro patrulha temos um... às vezes, um problema de... quem está connosco. Uma das condicionantes. Por exemplo no nosso serviço do carro patrulha... se não tivermos confiança na pessoa que está connosco, no nosso colega. “(Odin 2019).

O exercício profissional do(s) entrevistado(s) é assim influenciado, pelo mau relacionamento que se pode estabelecer e também pela sensação de perigo que daí resulta.

*“Se não tivermos confiança ou o colega não for o melhor a relacionar-se com o nosso serviço... nós às vezes damo-nos mal. É uma condicionante grande. Depois é ter a noção de quando o perigo... é grande, de termos a noção de que temos um rádio connosco... ou nos afastamos e chamamos mais alguém para nos ajudar, comunicando à nossa central... porque caímos em situações de risco, mas de risco grande e... e... não vale a pena, não vale a pena... porque podemos... porque podemos nos aleijar e ter situações... de... físicas graves... porque temos que medir essas consequências.” (Odin 2019).*

Neste sentido, tudo poderia ser diferente, para melhor, se esta questão fosse definitivamente corrigida “...se formos dois colegas, ... que nos conhecemos muito bem, que nos interligamos muito bem na ação, as coisas podem sair bem. “(Odin 2019).

### **l) O risco pessoal, perante o perigo.**

O(s) entrevistado(s) refere(m)-se a este fator como resultando do modo como o serviço normalmente se desenvolve. O risco desconhecido é algo que está sempre presente e caracteriza o serviço policial *“não temos a perceção do perigo que vamos encontrar e arriscamos só dois e o que é facto é que já temos sofrido essas consequências...” (Odin 2019).*

Vive-se o dia a dia equacionando a forma de abordar o serviço policial, sempre na base de um espírito de sacrifício, onde nem sempre são equacionadas na sua exata medida, ao mais alto nível, as suas condições de trabalho, em termos de segurança pessoal *“...com alguma regularidade, vamos ao acidente só da brigada de transito, só uma pessoa... E depois se corre mal?”. (Jacinta 2019)*

### **m) A dificuldade que existe em o(s) entrevistado(s) lidar(em) com a pressão psicológica destrutiva durante a realização do trabalho.**

Este fator, assenta no desenvolvimento de uma sensação de incapacidade no(s) entrevistado(s) *“...nós não conseguimos resolver as coisas para ontem, porque temos falta de pessoal... não conseguimos estar em todo o lado.” (Esperança 2019).* Assim, apesar das limitações e de todas as dificuldades, muitas delas já enumeradas, que escapam ao domínio do operacional, é-lhe exigido que cumpra todas as tarefas que devam ser realizadas *“...há normas, nós temos que cumprir, não é? Há prazos que têm de ser cumpridos...” (Esperança 2019); “...estou no gabinete de apoio à vítima... são situações sensíveis... nós temos que ter um acompanhamento de todas as vítimas, para que sabermos qual é o ponto de situação em que elas estão...” (Esperança 2019).* Neste sentido, o(s) entrevistado(s) fica(m) verdadeiramente implicado(s) nas tarefas por cumprir, ainda que para isso tenha(m) de acumular diversas funções *“...fazemos o serviço de patrulha e o trabalho... que estamos...” (Esperança 2019); “...temos muitas pessoas... Temos muitas vítimas, que infelizmente são vítimas de violência doméstica e não só.; ... também trabalhamos com os idosos...; ...fazemos muitos mandados de condução de menores, de norte a sul de Portugal...” (Esperança 2019).* As dificuldades manifestam-se, entre outros aspetos, ao nível do cumprimento de determinados prazos *“... desta parte das avaliações de risco, há vítimas em que nós temos que falar com elas após a apresentação da denúncia, entre três a sete dias, outras ao fim, até trinta dias, temos de falar com elas, que é outro risco, outro risco e quando é o risco, que é o risco baixo, até sessenta dias.” (Esperança 2019).* De resto, haverá outras formas de verificar a influência nas formas de trabalho, mas tal dependerá sobretudo e em particular do estado emocional de cada agente policial *“...muitas vezes, para muitos polícias depende do estado emocional do polícia...” (Odin 2019).*

**n) A reciprocidade que existe entre os efeitos negativos do trabalho na vida pessoal do(s) entrevistado(s) e os efeitos da vida pessoal, na sua vida profissional;**

Este é um fator que gera uma grande preocupação na vida do(s) entrevistado(s). Ele(s) procura(m) evitar, a todo o custo, que possa haver mistura das questões de serviço, com a vida pessoal, em casa “...não fosse misturar muito o meu serviço com... depois com coisas em casa...” (Odin 2019). Nas equipas de apoio à vítima (EPAV), apesar de se gostar do trabalho “... gosto daquilo que eu faço. Todos os dias dou o meu melhor.” (Esperança 2019) e de haver muita dedicação às vítimas de crimes, o(s) entrevistado(s) interioriza(m) os problemas que é preciso resolver “Nós consumimos as situações não é? Porque é sempre não é?” (Esperança 2019); “É assim, isto aqui do gabinete de apoio à vítima, das EPAV e dessas coisas todas. Nós..., é um trabalho sem fim, não é? Acaba umas situações vêm logo outras.” (Esperança 2019).

Neste sentido, todos os dias há novidades “Todos os dias nos surgem solicitações novas.” (Esperança 2019), em conjunto com trabalhos que se arrastam no tempo “... situações em que acompanhamos durante largos meses...” (Esperança 2019). Trata-se de um trabalho que incide sempre na mesma área de ação. Onde o esforço para proporcionar ajuda, conforto e segurança às pessoas, tem de ser uma constante; “E tento dar o meu melhor, para que as pessoas também se sintam confortáveis e com segurança, do outro lado. Sentir que realmente estão a ajudá-las.” (Esperança 2019).

Estes e outros aspetos, aparecem ilustrados na referência à pressão e nos efeitos que o trabalho acaba por transmitir à vida pessoal, como por exemplo trabalhar longe da família ou da sua terra natal “Quero ir para o norte...; Já estou à espera há sete anos. Mas pela lista só mais daqui a uns dez anos...” (Esperança 2019) e também no retorno dos efeitos dos problemas pessoais, quando estes se refletem no seu contributo profissional, como um ciclo vicioso “...a pressão, por vezes influencia... Nós estamos um pouco mal, nós temos de saber gerir...” (Esperança 2019).

Este efeito implica nos estados mentais do cidadão que está por detrás de cada agente policial “Nós temos os nossos próprios problemas... é difícil também gerir... nós somos pessoas, somos humanos também...” (Odin 2019) e por conseguinte, influencia o seu estado de espírito e o seu desempenho, no trabalho que este desenvolve, junto das comunidades “Acho que se nós não estivermos bem connosco, acho que não conseguimos ter uma produtividade agradável...” (Lissa 2019).

**o) A existência de sistemas desadequados em matéria de seleção e de recrutamento de profissionais para exercerem funções policiais específicas.**

Traduz-se aqui, na visão do(s) entrevistado(s) a dificuldade que a PSP tem, de criar e desenvolver sistemas de seleção e de recrutamento, para o exercício das suas diversas funções “...há esquadras que não escolhem os elementos e outros não querem ir para lá... da melhor forma. “(Odin 2019). São funções, muitas delas especializadas, que deveriam ser valorizadas pela capitalização da experiência profissional que vai sendo acumulada por cada profissional, face a uma análise coerente das suas competências e das suas capacidades individuais.

*“...por exemplo um conflito de violência doméstica, em que as partes envolvidas são pessoas... já com uma faixa etária que ultrapassa-nos completamente... estou a falar nos elementos mais novos, que estão na esquadra e na violência doméstica... não têm a experiência suficiente para resolver... ; “É preciso às vezes ter vivências... próprias e experiência policial para resolver situações de pessoas que vivem há muitos anos juntos, que têm conflitos graves... e não é qualquer um polícia que consegue confluir as conversações... com compreensão sobre os pormenores que chegaram ao ponto de rutura... É preciso experiência exatamente para chegar a essas pessoas. “(Odin 2019).*

A área do trabalho em cenários de violência doméstica, é um bom exemplo para registar a ocorrência deste tipo de fenómeno “...é extremamente difícil saber gerir, portanto, esse tipo de conflitos. Há vários fatores aqui determinantes para que nós cumprimos essa missão e que saímos satisfeitos, para que essas pessoas, quando nós as deixamos em casa... haja paz. “(Odin 2019).

### **6.1.2.1 – Efeitos colaterais sentidos em agentes policiais**

Neste contexto, alguns dos nossos interlocutores puderam ainda referir-se ao modo como se sentem atingidos por efeitos colaterais, na sequência do serviço propriamente dito ou por causa dele.

Tratam-se sobretudo de aspetos que afetam de um modo muito particular quem está no serviço operacional, por estar mais exposto aos efeitos nocivos deste tipo de trabalho.

A diversidade de situações referidas pelos nossos entrevistados, pelas quais passam os polícias da área operacional, fazem aumentar as probabilidades de uma afetação individual muito específica, às vezes difícil de diagnosticar, e também de cuidar.

Nos relatos, podemos encontrar situações suscetíveis de serem enquadradas do seguinte modo: Sentimento de separação da família; Sentimento de lesão do interesse pessoal; Sentimento de injustiça; Cansaço; Falta de motivação; Exaltação do orgulho; Afetação psicológica; Sentimento de desvalorização e de manipulação realizada pela hierarquia;

Frustração; Fragilização; Perturbação; Saturação; Depressão.

**a) Sentimento de separação da família;**

*“...há fases em que me custa mais, pois sou muito ligada à minha família, não é? E então há períodos que me custa mais. No natal, na passagem de ano. No meu aniversário. Aquelas partes mais festivas, o aniversário da minha mãe e do meu pai. E... custa-me não estar presente nessa, nessa, nessas festividades não é? Apesar de falar todos os dias com eles, várias vezes... várias vezes ao dia. Pronto e custa-me saber que ainda demoro algum tempo a ir lá para cima. Mas pronto, enquanto tiver aqui... tem de ser...”(Esperança 2019)*

**b) Sentimento de lesão do interesse pessoal;**

*“...Claro que sim, claro que sim...”(Orfeu 2019)*

**c) Sentimento de injustiça;**

*“... muita... muita injustiça. E Justiça... puf... no final de vinte e oito anos, deviam-me fazer justiça e não fizeram.”(Icaro 2019)*

**d) Cansaço;**

*“Às vezes, pronto, sinto-me cansada. É verdade, mas pronto.” (Esperança 2019)*

**e) Falta de motivação;**

*“Eu acho que, neste momento... eu... eu sinto falta de motivação. “(Lissa 2019)*

**f) Exaltação do orgulho;**

*“É como te digo. Venho, porque tenho a minha mãe, porque tenho a minha mãe, tenho os meus ... tenho a minha filha, tenho a minha família e tenho o cidadão que merece o eu vestir a farda. Mais nada. Eu sou polícia, com orgulho. Eu sou polícia com orgulho. Polícia porque quis ser polícia, não foi porque tinha a filha para criar, a casa para pagar. Porque eu estava na tropa. Eu podia ter ficado na tropa. Ganhava o mesmo, na altura. Mas não. Mas saí. “ (Icaro 2019)*

**g) Afetação psicológica;**

*“Sim, é... sim, eu de certa forma sinto-me afetada... estamos a falar das crianças, se é para recolher a uma instituição, é porque correm algum tipo de perigo... Mais um dia, ou mais um dois ou três dias, estão nesse perigo. E quem nos diz a nós, quem nos diz a nós que não poderá acontecer alguma coisa? A gente tenta sempre que não... “(Esperança 2019)*

*“Penso sempre..., não vou dizer que... não vou dizer que me... que esqueço. Mas penso sempre... as situações que me marcam, ficam sempre. “(Esperança 2019)*

**h) Sentimento de desvalorização e de manipulação realizada pela hierarquia;**

*“ E é... e é... uma das depressões que eu ... a minha depressão que eu digo que é uma depressão policial, é... a hierarquia não te dá valor. Tu és um autêntico risco num quadro. Agarram, apagam e põem-te aqui... e nem ai nem ui, nem justificações... e tu tens que... tens que aguentar. “(Icaro 2019)*

**i) Frustração;**

*“ Mas vai passando e uma pessoa vai gerindo aqui a nossa frustração, aos pouquinhos. Mas há situações em que nós não conseguimos desligar. Coisas mais sensíveis, não é? O caso dos miúdos. Isso é que fico mais... uma pessoa fica mais fragilizada. E os velhotes. Os nossos idosos não é? “(Esperança 2019)*

**j) Fragilização;**

*“Sim, já tive, já tive várias situações aqui que me deixaram..., que me deixaram fragilizada e a pensar durante vários dias... Por exemplo já tive situações de violações... de menores.... Se fosse a minha filha ou... ou se fosse alguma familiar minha, não como é que iria encarar... eu fiquei fragilizada...” (Esperança 2019)*

**k) Perturbação;**

*“...situações que... neste momento, que me perturba um bocadinho...” (Lissa 2019)*

**l) Saturação;**

*“Eh pa isso, eu tenho... eu tenho vinte e oito anos de polícia e pronto... estou saturado... de determinadas coisas... determinadas coisas que a polícia já me pregou...” (Icaro 2019)*

**m) Depressão.**

*“Eu estou deprimido. Pelo serviço que eu faço hoje, estou deprimido. Digo-te mesmo hã. Estou mesmo deprimido, pá, pronto. “(Icaro 2019)*

*“Eu ainda me sinto capaz. Pá, mas a tua depressão... a minha depressão, quando eu me fardo é essa. Eh pá eu saio, eu vou com os miúdos, eu gosto de sair com os miúdos... eh pá vamos, vamos aonde temos que ir. Não me peçam é para... para... inventar. “(Icaro 2019)*

*“Eh pá... Agora... não consigo ser o polícia que eu queria ser... no tempo em que eu queria ser polícia... eh pá, prontos, é difícil. Os hábitos também foram outros, percebes... eu... eu... conheces-me bem... “(Icaro 2019)*

O(s) entrevistado(s) considera(m) que a polícia está deprimida *“A polícia está deprimida. A polícia está deprimida.” (Icaro 2019)* e que dentro de dez anos estará totalmente enfraquecida e por isso gostaria que a tutela governativa pensasse na condição atual dos polícias *“Éh pa, gostava que pensassem... os governantes ... pensassem mesmo na polícia, pensassem mesmo assim..., será que vale a pena termos os homens assim? ... No estado em que estão.” (Icaro 2019)*. Considera(m) que o centro de

decisão é que ainda não se apercebeu, mas se algo não mudar, o futuro será bastante incerto “Eles é que ainda não se aperceberam. Eu dou..., não dou dez anos, dou cinco anos à polícia para a polícia estar toda de rastos, se eles não mudarem.” (Icaro 2019). É assim preciso haver mais motivação “Agora, que motivem estes miúdos, mas que motivem mesmo.” (Icaro 2019).

#### **6.1.2.2 - Estratégias para tentar ultrapassar os efeitos colaterais.**

O(s) questionado(s) referiu-se a estratégias para tentar ultrapassar os efeitos colaterais. O método assenta na necessidade de abstração em relação ao serviço policial. Por outro lado, a procura de refúgio na família nuclear e a dedicação à prática desportiva, podem consubstanciar, de entre outras atividades, um modo útil para conseguir ultrapassar os efeitos colaterais do serviço policial. “...tento-me distrair com outras coisas. Tento-me distrair no meu seio familiar, que é ótimo... tento-me distrair a fazer atividades...ginásio e outras coisas.” (Esperança 2019).

#### **6.2 – O tipo de populações com as quais os entrevistados estabelecem contacto, no âmbito do seu trabalho.**

Os nossos entrevistados referiram que estabelecem diariamente contacto ou um contacto frequente com todo o tipo de populações, nacionalidades e etnias, ficando bem expressa a diversidade cultural existente. “ Desde várias etnias. Os africanos, etnia cigana, há os portugueses brancos... até já há pessoas de outras nacionalidades estrangeiras, tanto turistas como imigrantes, aqui nesta zona da margem sul, é muito... abrange muitas nacionalidades e etnias.” (Januario 2019). Para além dos portugueses de todas as gerações, foram referidas pessoas oriundas de África, dos quais descendem pessoas de segunda e de terceira geração (muitos já nascidos em Portugal) “Sim, mais pessoas. Grande parte é pessoas que nasceram em Portugal. Mas temos também outra parte que são pessoas oriundas dos países...dos palop, dos palop.” (Esperança 2019), registando-se igualmente a presença da comunidade cigana “Homem, mulher, branco, negro, raça cigana....” (Jacinta 2019).

Um entrevistado faz uma descrição social:

*“trabalho com todas as comunidades que são por vezes designadas de zonas urbanas sensíveis, no concelho do Seixal. Neste caso são alguns bairros considerados problemáticos, dos quais ao longo dos anos e eu já aqui trabalho há mais de vinte anos nesta zona, conheço bastante bem a evolução que tiveram. Penso eu que foi uma evolução positiva. Seja a nível de contexto social, não policial, ou seja a nível habitacional, económico, penso que houve uma evolução bastante positiva. E a nível criminal também. Nem que seja com uma maior presença da polícia, seja também com menores índices de criminalidade.” (Orfeu 2019)*

#### **6.2.1 – Exemplo de uma caracterização sumária da área de trabalho, em matéria de**

### **relacionamento entre a polícia e os cidadãos.**

Um dos interlocutores, acrescentou dados de caracterização da sua área de trabalho. Ela é composta por uma população de condição económica média-baixa, é sociável e em regra compreende e acata as indicações da polícia *“Por acaso agora aqui em Corroios..., é uma sociedade, é uma população média...; São pessoas pacatas, que acatam. Agora o resto, o grande grosso desta zona, é uma... se calhar média baixa, mas sociável pah. Que compreendem e acatam.”* (Icaro 2019). Por outro lado, refere que há um bairro que não dá problema algum às autoridades policiais *“...temos aqui um bairro que não nos dá problemas nenhuns, que é a Quinta das Lagoas. Sinceramente eu estou aqui há um ano e nunca tive lá nenhuma intervenção.”* (Icaro 2019)

### **6.3 – Os aspetos que influenciam a relação com as populações e a atuação profissional.**

Os nossos entrevistados referiram que existem aspetos/fatores a influenciarem a sua relação com determinado tipo de populações, bem como a sua atuação profissional, pelo que importa agora analisá-los.

- a) A perceção social e cultural de cada comunidade ou população e a observação da sua diferença, com dois exemplos;
  - 1) Os Ciganos;
  - 2) Os Brasileiros;
- b) A língua e o tipo de diálogo;
- c) Trabalhar em contexto cultural de bairro;
- d) O respeito pelas comunidades, na observação das várias especificidades individuais, aquisição e partilha de experiências;
- e) O registo de faltas de educação por parte do cidadão;
- f) O trabalho junto de pessoas alcoolizadas;
- g) O facto de o agente policial ter raízes culturais idênticas como como um fator potencializador e facilitador do contacto, da comunicação e da relação com as várias comunidades;
- h) Tratar as pessoas de igual forma;

- i) Um ambiente de trabalho recheado com mais meios humanos e melhores meios materiais para trabalhar, acrescido de mais motivação por parte dos polícias como princípio subjacente a um adequado exercício de funções.

Apresentamo-los assim da seguinte forma:

- a) **A percepção social e cultural de cada comunidade ou população e a observação da sua diferença, com dois exemplos.**

Este fator enquadra todos os aspetos culturais e sociais relacionados com as populações, assumindo também alguma importância o tipo de vida que as pessoas podem ter tido, quer as circunstâncias atuais de vida. *“Há sempre...há sempre aspectos culturais que temos para já que ter em conta e os aspectos sociais também, em que as pessoas que se encontram... perceber o enquadramento em que uma pessoa está a viver...” (Januario 2019); “A nível da cultura deles? Sim.” (Esperança 2019); “Nós temos dificuldade com... novamente... com alguns grupos e algumas etnias, diferentes das nossas...” (Odin 2019).*

### 1) **Os Ciganos.**

Relativamente à etnia cigana, o(s) entrevistado(s) refere(m) existir uma dificuldade de relacionamento e até confrontos com esta comunidade, que considera(m) bastante fechada, em termos culturais. *“Por exemplo os ciganos. O cigano é uma etnia difícil de lidar. São muito fechados. É uma comunidade muito própria. É uma comunidade com uma forma de vida única.” (Odin 2019); “Até ver, com etnias... pá... os únicos confrontos que eu tenho com etnias, é à base... pronto... os ciganos; Mas é mais em termos de gratificados. É a única ... é o único senão...” (Icaro 2019)*

Numa caracterização mais aproximada:

*“A cultura cigana é um bocado difícil. Eles acham que têm sempre razão. É uma comunidade muito fechada. Não evoluiu em nada... nós somos ciganos, nós temos as nossas próprias leis...; A comunidade cigana vai ter sempre essas dificuldades. Porque eles não admitem, porque dizem que têm próprias leis e... é difícil.; E há fatores na comunidade cigana que é difícil trabalhar, porque... eles em grupo, são mesmo pessoas que nos consideram estranhos e que... e que se tornam, não apenas violentos... são desrespeitadores, porque acham que a cultura deles é superior à nossa.” (Odin 2019)*

### 2) **Os Brasileiros.**

Relativamente aos imigrantes brasileiros, independentemente da cor de pele, quando chegaram a Portugal, queriam comportar-se do mesmo modo, como se comportavam

no Brasil “...por exemplo, os brasileiros, não sendo eles etnias, sejam brancos, pretos, misturados ou qualquer coisa do género, quando vieram para cá, as comunidades brasileiras... achavam que podiam fazer a mesma coisa que no Brasil.” (Odin 2019); “as comunidades brasileiras...; Por exemplo alugavam uma casa num prédio e podiam ter a música alta até às tantas da manhã. E num volume ... que até estremecia o prédio. Ora bem, eles não se aperceberam que nós não podíamos lidar com isso.”(Odin 2019)

Este fator influencia a ação policial porque, de acordo com o(s) nosso(s) entrevistado(s), é preciso concentrar a atenção em aspetos fundamentais em torno desta questão da especificidade e da diferença sociocultural de cada comunidade, sobretudo para baixar as tensões e os conflitos. Como exemplo, há todo um esforço de dessensibilização cultural em que é preciso empreender, em contextos de ação no combate à violência doméstica “Porque é da cultura... acham que o homem é dono delas... e pronto.” (Esperança 2019), até para tentar vencer a resistência que possa existir em relação à ação da polícia “É porque é assim, há situações... Que é aceitável por parte das mulheres, que os homens tenham outras mulheres. E isso aí, por vezes, de eles terem outras mulheres, gera conflitos entre eles. Porque elas têm ciúmes e isso. Mas elas aceitam que eles tenham outras mulheres...” (Esperança 2019). Em atuações no âmbito da violência doméstica, argumentos culturais são muitas vezes a justificação para a ocorrência dos fenómenos. Mesmo estando cientes da Lei as pessoas optam por desconsiderar esses conceitos “Sim eles estão cientes disso, só que não admitem.”(Esperança 2019). Neste sentido, o(s) entrevistado(s) fica(m) colocado(s) perante algo incortornável, sobretudo do ponto de vista legal e social, pois obrigam-no não apenas a identificar as causas da violência“...não conseguem perceber que o que gera a violência, neste caso a violência doméstica e essas coisas, que é mesmo essa parte da cultura... de aceitar, de tentarem aceitar...” (Esperança 2019), mas a agir perante os contextos em que ela ocorre “É assim, nós... denunciámos na mesma, consoante os testemunhos de quem nos chamou, dos vizinhos e isso. Mas por vezes é difícil, porque nós não conseguimos chegar à identificação, tanto do agressor quanto da vítima, mas tentamos fazer na mesma... principalmente quando envolve situações em que haja crianças...” (Esperança 2019). Há então que amenizar os problemas e trabalhar em conjunto com os cidadãos para prevenir o que gera conflitos ou o cerceamento dos direitos individuais de cada um.

“Também acontece muito... por exemplo, nas escolas, nós raramente vimos as raparigas nas escolas, não é? As raparigas de etnia cigana. Já aconteceu nós... eu ir dar uma ação de sensibilização da violência no namoro a uma instituição, a uma instituição aqui da área e simplesmente uma rapariga disse que não achava normal o homem fazer alguma coisa em casa, ajudar, nem nada disso. E a rapariga não ia à escola. Com 14 anos. Nunca..., têm um ensino, têm um ensino em casa.” (Esperança 2019)

Este esforço é muitas vezes recompensado, por se conseguir a alteração dos comportamentos sociais, com vista a evitar a reincidência desses mesmos comportamentos. “...*nota-se, que estão a ir mais pela nossa, pela nossa cultura.*” (Esperança 2019)

O(s) entrevistado(s) atua(m) também sabendo diferenciar as pessoas nas abordagens e particularizando os fenómenos com os quais se confrontam “*Há aspetos que eu tenho... que tenho que ter sempre em conta. Actuar com... ir actuar numa comunidade cigana não é o mesmo que ir atuar numa comunidade africana ou numa comunidade portuguesa.*” (Januario 2019), para poder aprender a lidar com eles e aplicar os conhecimentos que resultam dessas aprendizagens “*E são esses pequenos pormenores que nós temos que aprender ao longo dos anos e... e aplicá-los, sempre que temos alguma intervenção.*” (Januario 2019). São exemplos desta realidade, todas as intervenções em que o o(s) entrevistado(s) se empenha(m) no diálogo como o primeiro grande patamar para uma boa interação “*E tento sempre entrar pela parte mais soft, mais dialogante.*” (Icaro 2019). Todavia, perante a hostilidade nem sempre o diálogo resulta “*Portanto, isso [hostilidade] faz toda a diferença também na nossa atuação.*”(Lissa 2019). Assim, perante situações claramente violadoras dos usos e dos costumes tradicionalmente observados em Portugal, traduzidos em Lei, como por exemplo o ruído de vizinhança incomodativo, há que tratar de forma a fazer passar inequivocamente a mensagem, de que as Leis são para cumprir.

*“...música alta até às tantas da manhã. E num volume ... que até estremecia o prédio. Ora bem, eles não se aperceberam que nós não podíamos lidar com isso. Que os portugueses não são assim. Que nós não gostávamos das mesmas coisas que eles gostavam. Porque no brasil podiam estar música vinte e quatro horas e toda a gente dançava no prédio ou na rua. Faziam festas em todo o lado. E levaram anos...muitos anos, a perceber que... e a respeitar, que eles é que estavam fora do país deles e que eles é que tinham que se integrar na nossa cultura e não nós na deles.”(Odin 2019)*

Neste campo de atuação, refere-se que há também uma motivação para agir e influenciar os comportamentos dos cidadãos, mas dentro dos limites que a Lei impõe para proteger os bens jurídicos que a própria sociedade estabelece e que é preciso preservar.

*“...o que influencia será na parte em que hoje vêm apresentar queixa, dois dias ou três depois querem desistir. O que a gente explica é que aqui não podem desistir das queixas... Isso aí, de certa forma, deixa-nos um pouco, a mim deixa-me assim, às vezes...eu penso assim, fogo..., dei aqui o meu melhor e a pessoa agora quer é desistir e nós queremos ajudá-la e até sabemos que ela está numa situação em que não deveria desistir. E eu de certa forma, influencio a que ela, não desista.” (Esperança 2019)*

Um bom exemplo será o caso da ação policial que ocorra em cenários de crime público. Nestes casos, o bem jurídico a ser assegurado, vai além do interesse pessoal da própria

vítima, por se considerar que é, também, o interesse da sociedade que está em causa e que é necessário proteger.

*“Por exemplo, os crimes de violência doméstica são públicos, não é? Nas situações das pessoas de etnia cigana, em que nós somos chamados às ocorrências, em que não é denunciado pelo próprio, pela própria vítima, que é pelos vizinhos que ouvem, ele a bater. É perceptível ouvir que está a bater-lhe, que está a gritar, que está a chamar nomes e isso... quando nós chegamos lá, dizem que não... que não houve nada, que não há nada. Foi rara, rara a vez em que nós fomos a uma ocorrência com o povo de etnia cigana, em que ela admitiu realmente que ele lhe bateu. Nega, diz sempre que não.” (Esperança 2019).*

Deste modo, o(s) entrevistado(s) pensa(m) e atua(m) muitas vezes, ainda que sem a colaboração das pessoas que no imediato estão mais expostas, para procurar defender um interesse social que se revela mais amplo e abrangente.

*“Já chegou, já chegou a haver situações em que houve relatos de violência, de que havia violência doméstica. Nós chegamos lá e ela disse que não. Tentamos chegar à fala noutra dia em que tentamos, em que soubemos que talvez, que o agressor não estaria em casa e não admitem. Simplesmente dizem que não, que não se passou nada. E a gente vê que está toda marcada e essas coisas... por vezes acontece isso.” (Esperança 2019)*

#### **b) A língua e o tipo de diálogo.**

O fator de influência da língua e do tipo de diálogo “...lá está... a forma como dialogar com essas pessoas.” (Januario 2019), revela-se determinante para aferir a qualidade do processo comunicacional entre o(s) entrevistado(s) e o cidadão. “Às vezes é diferente... eu já senti uma diferença foi... mas foi na língua. Porque às vezes também aparecem turistas... né?... e a dificuldade... mas pronto isso aí...” (Jacinta 2019).

Assim, uma postura dialogante e compreensiva facilita a comunicação e promove maior proximidade, quer em termos da comunicação propriamente dita, quer em termos da ligação com o cidadão durante o contacto. “...interajo... facilmente. Tento sempre ir pela parte do diálogo. Sempre foi assim. E espero manter até ao fim, esta minha... esta minha maneira de ser. Mas pronto...” (Icaro 2019)

Este fator influencia a ação policial, porque é óbvio que hoje se deve poder comunicar não apenas na sua língua materna, mas também na língua internacionalmente mais reconhecida que é o inglês “O inglês é, digamos que é a língua internacional, onde as pessoas mais podem comunicar.” (Jacinta 2019), e que, no caso de um deficiente entendimento por causa da língua, por parte

do(s) entrevistado(s), fica desde logo dificultada a comunicação com muitos cidadãos “... *eu tenho alguma dificuldade.*” (Jacinta 2019)

### **c) Trabalhar em contexto cultural de bairro.**

Este fator, compreende as dificuldades do(s) entrevistado(s) em trabalhar em contextos culturais de bairro, pelas diferentes culturas existentes “*São culturas diferentes... são culturas diferentes. São culturas diferentes e têm vivências diferentes. As culturas de bairro são completamente diferentes.*” (Odin 2019) e pela ponderação no tipo de abordagem policial a selecionar face ao tipo de situação encontrada “*Não é por isso que a abordagem tem sempre que ser... de forma desagradável. Não. Até porque nós temos aqui a nossa zona e não entro de forma hostil nem abordo as pessoas, por chamadas de ruído ou ao que for, de forma agressiva, só porque são residentes de um bairro social ou não têm capacidades económicas acima da média, o que quer que seja.*” (Lissa 2019)

Tratam-se de ambientes muito específicos, onde há grande diversidade nos tipos de comportamento social. Há pessoas que cometem crimes, mas também há muitas pessoas que trabalham e levam uma vida normal “...*até porque há muitas pessoas trabalhadoras no bairro, não é só criminalidade.*” (Lissa 2019). Os bairros sociais representam também uma grande preocupação para as autoridades, devido a determinados tipos de contexto onde são identificadas e verificadas situações onde é difícil viver e conviver “... *é natural que num bairro, as vivências não sejam as mais fáceis.*” (Odin 2019).

A referência às culturas de bairro, entende-se em espaços diferentes dos demais “...*A abordagem no interior de um bairro, não pode ser nunca a mesma, numa abordagem numa cidade*” (Lissa 2019) e com uma caracterização social muito específica, que é diferente de bairro para bairro, tendo em conta a origem dos seus residentes “*Cada cultura, mesmo as culturas que estamos a falar, por exemplo a dos africanos, vêm para cá sejam eles de que nacionalidade forem...*” (Odin 2019). Todavia, não se constata a existência de uma correlação do termo bairro a uma ideia de hostilidade, ou ainda a existência de criminalidade propriamente dita, pois, hostilidade e criminalidade existem dentro e fora dos bairros “*Também se vê criminalidade noutras cidades que não sejam bairros e zonas que não sejam de bairros concretamente.*” (Lissa 2019)

A ação do(s) entrevistado(s) é influenciada nestes espaços, pela particularidade do comportamento que cada uma das pessoas assume, em comunidade, traduzindo-se numa aprendizagem constante “...*cada comunidade tem a sua particularidade é... é uma coisa que temos que aprender e depois posteriormente usar, em como abordar essas pessoas.*” (Januario 2019)

Em muitos casos, há que referir, a ação do(s) entrevistado(s) é até caracterizada pelo confronto com as consequências de uma determinada conjuntura fenomenológica, tendo em conta que aqueles que originaram os factos, os verdadeiros conflitantes com as leis, tendem a abandonar os locais, antes da intervenção da autoridade *“O verdadeiro criminoso, como se usa aquela expressão do... o malandro que é malandro, não estrilha, muda de esquina... é um bocadinho a realidade, que tem...que tem uma certa aplicação prática...”*(Orfeu 2019).

Outro aspeto referido pelo(s) questionado(s) é que a intervenção em comunidades africanas, em que as pessoas estudaram e estão fora dos bairros, não oferece retorno problemático *“Ao contrário dos africanos que foram estudando, que têm... então aqueles que não vivem nos bairros pa, são, são... já não têm o espírito bairrista, que não temos qualquer problema com eles.”*(Odin 2019).

#### **d) O respeito pelas comunidades, na observação das várias especificidades individuais, aquisição e partilha de experiências.**

São importantes o respeito *“...eu acho que se tratarmos as pessoas com respeito, o respeito deveria ser igual, mas...;... eu pelo menos, tem-me corrido bem, não me tenho dado mal com isso.”* (Lissa 2019) e o conhecimento das várias comunidades *“Cada um tem as suas especificidades, ... esta partilha de experiências, vai-se adquirindo e depois vamos tendo conhecimentos nessas comunidades.”* (Odin 2019), resultante da experiência adquirida no trabalho, não apenas para melhorar a prestação profissional junto dessas pessoas, mas também para gerar e conseguir reciprocidade no tipo de relação que se vá estabelecendo *“Sim. Penso que a nível dessas comunidades interculturais há que saber, sabendo respeitar...sabendo respeitar... é-se respeitado.”* (Orfeu 2019).

Este fator é importante porque influencia o(s) entrevistado(s) a procurar adaptar-se aos contextos em que tem de trabalhar, procurando contactar as pessoas certas para resolver os problemas que estão na origem da sua intervenção.

*“...se eu sei que há ali uma pessoa que consegue acalmar um grupo, logicamente vou ter com essa pessoa. Não vou ter com o grupo, em que uma pessoa fala... outra fala...outra fala...outra fala... e depois não conseguimos direccionar a atenção de uma tal pessoa a nós, nem nós conseguimos direccionar essa atenção... a nossa atenção a essa pessoa. Algo que é natural, as pessoas obedecerem..., haver o patriarca..., uma pessoa de referência..., seja homem ou mulher. E nós sabemos que é ali que eu tenho que ir e não ir para o meio da confusão.”* (Januário 2019)

Esta técnica de o(s) interlocutor(es) procurar(em) as pessoas mais velhas, tem utilidade para controlar vários tipos de situações em vários tipos de comunidades *“... ao fim de muitos anos conheço alguns ciganos, mais velhos, ...às vezes chamar as pessoas mais velhas que estão ao redor. Temos de*

*ter essas experiências...saber às vezes determinar quem manda no grupo..., porque esses é que temos que interagir diretamente.” (Odin 2019)*

A questão da idade do agente é também um critério que se evidencia. Deste modo, as situações são controladas pelo agente, digamos de uma forma mais eficaz e com maior segurança, se o critério do contacto com as populações for também observado na perspectiva de ser o agente mais antigo a falar e a impor a sua presença *“Quando é a pessoa mais velha a falar ...às vezes tentam ultrapassar, mas se levantarmos um pouco a voz e impormos ali um respeito já quebramos ali às vezes algumas regras que eles próprios nos querem impor.” (Odin 2019)*

#### **e) O registo de faltas de educação por parte do cidadão.**

Trata-se de um fator que é muitas vezes inviabilizador do diálogo, que implica naturalmente uma alteração no comportamento individual dos sujeitos ou na sua simples falta de educação, factos a que o(s) entrevistado(s) não podem ficar indiferentes *“...uma situação ou outra... em que... mas pronto, as pessoas estão alteradas ou lá está, ou são simplesmente mal educadas ou não têm educação...” (Lissa 2019)*

Este é um fator que influencia a ação do(s) entrevistado(s), porque vinca a necessidade de ponderar a ação policial e as suas consequências *“... quando vamos a algum bairro, neste caso mais problemáticos, zonas urbanas sensíveis, Quinta da Princesa, Jamaica ou outros desse género, muitas das vezes há uma... uma consequência na resposta por parte dos moradores, em relação à atuação policial.” (Orfeu 2019), apesar dos vários contextos e dos vários tipos de ambiente “... (risos) Porque há ambientes hostis e outros não...” (Lissa 2019), onde essas ações decorrem. Havendo hostilidade, é mais difícil “...e, por aí já é um bocado difícil contornar a situação...” (Lissa 2019).*

O(s) interlocutor(es) procura(m) assim adaptar-se às situações *“Meio aporuguesado, meio inglesado, eu resolvo os acidentes, no entanto...” (Jacinta 2019) e tenta atuar com calma “Pois... tentar manter a calma... ao pé delas. Porque... depende das situações...” (Lissa 2019) na resolução dos problemas “... tentarmos resolver da melhor maneira e ... não perder as estribeiras... a não ser que algo dê para o torto... e de outra forma é fazer as coisas de acordo com o que nós achamos correto.” (Lissa 2019).* Isto sucede, porque também se parte do princípio de que a forma como se atua, pode ter influência no retorno comportamental por parte do cidadão, ou seja, há que tentar promover o respeito, a correção e a cordialidade *“Se trabalharmos, tratando as pessoas com correção, com firmeza, quando é necessário, com cordialidade quando é necessário e com a ajuda e até com uma certa afetividade, às crianças, aos idosos e a todas as pessoas de bem, recebemos em troca um comportamento idêntico...” (Orfeu 2019).*

No entanto, na prática, situações existem em que, se o diálogo não funcionar e a presença da polícia for encarada de modo hostil, é normal haver agressividade na intervenção policial “...tento sempre entrar pela parte mais soft, mais dialogante. Eh pá se tiver de partir para outra, claro, é óbvio... se as pessoas não se fazem... não entendem aquilo que nós estamos a querer transmitir... ah, ah, terá de ser se calhar da maneira que eles querem, que será mais agressivo.”(Icaro 2019); “Lá está... portanto... para mim é... até prova em contrário, eu reajo bem com as pessoas... até ao momento em que me deem algo em troca que não seja de acordo com o que eu acho politicamente correto, não é?... a minha postura muda de figura (risos).”(Lissa 2019)

#### **f) O trabalho junto de pessoas alcoolizadas.**

Este aspeto revela-se nas dificuldades de interação com os cidadãos “... se estiverem sobre a influência do álcool e assim, já vai haver uma interação diferente... ”(Jacinta 2019), por causa dos efeitos do álcool, que são muitas vezes inviabilizadores do diálogo “... se estão alcoolizados eu evito dar conversa a indivíduos alcoolizados...” (Lissa 2019)

Este fator desgasta o(s) entrevistado(s) “...por que é um desgaste... é estarmos a falar para o nada... zero... basicamente.” (Lissa 2019) e influencia a ação policial porque há sempre grande dificuldade em agir e conseguir comunicar junto de pessoas alcoolizadas “... porque a pessoa já não vai querer colaborar. É mais por aí, porque eu já vi pessoas complicadas e no entanto são pessoas portuguesas, nascidas em Portugal e pronto, estão alí só para improvisar, porque acham que não têm a culpa. E pronto.” (Jacinta 2019).

#### **g) O facto de o agente policial ter raízes culturais idênticas, como um fator potencializador e facilitador do contacto, da comunicação e da relação com as várias comunidades.**

Este fator compreende a perspetiva do(s) entrevistado(s) de que pode haver elementos policiais que veem a sua relação facilitada com determinadas comunidades “...há logo ali aquela quebra de irem por aí, e há aquela quebra de irmos por aí... eh pá não vão por aí, de todo...pelo racismo.” (Icaro 2019), por terem eles próprios raízes culturais idênticas e ficarem assim afastadas questões que deem azo a alegações de racismo. “... pode-se dar o caso por eu ser, por eu ser negro, estarem ah prontos é um negro não vale pena estarmos aqui a dizer que é racismo. Ou pronto, ficam... se calhar inibidos de estarem a dizer isso.”(Icaro 2019)

Este fator é sentido como sendo importante, pois permite centrar a atenção nos processos de diálogo, reforçando o caminho do respeito pelas pessoas e oferecendo maior garantia de segurança individual do próprio e dos seus colegas, diminuindo os riscos. Trata-se do

desenvolvimento de uma estratégia, que pode proporcionar um caminho melhor, mais rápido e seguro, para obter sucesso na intervenção *“Mas pronto, eu até hoje, sou-te sincero pá. ... tivemos grandes confrontos, tanto na Jamaica como na Quinta e em vários sítios, mas..., foi sempre uma postura, mantive sempre a minha postura, o meu diálogo, sempre calmo. E até hoje... acatarem... foi sempre aquela base do diálogo e as pessoas sempre vieram connosco. Não quer dizer que não haja sempre confusões...”* (Icaro 2019).

Assim, qualquer dificuldade elencada pelo cidadão, apenas no intuito de ultrapassar o propósito da ação do(s) entrevistado(s), com base em argumentos racionais, este reage com um argumento que entende não oferecer dúvidas, para afastar alegações de racismo *“Não tenho papas na língua e digo-lhes logo... se és preto eu também sou preto e agora...”* (Icaro 2019)

#### **h) Tratar as pessoas de igual forma.**

Este aspeto procura realizar-se no sentido de que o(s) respondente(s) possa(m) proporcionar a todos os cidadãos, o mesmo tipo de tratamento *“Não... eu... é assim, eu trato todas as pessoas de igual forma.”* (Lissa 2019), independentemente da cor de pele, da etnia, da nacionalidade *“... eu trato as pessoas de igual forma. Seja ele branco ou negro, seja cigano, seja africano ou seja o que for... eu trato as pessoas de igual modo.”* (Jacinta 2019)

Isto traduz-se num tipo de intervenção policial em que haja a preocupação específica em atuar junto de pessoas e para as pessoas.

*“Já me aconteceu a mim, o simples facto de ir identificar um condutor por algumas infrações e ele dizer que eu ia multá-lo exatamente por ser preto. Ora isto não tem lógica nenhuma...; eu autuaria e identificaria um condutor e não um individuo branco ou um individuo preto, ou individuo chinês, ou ser lá como é que ele seja. Não interessa. É um condutor. Um condutor que estava a cometer infrações. Portanto, não tem lógica vir-me ali ... porque daqui a bocado, é por ser benfiquista, é por ser muçulmano, é por ser n de coisas. É uma pessoa.”* (Odin 2019)

A abstenção de atos e de palavras que possam servir a alegação de discriminação por parte dos cidadãos, também é importante. *“O agente policial quando atua num bairro ou ,, em qualquer lado, com indivíduos de uma raça que não a deles, com uma etnia que não a deles... uma das coisas que nunca pode vir ao de cima é essa etnia;...não nos podemos deixar levar por alegações racionais ou étnicas, quando o decorrer da ação não agrada.”* (Odin 2019). Deste modo, ao intervir, tratando as pessoas de forma igualitária, sem discriminações e procurando evitar questões problemáticas ou polémicas *“Sempre que vou a uma ocorrência, não é por ser negro, por viver num bairro, por ser rico, pobre, o que for. Tento sempre tratar as pessoas de forma igual. Já para não haver algum tipo de... de bocas...”* (Lissa 2019), pode haver recurso de algumas estratégias para o conseguir, como por exemplo selecionar

os contactos mais adequados “...aprendi já há muitos anos, numa comunidade... ir falar com a pessoa mais velha. Havendo... havendo alguns distúrbios, vai falar com a pessoa mais velha que a pessoa mais velha normalmente é ... que tem algum poder e consegue acalmar as coisas.”(Januario 2019)

No entanto, o(s) entrevistado(s) refere abertamente que, em regra, as intervenções policiais correm bem “As pessoas aqui acatam aquilo que tu dizes. Até ver. Há um ou outro.”(Icaro 2019).

**i) Um ambiente de trabalho recheado com mais meios humanos e melhores meios materiais para trabalhar, acrescido de mais motivação por parte dos polícias como princípio subjacente a um adequado exercício de funções.**

Este fator compreende algo fundamental, que tem a ver com o número de profissionais e o tipo de meios materiais envolvidos numa determinada tarefa, execução operacional ou uma mera abordagem policial. Quanto maior o número de polícias e a melhor qualidade dos meios materiais envolvidos, mais garantias podem ser dadas relativamente à verificação de um serviço policial de maior qualidade “... obviamente que quanto mais elementos tivermos ao nosso dispor para fazer um policiamento mais eficaz, melhor, quantos melhores meios tivermos para fazer um policiamento melhor...” (Orfeu 2019).

A questão da motivação é também a representação de algo considerado basilar, que precede qualquer tipo de atitude e de comportamento por parte do(s) entrevistado(s), apesar de se poder estar muitas vezes ou grande parte das vezes a trabalhar em circunstâncias numéricas desequilibradas “...mas penso que os fatores fundamentais serão a motivação dos elementos, dos poucos que haja.”(Orfeu 2019) Neste sentido, a perceção é a de que a instituição PSP, não está dar a devida importância a este fator “... penso que a instituição, nesse aspeto, está a descurar um bocadinho essa realidade...”(Orfeu 2019), apesar de se verificarem ainda bons resultados “... eu penso, os resultados, mesmo assim, têm sido positivos...”(Orfeu 2019).

**6.4 - As necessidades que os entrevistados identificam na sua prática profissional para lidarem com populações tão diversificadas culturalmente.**

Os nossos interlocutores debruçaram-se sobre as necessidades que identificam na sua prática profissional para lidar com as populações tão diversificadas culturalmente:

- a) Para que houvesse maior harmonia, seria preciso que os processos de crescimento e de desenvolvimento individual de todos os sujeitos, no seu relacionamento familiar e social, já devessem cultivar boas práticas ao nível da compreensão e da interação entre todas as pessoas, num acumular de boas experiências;

- b) Há uma necessidade de formação especial, nesta área da intervenção junto de uma população culturalmente diversificada, que poderia permitir aos entrevistados o desenvolvimento de maiores competências para lidar com comportamentos divergentes, resultantes de outras conceções culturais;
- c) A formação policial de base devia ser reforçada com um plano de estudos mais completo direcionados a esta área de preparação profissional, para lidar com populações culturalmente diversificadas;
- d) A formação proposta para os agentes policiais, deve ser equacionada fora de objetivos padronizados, que são muitas vezes concebidos apenas com o intuito de promover enquadramentos diferenciadores, vitimizadores e potencialmente diminuidores da responsabilidade social de alguns grupos ou comunidades;
- e) Seria importante que, na sociedade portuguesa, os cidadãos conseguissem ultrapassar um preconceito social negativo sobre o azul da farda policial. Que não se discriminasse os seus profissionais só por serem agentes policiais e não se hostilizasse o seu exercício profissional, exatamente por causa do seu tipo de trabalho e das funções que eles desempenham;
- f) O trabalho policial deve ser realizado num registo de maior proximidade, junto das populações. E, sendo possível, tendo ainda mais em atenção as particularidades dos cidadãos, ao mesmo tempo que assume que são necessárias mais patrulhas nas ruas, para que a polícia consiga realizar esse trabalho de maior qualidade;
- g) Deviam ser criados processos formativos específicos, em cidadania, dirigidos aos imigrantes em território português, no sentido de estes poderem adequar os seus comportamentos à realidade do nosso país;
- h) Muitas vezes é difícil chegar às pessoas, em contexto profissional, sobretudo em bairros ou quando a agressividade ou a violência estão presentes, apesar de todo um esforço realizado para descentrar as pessoas das questões ráticas, étnicas ou religiosas, em que se procuram determinar;
- i) É preciso que toda a sociedade reconheça que por vezes não é possível evitar intervenções policiais mais musculadas, porque, devido à existência de violência, não há outra forma de resolver essas ocorrências;
- j) Na sequência da inevitabilidade de por vezes ocorrerem alguns confrontos, a capacidade que o agente deve ter para lidar com a agressividade, é algo que exige experiência. Esta adquire-se com o tempo e com a prática. Por isso é importante a realização de uma reflexão permanente sobre as interações entre os policiais e os cidadãos, no sentido de se apurarem e refinarem os aspetos positivos, servindo de ensinamento em ocasiões futuras;

Nos seus contributos, os nossos entrevistados referiram o seguinte:

- a) **Para que houvesse maior harmonia, seria preciso que os processos de crescimento e de desenvolvimento individual de todos os sujeitos, no seu**

**relacionamento familiar e social, já devessem cultivar boas práticas ao nível da compreensão e da interação entre todas as pessoas, num acumular de boas experiências.**

Neste sentido, na perceção do(s) entrevistado(s), há toda uma necessidade de (re)empreender em saudáveis aprendizagens sociais “*Antes... tu e eu... o meu pai olhava para mim e eu ficava logo em sentido...*” (Icaro 2019), e depois de as aproveitar num contexto mais pessoal, valorizando-as num contexto de relacionamento com os outros “*O meu pai disse-me sempre... (ICARO), observa sempre primeiro as coisas e tenta compreender o que é que se está a passar. Mesmo que seja depois, olha o que é que se passou e tenta tirar sempre o positivo. E fui tirando... fui tirando...*” (Icaro 2019). Assim, o indivíduo é influenciado pela sociedade “*Eu cresci no meio disto tudo... eu cresci no meio deles. Cresci no Miratejo. O que não falta lá é pretos... é ciganos... é indianos... é chineses... é tudo.*” (Icaro 2019) e influencia ele próprio a sociedade, aperfeiçoando a sua experiência “*Ser experiente? Isso vais ganhando com o tempo, não é? ... ganhaste a interação quando eras... ganhei-a quando era miúdo. E depois, se calhar vou... vou aperfeiçoando conforme vou... vou ... vai-se vivendo... vai-se tirando outras experiências.*” (Icaro 2019).

**b) Há uma necessidade de formação especial, nesta área da intervenção junto de uma população culturalmente diversificada, que poderia permitir aos entrevistados o desenvolvimento de maiores competências para lidar com comportamentos divergentes, resultantes de outras conceções culturais.**

Assim, no âmbito de uma maior compreensão, quer da língua “*Sim, a língua. Às vezes... saber ou não dominar o inglês.*” (Jacinta 2019), quer dos fenómenos comportamentais derivados de um contexto cada vez mais multicultural “*...,mas agora aqui em determinados colegas..., vejo essa falta. Porque há pessoal que, ... vem de várias regiões do país, que nunca teve um contacto... com um preto ou com um cigano, ou com chineses... ou pá prontos... ou com um árabe não é? ... ou com um indiano. Depois chegam aqui, levam com... determinadas coisas que não... depois não aguentam.*” (Icaro 2019), poderíamos encontrar uma forma de aproximação “*...um gabinete de formação, mas algo que funcionasse... em que as comunidades... a relação entre nós e as comunidades, fosse mais próxima.*” (Januario 2019), entre os entrevistado(s) e as diversas comunidades.

O(s) entrevistado(s) considera(m) que é difícil interagir “*... aceitar determinadas coisas que eles fazem... não é...não é... não é fácil.*” (Icaro 2019), mesmo quando se trata do interesse dessas pessoas.

*“... é um bocado difícil nós chegarmos até eles... É assim, perante a população, perante os outros, principalmente os jovens e isso, nós conseguimos chegar..., através das escolas e isso, a eles..., rara... eles não nos escutam. É difícil nós chegarmos e tentarmos incutir neles que há, né?... estas*

*situações de violência doméstica, é difícil nós metermos, chegarmos a eles e dizermos e olhe, está a passar por uma situação de violência doméstica... é difícil...” (Esperança 2019).*

A formação é o caminho para poder evoluir “*Acho que neste caso, a polícia, a nível interno, isso é fundamental, desenvolver, não sei... uma formação...; ... haver formações ...” (Januario 2019); “Sem dívida que precisaria de uma formação ao nível institucional...” (Orfeu 2019); “... a nossa formação, naturalmente eu acho que sim também ...” (Odin 2019)*

Apesar do que se refere, há ainda um sentimento de algum à-vontade “*Sim, sinto-me à vontade...” (Esperança 2019), por parte do(s) entrevistado(s), “Completamente, completamente...” (Odin 2019); ... sinto-me à vontade, vai-se fazendo... para já falando aqui internamente...” (Januario 2019), em ir desenvolvendo a sua ação policial junto de populações culturalmente diversificadas, embora seja necessário sublinhar a existência de outro tipo de dificuldades que se revelam limitadoras, como a falta de pessoal “... se continuar a haver falta de pessoal, estas coisas depois vão-se perdendo... vão-se perdendo e se nos distanciarmos mais da sociedade, isso vai-se tudo perdendo.” (Januario 2019), e também a existência de um maior distanciamento entre a polícia e os cidadãos.*

Sobre o porquê de se sentir ainda este à-vontade no desenvolvimento do trabalho “*...não tenho, não teria problemas com isso.” (Esperança 2019), o(s) respondente(s) refere(m) argumentos de grande importância, apesar da existência de meios reduzidos, como por exemplo a interajuda que se estabelece entre colegas “...nós transmitimos bem uns entre os outros as informações. Conseguem-se conhecer muita gente e falar com muita gente...” (Januario 2019); o fazer o trabalho por gosto “...os velhotes, ...coitados, muitas vezes estão sozinhos... a maior parte das sinalizações vêm por nossa parte, ...vamos lá fazer as visitas e encaminhamos para lares, para centros de dia e essas coisas, pessoas que estão totalmente isoladas, socialmente sozinhas. E nós fazemos e nós gostamos de fazer isto. “ (Esperança 2019); o não ver nas dificuldades um problema intransponível, o tentar dar sempre o melhor contributo “... damos, tentamos dar sempre o nosso melhor, mesmo com os poucos meios que temos.” (Esperança 2019); a obtenção de reconhecimento por parte das vítimas “... nós ficamos muito contentes quando passado um ano e tal alguém nos vem ter connosco e ... olhe finalmente está resolvido ... depois de tantos anos de ter passado por aquela situação... ainda bem que eu fui apresentar queixa...” (Esperança 2019). Contudo há ainda uma dedicação para resolver os problemas com os quais o(s) questionado(s) se depara, com espírito de insistência, para prosseguir o trabalho “Resolvo como se tem resolvido sempre. O português é o desenrasca (risos). É o vai-se fazendo. E temos feito. Felizmente, temos conseguido fazer muita coisa. Temos conseguido trabalhar, mesmo com as grandes dificuldades.” (Januario 2019). Apesar das dificuldades, há mesmo que insistir “...há bem pouco*

*tempo ...ela veio cá queria desistir, porque ele tinha uma pena para cumprir e que isto ia piorar, mas ele mediante, depois o processo de violência doméstica que houve, pronto, o suspeito foi preso.” (Esperança 2019)* ou adaptar-se às circunstâncias de realização dos trabalhos, tentando não deixar algo por fazer *“Eu deixo os meus acidentes todos resolvidos.” (Jacinta 2019).*

**c) A formação policial de base devia ser reforçada com um plano de estudos mais completo direcionados a esta área de preparação profissional, para lidar com populações culturalmente diversificadas.**

Neste contexto, o(s) entrevistado(s) considera(m) que cada profissional de polícia devia ver reforçado o seu plano de formação de base. Logo no seu curso de formação *“ Na parte da escola de polícia, convinha... ter essa... uma aula... sobre como lidar com várias etnias.” (Icaro 2019)*, esta vertente do relacionamento intercultural com as populações, iria decerto suprimir algumas carências nesta área *“... há muita gente que chega cá e... o primeiro cigano ou o primeiro preto... o primeiro confronto é aqui... o primeiro diálogo que têm... tete a tete com um cigano... se calhar é na polícia.” (Icaro 2019).* As histórias de desenvolvimento pessoal dos sujeitos e das famílias, são muito díspares e em muitos casos há uma impreparação natural para compreender o “outro”, designadamente atingir um bom plano de inter-relacionamento ou de interação com pessoas de outras culturas.

*“...tem de haver uma base. É isto que eu estou-te a dizer... os miúdos que vêm, por exemplo o pessoal do norte. O pessoal mesmo lá da serra, pessoal que nunca teve esses confrontos...chega aqui, tem que ter uma base e saber o que é... eh pa uns vídeos nossos... de... abordagens a esses indivíduos pá... a esses indivíduos, a esses confrontos. Os miúdos têm de saber. Não é eles chegarem aqui..., como nós fomos postos à prova, chegados aqui e olha, seja o que deus quiser. Se a gente diz que é para ser profissional, temos de começar na escola.”(Icaro 2019)*

**d) A formação proposta para os agentes policiais, deve ser equacionada fora de objetivos padronizados, que são muitas vezes concebidos apenas com o intuito de promover enquadramentos diferenciadores, vitimizadores e potencialmente diminuidores da responsabilidade social de alguns grupos ou comunidades.**

Considera-se que a tendência que é muitas vezes observável, de tratar a diferença com a vitimização e até alguma infantilização das minorias ou de determinadas comunidades, contribui exatamente no sentido de promover a eternização dos preconceitos e da discriminação. Assim, a formação deveria ser isenta:

*“...que não se baseasse em tratar a diferença com infantilidade. É esse o grande problema da nossa instituição e da nossa sociedade em geral. É sempre tratar as minorias com um comportamento de vitimização à partida. Isso vai eternizar os preconceitos. Eu tenho uma vontade de dizer que chego ao pé*

*de qualquer elemento da comunidade cigana e que o trato com naturalidade, com cordialidade, com firmeza se necessário e noto que a instituição e que a sociedade nos quer padronizar, para os tratar nas palminhas das mãos porque são diferentes, tenta fazer uma compensação que em minha opinião essa compensação é o eternizar das discriminações.”(Orfeu 2019)*

**e) Seria importante que, na sociedade portuguesa, os cidadãos conseguissem ultrapassar um preconceito social negativo sobre o azul da farda policial. Que não se discriminassem os seus profissionais só por serem agentes policiais e não se hostilizasse o seu exercício profissional, exatamente por causa do seu tipo de trabalho e das funções que eles desempenham.**

Trata-se de um ponto de vista muito específico, que é percebido pelo(s) entrevistado(s) *“Todos os dias noto essa discriminação e esse preconceito.” (Orfeu 2019)* e que só seria possível avaliar de um modo mais concreto, observando a realidade *“Eu se chegar junto de alguma pessoa com o intuito de questionar, se for numa ocorrência onde a polícia foi chamada, há imediatamente um comportamento de hostilidade por parte de muitas pessoas, pelo mero facto de eu vestir azul.” (Orfeu 2019)*. Devia assim, haver uma abordagem mais ampla à realidade policial *“...não tenho o direito de não gostar de ninguém porque é branco, negro, chinês ou nómada, mas a essa pessoa, a sociedade dá o direito de não gostar da polícia... a discriminação em relação ao azul, é um problema que eu vivo no dia a dia.” (Orfeu 2019)*, muito idêntica aquela que é realizada junto de algumas minorias. *“O azul deveria ser tratado como uma etnia ... exactamente...o azul policial. O azul, quando for tratado como uma etnia, as pessoas vão ver que a maior rotulação, o maior preconceito, está efetivamente contra o azul...” (Orfeu 2019)*. Assim, o(s) entrevistado(s) considera o preconceito e a discriminação como sendo duas questões tratadas de forma díspar, ou seja, com dois pesos e duas medidas, por parte de muitos cidadãos:

*“Não é pelo meu comportamento negativo, ... por algum... digamos que ímpeto que eu tenha tido na abordagem...eu posso chegar com toda a cordialidade, dizer bom dia, nunca ter ido aquele bairro, nunca ter falado com aquela pessoa e o preconceito está presente. Porquê? Porque a sociedade permite que o preconceito possa partir de determinadas pessoas, e de outras não.” (Orfeu 2019)*

Se por um lado observam o preconceito e a discriminação social como se tratando de algo que deva ser erradicado e considerado inadmissível, quando é alegadamente identificado ou verificado a partir da ação de um polícia, é algo, no entanto, tolerado e até de certo modo cultivado, quando é aplicado, concebido e até praticado, sobre os polícias *“...porque o azul pode ser correcto, pode ser justo, pode ser leal, digamos que é como a sigla aqui do nosso comando... justos e leais... e isso não é suficiente para que outras cores o entendam como um igual, com direitos e com deveres.” (Orfeu 2019)*. O(s) interlocutor(es) reclama um tratamento igual aquele que é aplicado às

minorias, para que haja uma maior sensibilização para este assunto “*A Sociedade deveria tratar todos por igual e não trata. A minha realidade é que eu chego ao pé de um indivíduo que tenho que identificar porque é suspeito da prática de um crime e ele imediatamente tem o direito a não gostar de mim, apenas porque eu sou polícia.*” (Orfeu 2019)

Sobre o modo como se tentam ultrapassar os problemas que resultam desta questão, em contexto operacional, o(s) respondente(s) refere esforçar-se por se colocar numa situação em que consiga tratar todos de igual forma e que, para além deste aspeto fazer parte de um componente do direito coletivo, esse sentimento de igualdade é benéfico para todos os cidadãos “*Tratar todos por igual. Ensinando desde o início que somos todos iguais.*” (Orfeu 2019).

- f) O trabalho policial deve ser realizado num registo de maior proximidade, junto das populações. E, sendo possível, tendo ainda mais em atenção as particularidades dos cidadãos, ao mesmo tempo que assume que são necessárias mais patrulhas nas ruas, para que a polícia consiga realizar esse trabalho de maior qualidade.**

Desta forma, o(s) entrevistado(s) contrasta um tipo de exercício que já foi colocado em prática no passado, relativamente ao tipo de trabalho que é hoje realizado pela polícia.

*“... agora já nem se vê patrulhas na rua, patrulhas apeadas, que era também uma coisa fundamental. Eu quando vim para a polícia, nós fazíamos muita patrulha apeada e eu via os colegas mais velhos... conheciam ali toda a gente...daquele bairro e daquele. E quando nós tínhamos situações, eles sabiam onde é que haviam de ir. Precisavam de informações, perguntavam aqui... agora não. Agora ninguém faz essa ligação. Já que ninguém conhece ninguém... aqui no Seixal temos sorte, que ainda não é assim um meio tão grande, é uma zona ... uma área grande mas... não é assim tão grande... e há aqui muitos colegas antigos, que ainda têm... têm bons conhecimentos e transmitem a nós... e ainda conseguimos falar com muita gente..., mas em Lisboa por exemplo, acho que isso já se começa a tornar mais complicado... ou no grande Porto.” (Januario 2019)*

O(s) entrevistado(s) considera que há uns anos havia mais proximidade com os cidadãos e a capacidade proactiva da polícia estava de algum modo aumentada face a tudo aquilo que hoje em dia começa a suceder, um distanciamento do cidadão, sobretudo na área das grandes metrópoles.

*“Por isso, eu acho fundamental, achava fundamental, a polícia ter em todas as esquadras, em todas as divisões, alguns agentes que conseguissem fazer a ligação, que conseguissem transmitir as informações aos.. à investigação criminal, às esquadras. Quem é que está a viver ali? ... como é que são estas pessoas ? ... como é que não são? É a recolha de informações... que conseguimos recolher é através disso... através da proximidade com o público.” (Januario 2019)*

Referindo-se a perspetivas de médio prazo, no enquadramento deste ambiente de trabalho, é também referido que apesar de os objetivos policiais continuarem a ser prosseguidos, estamos perante uma realidade tal, que não oferece sustentabilidade no futuro “...vão-nos cortando os braços ...um dia ...vai ter de parar... apesar de tudo... nós como polícias... damos sempre tudo... quando há situações de operações, está cá toda a gente ...toda a gente se ajuda. O Português vive do desenrasca (risos)...as coisas vão-se fazendo... até um dia.” (Januario 2019).

**g) Deviam ser criados processos formativos específicos, em cidadania, dirigidos aos imigrantes em território português, no sentido de estes poderem adequar os seus comportamentos à realidade do nosso país.**

Neste sentido, é preciso que os imigrantes ganhem consciência de que entram numa sociedade diferente e que o processo de integração na comunidade portuguesa decorra mediante o conhecimento e a observância de regras e de comportamentos que a sociedade portuguesa tem vindo a cultivar. “...quem devia ter formação... eram os imigrantes quando cá chegam... agora já é tarde... destas diferentes etnias... que são completamente diferentes das nossas... as pessoas quando chegam, de ter alguma formação... de cidadania... o que deviam fazer e qual é o seu comportamento ... ou... para com os portugueses.” (Odin 2019)

O(s) questionado(s) observa a necessidade de olhar concretamente para uma ideia que muitas vezes é passada na opinião pública, a dar conta de uma alegada falta de investimento junto das comunidades culturalmente diferenciadas, no sentido de as integrar, quando isso não corresponde inteiramente à realidade. Neste sentido, considera-se terem sido gastos, ao longo dos anos, elevados montantes financeiros com as minorias étnicas “O Estado gastou milhares e milhares e milhares de euros com eles... e... lá está a vitimização, nós é porque somos pretos é porque somos ciganos, é porque não sei quantos...” (Odin 2019) e com o processo de integração social das mais diversas comunidades multiculturais. Assim têm existido escolas especiais, cursos especiais “Eu vi cursos, exatamente, a...a... únicos, para pessoas de segunda e terceira geração. Por exemplo na Quinta da Princesa. E esses cursos eram... é engraçado... que às vezes falam de vitimização... cursos que por exemplo os portugueses nunca tiveram.” Odin 2019), equipamentos especiais “O Estado comprou... computadores de última geração naquela altura... com formação, que nenhum português, em nenhuma aldeia, seja ela de Trás os Montes, no Minho ou Algarve, nós nunca tivemos.” (Odin 2019), benefícios de tratamento na área da saúde:

“Os bairros... os bairros tiveram um braço... de saúde, que foi feito pelas... pelo nosso ministério da saúde, ou seja, o centro de saúde tinha enfermeiros que iam aos bairros fazer pensos, dar injeções, apoio a pessoas acamadas. E nós? Tínhamos que nos dirigir aos serviços sociais... ou aliás... ao centro de saúde. Para eles... para os bairros, os enfermeiros iam lá, pagávamos nós, nós... para

*eles... iam lá... até que o centro de saúde diz que tinha muitos custos e chegou uma altura que teve também que desistir porque... estar a pagar a enfermeiros para ir lá, fora das horas em que eles faziam serviço, no próprio centro de saúde, e em que os restantes portugueses não tinham direito...”*  
(Odin 2019)

Acresce ainda os recursos financeiros especiais para assegurar nos seus espaços de vivência e de convivência, as condições para que estas populações possam estar e se possam sentir integradas:

*“... esta é outra das injustiças, que esse pessoal que mora nos bairros, deveria pensar; Porque eles não pagam água, luz, renda de casa... sim, porque quem paga isso somos nós... porque quem paga a água que lá passa... é a autarquia. Ou seja, com os nossos impostos. Quem paga a luz, somos nós, com os nossos impostos.”; “Ainda acerca de dois anos a Câmara pagou duzentos e cinquenta mil euros, ou seja pagámos nós todos... e isso eu sei porque estava lá... com as luzes apagadas, no centro da Jamaica... estava lá eu, fui levar uma senhora que foi agredida pelo marido e as miúdas todas que lá estavam vieram ter comigo, com as luzes apagadas dizerem exatamente o que é que ia acontecer... é que faltava a luz porque a Câmara não tinha pago, mas que ia pagar dali a dois dias, ia pagar duzentos e cinquenta mil euros. E foi verdade.”* (Odin 2019)

Assim, ao invés de haver ainda alguma revolta e alguns ressentimentos injustificados com o processo de integração social, deveria haver, isso sim, lugar a processos de reconhecimento por parte dos representantes dessas comunidades, relativamente ao esforço que tem sido realizado nesta matéria “...a Câmara vai investir quase vinte milhões de euros em ...(silêncio)... integrá-los no resto desta comunidade ...com compra de casa... remodelá-las, com o dinheiro de todos nós. Sem eles fazerem absolutamente nada... eles deviam estar agradecidos...Deviam pensar nisso.” (Odin 2019). As pessoas não vivem melhor, porque se acomodam num registo de vida menor e não empreendem elas próprias num estilo de vida diferente “Se não vivem melhor é porque eles também não procuram viver melhor. Há pessoas realmente em dificuldades económicas, mas também há outras que deviam fazer aquilo que a gente faz que é comprar casa ou alugar casa.” (Odin 2019)

**h) Muitas vezes é difícil chegar às pessoas, em contexto profissional, sobretudo em bairros ou quando a agressividade ou a violência estão presentes, apesar de todo um esforço realizado para descentrar as pessoas das questões rácicas, étnicas ou religiosas, em que se procuram determinar.**

Neste campo, o(s) entrevistado(s) realça a importância de os objetivos da intervenção policial estarem sobretudo associados a aspetos sociais, legais e jurídicos relevantes relacionados com espaço de convívio social e humano e não com questões laterais,

relacionadas com a cor de pele das pessoas envolvidas ou com outra qualquer variante, como a sua etnia ou a religião.

*“... Cada, cada serviço, cada chamada é única e parecendo idêntica, nunca se desenrola da mesma forma... quando alguém, individualmente, me chamaria para o meu serviço, para a minha atuação... alguma coisa que fosse no sentido rácico, eu... a primeira coisa que eu fazia era colocá-los nos lugar... imediatamente... não admitia ali, naquele lugar e naquele desenvolvimento da minha ação, que fosse chamado para ali qualquer diferença, seja ela religiosa ou seja ela... de etnias... Somos pessoas. A polícia quando está ali é para resolver uma situação e que não é para exatamente estarmos a falar de cores e das nossas diferenças culturais e é para resolver uma situação que está em curso, e temos de a resolver para bem de todos. E mais nada.” (Odin 2019)*

Acresce ainda referir que esta forma tendenciosa de ver a intervenção policial, à qual se possa juntar uma postura violenta ou de resistência à ação policial, podem resultar numa despropositada e escalada complicação dos problemas *“Naturalmente... num bairro em que há muita gente... não conseguimos chegar às pessoas. Como tantas vezes, não chegamos lá. E depois, torna-se um pouco difícil de resolver quando ação gera uma reação, violência gera violência e é complicado de resolver.” (Odin 2019).*

- i) É preciso que toda a sociedade reconheça que por vezes não é possível evitar intervenções policiais mais musculadas, porque, devido à existência de violência, não há outra forma de resolver essas ocorrências.**

Na realidade, o que o(s) entrevistado(s) considera é que a sua ação profissional, junto da população tem de ser respeitada. Se assim não for e os intervenientes optarem pela violência, não resta opção, senão fazer cessar essa conduta, através do uso da força *“... não há outra maneira de resolver. Porque..., se somos recebidos com violência... nós somos agentes policiais e que queremos ter respeito na nossa ação..., não há forma de, de... naquela altura... de resolver a situação sem violência também.” (Odin 2019).*

- j) Na sequência da inevitabilidade de por vezes ocorrerem alguns confrontos, a capacidade que o agente deve ter para lidar com a agressividade, é algo que exige experiência. Esta adquire-se com o tempo e com a prática. Por isso é importante a realização de uma reflexão permanente sobre as interações entre os policiais e os cidadãos, no sentido de se apurarem e refinarem os aspetos positivos, servindo de ensinamento em ocasiões futuras.**

Realça-se aqui a importância dada pelo(s) nosso(s) entrevistado(s) à necessidade de uma continuada aprendizagem sobre os aspetos fundamentais, não só da vida, mas também das intervenções policiais mais difíceis, como forma de acumular conhecimento válido e útil *“Eh pá... o meu segredo. Eu gosto muito de observar. Eu gosto de, de...de, eu vou a uma situação, chego, e tenho*

*que a resolver e, mas... vou tirar daí sempre... alguma coisa de positivo para mim. Pode... a situação pode ter sido desastrosa, mas eu tiro sempre alguma coisa de positivo.” (Icaro 2019). Desta forma adquire-se experiência profissional “...a nossa maior formação é, são os anos de trabalho e a nossa experiência.” (Odin 2019). Este tipo de conhecimento e de experiência é sempre bastante útil, como recurso, para lidar com situações mais complicadas que possam surgir no futuro “Oh pá... pois... há etnias... há indivíduos que tu... ao chegares, deparas... vês que é um indivíduo agressivo, mesmo que tu fales a bem... vai-te pôr sempre à prova. E a esse tu...amanhã, hoje vais sofrer, mas amanhã já sabes qual vai ser a abordagem que vais ter que ter. Prontos... isto é com o tempo.” (Icaro 2019)*

### **6.5 - As alterações que os entrevistados consideram mais importantes, para impulsionar mais qualidade ao seu trabalho, enquanto operacionais da PSP.**

De seguida quisemos obter respostas, junto dos nossos entrevistados, sobre quais as alterações que estes consideram mais importantes, para impulsionar mais qualidade aos seus trabalhos, enquanto operacionais da PSP.

Os nossos interlocutores concluíram pela existência de um conjunto de aspetos a serem considerados:

- a) Deveriam aferir-se as necessidades das esquadras, pois são precisos(as) mais e melhores edifícios, viaturas, fardamento, equipamentos e materiais em condições de poderem ser utilizados pelos polícias, aumentando assim a sua capacidade operacional e também a dignidade, bem como a motivação no exercício da função.
- b) Os agentes policiais têm de ter dignidade no exercício da função policial, tal como os senhores comandantes.
- c) Há que reorganizar o sistema policial para colmatar a falta de pessoal policial, quer nos serviços que cumprem funções genéricas, quer nos serviços que cumprem funções específicas.
- d) Para formar bons polícias, tem de haver uma aposta mais forte na sua formação inicial, mais precisamente na escola de polícia.
- e) A formação, em geral, é uma mais valia, pelo que deveria haver mais e melhor formação continuada nas mais diversas áreas, desde a área técnica policial à psicologia.
- f) Deveria haver acesso, a tempo inteiro, a mais e melhores parcerias com entidades especializadas, para se poderem encaminhar pessoas que precisam de um tipo de apoio mais específico e direcionado.

- g) A PSP deveria ter a funcionar, efetivamente, o gabinete de apoio jurídico, para defender os polícias, em sede judicial, na sequência de problemas que possam surgir no exercício das suas funções.
- h) É preciso cultivar uma ideia de maior qualidade nos polícias de hoje, pois salvo algumas boas exceções, muitos profissionais deixam a desejar, sobretudo na faixa etária mais jovem, no que se refere à qualidade profissional.
- i) A instituição PSP devia estar mais exposta à sociedade científica, de modo a serem identificados e estudados os contextos reais onde os polícias trabalham, bem como as linhas de dificuldade que estes encontram no exercício da sua profissão e ainda desmistificadas muitas das ideias preconcebidas acerca do trabalho da polícia.

Passemos a explorar estes aspetos com mais pormenor:

- a) **Deveriam aferir-se as necessidades das esquadras, pois são precisos(as) mais e melhores edifícios, viaturas, fardamento, equipamentos e materiais em condições de poderem ser utilizados pelos polícias, aumentando assim a sua capacidade operacional e também a dignidade, bem como a motivação, no exercício da função.**

Neste sentido trata-se de dirigir uma especial atenção às necessidades dos serviços “...acho que, uma forma de melhorar, era fazer um apanhado das necessidades que as esquadras têm.” (Jacinta 2019) ao nível da qualidade dos edifícios “uma esquadra com melhores condições era... isso dava outro ânimo e outra motivação.” (Januario 2019), da qualidade dos equipamentos “...as condições de equipamentos, de material... isso era fundamental.” (Januario 2019), entre outros, da disponibilidade dos emissores/recetores portáteis de serviço “...consegues comunicar com os teus colegas, consegues comunicar com a central...” (Icaro 2019) e de acesso a boas e úteis redes informáticas “...também acesso à rede informática e a ter mais facilidade a aceder a determinados... a determinadas páginas de informações...” (Januario 2019). Das viaturas de serviço “Eu quero ir ao sítio...aquele sítio que...que..., ou tenho de ir apoiar alguém, com um carro que se calhar está a perder peças de quilómetro a quilómetro, mas pronto.” (Icaro 2019). E ainda das necessidades individuais dos agentes policiais, entre outros ao nível do fardamento “...e tenho que estar bem fardado, não é?...” (Icaro 2019) e dos coletes de proteção balística “... os coletes fazem falta. Da mesma maneira que tu recibes uma arma... balísticos, porque não, porque não? Se andas com um cinto completo, porque não... o colete? Pá, é como a arma. É um armamento... Distribuírem-te o armamento e tens aquele colete... é a tua salvaguarda.” (Icaro 2019)

- b) **Os agentes policiais têm de ter dignidade no exercício da função policial, tal como os senhores comandantes.**

Neste sentido, tal como se percebe que os senhores comandantes devam ter dignidade no exercício da sua função, os nosso(s) entrevistado(s) considera(m) que tal deve aplicar-se

também a todos os agentes policiais “...ouvi um... nosso superior hierárquico dizer que tinha que ter os carros melhores, porque tinha... que se sentir digno do posto que... usufruí...o meu carro tem que ser este para eu me sentir digno... é o mesmo que eu digo. Eu, para ser polícia e para ser um polícia digno, tenho que ter um bom carro, não é?” (Icaro 2019).

**c) Há que reorganizar o sistema policial para colmatar a falta de pessoal policial, quer nos serviços que cumprem funções genéricas, quer nos serviços que cumprem funções específicas.**

Neste sentido, o(s) entrevistado(s) identifica(m) uma realidade que vai muito além de casos excepcionais nos mais diversos locais de trabalho. O que se verifica é que em muitos casos o serviço policial está a ser realizado por polícias que atuam sozinhos.

*“... eu não digo que numa esquadra genérica que não falte meios, eu acredito que sim. No entanto, nas esquadras específicas é onde eu tenho visto mais isso. Porquê? Porque eu nunca vi ninguém de uma esquadra, ir a uma ocorrência sozinho. Mas eu já vi na esquadra, na Divisão de Almada, já vi na Divisão do Barreiro e já vi aqui na Divisão do Seixal, pessoas a irem a um acidente, sozinhos.”* (Jacinta 2019)

Considera-se que deveria haver um reforço de pessoal, quer nas áreas das funções genéricas quer nas áreas das funções específicas “É falta de pessoal... por mais que a gente queira, os colegas que estão no carro patrulha não lidam com as situações como nós lidamos. É diferente; E seria bom nós termos mais pessoal, mais meios, para poder, pronto, colmatar essas coisas todas.” (Esperança 2019), para que possa haver mais qualidade no serviço policial, alargar horários de atendimento “Principalmente..., não digo as 24 horas, pronto, sei que também é difícil, mas pelo menos como a gente tinha até há bem pouco tempo, até aqui há dois ou três anos atrás. Seria até há uma da manhã.” (Esperança 2019) e aumentar a possibilidade de dar maior apoio às populações.

*“...ter o gabinete a funcionar, pelo menos das 09 às 05 da tarde, todos os dias. Porque é assim, muitas vezes, as pessoas não nos procuram só quando vêm apresentar queixa e são reencaminhadas nessa altura, mas as pessoas procuram-nos sempre para saber... para fazer os aditamentos ao processo, não é? E para saber sempre como é que está o processo e muitas, grande parte das vezes também para desabafar...”* (Esperança 2019)

Neste quadro, dada a importância dos serviços da polícia, seria importante garantir que a população pudesse recorrer, quando precisasse, às mais variadas valências policiais “... é assim... Eu vou falar por mim, mas vou falar o que é que faz falta aqui, no...pronto, no meu serviço. Deveria haver um reforço das equipas de apoio, de apoio à vítima...” (Esperança 2019).

Reforçando os grupos de trabalho, impedir-se-ia que estes serviços continuassem a ter quebras nas suas dinâmicas, o que dificulta sobretudo a disponibilidade, mas também a capacidade e a competência da polícia para trabalhar junto das populações.

*“... é fundamental, não pararem o nosso serviço. Para fazer reforços... em ... nas esquadras e isso... no mês de agosto, simplesmente não há equipas das EPAV. Nas férias, na altura do natal, também não há. Mas a violência doméstica não para. Há sempre... e quando...é chato as pessoas virem cá à nossa procura e dizerem... há..., saiu da noite e hoje não está... ou contacte noutra dia ou isso... e a pessoa, às tantas precisava mesmo de falar connosco e relatar as situações. E eu acho que era fundamental nós continuarmos, fazermos sempre o nosso serviço e não fazer paragens. Porque é assim..., porque as coisas vão-se acumulando. Não é?”*

Neste sentido, tem de ser valorizada a importância de cada um dos serviços policiais, no panorama das expectativas e das necessidades dos cidadãos, em matéria de apoio policial.

*“Muitas vezes quando chegam-nos aqui..., não é estar a dizer mal dos colegas nem nada disso, mas quando chegam aqui autos de violência não têm, às vezes não...aquilo é violência doméstica, mas depois de a gente falar com a vítima. Porque o que está escrito no auto, não é violência doméstica, não é? Porque não dizem ali aqueles pontos chave. E eles não trabalham a situação da forma como se trabalha, com a nossa sensibilidade, não é? Porque nós temos outra sensibilidade que os colegas do carro patrulha não têm, porque não é uma situação que eles trabalham diariamente. E pronto... e o acompanhamento e isso, é diferente.” (Esperança 2019)*

Sobretudo porque cada um dos serviços é insubstituível no seu papel dada a especialização e o grau de experiência capitalizada ao longo dos anos *“Nós não vamos a uma ocorrência, como vai o pessoal do carro patrulha. Com eles... escreve, pronto e já não se passa nada.” (Esperança 2019)*

O(s) entrevistado(s) considera que há uma falha hierárquica na avaliação dos serviços, em termos de dotação de pessoal, ao mais alto nível. Devia assim haver melhor distribuição de recursos humanos, mediante a abertura de processos concursais e de transferência entre os vários serviços. Nesta questão, surgem dúvidas quanto a uma concreta avaliação das prioridades e à necessária e equitativa distribuição dos recursos humanos *“Como é que não há pessoas para trabalhar no Trânsito e há pessoas para trabalhar na EIR?” (Jacinta 2019)*. Há também uma seletividade dos serviços para onde são canalizados meios em detrimento de outros *“...como é que vão abrir um concurso para as eir`s? Há aí umas lacunas que não me sabem responder.” (Jacinta 2019)*.

Deste modo, até como fator motivacional, as oportunidades de trabalho nas diversas áreas da atividade policial, entre outras possibilidades, na equipa de spotters ou na investigação

criminal, tal como sucede em Lisboa, deviam poder aumentar “*Acho que podiam ser dadas mais oportunidades.*” (Lissa 2019). Deste modo, com mais formação, mais oportunidades no exercício das mais diversas atividades especializadas existentes, à semelhança do que sucede em outras cidades, como em Lisboa, tudo seria mais dinâmico “*...acho que as oportunidades que há em Lisboa, não são as mesmas que existem deste lado.*” (Lissa 2019). Haveria assim de facto a possibilidade de empreender numa carreira orientada para um percurso profissional que fosse ao encontro da sua vocação e expectativas pessoais “*A investigação criminal, também acho que era, sem dúvida uma mais valia...*” (Lissa 2019). Não haveria assim sentimento de confinamento a um percurso, que em muitos casos pode ser sentido e vivido como sendo bastante redutor.

*“...porque acho..., há tanta coisa dentro da polícia que as pessoas desconhecem e nós se estagnarmos assim num patamar base, carro patrulha e de pronto..., do serviço base, que é o da polícia não é? E os casos de ocorrência, normais, muitas vezes não temos noção do pós, o que é que acontece. Temos uma ideia. Mas há tanto, há um mundo além disso que eu acho que era interessante todos os elementos poderem ter um feedback disso e de... pelo menos, ou experienciar essas funções ou ter algum tipo de formação nesse âmbito, acho que era interessante. Para não acharmos que a polícia é só ir às ocorrências e fazer uma peça de expediente e ser um bocadinho mais além do que é dado na escola, na formação básica.”* (Lissa 2019)

Podemos observar o que um dos nossos entrevistados refere acerca do seu percurso profissional quando refere que as várias experiências profissionais são uma mais valia, que gosta permanentemente de aprender e de evoluir “*...as minhas várias experiências, a nível profissional... foram uma grande mais valia, para mim, como polícia, como pessoa... gosto sempre de aprender e gosto sempre de evoluir.*” (Orfeu 2019).

**d) Para formar bons polícias, tem de haver uma aposta mais forte na sua formação inicial, mais precisamente na escola de polícia.**

Neste sentido, era preciso que todo o processo formativo fosse alterado, para poder transmitir ao agente uma perspetiva mais realista do que é ser polícia e que, do mesmo modo, os novos agentes conseguissem apreender de facto os grandes valores que devem estar sempre presentes, durante o exercício desta profissão “*...eu acho que na nossa formação, numa escola de polícia... devia-se alterar algumas coisas. Aí é que está o segredo. É, na escola de polícia, fazer-lhes ver exatamente, o que é, na realidade, ser polícia.*” (Odin 2019).

**e) A formação, em geral, é uma mais valia, pelo que deveria haver mais e melhor formação continuada nas mais diversas áreas, desde a área técnica policial à psicologia.**

Está implícito nesta alteração, a necessidade de se criar um melhor sistema de formação “*Sem dúvida nenhuma. O que nos faz a nós evoluirmos enquanto agentes de autoridade, é a nossa formação. Não há dúvida nenhuma.*” (Odin 2019), se possível continuada “*Eu, pessoalmente, sou apologista de todas as formações e mais algumas. Eu acho que todas as formações na polícia, são uma mais valia.*” (Lissa 2019), onde se prossigam objetivos para a implementação de formações estruturadas aos profissionais, no sentido de aumentar ou de reforçar as suas qualidades e capacidades, para que possam evoluir, atuarem de uma forma mais competente e conseguirem também maior capacidade de gerir quer o stress pessoal “*Acharia também importante nós termos a nível... formação, a nível da psicologia, também, para sabermos fazer uma... para saber gerir melhor o stress, porque formação desse tipo nós não temos. Nem nunca tivemos, desde... que tiramos o curso...*” (Esperança 2019), quer o stress das vítimas “*...quando nos deparamos com uma situação mesmo complicada e também dar, saber informar a vítima, dar conselhos à vítima para que ela pudesse gerir o stress.*” (Esperança 2019).

- f) Deveria haver acesso, a tempo inteiro, a mais e melhores parcerias com entidades especializadas, para se poderem encaminhar pessoas que precisam de um tipo de apoio mais específico e direcionado.**

Neste campo, a alteração apresentada serviria o propósito de promover, junto das pessoas necessitadas, que são detetadas na sequência das intervenções policiais, um ambiente de real ajuda, sobretudo às vítimas. Os recursos até existem em alguns casos, mas são escassos e têm uma agenda de disponibilidade muito reduzida “*...haver um gabinete à parte ou uma parceria, nem que fosse com a câmara, ou isso... em que pudéssemos... sempre que houvesse uma situação em que nós soubéssemos que a pessoa estava fragilizada psicologicamente, poder reencaminhar para lá. Mas algo que estivesse aberto sempre... As pessoas precisam para ontem...*” (Esperança 2019).

- g) A PSP deveria ter a funcionar, efetivamente, o gabinete de apoio jurídico, para defender os polícias, em sede judicial, na sequência de problemas que possam surgir no exercício das suas funções.**

O objetivo essencial desta alteração, de acordo com o(s) entrevistado(s), é que se possa fazer face a um certo sentimento de abandono, que os agentes sentem, em alturas de necessidade de defesa e de patrocínio jurídico, por parte da instituição PSP “*Digamos que... fator primordial. Na qualidade do meu trabalho, era o combate à... ao desamparo que os polícias têm, a nível judicial...; ...Esse apoio jurídico é sistematicamente negado.*” (Orfeu 2019). Um problema que se arrasta, um pouco por culpa dos sindicatos “*É extremamente preocupante e penso que é até um problema que se arrasta, por culpa dos sindicatos.; ...porque cativam alguns sócios.*” (Orfeu 2019). Trata-se de um recurso que deveria efetivamente funcionar para apoiar o agente por situações decorrentes da sua função

e do seu serviço efetivo ou por causa dele “...para dar cobertura a elementos policiais que por qualquer vicissitude de serviço, sejam suspeitos da prática de um crime. Se tiverem de ser condenados que sejam. Mas que a sua defesa seja garantida pelo desempenho de funções, que não é.” (Orfeu 2019).

O(s) entrevistado(s) considera violador das regras constitucionais, que o apoio jurídico lhe seja negado como ponto de partida “...é negado com uma justificação de que se é arguido é porque é suspeito da prática de um crime e se é suspeito da prática de um crime é porque teve um comportamento ilícito. Portanto a polícia não o pode apoiar. Ou seja, sou condenado à priori.” (Orfeu 2019), que esteja desde logo institucionalmente condenado e que por isso não beneficie de apoio jurídico. E que, para ver garantida a sua defesa, tenha de se sindicalizar.

Neste sentido verifica-se algo subliminar que coloca em causa os direitos dos policiais “Isto é uma violação grosseira da constituição da república portuguesa, porque a minha inocência está à partida inquinada, porque a instituição por eu ser constituído arguido sem condenação transitada em julgado, recusa-me a defesa e exatamente porque eu sou arguido.” (Orfeu 2019). Assim, estes, que deviam ter apoio jurídico na sequência de situações relacionados com o serviço ou por causa dele, veem o apoio negado pelo argumento de serem acusados de cometer atos contrários às suas funções. Logo, porque são acusados de cometer atos contrários às suas funções, não lhes é prestado apoio. Ou seja, estão, à partida, condenados pela instituição PSP “Entramos aqui num ciclo vicioso de que se tens algum problema, arranja maneira de te desenrascares ou então inscreve-te num sindicato que nós damos-te apoio.” (Orfeu 2019).

**h) É preciso cultivar uma ideia de maior qualidade nos polícias de hoje, pois salvo algumas boas exceções, muitos profissionais deixam a desejar, sobretudo na faixa etária mais jovem, no que se refere à qualidade profissional.**

Há algum pessimismo na consideração que é feita pelo(s) entrevistado(s), à própria figura atual do agente policial mais jovem “Eu acho, cada vez mais, os jovens... e quero... não digo... não vou generalizar... não vêm para a polícia ou não abraçam a polícia como nós abraçamos.” (Odin 2019).

As questões logísticas, entre outras mudanças, podem ser algo meramente secundário, não sendo assim tão necessárias para que haja mais incentivo “Ora bem... eu não vejo... eu não vejo aqui muitas necessidades, em termos logísticos ou... outras mudanças quaisquer que nos incentivassem mais.” (Odin 2019). O problema é que, sobretudo nestas camadas mais jovens, ainda que não seja uma ideia generalizada, não oferecem boas perspetivas para o exercício profissional “Estas gerações novas, mudaram muito a minha forma de pensar acerca do futuro. Se bem que encontramos jovens aqui... e na realidade encontramos aqui alguns miúdos que vêm para aqui extraordinariamente bem formados, enquanto pessoas e enquanto agentes de autoridade...” (Odin 2019). Assim, não valorizam a

farda e só querem aproveitar-se dela, entre outros motivos, por vaidosismo “*Nós não podemos vestir uma farda com o sentido de nos aproveitarmos da farda que vestimos... de qualquer forma. Nem por vaidosismos, nem por outra coisa qualquer a não ser com o fundamento de valorizar a farda que envergamos.*” (Odin 2019). Assim, numa perspetiva de futuro, a qualidade do serviço da PSP pode ficar dependente de uma observação mais corajosa sobre este aspeto.

O(s) entrevistado(s) considera(m) que muitos dos mais jovens encaram a polícia como um hobby “*...eu trabalho com miúdos. Muitos que têm dez anos de polícia. E muitos deles, têm a polícia como hobby.*” (Icaro 2019). Neste sentido, se não forem motivados, a polícia, sendo vista como um hobby, não vai evoluir “*Não é a polícia como um hobby que isto vai para a frente.*” (Icaro 2019). É algo estranho verificar esta realidade, tendo em conta que no passado existia uma realidade muito mais difícil “*Eu quando vim para a polícia, nós fazíamos doze noites, doze dias, eh pá era assim uma..., entravas hoje e não sabias quando é que ias ter uma folga, né?*” (Icaro 2019). Hoje, os polícias de uma esquadra genérica trabalham em regra seis dias em turnos rotativos de oito horas e folgam quatro dias seguidos, fora as dispensas que consigam assegurar “*E hoje, vejo os miúdos... seis dias aqui a trabalhar, oito horitas... bebebé... bebebé... quatro dias em casa. Fazem ali uma dispensa, eh pá, bem merecida... não haja dúvida, eu também tou cá, bem merecido, fizemos as nossas horas mensais..., semanais ... encantados da vida, encantados da vida.*” (Icaro 2019). Assim, faz sentido que se incentive a um maior interesse na dinamização e no desenvolvimento das carreiras, sob pena de conduzir os profissionais a uma realidade neutralizante em termos de satisfação no exercício das funções “*E eu ajudo-os, e digo-lhes, pá... não fiquem aqui, concorram a chefes e a subcomissários. Tentem subir. Porque isto... isto vai levar-vos... vai dar-vos cabo da vida... o vosso tempo, é precioso. Eh pá, é para concorrer... é para estudar... é para ir... é para tentar ser... ser... subir. Há concursos para as brigadas..., concorram...*” (Icaro 2019).

- i) **A instituição PSP devia estar mais exposta à sociedade científica, de modo a serem identificados e estudados os contextos reais onde os polícias trabalham, bem como as linhas de dificuldade que estes encontram no exercício da sua profissão e ainda desmistificadas muitas das ideias preconcebidas acerca do trabalho da polícia.**

O(s) entrevistado(s) considera(m) que, as temáticas são muitas vezes abordadas numa perspetiva meramente exterior aos contextos “*...e quando se fala de fora, de como se deveria fazer para gerir um conflito... para gerir um conflito, sem nunca estar dentro de um próprio conflito... é mais simples do que quem lá está presente.*” (Odin 2019) É preciso mudar o paradigma da observação, a partir do ponto de vista profissional de onde os problemas efetivamente decorrem “*...acerca desta falta, desta enorme lacuna...que a nossa direção nacional pense nisto, mostre exatamente à sociedade*

*científica e sociológica, o que é o trabalho da polícia e quais são as dificuldades que nós encontramos..., o que é o verdadeiro trabalho de polícia, nos locais. “ (Odin 2019). Também se observa isso em muitos trabalhos jornalísticos “... eu já fiz algumas vezes... com alguns jornalistas que já nos acompanharam no carro patrulha, que filmaram muitas vezes atuações nossas... e que hoje em dia... mudaram completamente o comportamento deles e de alguma forma de estar, acerca do que é ser polícia.” (Odin 2019). E tudo devido ao facto de se vivenciar e de compreender a realidade “...os jornalistas que nos acompanharam, acompanharam de perto as nossas dificuldades e a nossa forma de trabalhar e mudaram... aquilo que eles pensavam ser as ações policiais... elucidámos muito melhor ... porque foi ali ao minuto... ao segundo... ali realmente o que era os acontecimentos policiais...”(Odin 2019).*

O(s) entrevistado(s) considera(m) assim, que em vez de serem realizados estudos a partir da mera suposição ou presunção do saber relativamente a determinados contextos do serviço policial, obter-se-iam outros resultados, bem mais autênticos e esclarecedores, se estes fossem realizados no terreno “*E naturalmente, porque eles sentiram, muitas vezes, nos locais que nos acompanhavam... porque eram chamados, eram chamadas reais, não fictícias... porque isto, só falar, em termos fictícios... é fácil. Mas isto não é nenhum filme. Isto é real. “(Odin 2019), ou por polícias com uma visão esclarecida a partir da realidade onde a atividade policial normalmente decorre “Esse estudo deveria ser feito e apresentado por polícias e não por sociólogos...; Porque uma coisa é um sociólogo falar da polícia, um cientista qualquer, seja ele o que for... falar do trabalho da polícia... sem estar presente no local onde a polícia atua... vestir um pouco a pele da polícia. “ (Odin 2019). Um exemplo clássico é a ideia de que a polícia não faz nada nos contextos dos crimes de violência doméstica. O que sucede na prática, é que o papel e a função policiais, são cumpridos. Todavia, o que muitas vezes aparece espelhado na opinião pública é uma informação contrária, muito influenciada pela falta de conhecimento efetivo da forma como este tipo de serviços se desenvolve.*

*“Porque é assim, não é verdade que, quando chegam a polícia vem cá e não faz nada. As coisas não é assim como as pessoas dizem. Nós realmente escrevemos, informamos e fazemos... e fazemos a nossa parte. Mas não somos nós que tomamos as decisões, como é óbvio. Podemos... nós fazemos pedidos... ao ministério público para aplicar medidas de coação, fazemos pedidos da teleassistência. Agora eles é que têm de decidir. Não é a polícia não faz nada. Quando vamos lá, se vimos alguém a bater, é claro que vamos lá e protegemos a vítima ou alguém, ou de alguma ameaça, não é? Mas de resto, fazemos aquilo que podemos...” (Esperança 2019)*

#### **6.6 – A análise de mero enquadramento social do agente policial, sobre a intervenção policial de 20JAN2019, no Bairro da Jamaica, Fogueteiro – Seixal, área da Esquadra da Cruz de Pau – Amora.**

No decorrer dos nossos trabalhos, mais concretamente na fase de realização das entrevistas, ocorreu um fenómeno que acabou por se mediatizar na comunicação social e na sociedade.

Tratou-se de uma ocorrência policial, que teve lugar na manhã do dia 20 de Janeiro de 2019, na zona de Vale de Chiraros, referenciada como Bairro da Jamaica, sita no Fogueteiro-Amora, concelho do Seixal. O facto motivou intensos debates na opinião pública, em programas televisivos, esteve na origem das mais diversas abordagens em reportagens organizadas pelos órgãos de comunicação social e levou também os mais altos representantes de Portugal a produzirem muitos comentários e a envolverem-se politicamente no caso. Muito resumidamente, o Bairro da Jamaica está caracterizado já há mais de 30 anos, como sendo um bairro clandestino, onde vive uma população com uma grande diversidade cultural, sobretudo pessoas oriundas de vários países, maioritariamente dos países africanos de língua oficial portuguesa (PALOP), bem como outra população já nascida em Portugal, mas com raízes culturais africanas profundas e ainda pessoas de etnia cigana. É um espaço que se apresenta muito degradado, sendo apontado como um bairro social, por algum tipo de apoio que tem vindo a merecer por parte das autoridades governamentais e autárquicas.

Pela dimensão do caso e pelo facto de estar a ser amplamente refletido em vários campos da sociedade portuguesa, desde a área da comunicação social, a área judicial, a área policial, a área política, a área social, entendemos que seria importante tê-lo em conta no âmbito da nossa investigação. Faltando-nos assim realizar ainda duas entrevistas em agentes das Esquadras de Corroios e da Cruz de Pau-Amora, sendo esta última a que tem jurisdição naquela área de Vale de Chiraros, não quisemos perder a oportunidade de reunir informação para o estudo do mero enquadramento social relativamente a este caso. Este fenómeno reveste-se de importância para esta investigação porque os acontecimentos que ocorreram no Bairro da Jamaica, surgem precisamente no âmago da problemática que investigamos, podendo mesmo afirmar-se como um paradigma da relação entre os cidadãos e os polícias, salvo as circunstâncias específicas em que tudo terá ocorrido e as responsabilidades de cada um, para outro tipo de avaliações e de apuramento de responsabilidades.

Assim, importa-nos sobretudo, centrar a nossa atenção no apuramento de informação e na extração da percepção dos agentes policiais sobre os fatores que influenciam a sua ação, junto das populações, relativamente a este caso em concreto.

Querendo então saber da sua análise de mero enquadramento social da intervenção policial de 20JAN2019, no Bairro da Jamaica, Fogueteiro – Seixal, área da esquadra da Cruz de Pau/Amora, os nossos entrevistados referiram os seguintes aspetos:

a) É natural que haja dificuldades em viver num bairro social. Por isso vamos assistindo a um conjunto de aproveitamentos, quer por parte de políticos quer também por parte de algumas instituições como o SOS racismo.

b) Se as pessoas do sos racismo viessem trabalhar com a polícia, ainda que de forma dissimulada, iam aperceber-se do seu desconhecimento acerca do trabalho policial e deixariam de pensar como pensam, a não ser que quisessem apenas continuar a ser conhecidos por acusar a polícia de ser racista.

c) Na situação em apreço, deve considerar-se que as pessoas envolvidas, independentemente da sua cor, etnia, religião tinham de ter tido respeito pela polícia, por esta ter sido chamada por quem confiava e precisava da polícia para resolver uma situação.

d) No Bairro, há gente muito boa.

e) Relativamente às pessoas da família envolvida, bem como às pessoas que estiveram no conflito, pelo que fala entre policiais, é de afirmar que não se deve julgar ninguém sem se saber efetivamente o que aconteceu. No entanto, as pessoas já julgaram a polícia pelas imagens de um pequeno vídeo, sem se saber os motivos que desencadearam aquelas cenas.

f) Há que distinguir negativamente o comportamento daquela família, dentro do universo das pessoas do bairro.

g) A pessoa que terá filmado, é conhecida desde miúda como sendo alguém que já tem antecedentes comportamentais.

h) Quando os envolvidos procuram desresponsabilizar-se sobre tudo o que se passou, alterando as circunstâncias que se viveram, só pretendem vitimizar-se.

Compreendendo melhor estes aspetos:

**a) É natural que haja dificuldades em viver num bairro social. Por isso vamos assistindo a um conjunto de aproveitamentos, quer por parte de políticos quer também por parte de algumas instituições como o SOS racismo.**

É um facto que há dificuldades nas condições de vivência nos bairros “... é natural que num bairro, as vivências não sejam as mais fáceis”(Odin 2019). Neste sentido, surgem aproveitamentos sociais de várias ordens “os aproveitamentos políticos... é os aproveitamentos de algumas instituições, como o sos racismo...” (Odin 2019), sem que interesse efetivamente conhecer a forma de trabalhar da polícia e a vivência de bairro, com opção de chamar racistas aos policiais a quem se devia

respeitar e compreender“...desconhecem a forma de trabalhar da polícia, desconhecem o que é a vivência de bairro e chamam racismo a... a pessoas que eles deviam respeitar e tentar perceber.” (Odin 2019).

- b) Se as pessoas do SOS racismo viessem trabalhar com a polícia, ainda que de forma dissimulada, iam aperceber-se do seu desconhecimento acerca do trabalho policial e deixariam de pensar como pensam, a não ser que quisessem apenas continuar a ser conhecidos por acusar a polícia de ser racista.**

Neste sentido, de acordo com a visão do(s) entrevistado(s), o argumento do racismo não tem lógica, porque a intervenção da polícia ocorreu só, junto de indivíduos de etnia negra, não havendo, portanto, discriminação entre pessoas de cores distintas “...isto aqui não tem lógica... a atuação da polícia foi só com indivíduos de etnia negra... só.” (Odin 2019). Acredita-se que se houvesse mais colaboração e acompanhamento do trabalho policial que é desenvolvido nos bairros, por parte das associações, os responsáveis pensariam de outra forma“... se viessem muitas vezes trabalhar conosco e nos acompanhar aos locais... e ver como é que nós trabalhamos... de certeza que ... deixavam de pensar como pensam.” (Odin 2019)

- c) Na situação em apreço, deve considerar-se que as pessoas envolvidas, independentemente da sua cor, etnia, religião tinham de ter tido respeito pela polícia, por esta ter sido chamada por quem confiava e precisava da polícia para resolver uma situação.**

O caminho para a existência de maior dignidade no tratamento dos problemas teria sido o respeito pela polícia “...se nos chamaram era porque tinham confiança na polícia. Ora, se chamaram e tinham confiança na polícia, quando a polícia chega, têm de ter respeito pela sua atuação.” (Odin 2019). Quando a polícia chega a um local e é recebida com hostilidade e comportamentos agressivos, esta tem a obrigação de os fazer cessar e de neutralizar todas as ameaças, para poder estar em condições de resolver os problemas para que foi chamada.

“...quando a polícia chega, é preciso respeitar, enquanto agentes de autoridade. Se tiverem um sentimento de respeitar o agente de autoridade, sejam elas brancas, pretas, ciganos ou outra coisa, a polícia... o tratamento da polícia é efetuado apenas por palavras e procura resolver a situação com dignidade... e não com violência... as pessoas têm que perceber isso... estamos a trabalhar apenas com pessoas, não com cores, não com religiões, nem com, com qualquer coisa que nos seja diferente, que nós somos todos diferentes...” (Odin 2019)

- d) No Bairro, há gente muito boa.**

É importante salientar que nos bairros há pessoas pacatas que não se envolvem em problemas com a polícia“...há ali gente muito boa. Há ali gente muito boa. E o que se deu ali, eu não estava no local mas, fui ouvindo os comentários...” (Icaro 2019)

- e) Relativamente às pessoas da família envolvida, bem como às pessoas que estiveram no conflito, pelo que fala entre policiais, é de afirmar que não se deve julgar ninguém sem se saber efetivamente o que aconteceu. No entanto, as pessoas já julgaram a polícia pelas imagens de um pequeno vídeo, sem se saber os motivos que desencadearam aquelas cenas.**

Algumas das pessoas envolvidas eram conhecidas por se envolverem com a polícia *“Eu referi isto. Já há muito tempo. E eu conheço muitas daquelas pessoas que lá estavam no conflito.”* (Odin 2019); *Eh pá, eu conheço particularmente aquela família. Mas pronto, pelo nosso serviço não é...pelo nosso serviço, mais quando eu estive na droga. E depois à posteriori nos mandados.”* (Icaro 2019). Houve um julgamento sumário negativo da atuação da polícia, a partir de um pequeno trecho de imagens *“Ora bem... e falei com colegas. As opiniões das pessoas, é como eu estar a dizer que não podemos julgar ninguém sem saber o que é que aconteceu. As pessoas julgaram a polícia por aquilo que lhes foi apresentado num pequeno vídeo, sem saber o que é estava por detrás.”* (Odin 2019).

- f) Há que distinguir negativamente o comportamento daquela família, dentro do universo das pessoas do bairro.**

O(s) entrevistado(s) considera que se trata de um conjunto de pessoas que por norma nunca se identificam através de documento identificativo e questionam, dificultam e afrontam o exercício de funções dos agentes da polícia *“... aquela família... enquanto eles lá estiverem, eles vão armar sempre confusão... e sempre armaram confusão. Sempre houve confusão, a polícia quando entra ali... eles nunca acatarem uma ordem tua. Não acatam uma ordem tua...”* (Icaro 2019).

- g) A pessoa que terá filmado, é conhecida desde miúda como sendo alguém que já tem antecedentes comportamentais.**

Considera-se que a informação disponibilizada pode fazer confundir tudo o que se passou *“...aqueles exatamente que falaram na televisão e entre elas a principal rapariga que filmou, é precisamente a que eu conhecia desde miúda... eu fui várias vezes à escola...”* (Odin 2019).

- h) Quando os envolvidos procuram desresponsabilizar-se sobre tudo o que se passou, alterando as circunstâncias que se viveram, só pretendem vitimizar-se.**

Houve uma tentativa vitimização pelos acontecimentos e de camuflagem dos comportamentos para com a polícia *“Porque essa coisa de dizer... eu não estava a fazer nada... eu só ia falar com o meu filho... eu não estava a fazer nada... só ia a passar... isso é vitimização completa.”* (Odin 2019).

#### **6.6.1 – O ponto de vista o(s) entrevistado(s) sobre o que justificou, no momento, a atuação da polícia.**

Quisemos saber em seguida, dentro deste enquadramento social, quais as percepções dos entrevistados sobre os motivos que justificaram ali a atuação da polícia.

Foi apurado o seguinte:

a) Se os polícias fossem chamados e não tivessem ido lá, sabendo de antemão que quem lá reside são as comunidades africanas e os problemas eram entre eles, é que podiam ser criticados e considerados racistas.

b) Ao comparecerem no local os polícias demonstraram que estavam disponíveis para ajudar os cidadãos. Se depois as coisas não correram bem, a causa foi o facto de os cidadãos terem recebido os polícias à pedrada em vez de ajudarem a resolver o seu conflito.

c) A polícia foi chamada ao local para acorrer a uma ocorrência de conflitos e agressões entre mulheres, onde havia notícia da utilização de facas.

d) Quando a polícia chegou ao local, era suposto que as pessoas pudessem agradecer o facto da polícia aparecer, mas não, a polícia acabou por tentar sair do bairro em virtude de ninguém ter querido colaborar no seu trabalho.

e) Ao mesmo tempo que o CP vai sair do local, a EIR vem para auxiliar, entrando no bairro, ocorrendo um lapso de comunicação.

f) Nesse momento foram atiradas pedras à polícia, o que motivou um reagrupamento dos meios para uma reação aos factos.

g) Os apedrejamentos não estão filmados, porque a intenção era filmar o que lhes interessava para poderem condicionar a opinião pública.

h) Um dos indivíduos mentiu, dizendo que tinha apenas roçado no lábio de um agente e feriu-o um bocadinho.

i) As pessoas envolvidas na ocorrência não perceberam que quando os polícias vão ajudar alguém, quer estejam ou não a trabalhar em grupo, neste caso concertados, e um dos polícias fica ferido, neste caso levou uma pedrada na boca, o resto dos elementos mudam radicalmente o espírito.

Explorando um pouco mais estes motivos, de acordo com os nossos interlocutores, apuramos o seguinte:

**a) Se os polícias fossem chamados e não tivessem ido lá, sabendo de antemão que quem lá reside são as comunidades africanas e os problemas eram entre eles, é que podiam ser criticados e considerados racistas.**

Os polícias não deixaram de comparecer e tentar fazer o seu trabalho. De outra forma sim deveriam ser criticados.

*“...se nós nos tivéssemos lixado para eles, quando havia lá a situação, entre eles, sim, porque aquilo era entre eles, nós não íamos lá. E depois, provavelmente éramos criticados ... porque chamam a polícia, mas a polícia não aparece. E isso aí sim..., aí é que podíamos ser considerados racistas.*

*Porque nós sabemos para onde vamos. Nós sabemos que aquilo é comunidade africanas.” (Odin 2019)*

Há que deixar a ideia de criar conflitos com a polícia e estar sempre a puxar de modo fácil o conflito rácico, pois há sobretudo que ajudar, respeitar e não prejudicar “*Não estarmos com esta situação de criar conflitos e por qualquer coisa vamos puxar o conflito rácico e não o conflito entre pessoas e de agentes de autoridade, ponto final. Ajudem, respeitem e não prejudiquem.*” (Odin 2019).

**b) Ao comparecerem no local os polícias demonstraram que estavam disponíveis para ajudar os cidadãos. Se depois as coisas não correram bem, a causa foi o facto de os cidadãos terem recebido os polícias à pedrada em vez de ajudarem a resolver o seu conflito.**

O(s) entrevistado(s) considera que houve uma intenção inicial de trabalhar pacificamente em prol do cidadão “*Nós somos chamados e temos conhecimento que... então porque é que aparecemos lá? Porque somos chamados lá... para pessoas. Pura e simplesmente. Foi bom? Não foi. Sim, mas não foi bom, nem da parte deles, que nos receberam à pedrada em vez de nos receberem no sentido de todos ajudarem a resolver um conflito..., que até era deles.*” (Odin 2019). Considera-se também que para além de polícias, estes profissionais são pessoas que partilham a mesma sociedade, locais e dificuldades e é por isso que precisam da ajuda de todos, pois só assim é que é possível evoluir “*... não somos apenas polícias, também somos pessoas...temos as mesmas dificuldades...Tem de haver interajuda, entre as populações e os agentes da autoridade. Porque só assim é que nós evoluímos. Só assim é que nós nos podemos ajudar uns aos outros....*” (Odin 2019).

**c) A polícia foi chamada ao local para acorrer a uma ocorrência de conflitos e agressões entre mulheres, onde havia notícia da utilização de facas.**

O(s) entrevistado(s) considera que a chamada recebida era já indiciária da existência de violência “*A polícia foi chamada por conflitos entre pessoas do sexo feminino, a qual entraram em pancadaria. E quando houve algumas delas que foram buscar facas a casa, para vir agredir exatamente as pessoas que estavam em casa, foram essas pessoas que chamaram a polícia.*” (Odin 2019); “*A polícia é chamada a um desacato entre alguém que tinha sido agredido ou que estavam a haver agressões. E o carro vai lá ao local.*” (Icaro 2019)

**d) Quando a polícia chegou ao local, era suposto que as pessoas pudessem agradecer o facto da polícia aparecer, mas não, a polícia acabou por tentar sair do bairro em virtude de ninguém ter querido colaborar no seu trabalho.**

O(s) entrevistado(s) considera que o normal seria que as pessoas reconhecessem o pressuposto de a polícia estar ali para resolver a ocorrência “*E quando a polícia é chamada para resolver o conflito, esperava-se que as pessoas que moram lá, ainda fiquem agradecidas por a polícia*

*aparecer.” (Odin 2019). Como ninguém quis colaborar, os agentes não viram motivos para continuar a trabalhar na ocorrência “E pronto, se ninguém quer colaborar com a polícia a polícia vai sair. E foi isso, a polícia sai.” (Icaro 2019).*

O(s) entrevistado(s) considera que por o seu trabalho policial já ser difícil o suficiente, é por isso que as populações e até mesmo as comunidades típicas dos bairros ou outras que se pensem excluídas, têm de pensar em ajudar a polícia a resolver as situações *“Nós temos um trabalho difícil, mas as populações, sejam elas quais forem... sejam elas comunidades que se pensam excluídas, comunidades muito próprias de alguns bairros, sejam o resto da população, têm de pensar que a polícia também precisa de ajuda para resolver as situações.” (Odin 2019).*

**e) Ao mesmo tempo que o CP vai sair do local, a EIR vem para auxiliar, entrando no bairro, ocorrendo um lapso de comunicação.**

Entre a saída da patrulha e a entrada da equipa de intervenção rápida, houve lapso de comunicação, fazendo demorar um pouco a presença da polícia *“E a Polícia sai. E acho que há uma discordenância de... de comunicação, entre o cp que sai e a carrinha que entra. Porque a carrinha quando entra vem em auxílio do carro, mas o carro... pronto há ali aquela... aquela... desconexão...” (Icaro 2019).*

O(s) entrevistado(s) considera ainda uma questão pertinente e que tem de ser mencionada, que é, entre outro material em condições *“Há... há outro material...tanto...se fossemos por aí.” (Icaro 2019)*, a falta de coletes de proteção nos agentes policiais que realizaram esta intervenção na Jamaica *“Eh pa, por acaso até deu para ver... Pelo menos a primeira abordagem, o primeiro carro que lá entra, não tem... nenhum deles tem colete né? Eh pá pronto...;...e tu viste o pessoal do coiso... quantos deles tinham coletes?... quantos deles tinham coletes?...aqueles colegas de ontem ou antes de ontem ou no sábado, que entraram no... no... na Jamaica?” (Icaro 2019)*

**f) Nesse momento foram atiradas pedras à polícia, o que motivou um reagrupamento dos meios para uma reação aos factos.**

Perante apedrejamentos, houve reagrupamento de meios *“...fomos recebidos à pedrada.” (Odin 2019); “ ...alguém atira pedras. Depois começou a rolar pedras... e é no momento em que está a entrar a BIR. Pronto... óbvio, claro, os colegas voltam para trás e fazem... metem os carros na posição que estavam e começa aí.” (Icaro 2019)*

**g) Os apedrejamentos não estão filmados, porque a intenção era filmar o que lhes interessava para poderem condicionar a opinião pública.**

Curiosamente, talvez propositadamente, os apedrejamentos não estão filmados no trecho que foi difundido na comunicação social *“...por acaso não está filmada. As pessoas já estavam*

*estrategicamente... no sítio para... para filmar. Para fazer o filme que eles queriam... eles só filmam o que eles quiseram e apresentaram, não é? Na opinião pública. Mas prontos...” (Icaro 2019).*

**h) Um dos indivíduos mentiu, dizendo que tinha apenas roçado no lábio de um agente e feriu-o um bocadinho.**

Um dos agentes foi vítima de apedrejamento e ficou ferido na boca, mas na versão dos agressores, houve claramente a intenção de ludibriar o que aconteceu, diminuindo o facto “...houve um dos indivíduos que lá disse, que tinha roçado no lábio do agente e ficou um bocadinho ferido. É mentira porque eu vi-o. “ (Odin 2019).

**i) As pessoas envolvidas na ocorrência não perceberam que quando os polícias vão ajudar alguém, quer estejam ou não a trabalhar em grupo, neste caso concertados, e um dos polícias fica ferido, neste caso levou uma pedrada na boca, o resto dos elementos mudam radicalmente o espírito.**

Ficando um dos agentes ferido, é normal que se alterem substancialmente os ânimos iniciais:

*“Quando nós estamos a trabalhar em grupo, mesmo isolados, naturalmente, mas quando estamos a trabalhar num grupo, que tem de ser uno, coeso... e um elemento do nosso grupo é entre aspás, abatido, foi o que aconteceu... que levou uma pedrada na boca e caiu... e ficou completamente ... as pessoas não perceberam isto...; A partir daí, o espírito com que o resto dos elementos estão, muda radicalmente. (Odin 2019)*

**6.6.2 – Ponto de vista do(s) entrevistado(s) sobre a forma como a intervenção decorreu.**

Os nossos entrevistados referiram os seguintes aspetos:

- a) A importância da vivência, da análise e da partilha das experiências operacionais e também dos seus ensinamentos, é que constitui o verdadeiro fator de melhoramento das atuações;
- b) É um facto que se pode sempre fazer melhor, pois se se pensar a frio e a posteriori, os próprios polícias que agiram desta forma, podem refletir e concluir que se poderia ter feito melhor;
- c) O(s) entrevistado(s) considera que que nunca teria agido assim e que a ação na intervenção, teria de ter sido ordenada, devidamente chefiada e mais coesa;
- d) O facto de se dizer que a ocorrência poderia ter corrido melhor, não anula o dever e a responsabilidade dos cidadãos nesta matéria, pois eles também tinham de ter ajudado e sobretudo respeitado a ação policial, porque os polícias foram chamados para os ajudar;
- e) O que é expectável em todos os momentos, é que a população respeite a ação policial, o que não aconteceu;
- f) Nesta fase todos têm o dever e a obrigação de ajudar a polícia e não de a enfrentar. Assim, quem se interpõe numa situação de violência, tenha ele o argumento que tiver, mesmo sem o esperar, receberá alguma violência;

- g) O que a Lei determina de um modo muito específico, é que quem protege pessoas que cometem crimes, também está a cometer um crime;
- h) Neste sentido, em grande medida, o culpado da situação foi o cidadão, porque não quis o auxílio da polícia que ia lá precisamente para o ajudar, e ainda por cima reagiu, sem motivo, promovendo o confronto, recorrendo à agressividade e à violência.

Explorando mais aprofundadamente o entendimento dos entrevistados, sobre a forma como a intervenção policial decorreu, foram obtidos os seguintes contributos:

- a) A importância da vivência, da análise e da partilha das experiências operacionais e também dos seus ensinamentos, é que constitui o verdadeiro fator de melhoramento das atuações.**

Considera(m) o(s) entrevistado(s) que, neste sentido é difícil estar a avaliar com precisão e a julgar a qualidade da atuação, sem ter estado na ocorrência. Se foi bom ou mau, haverá naturalmente opiniões díspares *“Não podemos criticar a ninguém, porque não se esteve lá. Naquela altura... foi o que aconteceu. Foi bom? Não. Foi mau? Não foi assim tão mau. Porque eu já ouvi de muitos cidadãos negros, realmente o que me deixa feliz, enquanto pessoa e enquanto ser humano... e eles têm razão.”* (Odin 2019). Os polícias colecionam diversas experiências *“Por isso é que tudo isto é um ensinamento, é uma partilha de conhecimentos e ações que nos vai sempre, obrigatoriamente, a progredir a nossa gerência das coisas...”* (Odin 2019).

- b) É um facto que se pode sempre fazer melhor, pois se se pensar a frio e a posteriori, os próprios polícias que agiram desta forma, podem refletir e concluir que se poderia ter feito melhor.**

Neste sentido e tendo em conta que neste estudo, o(s) entrevistado(s) já se debruçou sobre os fatores que influenciam a atuação policial, nas ocorrências, os próprios elementos, se refletirem depois sobre a situação *“...provavelmente pensariam que naquela altura se poderia ter feito melhor. Mas isso é depois de acontecer.”* (Odin 2019) poderão aceitar naturalmente que tudo poderia ter ocorrido de forma distinta e que um melhor resultado poderia ter sido alcançado *“Nós podemos sempre fazer melhor. O que é um facto... e que ainda agora estávamos a falar sobre os fatores que nos determinam às vezes as nossas ocorrências.”* (Odin 2019).

- c) O(s) entrevistado(s) considera que que nunca teria agido assim e que a ação na intervenção, teria de ter sido ordenada, devidamente chefiada e mais coesa.**

O(s) entrevistado(s) admite que não teria agido assim *“É o que nós vimos. Pá ...prontos. ... Do meu ponto de vista... eu sou-te sincero... eu nunca tinha feito..., nunca tinha agido assim; Tínhamos que estar sempre... juntos.”* (Icaro 2019). Naturalmente que uma melhor apreciação e avaliação, deve ser sempre realizada por quem esteve dentro da situação, quem a viveu e sofreu e não quem esteve de fora, simplesmente a avaliar. Neste sentido, o que as imagens refletem é uma atuação em que os

agentes aparecem isolados e não estão a trabalhar de uma forma integrada e coesa *“Tínhamos que... a primeira coisa era..., tínhamos que ordenar ali o nosso serviço... alguém tinha que tomar logo as rédeas do serviço.”* (Icaro 2019). Seria preciso maior organização. No entanto, quem esteve na situação terá sempre uma visão diferente, pois esteve na vivência plena da experiência *“Mas pronto, isto é... isto é... como tudo né? Quem está no sítio é que avalia e é quem está a sofrer... é quem está lá dentro, não é quem está cá fora. Depois das coisas terem passado, né?”* (Icaro 2019).

- d) O facto de se dizer que a ocorrência poderia ter corrido melhor, não anula o dever e a responsabilidade dos cidadãos nesta matéria, pois eles também tinham de ter ajudado e sobretudo respeitado a ação policial, porque os polícias foram chamados para os ajudar.**

Na ótica do(s) entrevistado(s), independentemente do mais, a população tem de se mobilizar para ajudar a polícia *“Pode ser melhor? Pode. Mas eles também têm de ajudar. Eles também têm de respeitar. Serem os primeiros a respeitar, são exatamente eles... porque nós somos chamados para os ajudar.”* (Odin 2019)

- e) O que é expectável em todos os momentos, é que a população respeite a ação policial, o que não aconteceu.**

As pessoas não perceberam que tinham de respeitar a polícia *“E aquilo que se espera da população é que respeite a ação da polícia.”* (Odin 2019), tinham de prever que ao utilizar a violência para receber a polícia, essa violência iria gerar uma reação *“E se aquelas pessoas não perceberam isto, têm de perceber que... quando a polícia chega ao local, se não for respeitada e for recebida com violência é como eu disse há pouco, violência gera violência.”* (Odin 2019).

- f) Nesta fase todos têm o dever e a obrigação de ajudar a polícia e não de a enfrentar. Assim, quem se interpõe numa situação de violência, tenha ele o argumento que tiver, mesmo sem o esperar, receberá alguma violência.**

Neste sentido, o mais natural é que nesta fase da intervenção, seja difícil considerar quaisquer ações de resistência agressiva para com a polícia, como sendo resultado de alegados processos de apaziguamento, pois esse mesmo processo de apaziguamento *“...quem se interpõe, seja ele quem for... e não venham dizer que é o pai ou... foi só a mãe, só para tirar o filho... numa ação policial, quem se interpõe... entre a polícia ... vai receber também alguma violência, que não era esperada.”* (Odin 2019) deve ser justificado com ações concretas e não com meros argumentos *“Porque, para bem deles e para bem de todos, deveriam também... e é uma obrigação... para além de um dever enquanto cidadão... ajudar também a polícia e não recebê-la à pedrada.”* (Odin 2019).

- g) O que a Lei determina de um modo muito específico, é que quem protege pessoas que cometem crimes, também está a cometer um crime.**

Neste sentido, para além da falta de respeito que as pessoas possam ter tido em relação à polícia e o facto de ainda se terem esforçado por tentar abrigar criminosos “*E perante a Lei, quem protege criminosos, também estão a cometer um crime. E essas pessoas nunca pensaram nisso.*” (Odin 2019), pode ser motivo suficiente para se levantarem dúvidas sobre aquilo que as pessoas quererão de facto, e o que serão à luz da Lei, numa situação com estas características? “*Para além da falta de respeito eles também estão muitas vezes a abrigar indivíduos que são criminosos. O que nos leva a pensar, que afinal de contas, o que é que essas pessoas querem? ... afinal de contas o que é que eles são?*” (Odin 2019). Neste sentido deve ainda questionar-se como é que estas pessoas podem falar da ação policial, quando, para além de não denunciarem os criminosos que são daquela comunidade, ainda os protegem? “*Como é que eles podem falar de qualquer ação policial? Quando eles próprios abrigam daquela comunidade... criminosos e que nem sequer, para além de não os denunciarem, ainda os protegem? Simples quanto isso.*” (Odin 2019)

**h) Neste sentido, em grande medida, o culpado da situação foi o cidadão, porque não quis o auxílio da polícia que ia lá precisamente para o ajudar, e ainda por cima reagiu, sem motivo, promovendo o confronto, recorrendo à agressividade e à violência.**

O(s) entrevistado(s) considera que o que houve foi uma confrontação da ação da polícia “... o cidadão a confrontar-se com a polícia e a começar a disparatar com a polícia; Vejo um homem no chão, um homem ou uma mulher, agora não me lembro... julgo que é uma mulher, depois vejo um indivíduo a vir, a voar, de karaté, nas costas de um colega” (Icaro 2019), sem ter havido algum motivo que justificasse um comportamento do género por parte daquelas pessoas “*Se nós vamos lá para ajudar o cidadão, não é? Qual é o motivo das, das agressões? Não houve ali nenhum roubo, nem nada. Se houvesse ali alguma, alguma coisa, alguma..., algum homicídio ou coisa assim, que alguém tivesse a fugir? Não vi.*” (Icaro 2019). Se tiver assim de haver culpados, a culpa deve recair sobre os cidadãos “*Mas... prontos... culpados? Culpados? ... prontos... o cidadão... para mim, ali é o grande culpado; Não quis ser ajudado... quis pôr tudo em confronto.*” (Icaro 2019)

### **6.7 – Dados para caracterização sociográfica.**

Procedemos de seguida a uma apresentação agregada dos dados sociográficos relativos aos(às) nossos(as) interlocutores(as), (sem alguma ordem de referência específica):

**Ano de Nascimento:** Os(As) nossos(as) entrevistados(as) nasceram nos anos de:

**1959** - (60 anos de idade);

**1968** - (51 anos de idade);

**1973** - (46 anos de idade);

**1979** - (40 anos de idade);

**1983** - (36 anos de idade);

**1984** - (35 anos de idade);

**1989** - (30 anos de idade).

**Sexo:** Dos entrevistados:

**04** - São do sexo masculino;

**03** - São do sexo feminino.

**Estado Civil:**

**01** - Está em união de facto;

**02** - Estão solteiros(as);

**02** - Estão casados(as);

**02** - Estão divorciados(as).

**Escolaridade Completa:**

**01**- Tem o 9º. Ano de escolaridade;

**01**- Tem o 11º. Ano de escolaridade;

**04**- Têm o 12º. Ano de escolaridade;

**01**- Tem Licenciatura em Educação Física e Desporto.

**Anos de serviço na PSP:**

**02**- Têm 07 anos de serviço;

**01**- Tem 11 anos de serviço;

**01**- Tem 17 anos de serviço;

**01**- Tem 22 anos de serviço;

**01**- Tem 28 anos de serviço;

**01**- Tem 35 anos de serviço.

**Os serviços onde já desempenharam funções:**

**02**- Desempenharam anteriormente funções apenas nos serviços policiais de patrulha, em esquadras genéricas da PSP;

**02**- Desempenharam anteriormente funções nos serviços policiais de patrulha, em esquadras genéricas da PSP e depois em serviços específicos dentro no sistema de investigação criminal da PSP;

**01**- Desempenhou anteriormente funções nos serviços policiais de patrulha, em esquadras genéricas da PSP, depois na Esquadra de Turismo da PSP de Lisboa e também nas equipas de acompanhamento de claques desportivas (spotters).

**01-** Desempenhou anteriormente funções nos serviços policiais de patrulha, em esquadras genéricas da PSP, depois nos serviços administrativos da Esquadra de Trânsito, depois nos serviços específicos do sistema de investigação criminal da PSP e depois em serviço específico na Esquadra de Intervenção e Fiscalização Policial da PSP.

**01-** Desempenhou anteriormente funções nos serviços policiais de patrulha, em esquadras genéricas da PSP, experienciou a função de instrutor de educação física na Escola Prática de Polícia, depois esteve no sistema de investigação criminal da PSP.

**Sobre qual a sua Esquadra atual:**

**01-** Está na **Esquadra da Cruz de Pau – Amora (ECP)** - (esquadra genérica).

**01-** Está na **Esquadra de Corroios (EC)** - (esquadra genérica).

**01-** Está na **Esquadra do Seixal (ES)** - (esquadra genérica).

**01-** Está na **Esquadra de Intervenção e Fiscalização Policial (EIFP)** - (esquadra de serviços específicos)

**01-** Está na **Esquadra de Trânsito (ET)** - (esquadra de serviços específicos)

**01-** Está na **Esquadra de Investigação Criminal (EIC)** - (esquadra complexa e de serviços específicos).

**01-** Está nos serviços policiais do **Modelo Integrado de Policiamento de Proximidade (MIPP)**

**Sobre qual o serviço que atualmente desempenha:**

**03-** Serviço de patrulha em esquadras genéricas.

**01-** Serviço de equipa de intervenção rápida em esquadra específica (EIFP).

**01-** Serviço em equipa de investigadores criminais para o cumprimento de mandados judiciais de detenção/captura, em esquadra específica (EIC).

**01-** Serviço em equipa de proximidade e apoio à vítima, em serviço específico (MIPP).

**01-** Serviço de Brigada de Acidentes Rodoviários, em esquadra específica (ET).

Todas as esquadras e serviços referidos fazem parte área operacional da Divisão Policial do Seixal.

## **7 – Discussão**

Neste capítulo, pretendemos realizar um diálogo entre as considerações que estão presentes nos estudos a que fizemos referência, no âmbito do nosso quadro teórico de pesquisa e os dados apurados, que representam concretamente as perceções dos nossos agentes policiais entrevistados, sobre os fatores que influenciam a sua ação, junto das populações.

É preciso saber se saem reforçadas as conclusões teóricas a que fizemos referência, ou se, pelo contrário, elas não são confirmadas pelo nosso estudo. Do mesmo modo é necessário aferir o que é que os nossos dados acrescentam de novo a toda esta temática. Naturalmente que haveria muito que analisar e debater com toda a informação obtida. No entanto, limitar-nos-emos às questões mais relevantes, na perspetiva da(s) representação(ões) que o(s) entrevistado(s) faz(em) da realidade em que trabalha(m).

Começamos por Robert (2002) que introduziu primariamente uma questão, considerando compreensível que se possa acreditar na ideia de que não dispomos ainda de uma polícia devidamente capacitada para assegurar de forma eficaz os espaços comuns. Ora, o que podemos referir é que existe um esforço por parte do(s) entrevistado(s) em garantir o melhor serviço. A(s) perceção(ões) do agente deixa(m) perceber que este(s) acusa(m) uma grande responsabilidade no exercício da sua função. Tal não sucede apenas pela importância que dá(ão) ao trabalho que desenvolve(m) na sociedade, mas também em prol da imagem da PSP. Considera(m)-se assim, em grande medida, na figura e no conceito, como sendo capaz(es) de garantir a segurança dos cidadãos.

Relativamente à noção de que deve existir um maior esforço para desenvolver o trabalho policial, nesta que se revela uma contribuição essencial em sociedade, quer no enquadramento dos conceitos legais, quer também das políticas da segurança, da liberdade e da justiça, conforme referia Lourenço e Costa (2018), os dados da nossa investigação concordam com estes autores. Considera-se que há uma falta de sensibilidade e também uma fraca cultura para pensar os aspetos da segurança nacional. Neste sentido, o(s) entrevistado(s) considera(m) que existe, de facto, alguma falta de objetividade institucional por parte da PSP em posicionar-se naquela que é a sua atividade operacional e isso pode ser verificado, por exemplo, no simples facto de a PSP ter dificuldade em assumir que a utilização da força, dentro dos pressupostos legais, é um mecanismo normal e até necessário para garantir ou restabelecer a ordem pública. Do mesmo modo é difícil perceber como é que hoje podemos estar perante uma realidade em que a criminalidade dispõe e usufrui dos sucessivos avanços no que concerne aos seus recursos tecnológicos, em contraponto com uma aparente e generalizada falta de interesse por parte do Estado em suprir a falta de meios estruturais, logísticos e humanos, para que a polícia possa cumprir com maior eficácia e eficiência, a sua função. Sobretudo, quando é óbvio que a qualidade deste tipo de serviço

depende em grande medida da capacidade de resposta operacional, por parte dos seus agentes.

A questão consequente que se apresenta relevante, neste domínio, e que deriva da perceção do(s) entrevistado(s), é a desconfiança que sente(m) relativamente á própria figura institucional do Estado, espelhada que está na sua tutela institucional e política, ou seja na própria PSP e na sua tutela.

O que esta realidade nos mostra é que existe efetivamente uma grande margem de progressão a dever ser percorrida, o que se traduz em vários domínios: na (re)dotação e no (re)equipamento da polícia; na assunção das responsabilidades por parte da polícia, pela aplicação dos seus métodos de trabalho; na melhoria do processo comunicacional para o exterior relativamente ao trabalho desenvolvido; no restabelecimento da relação de confiança que deve existir, entre os profissionais de polícia e a figura institucional do Estado.

O nosso estudo apurou igualmente tendências concordantes com outras questões fundamentais, indiciadas por outros autores:

Sobre Rodrigues (2018), quando este refere que existem questões profissionais muito pertinentes, que implicam a sujeição dos agentes policiais a cenários potencialmente traumáticos. Vejamos que os nossos entrevistados se referiram a questões condicionadoras e muitas vezes traumáticas. Quer do ponto de vista do exercício da sua profissão, como também de um ponto de vista mais pessoal, a poderem influir na desestabilização do seu equilíbrio psicológico. São elas: O desrespeito e a agressividade que a população demonstra pelo polícia e pelo seu trabalho; a avaliação da população como sendo causadora de pressão e de incompreensão; o superior hierárquico como um fator de desestabilização; a falta de confiança em alguns colegas de trabalho; o risco pessoal perante o perigo; a dificuldade que o(s) entrevistado(s) tem, em lidar com a pressão psicológica destrutiva durante a realização do trabalho; e também de um modo muito objetivo, a falta de condições económicas nos operacionais de polícia. De um modo igualmente detalhado, apurámos os efeitos colaterais que atingem o(s) entrevistado(s) na sequência do seu serviço: o sentimento de separação da família; o sentimento de lesão do interesse pessoal; o sentimento de injustiça; o cansaço; a falta de motivação; a exaltação do orgulho; a afetação psicológica; o sentimento de desvalorização e de manipulação realizada pela hierarquia; a frustração; a fragilização; a

perturbação; a saturação; a depressão.

Procurando saber das estratégias encontradas o(s) entrevistado(s), para lidar(em) com alguns destes efeitos decorrentes do seu exercício profissional, conseguimos anotar que o desporto ou as atividades físicas em geral, entre outras distrações, não concretamente abordadas, representam uma via para promover maior bem-estar físico e psicológico. No entanto, este quadro de efeitos colaterais afigura-se-nos sério e extenso, numa profissão com estas características.

Bahls (2002) apud Rodrigues (2014) referiu-se aos suicídios, entre os polícias, como um fenómeno preocupante, onde os métodos de concretização têm ocorrido sob diversas formas, quer no exterior, quer no” interior *dos quartéis da GNR e da PSP*”. Porto (2004), Souza e colegas (2007) referidos por Oliveira e Santos ( 2010) apresentaram uma estatística avassaladora, entre entrevistados, onde “(...)20,8% da amostra que já pensaram em se suicidar”. Um dos pensamentos mais imediatos sobre esta matéria, sugere um aumento do risco pelo facto de os polícias possuírem armas de fogo, o que pode despoletar ações irrefletidas quando estes se encontram em condições psicológicas de puro desespero.

Neste sentido, o que nos é possível referir é que, ainda que os termos “*condições psicológicas de puro desespero*”, possam sugerir uma ideia que encerra em si mesma uma elevada carga de subjetividade, existem razões suficientes para sublinhar a existência de uma grande preocupação, em torno de todo este processo de análise. Assim, se nos centrarmos na conjuntura global em que os agentes policiais trabalham e no conjunto de efeitos colaterais decorrentes das suas funções, facilmente se podem estabelecer potenciais relações de causa-efeito a poderem despoletar situações limite nas suas vidas.

Maslach & Jackson (1981) apud Silveira et al (2005) referiram-se a sintomas do stress e da perturbação de burnout “*exaustão emocional, a despersonalização e sentimentos de reduzida realização profissional*”. Rodrigues 2014 também refere que os diagnósticos clínicos referem-se sobretudo a quadros de afetação “*(...)Perturbação Aguda de Stress, Perturbação de stress pós-Traumático e Perturbação de Burnout*”. A existência de um elevado stress, pode ser o bastante para causar problemas “*no equilíbrio interno do organismo*”.(Ferreira 2000 apud Rodrigues 2014, p.5) e, em muitos casos, “*levar à depressão*” (Vaz Serra 2000 apud Rodrigues 2014, p.2). Pode ainda estar na origem de várias

doenças que apresentam variada sintomatologia. No que se refere a estas questões, os nossos dados apontam para sinais demonstrativos da sua existência, embora não se aprofundem em aspetos sintomáticos concretamente diagnosticados, nem descrevam as suas possíveis consequências mais nefastas, referidas por Rodrigues (2014) designadamente, o facto de “(...)o individuo adoptar ou acentuar determinados comportamentos(...)como por exemplo o aumento de consumo de álcool, tabaco, drogas, entre outras”. Quando o(s) nosso(s) entrevistado(s) refere(m) que se sente(m) cansado(s), saturado(s), acusa(m) uma sensação de lesão dos interesses pessoais, sente(m)-se desvalorizado(s), manipulado(s) pela hierarquia, acusa(m) um sentimento de injustiça, sente(m)-se perturbado(s), frustrado(s), fragilizado(s), afetado(s) psicologicamente, em depressão e com falta de motivação para o trabalho, entendemos que é evidente que estamos perante um quadro grave a poder desencadear as mais diversas sintomatologias, entre outras por exemplo as referidas por Oliveira e Santos (2010) quanto a situações de “*falta de equilíbrio emocional(...)atitudes irracionais(...)*falta de eficácia no desempenho do exercício profissional” e “*irritação*”. São situações que podem variar muito de indivíduo para indivíduo e que só por si daria matéria suficiente para vários tipos de estudos. Na nossa pesquisa, o que podemos sublinhar é que estamos perante um quadro de exercício profissional pouco estimulante e motivador e que pode promover, ainda por cima, mal-estar entre colegas de profissão.

Continuando a referir o campo percetivo dos nossos agentes policiais, apesar de existir um elevado conjunto de limitações, relacionadas com a falta de recursos e de meios, que escapam completamente ao seu domínio de decisão, na prática isso não serve de justificação para que algo deva ficar por fazer. Quer isto dizer que em matéria de cumprimento de metas e das mais diversas tarefas, tudo é imposto e exigido ao(s) entrevistado(s). São estes operacionais os verdadeiros implicados nas tarefas a cumprir, inclusive na assunção das responsabilidades pelo cumprimento de determinados prazos. Regularmente têm de se sacrificar para além do que é razoável e/ou acumular diversas funções. Um cenário que é agravado pelo facto de existir um deficiente acompanhamento na atividade policial e uma falta de compreensão para as dificuldades que dela derivam por parte da hierarquia. o(s) entrevistado(s) sente(m)-se obrigado(s) a corresponder a objetivos que se traduzem na produção de detenções e na passagem de autos. Ora, sendo verdade que os efeitos desta realidade possam depender sobretudo e em particular do estado emocional de cada agente policial, o que é verdade é que sendo uma realidade que se protele no tempo, ela acaba por

se constituir stressante e naturalmente nociva, contribuindo para que os efeitos negativos do trabalho influenciem a sua vida pessoal e por conseguinte, os efeitos da vida pessoal se manifestem depois vida profissional. Neste sentido há uma concordância com Porto 2004, Souza e cols. (2007) *apud* Oliveira e Santos (2010), quanto ao apuramento de um quotidiano, que se revela apto a “*gerar sofrimento psíquico em razão da contínua pressão*” a influenciar negativamente a saúde dos polícias. Dadas as circunstâncias do trabalho relatadas, é difícil concluir de modo diferente daquele que nos refere Minayo, Souza e Constantino (2007) *apud* Silva (2009), designadamente que os quadros de stress e de doença, que daí resultam, apresentam os polícias como sendo “*as maiores vítimas do desempenho de suas atividades*”.

Por tudo o que se refere, importa resolver os problemas associados a esta atividade profissional e encontrar respostas objetivas para corrigir os efeitos negativos, quer na saúde, quer nos estados mentais do cidadão que está por detrás de cada agente policial. Por conseguinte, influenciando positiva e construtivamente o seu estado de espírito, contribuindo para o apuramento e o desenvolvimento das suas capacidades e também para o desempenho da sua atividade profissional, junto das comunidades, quebra-se o ciclo negativo e promovem-se novas dimensões profissionais e pessoais no profissional e no seu serviço.

Sobre as questões que Rodrigues (2018) também aborda quando se refere a erros, excessos e abusos de autoridade, a abalarem a credibilidade e a imagem institucional das forças e dos serviços de segurança, os nossos dados abordam esta temática numa perspetiva de relativizar estas referências. Na realidade o que o(s) nosso(s) entrevistado(s) refere(m) é que há uma fácil tendência, por parte de várias pessoas oriundas de vários setores da sociedade, para a realização de juízos de valor sobre as situações em que o agente da polícia intervém, sem um conhecimento minimamente sustentado na matéria. Ressalta assim dos nossos dados a ideia de que há uma falta de conhecimento, por parte do cidadão, acerca do trabalho da polícia, e, por conseguinte, as discussões no meio social, decorrem sob uma grande escassez de dados para sustentar os argumentos. Fundamentam-se sobretudo em ideias preconcebidas, o que empobrece as várias dialéticas. Na verdade, verificam-se meras afirmações de cidadãos, baseadas em convicções pessoais e não afirmações que tenham por base algum tipo de experiência vivida. Neste pressuposto, nota-se uma elevada predisposição por parte da população, em avaliar permanentemente, mas de forma inconsequente, o trabalho da polícia. Essa predisposição induz por vezes o cidadão a pressionar o trabalho do agente, gerando incompreensões relativamente à sua função, por as pessoas não saberem, afinal,

qual é a função da polícia. O(s) entrevistado(s) refere(m) também que há uma tendência social para a sobrevalorização dos direitos face a uma subvalorização dos deveres dos cidadãos. No mesmo caminho se entende que há uma tendência cada vez maior para se relativizarem condutas desviantes, quando estas são praticadas por pessoas que fazem parte de minorias étnicas. Ora, estes são aspetos que se revelam na base dos comportamentos sociais de desrespeito e de agressividade em relação aos agentes policiais e ao seu trabalho. Este é um quadro revelador de numa esfera de contrariedades a permitir uma panóplia imensa de análises díspares e polarizadas. É-se a favor da polícia ou se é contra. O modelo padronizado que existe para pensar e sentir as ocorrências policiais manifesta-se sucessivamente. De um lado a polícia, do outro lado os cidadãos. Por aqui se definem grupos de apoio e de contestação que por vezes mais não fazem do que alimentar esta pura dualidade, que deve ser o quanto antes reduzida. Importa recordar L`Heuillet (2004) quando nos refere que a atuação policial se enquadra num processo de instrumentalização dupla. Quer isto dizer que quem dá ordens à polícia é o Estado através das leis e das políticas de segurança colocadas em prática pelos governos, que por sua vez são a representação da vontade geral do povo, dentro daqueles que são os resultados das próprias dinâmicas democráticas. Quer isto dizer que deveria existir muito mais proximidade e colaboração entre cidadãos e polícias, transformando a dualidade em unicidade.

Apurámos junto dos nossos entrevistados que o trabalho da polícia, quando intervém nos conflitos, é na realidade muito difícil. Que para haver uma análise da qualidade dos processos interventivos é preciso ter em conta um elevado conjunto de fatores, normalmente relacionados com a condição educacional, social, económica, cultural e política dos cidadãos, o seu estado emocional no momento das ocorrências e também o facto de poderem estar ou não sob o efeito do álcool. Estes fatores podem fazer toda a diferença na forma como o processo interventivo decorre. Se a isso juntarmos a dificuldade que o(s) entrevistado(s) têm em proceder a uma análise rápida sobre as pessoas a identificar e ao mesmo tempo terem de estar atentos aos vários cenários possíveis, de onde possa vir perigo, designadamente a ocorrência de comportamentos hostis ou ameaçadores, para que a todo o momento consigam colocar em prática os seus processos de trabalho, é fácil constatar que podemos estar perante situações que podem oferecer vários tipos de interpretação, o que faz aumentar o grau de dificuldade do seu trabalho. Neste sentido, em qualquer situação de tensão, que resulte na utilização da força por parte da polícia, com alguma facilidade qualquer pessoa tende a

articular discursos, elaborar juízos de valor ou apontar falhas nas intervenções da polícia. Os próprios superiores do(s) nosso(s) entrevistado(s) são muitas vezes levados a executar esse papel, tantas vezes simplista na avaliação crítica do trabalho dos seus agentes. No entanto o que o(s) nosso(s) interlocutor(es) considera(m) é que isso é fácil fazer. Difícil é, pois, estar na situação, tendo de decidir e de intervir por vezes no imediato, algo que cabe especificamente ao(s) agente(s) que está(ão) na ocorrência.

Os dados da nossa investigação apuraram a existência de uma perceção atual negativa do(s) entrevistado(s), em relação à Justiça. A visão de muitos magistrados constitui-se atualmente numa forma ambígua e até por vezes inconsequente, nos termos e nos modos de realizar uma apreciação e validação coerente da atividade policial, não protegendo o agente policial no âmbito do seu desempenho profissional.

Podemos estar assim perante uma realidade conflitante, a remeter a polícia para um silêncio desgastante e um estado de condicionamento, quando numa sociedade mais transparente se impunha um diálogo mais aberto e até um contraditório à altura por parte da polícia e dos seus responsáveis. Esse contraditório poderia ser naturalmente realizado pelo Estado, através dos seus altos responsáveis políticos ou até da PSP, mas ainda não existe essa cultura. E tal não sucede, segundo os nossos dados, porque a extensa hierarquia do Estado, que é quem comanda também não tem a capacidade de avaliar concretamente o trabalho dos operacionais do terreno, pois não tem sobretudo a experiência que é necessária para avaliar concretamente as situações e as ações. E desta forma o que se verifica é que estamos perante uma hierarquia que está rendida ao politicamente correto. Neste sentido o(s) entrevistado(s) sente(m) que está(ão) colocado(s) perante uma conjuntura social e profissional de trabalho que não lhe(s) é de todo favorável, quer no sentido do total esclarecimento das situações em que intervêm, quer no que se refere à salvaguarda dos seus pontos de vista e também da sua posição. Como consequência, o que os nossos dados igualmente apuraram, é que existe desconfiança quanto á figura do Estado, espelhada que está na tutela institucional e política da PSP e também na própria PSP, que, curiosamente, os próprios polícias representam.

O(s) nosso(s) entrevistado(s) entende(m) que a imagem do agente policial, está afetada por haver falta de afirmação e consequentemente haver medo institucional em assumir-se perante a sociedade. Uma questão que é da responsabilidade, em primeira linha, de quem tutela politicamente e de quem dirige a PSP. Isso reflete-se com naturalidade na dificuldade

que a hierarquia de comando tem em simplesmente explicar-se perante as comunidades. Aquilo a que se assiste é uma hierarquia de comando totalmente silenciada, cada vez mais escudada, com medo da crítica, da falha e do erro, e que opta por se concentrar numa cultura e numa consciência institucional, completamente subordinada aos interesses políticos ou então orientada para a fiscalização e exploração dos campos de punição disciplinar, quando se trata de avaliar o trabalho do operacional.

Os dados da nossa investigação indiciam por isso, a sensação de uma falta de apoio hierárquico, que o(s) entrevistado(s) sente(m) quando está(ão) em trabalho: na falta de orientação relativamente aos trabalhos que é preciso desenvolver; na explicação da estratégia do serviço operacional propriamente dito e na respetiva execução das tarefas e depois na já referida falta de se saberem assumir os resultados decorrentes da atividade operacional, sobretudo quando as ocorrências correm menos bem e até quando está em causa a defesa dos seus elementos, muitos deles violentamente agredidos.

Esta realidade está muito relacionada com a incapacidade de a PSP se conseguir alinhar em eixos estratégicos realistas, de se assumir e de se responsabilizar hierarquicamente por trilhar um determinado caminho, devidamente enquadrado com as prioridades do seu serviço, tendo em conta os seus meios e os seus recursos.

Os nossos dados registam que muitas das chefias da PSP podem só estar preocupadas com as estatísticas associadas à produtividade no serviço policial. Detetámos que este serviço pode estar a ser muito centrado e direcionado para a obrigatoriedade de os agentes realizarem detenções de cidadãos e de passarem multas, sendo inclusive avaliados em função disso, pelo superior hierárquico. A sensação do(s) entrevistado(s) é a de que é assim porque os currículos profissionais dos comandantes podem sair beneficiados quando são alcançados bons resultados, o que contribui para a progressão na carreira daqueles oficiais.

No entanto, é curiosa a existência de um fraco saber e experiência operacional por parte dos superiores hierárquicos a eliminar em grande medida a possibilidade de se proceder a uma análise razoável e objetiva do trabalho que é realizado, para atingir os tão almejados resultados operacionais. Assim, quando alguém reclama, filma uma intervenção policial ou aponta um erro, o mais natural é a abertura de processos disciplinares, para que deste modo a instituição possa dar a ideia de que tem uma ação significativa nesta área.

Assim sendo, nos vários tipos de inquérito onde os agentes venham a ser envolvidos, considera(m) o(s) nosso(s) entrevistado(s), que apesar de o agente policial poder, em muitos casos, ter agido operacionalmente de forma correta e nas circunstâncias que concretamente o exigiam, ou seja, tática e tecnicamente de acordo com as regras que está obrigado a seguir e a corresponder, este nunca sabe se agiu corretamente, nem está seguro de que a instituição lhe garanta condições para que se sinta objetivamente salvaguardado, pelo contrário. Há uma grande discrepância na apreciação das situações.

Por outro lado, as perceções caminham no sentido de perceber e aceitar que o trabalho da polícia faz parte do leque de temas favoritos das populações e são observados como tal pelos órgãos de comunicação social. E é neste sentido, que as instituições do estado e da justiça, o cidadão, bem como a comunicação social, bem ao jeito do que Budó (2006) afirma, procuram acompanhar de perto as situações onde a polícia intervém. Essa presença é muito notada. De tal forma que o(s) nosso(s) entrevistado(s) considera(m) o cidadão como um avaliador e um crítico do seu trabalho, a ponto de introduzir pressão no seu decurso. Nalguns casos essa pressão pode influenciar o trabalho policial, na ótica dos nosso(s) entrevistado(s), pelo receio de poderem ver a sua vida marcada por alguma insatisfação pessoal, por não terem feito o que deviam, ou até com a possibilidade de virem a ser envolvidos nos tais processos disciplinares, por alegados desempenhos insatisfatórios ou porventura contrários aos pressupostos que regulam a sua atividade.

Com base neste quadro percetivo, como grande parte das vezes não é possível realizar um trabalho totalmente transparente e explicar as circunstâncias de atuação, porque na visão dos nossos interlocutor(es) está profissionalmente vedada a possibilidade de expressão de forma aberta e livre sobre estes assuntos. Assim, o resultado mais evidente é que na maior parte das situações, o diálogo social sobre algumas das situações mais polémicas, beneficia apenas de uma das versões, ou seja, a compreensão da realidade resulta somente da versão daqueles que podem falar, fazendo-a prevalecer.

Como resultado, os nossos dados apontam para uma realidade atual que demonstra que o(s) nosso(s) entrevistado(s) está(ão) a atuar desde logo influenciado(s) e de algum modo condicionado(s), pela ausência de um enquadramento que lhe(s) permita estar(em) protegido(s) ao abrigo de normas específicas que regulem o seu trabalho ou de orientações claras, dadas e assumidas pela hierarquia. O(s) entrevistado(s) sente(m) hoje a necessidade

de procurar realizar esse caminho, por si próprio(s), procurando interpretar e observar escrupulosamente o espírito da Lei, não vá(ão) sair prejudicado(s), pelo facto de ser(em) acusado(s) por algo que possa ser consubstanciado numa ação imponderada ou numa omissão relativamente aqueles que são o seu deveres funcionais e profissionais.

No entanto e apesar de alguma insatisfação por parte do(s) nosso(s) entrevistado(s), é possível realizar uma leitura temporal positiva no desenvolvimento do trabalho da polícia.

Desde as conceções referidas por Robert (2002) em que se considerava a existência de um modelo conceptual inicial da polícia como algo bastante restrito e em que a qualidade do seu trabalho deixava algo a desejar, até ao modelo mais atual, em que Lourenço e Costa (2018) já a define como uma polícia que goza, de maior admiração e prestígio, digamos que algo de muito forte teve de interferir, em todo este processo evolutivo.

Há uma linha direta entre estas noções apresentadas Robert (2002) e as definidas por Lourenço e Costa (2018), designadamente entre um modelo restrito e com pouca qualidade para um quadro de maior importância do trabalho da polícia e por essa via a ascensão a um determinado patamar de reconhecimento social. As perceções dos nossos entrevistados, confirmam essa linha e atribuem a responsabilidade à sua dedicação à causa pública.

Os nossos dados confirmam que, independentemente de todas as questões problemáticas que podem interferir no seu desempenho, os nosso(s) interlocutores, têm vindo a demonstrar uma preocupação em agir corretamente, fazendo o melhor que pode(m) e sabe(m), procurando a qualidade na execução do serviço policial, pela importância que este trabalho tem, para o cidadão. Os nossos dados indiciam também que essa energia é gerada pela vontade própria dos entrevistados. Se um dos fatores mais importantes a influenciar a ação da polícia é a representação sobre a sua missão profissional, a satisfação e a ajuda à população, é preciso dizer que três outros fatores a influenciar a ação do agente policial, reforçam precisamente esse entusiasmo: a figura e o conceito de polícia, como um profissional de grande importância na sociedade, capaz de garantir a segurança dos cidadãos; o culto do profissionalismo, como uma forma de procurar resistir aos problemas existentes no seio estrutural da PSP e também, para benefício de todos os cidadãos, como um reforço da necessidade de continuar a empreender na qualidade do serviço público; o espírito humano que é cultivado entre pares, no sentido de criar uma boa forma de partilhar conhecimentos e

de transmitir força interior, como base para um bom desempenho profissional.

Assim, o que se retira deste enquadramento, é que têm sido e continuam a ser, apesar das dificuldades, os operacionais entrevistados, entre outros, os grandes responsáveis pela boa imagem da polícia, sustentando-a na acumulação de inúmeros sucessos, ao longo dos anos.

Outra das abordagens que seleccionámos foi o estudo de Moraes (2011), que teve como objetivo a compreensão de perceções de elementos da PSP no que concerne a vítimas de crimes de violência doméstica. Foi salientada a falta de formação relativamente a esta tipologia criminal e concluiu-se que se estes elementos da PSP fizessem parte de um plano formativo adequado, poderiam melhorar as suas capacidades e a sua ação.

Os nossos dados confirmam, oito anos depois, que apesar de um esforço para eliminar os problemas nesta área, através da criação de um serviço específico, como as equipas de apoio à vítima, persiste a perceção de que será necessário promover mais e melhor formação. Esta noção acerca da falta de formação nos operacionais, existe, não apenas no contexto da violência doméstica, mas também no trabalho que é realizado junto de populações culturalmente diversificadas.

No nosso estudo descobrimos um curioso paralelismo entre estas duas áreas de trabalho policial, a intervenção e investigação. Em atuações no âmbito da violência doméstica, são os argumentos culturais a serem validados, quer como justificação para a ocorrência dos fenómenos, quer para os entraves que ocorrem nas investigações. Esta poderia ser uma boa área de estudos, a ser desenvolvida posteriormente, para sabermos destas verdadeiras implicações e influencias no contexto das relações interculturais, em sociedades cada vez mais (multi) (inter) transculturalizadas. Neste domínio, os nossos dados traduzem igualmente que existem situações em que mesmo estando cientes da Lei portuguesa, as pessoas optam por desconsiderar deliberadamente os conceitos legais, para insistirem nas mesmas ideias e, sobretudo, na prática delituosa. Assim, do ponto de vista do(s) nosso(s) entrevistado(s), sobressai algo que tem de se considerar inaceitável, do ponto de vista legal e social, vendo-se obrigado a agir perante os contextos em que a violência ocorre e não apenas a identificar as suas causas. Há assim todo um esforço para tentar vencer a resistência que se sinta existir em relação à ação policial. Todavia, fica claro, que este é um âmbito funcional que tem de envolver mais e maior especialização, que deveria ser reforçado pelo

valor que ele encerra em si mesmo ( preservação da vida e da integridade física dos cidadãos) e por tudo o que isso representa no seio das famílias, onde há pessoas fragilizadas e vulneráveis, entre as quais crianças e também idosos. A par surge também a necessidade de se valorizar a experiência profissional policial, como um valor a ser salientado e capitalizado nesta demanda. Se existem polícias que vão acumulando essa experiência, isso, face aos resultados de uma análise coerente das suas competências e das suas capacidades individuais, deveria ser valorizado e utilizado para aumentar a qualidade dos serviços. A área específica do trabalho em cenários de violência doméstica é um bom exemplo para verificar esta questão, dado que parecem existir profissionais das esquadras genéricas, menos adaptados, quando comparados com outros profissionais que desenvolvem uma atividade mais específica.

Relativamente ao desenvolvimento do trabalho policial, junto de populações culturalmente diversificadas, de um modo geral, os nossos dados apuram que, apesar das dificuldades, há ainda um sentimento de algum à-vontade por parte do(s) entrevistado(s). Não obstante, há também a perceção de uma grande falta de investimento do Estado em mais meios humanos e em mais formação para que se possa cumprir com maior eficácia e eficiência, a função e o trabalho da PSP. Nesta área da intervenção, sendo igualmente colmatada a necessidade de formação especial, poderia permitir o desenvolvimento de maiores competências para, entre outras situações, se poder lidar com comportamentos divergentes, que assentem ou derivem de outras conceções culturais.

É importante referir que de acordo com os nosso(s) questionado(s), para que se formem bons polícias, tem de haver uma aposta mais forte na sua formação inicial, logo na escola de polícia. Na formação policial de base, devia haver um reforço dos conteúdos pedagógicos, para que estes fossem mais completos e direcionados a esta área de preparação profissional, no trabalho com todo o tipo de populações e de comunidades. A formação, em geral, é uma mais valia, pelo que deveria haver preocupação do Estado em fornecer mais e melhor formação, atualizada e com uma filosofia de continuidade, em diversas áreas, desde a área técnica policial à psicologia. Seria bom para os operacionais, porque trabalhavam melhor e geriam melhor a pressão e o stress profissional, seria bom para as vítimas e também para o resto dos cidadãos, por poderem beneficiar da uma melhor prestação policial. Todavia, na proposta de formação para os agentes policiais, os nosso(s) interlocutor(es) avança(m) com

preocupação especial. Essa formação deve ser equacionada fora de objetivos padronizados ou tendenciosos. Ou seja, deixando de ser muitas vezes concebida apenas com o intuito de promover enquadramentos diferenciadores, vitimizadores e potencialmente diminuidores da responsabilidade social de alguns grupos, comunidades ou minorias.

Os dados da nossa investigação, apontam ainda no sentido de serem criados processos formativos específicos, em cidadania, dirigidos aos imigrantes em território português, no sentido de estes poderem adequar os seus comportamentos à realidade do nosso país.

Uma outra questão que foi também identificada pela nossa investigação, sendo necessário refletir sobre ela, por interferir no cerne das relações entre polícias e cidadãos, é a leitura de que existe um preconceito social contra a polícia. Seria muito importante que na sociedade portuguesa, muitos cidadãos conseguissem ultrapassar o preconceito social negativo que o(s) nosso(s) entrevistado(s) considera(m) existir sobre o azul da farda policial. Seria assim importante que não se discriminassem os profissionais só por serem agentes policiais e não se hostilizasse o seu exercício operacional, exatamente por causa do seu tipo de trabalho e das funções que eles desempenham.

As questões, relacionadas com a existência de preconceitos na sociedade portuguesa são muito importantes. Quisemos assim, por isso, abordá-las no nosso estudo. Na sequência do que refere Crochík (1996) sobre a existência do preconceito, este torna-se nocivo, sobretudo quando se configura na base de representações sociais e culturais para induzir ao arremesso social e cultural de argumentos lesivos, com o objetivo de marginalizar, diminuir, hostilizar o *outro*, pela diferença. Wortley & Homel, 1995; Pitkänen & Kouki, 2002 apud Pollmann 2015, referiram-se à constatação da existência de um “*preconceito racial*” na polícia.

De uma forma muito objetiva, há que referir que o preconceito racial é um argumento muitas vezes sentido pelo(s) o(s) nosso(s) interlocutor(es), como estando a ser utilizado pelos cidadãos, muitas vezes de forma gratuita, simplesmente para fazer frente às atuações policiais. Do mesmo modo, os nossos dados apuram, que o facto de o agente policial ter raízes culturais idênticas ao do(s) cidadão(s) com quem interage, revela-se em si mesmo como um fator potencializador e facilitador do contacto, da comunicação e da relação com as várias comunidades, com resultados muito positivos. Isto sucede por poder haver elementos policiais que veem a sua relação facilitada com determinadas comunidades,

exatamente por essa questão de serem pessoas com raízes culturais idênticas e ficarem assim afastadas questões que deem azo a alegações de racismo. Numa ligeira apreciação, poderia isto fazer sentido, pois permite dirigir a atenção para os processos de diálogo, reforçando o caminho do respeito pelas pessoas e oferecendo maior garantia de segurança individual do agente policial e dos seus colegas, podendo ainda diminuir o risco. Tratar-se-á do desenvolvimento de uma possível estratégia, que pode proporcionar um caminho melhor, mais rápido e seguro, para obter sucesso na intervenção policial. Neste sentido, qualquer dificuldade elencada pelo cidadão, apenas no intuito de ultrapassar o propósito da ação do agente policial, com base em argumentos que procurem desvirtuar a sua ação, o agente elucida da forma mais esclarecedora que a ação policial não tem um propósito racial. No entanto, esta realidade, conduz a uma outra reflexão: Será necessário existir um mecanismo de intervenção policial, a cultivar este princípio? Até que ponto esta visão não acentua as diferenças e não constitui ela própria uma forma de discriminação, uma espécie de *Apartheid*, mas ao contrário, ou seja, em vez de imposto pelo poder político, estar a ser requerido e exigido pelas várias comunidades?

Os dados da nossa investigação referem que o(s) nosso(s) interlocutor(es) procura(m) tratar as pessoas de igual forma, no sentido de que possa ser proporcionado a todos os cidadãos, o mesmo tipo de tratamento, independentemente da cor de pele, da etnia, da nacionalidade. O objetivo é privilegiar uma intervenção em que haja uma preocupação específica em atuar junto de pessoas e para as pessoas, com abstenção de atos e de palavras que possam servir a alegação de discriminação por parte dos cidadãos. Até mesmo perante um registo de faltas de educação por parte do cidadão, um fator que é muitas vezes inviabilizador do diálogo e que implica naturalmente uma alteração no comportamento individual dos sujeitos, o(s) nosso(s) interlocutor(es) determina(m)-se em agir dentro dos pressupostos legais em que se enquadra a ação policial, apesar dos vários contextos e dos vários tipos de ambiente, onde essas mesmas as ações decorrem, muitas vezes sob alguma hostilidade. Todavia, quando o diálogo não é suficiente e haja uma reação de maior hostilidade para com o trabalho policial, pode haver lugar a agressividade para que os objetivos da presença policial sejam atingidos. Esta referência procura traduzir a ideia de que a cota de responsabilidade para um bom relacionamento, é repartida entre as duas partes. Para que o contacto entre a polícia e o cidadão corra bem, a percepção do(s) nosso(s) respondente(s) tende(m) a considerar que é o cidadão quem tem uma ação mais preponderante, para a determinação da ação policial.

Mas sobre preconceito, há mais dados a referir. Para além do que já dissemos sobre o que o(s) nosso(s) interlocutor(es) considera(m), designadamente o facto de se sentir(em) discriminado(s) só por vestir(em) uma farda e ver(em) a sua ação hostilizada pela população, apenas porque se trabalhe no sentido de que todos cumpram as Leis, o nosso estudo reúne ainda dados que indiciam pontos de vista diferentes no que concerne às formas díspares como o(s) nosso(s) entrevistados e alguns cidadãos tendem a encarar este assunto. É um dado adquirido que o trabalho policial deve ser realizado num registo de maior proximidade, junto das populações. E, sendo possível, deve ter-se cada vez mais em atenção as particularidades dos cidadãos. Mas é preciso compreender que são necessárias mais patrulhas nas ruas para que se consiga realizar esse trabalho de maior qualidade e com isso aumentar a qualidade das intervenções. Enquanto esse trabalho não for realizado estaremos perante uma realidade em aparente decadência, com a(s) percepção(ões) do(s) nosso(s) interlocutor(es) a considerarem, a título de exemplo, que há uma tendência social cada vez maior para se relativizar, em vez de se condenar, a ocorrência de condutas desviantes, quando estas são praticadas por pessoas que fazem parte de minorias étnicas. Seria importante perguntar porque é que surge esta argumentação de uma tolerância forçada? Será por medo das acusações a indiciarem possíveis discriminações culturais? Era importante investigar os motivos que alegadamente podem servir este tipo de pensamento.

O que na realidade o(s) nosso(s) interlocutor(es) sente(m), é que muitas vezes é difícil chegar às pessoas, em contexto profissional, sobretudo em bairros ou quando as suas gentes reagem com agressividade ou violência. E diz-se que é assim porque se percebe uma diferença de comportamentos, por exemplo entre cidadãos africanos que moram nos bairros sociais, face a outros cidadãos africanos com mais educação e que residem fora dos bairros. Relativamente a estes últimos, o(s) nosso(s) interlocutor(es) refere(m) não ter problemas com eles. Deste modo, apesar de todo um esforço realizado pelo(s) o(s) nosso(s) entrevistado(s), para descentrar as pessoas das questões rácicas, étnicas ou religiosas, em que estas se procuram determinar, por vezes não é possível atingir resultados que cumpram o propósito de as tranquilizar e serenar os seus ânimos. Nesse sentido, refere-se haver um esforço para que se consiga tratar todos de igual forma e se procure fazer passar a ideia de que, para além deste aspeto da igualdade estar consagrado nas Leis do país e da república, esse sentimento de igualdade é benéfico para todos os cidadãos, porque permite que não se privilegiem uns em detrimento de outros.

Os dados acrescentam ainda outros aspetos curiosos. De acordo com a(s) percepção(ões) do(s) nosso(s) interlocutor(es), tem-se vindo a verificar concretamente uma tendência social para se discriminar positivamente pessoas que pertencem a minorias étnicas. Esta tendência contribui para o desenvolvimento de um sentimento de vitimização dessas mesmas pessoas e dessas minorias, sempre que se tenta corrigir comportamentos individuais ou de grupo, que ainda são considerados desviantes à luz do nosso quadro legal. Em muitos casos, a sociedade trata com infantilização essas pessoas, tendo por base a identificação da sua própria diferença e isso também é algo que complica o trabalho policial. Os dados deste estudo deixam ficar a ideia de que esta tendência que é muitas vezes observável, de tratar a diferença estimulando o desenvolvimento de uma ideia de vitimização nos próprios, promoção de infantilização de minorias ou de determinadas comunidades, contribui para estimular a eternização dos preconceitos sociais e das discriminações. Estas questões ressaltam depois na decorrência das intervenções policiais, que são desenvolvidas junto de minorias étnicas. Neste sentido, o trabalho policial é muitas vezes percebido como um sinal de preconceito e de discriminação, induzindo a um sentimento de vitimização. Neste sentido, várias pessoas de minorias étnicas, aproveitando esta conjuntura, procuram desculpabilizar-se nas suas condutas desviantes. Outras procuram retirar vantagens individuais, face aos demais cidadãos, tendo por base esses inovadores modos de interpretação, relativamente a factos e a atos ilícitos que são por elas praticados. Observam-se no dia a dia, de acordo com o(s) nosso(s) entrevistado(s) comportamentos antissociais, desviantes e até marginais, com recurso à violência, à prática de crimes ou de contraordenações praticadas em circunstâncias agravadas pelo consumo exagerado de álcool. Há que ver por exemplo, situações associadas à produção de ruídos excessivos, no acesso irregular a determinados espaços públicos e privados ou em situações de desordem pública. Neste quadro, o que acontece é que são cada vez mais as condutas a serem justificadas pelos seus atores como sendo o resultado de hábitos culturais adquiridos e que no seu entendimento não devem ser censuradas. Em algumas situações é isto que sucede por exemplo em relação à etnia cigana, uma comunidade considerada bastante fechada, em termos culturais e onde o(s) nosso(s) interlocutor(es) refere(m) que, por causa de tudo o que antecede, existe por vezes uma dificuldade de relacionamento e até confrontos com pessoas desta etnia. Assim, a questão de maior preocupação que se pode levantar é que, sendo estes comportamentos naturalmente combatidos e impedidos pelas autoridades policiais, e sendo depois vulgar assistir-se à

utilização de contra-argumentos sustentados primeiramente numa ideia de vitimização, depois de discriminação, terminando numa senda de desculpabilização por associação de sentimentos de adesão a distintos ou a tradicionais hábitos culturais, tudo isto se pode tornar numa forma paralela de viver a vida em sociedade, dando azo a desequilíbrios constantes. Um exemplo terá sucedido com pessoas que imigraram para cá, vindos do Brasil, onde o(s) nosso(s) interlocutor(es) referiu(ram) que estas pessoas, quando chegavam a Portugal, queriam comportar-se do mesmo modo como se comportavam no Brasil, tendo a música alta pela madrugada adentro, ainda que, com isso, perturbassem o descanso dos vizinhos.

Sublinhe-se então que a percepção social e cultural de cada comunidade ou população e a observação da sua diferença, para o(s) nosso(s) interlocutor(es), deve servir acima de tudo para que se consigam enquadrar todos os aspetos culturais e sociais relacionados com as várias populações. Pode assumir também alguma importância quer o tipo de vida que as pessoas podem ter tido, as circunstâncias atuais de vida e correlacionar depois estas informações no âmbito da ação policial. Contudo as atuações policiais devem ocorrer segundo padrões que possam ser definidos pelos princípios de que as leis e as regras devam ser observadas por todos os cidadãos. E para isso ocorrer, julga-se que é preciso concentrar a atenção em aspetos fundamentais em torno desta questão da especificidade e da diferença sociocultural de cada comunidade. Por um lado, para conseguir baixar as tensões e os conflitos e por outro, para diminuir os riscos e os perigos que podem surgir e derivar de contextos de violência.

Outros autores referiram-se a questões problemáticas, Rodrigues (2014), detetou “*recursos insuficientes*”, a “*insatisfação com a remuneração (...) dificuldade de ascensão profissional*” bem como as cargas horárias para “*além do seu horário de serviço*”.

Os nossos dados confirmam a existência destes problemas, designadamente são referidas dificuldades ao nível dos recursos humanos, designadamente na (re)dotação de pessoal para assegurar e reforçar os vários serviços. Neste sentido, há que reorganizar o sistema policial sobretudo para colmatar a falta de pessoal, nos serviços que cumprem, quer funções genéricas, quer específicas. Acresce depois as referências às dificuldades ao nível estrutural (edifícios e esquadras) e ainda ao nível logístico (viaturas, meios de comunicação e equipamentos), que não permitem o reforço dos níveis de qualidade no serviço policial, junto das populações. Neste sentido, de acordo com o(s) nosso(s) interlocutor(es) deveriam aferir-

se as necessidades das esquadras, pois são precisos(as) mais e melhores edifícios, viaturas, rádios, fardamento, coletes balísticos, entre outros equipamentos e materiais, em condições de poderem ser utilizados pelos profissionais, aumentando assim a sua proteção, capacidade operacional, dignidade profissional e funcional, bem como a sua motivação para o trabalho.

Ao nível financeiro os nossos dados indiciam a existência de falta de condições económicas nestes operacionais. Este é um aspeto que condiciona financeiramente a sua vida diária, mormente no que concerne à consolidação dos fatores essenciais aos quais tem de dar atenção, no quadro das suas necessidades individuais e familiares. Os problemas com as contas pessoais vão muito além da existência de salários baixos, pois derivam também do facto de o(s) entrevistado(s) trabalharem intensamente e não receberem o necessário para recompensar o esforço, o risco e os sucessivos prolongamentos nos tempos efetivos de trabalho. Entre outros exemplos, podem ser referidas as horas extraordinárias, que não são remuneradas, onde se incluem as idas a tribunal para que o polícia seja ouvido em inquérito ou participe nas audiências de julgamento, tantas vezes na hora da sua folga.

Não obstante, o nosso estudo evidencia ainda um outro aspeto que é demonstrativo de grande valor, que é o culto do profissionalismo entre profissionais da PSP, como uma forma de procurar resistir aos problemas existentes no seio estrutural da instituição e também, para benefício de todos os cidadãos, constituindo um reforço da necessidade de continuar a emprender na dita qualidade do serviço público. Com base nesta ideia do profissionalismo, o(s) nosso(s) interlocutor(es) tenta(m) valorizar aquela que é a sua nobre missão e o serviço competente que é preciso realizar no seio da sociedade portuguesa, face ao que o possa condicionar. Estes outros aspetos consubstanciam-se precisamente nas dificuldades relacionadas com a existência de baixos salários e as dificuldades na progressão das carreiras. O(s) nosso(s) respondente(s) procura(m) trabalhar e cumprir o seu papel, considerando-se assim legitimado(s) para prosseguir(em) o seu processo reivindicativo relativamente à melhoria das suas condições financeiras.

A nossa discussão, aborda ainda duas questões, que só por si, são merecedoras de destaque. A primeira é referida por Rodrigues (2014) que releva os circunstancialismos particularmente vulnerabilizantes da vida policial “*marcados pela violência...*”. No nosso estudo, a questão da existência de um quadro de vulnerabilidade na vida do(s) nosso(s) entrevistado(s), colocado como um efeito nocivo, decorrente do seu trabalho, a permitir o

desenvolvimento dos mais diversos efeitos nefastos para o seu equilíbrio físico e psíquico, é algo que pode ocorrer naturalmente na sequência dos vários contextos de conturbação em que este(s) se vê ou veem frequentemente envolvido(s).

Encontrámos narrativas que identificam a existência de violência como algo que faz parte do trabalho do polícia. Entre outras, foram feitas referências a situações onde há intervenções em bairros, em outras situações como em contextos de crimes de violência doméstica, bem como em todas as situações em que as pessoas entendem, pela força, desrespeitar a polícia, sem perceber que ao utilizar a violência para receber a polícia, essa violência gera normalmente uma reação de violência por parte da polícia, que pode ser marcante.

Na realidade, o(s) nosso(s) interlocutor(es) reforçou(aram) bem que a sua ação junto da população, tem de ser respeitada e que se assim não for e os intervenientes optarem pela violência, não lhe(s) resta opção, senão fazer cessar essa conduta, através do uso da força.

Assim, é preciso que toda a sociedade reconheça que por vezes não é possível evitar intervenções policiais mais duras, porque não há outra forma de resolver essas ocorrências. São disso exemplos as situações de perseguição a criminosos, em contexto de bairro, onde alguns deles podem estar armados e terem acabado de cometer crimes graves, e onde as pessoas do bairro protegem quem comete estes crimes e recebem os polícias com violência.

A mensagem que o(s) nosso(s) interlocutor(es) nos transmitem é que quando existe violência, o profissional vê-se obrigado a intervir através do uso da força e com recurso aos seus equipamentos de controlo. E neste sentido, tanto as pessoas envolvidas, quanto as que se queiram envolver no meio do confronto, o mais natural é que possam ser alvo da aplicação das técnicas policiais e por essa via, mesmo sem o esperar, podem receber alguma violência.

Por outro lado, Jones et al., (1996) apud Pollmann (2015) referiram-se a conclusões que apontam para a banalização do uso da força e a tendência para dela “abusar(...)severamente”.

Para o nosso estudo poder concluir pelo termo banalização ou abuso severo, teria de haver uma análise minuciosa de um conjunto de casos. Ainda assim, teríamos algumas dúvidas em afirmá-lo, dada a carga de subjetividade que estes termos em concreto encerram. Deste modo, o que o nosso estudo nos traz, e isso é aferido com objetividade junto do(s) nosso(s) interlocutor(es), é a constatação da necessidade do uso da força por parte do agente policial

para o controlo das situações de violência. Neste sentido, os conceitos de banalização e de abuso severo, não se apresentam aqui comprovados. Na realidade, cada caso pode ser um caso diferente, quer pelas circunstâncias de tempo e de lugar, quer também pelas pessoas envolvidas e também pelos polícias envolvidos. É possível que num futuro próximo, possa vir a haver interesse especial na realização de mais estudos, que permitam realizar uma abordagem mais objetiva, estabelecendo uma relação de maior rigor entre este quadro de exercício profissional e aqueles que possam ser os efeitos na saúde física e psicológica dos agentes da PSP. Do mesmo modo, seria também útil aferir a influência desses mesmos efeitos ou a sua responsabilidade por uma eventual transformação do perfil individual do agente policial, no desenvolvimento da atitude, da conduta e do comportamento das pessoas que desenvolvem as funções policiais, junto das populações.

Observemos agora o que nos é referido por Oliveira e Santos (2010) relativamente à existência de “(...)poucas pesquisas(...)que permitam conhecer como o policial(...)se percebe e avalia(...)” e que, por isso, tem-se apelado de certo modo para a “(...)necessidade de novos estudos”. Também nós apelamos para essa necessidade. Sobretudo para permitir, num sentido mais (re)construtivo do termo, um maior contributo, que permita aos centros de decisão política a correção das carências dos serviços, das vulnerabilidades dos seus profissionais, por forma a que estes possam ter melhores condições de trabalho, maiores qualificações e competências, e, no computo geral, melhorar, em termos de qualidade, a prestação institucional da PSP, junto dos cidadãos.

Neste estudo, julgamos ter dado um importante contributo para a ilustração de muitos cenários que caracterizam o trabalho policial, junto das populações. Porventura, antes dele, poderia pensar-se o trabalho policial como sendo algo mais arbitrário, menos condicionado, onde os agentes tivessem menos noção da sua responsabilidade. Onde pudessem agir de uma outra forma, digamos mais autoritária. Onde decidissem os destinos dos cidadãos de um modo menos sustentado na Lei, num ambiente de trabalho onde houvesse corporativismo e até protecionismo por parte do estado, da hierarquia e/ou dos tribunais. Poderia pensar-se que os polícias tivessem efetivamente melhores condições para exercer a sua atividade. Que tivessem mais razões para se sentirem satisfeitos e motivados no exercício da sua função. E finalmente, no campo dos potenciais abusos, o recurso à força ocorresse como um sentido prático de realizar justiça em plena rua e pelas próprias mãos.

Dentro deste nosso contributo, os nossos dados, apuram as seguintes linhas de ação policial:

Que o(s) polícia(s) entrevistado(s) tende(m) a tentar realizar um bom trabalho ou pelo menos a fazer o melhor que pode(m) e sabe(m), com os meios que lhe(s) são disponibilizados pelo Estado e pela PSP. Que tenta(m) manter essa postura construtiva, independentemente das várias dificuldades com que se debate(m). Referimos as questões profissionais da falta de recursos humanos (polícias operacionais), de meios (viaturas, rádios, computadores, entre outros) e de equipamentos (coletes de proteção balística, entre outros). Referimos também as questões de falta de formação, não apenas relativa à inicial e geral, mas também à especializada e continuada nas mais diversas matérias, que são sempre importantes para um bom desempenho policial. Referimos as questões dos baixos vencimentos, as dificuldades económicas, as elevadas cargas horárias de trabalho, os direitos diminuídos, a pressão e o stress funcional, bem como a falta de apoio hierárquico no serviço desenvolvido e da extensa lista de efeitos colaterais que surgem do exercício operacional. Que a(s) sua(s) realidade(s) de trabalho é(são) muito difícil(eis), onde há agressividade e violência, sobretudo em zonas degradadas ou de bairro social. Onde os contextos são muito amplos e voláteis. Onde, apesar de os operacionais serem o principal grupo profissional nesta área da responsabilidade pela manutenção da segurança e da tranquilidade pública, há grandes discrepâncias na forma de analisar o seu trabalho, sobretudo quando há uso da força. Tratam-se de discrepâncias não apenas do ponto de vista social, mas também do ponto de vista legal, sobretudo devido a modificações na perceção coletiva relativamente aos fenómenos em que a polícia intervém. Onde há um grande escrutínio acerca do trabalho policial, quer por parte da hierarquia, por parte de instituições de controlo nomeadas pelo Estado, por parte dos Tribunais, por parte da comunicação social, quer ainda, entre outros, por parte do público.

Ao nível da relação com as várias comunidades multiculturais, há uma relativa adaptação do(s) nosso(s) interlocutor(es) ao tipo de trabalho policial que é desenvolvido. Em regra, os trabalhos são realizados com sucesso e de forma construtiva. Contudo, existem alguns problemas mais proeminentes, que vão surgindo, sobretudo quando é preciso fazer cumprir as Leis que regulam determinados tipos de comportamentos sociais, designadamente a que algumas comunidades possam ser menos sensíveis no que concerne ao seu cumprimento ou reconhecimento como sendo os comportamentos mais adequados para manter a sã convivência entre os cidadãos, em comunidade. Problemas perniciosos, como por exemplo

o ruído de vizinhança ou até em casos mais graves de violência doméstica ou em registros de criminalidade praticada nas ruas, são comportamentos que em caso algum podem ser tolerados ou deixar de ser controlados, investigados e reprimidos pela ação policial. Quanto às acusações de racismo e discriminação sociocultural, estas surgem, maioritariamente na sequência de intervenções policiais, quando inexistem outros argumentos, como um recurso de cidadãos, que encontram assim um modo para tentar invalidar ou ofuscar a ação policial.

Uma importante descoberta que pensamos ter realizado, é a noção, até então desconhecida, de que o(s) nosso(s) interlocutor(es) está(ão) a sentir alguma discriminação e preconceito por parte da população, não apenas pela forma de exercer a sua função e a missão policial, mas sobretudo pelo facto de ser polícia e de se apresentar como tal, com todo o simbolismo associado a essa função.

Paradigmática, em toda esta linha de análise, foi a ocorrência a que já fizemos referência, uma abordagem social à intervenção policial, ocorrida em 20 de Janeiro de 2019, no bairro da Jamaica, no Fogueteiro, concelho do Seixal, intervenção esta que foi mediatizada nos vários circuitos da sociedade portuguesa.

A partir da percepção do(s) nosso(s) interlocutor(es), há a referir o seguinte:

Trata-se de um bairro onde se manifestam graves carências do ponto de vista social. Ali coexistem várias famílias e culturas, sobretudo oriundas de África. A população é maioritariamente tranquila e trabalhadora. Neste local, a polícia tem tido por vezes dificuldade em exercer a sua função, pela forma como algumas pessoas decidem, mediante um sentimento de bairro, dar proteção a pessoas que nele moram ou nele se refugiam na sequência da prática de atos legalmente censuráveis do ponto de vista criminal, reagir pela força à intervenção da polícia, hostilizar os agentes com agressividade e violência.

Na sequência dos desacetos que motivaram a chamada da PSP ao local, um carro patrulha composto por uma tripulação de agentes policiais, condutor e chefe de viatura, tentaram abordar inicialmente a situação e resolvê-la. Trata-se de um momento fundamental onde a intervenção policial é dialogante e construtiva. Estes agentes, não tendo conseguido realizar o seu trabalho com sucesso, por ter havido recusa em colaborar por parte dos visados na ocorrência, decidiram abandonar o local. Na altura em que estes agentes iam abandonar o local, polícias e viatura foram alvo de apedrejamentos, resultando em ferimentos no rosto de

um dos agentes. O dispositivo da PSP reorganizou-se, desta feita com a colaboração de uma equipa de intervenção rápida, por forma a conseguir realizar a detenção dos agressores.

Esta intervenção viria a resultar na detenção do principal agressor, onde para o efeito, os agentes policiais presentes no local terão entendido ser necessário recorrer à força física e muscular e a equipamentos de ordem pública, para conseguirem realizar o seu trabalho, repelindo a hostilidade, a agressividade e a violência das pessoas do bairro para com os agentes e o trabalho policial.

Parte destes acontecimentos foram gravados por telemóvel por uma moradora do bairro, sendo depois coladas a uma noção de racismo e de brutalidade policial. Estas imagens foram difundidas nas redes sociais e nos órgãos de comunicação social.

Na sequência da divulgação destas imagens e dos seus efeitos, várias personalidades e representantes de várias instituições em sociedade, envolveram-se nesta questão, e produziram várias afirmações, desde do jornalismo à política, até ao mais alto cargo da nação, inclusive com deslocações ao bairro da Jamaica.

Nos dias seguintes, uma onda de vandalismo e de revolta por parte de algumas pessoas, varreu algumas das zonas da grande área metropolitana de Lisboa, com ativação de focos de incêndio em caixotes do lixo e em viaturas que se encontravam na via pública.

De acordo com a versão social percecionada o(s) nosso(s) interlocutor(es), em grande medida, os grandes responsáveis pela forma como a situação se desenrolou, foram os cidadãos e as cidadãs que reagiram à presença e ao trabalho da Polícia. Estas pessoas terão desconsiderado completamente o trabalho da polícia, que ali tinha comparecido, precisamente para ajudar a sanar os conflitos. Deste modo, o que a polícia encontrou foi um confronto e uma resistência inusitada, inclusive agressiva e violenta, através do arremesso de pedras. Desta situação resultaram ferimentos num dos polícias, o que gerou naturalmente uma reação dos agentes policiais presentes no local. Na sequência destes factos, que podemos dizer, não ainda suficientemente aferidos na sua globalidade, seria preciso levantar muitas questões de análise, que naturalmente dariam muitas páginas de escrita. Todavia, o que os nossos dados nos transmitem é que um maior número de profissionais envolvidos na intervenção inicial poderia ter feito a diferença, que mais formação e experiência nos agentes pode também ser um fator muito importante para evitar confrontos desta natureza, e que os

equipamentos de ação e de proteção, são elementares e fundamentais para os agentes se poderem sentir protegidos e poderem atuar com maior serenidade.

No rescaldo de situações complicadas como esta, uma vez que estamos na era da informação e onde a transparência é importante para estabelecer critérios de objetividade em termos de análise, a PSP, como estrutura do Estado que é, deve, de acordo com os nossos dados, poder apresentar uma visão provisória das suas intervenções policiais, sem prejuízo de investir nas respetivas investigações e com isso poder atualizar as suas versões sobre os acontecimentos.

Esta postura de objetividade e de responsabilidade ofereceria credibilidade à intervenção policial e sobretudo explicá-la-ia. Os nossos dados indiciam que isso é muito importante para que os operacionais deixem de se sentir crucificados em praça pública, com todas as consequências nefastas que isso acarreta nas suas vidas, nas suas carreiras e até no dia a dia das suas intervenções policiais. Se refletirmos bem, cada um dos agentes envolvidos numa ocorrência mais complexa, no dia seguinte entrará de novo ao serviço e pode muito bem ter de ir atuar num outro cenário diferente ou até num outro muito idêntico, ou até exatamente no mesmo sítio, com os mesmos ou com outros protagonistas. E neste sentido, qualquer agente precisa de se sentir em condições de poder desempenhar as suas funções, amparado e enquadrado numa realidade que esteja concebida e estruturada pela sua hierarquia e pela sua tutela institucional e política.

Assim, é investindo nesta postura de abertura e de esclarecimento, que a PSP, em vez de optar reiteradamente pelo silêncio e investir somente num esforço e num olhar autocrítico e autopunitivo, como decorre dos dados desta investigação, pode dar um melhor contributo social, reforçando o seu papel. Não obstante, é também preciso dizer que este esforço de autocrítica e de autopunição é também ele muito importante para se melhorar a prestação. Assim, no final das investigações, deverá aproveitar-se para aperfeiçoar os mecanismos de trabalho e redefinirem-se certos procedimentos, se for caso disso. Mas isso não deve obstar, a que, de início, e é isso que resulta da colaboração dos nossos entrevistados, seja apresentada publicamente uma visão institucional resumida, a partir dos relatos dos profissionais que estiveram nas ocorrências. E isso, é algo que pode ser apurado logo nas primeiras horas após os factos, mediante aquela que é a realização da comunicação factual ao Ministério Público e aos Tribunais. Caso contrário, quem opta pelo silêncio perde naturalmente a sua forma de expressão. E tal silêncio pode fazer passar a mensagem de que pode existir razão em todas

as opiniões formuladas no sentido de atacar e de denegrir a ação policial e os seus agentes.

Na situação ocorrida no Bairro da Jamaica, de acordo com os dados, as filmagens que foram registadas, apresentadas e difundidas na sociedade, procuraram somente construir uma visão parcial de tudo o que sucedeu. Mais, as questões de racismo e de abuso do uso da força, não são acolhidas pelo(s) entrevistado(s). Ele(s) consideram que a utilização do termo racismo é algo que não cabe aqui designar, porque a polícia tem de atuar e fazer o seu trabalho onde quer que seja chamada a intervir. Designadamente intervindo nos mais diversos tipos de cenários, com todo o tipo de pessoas, mormente onde esteja qualquer cidadão a necessitar de auxílio, independentemente de ter a mais diversa religião, origem sociocultural ou cor de pele, tratá-las com respeito e com imparcialidade. E até que haja uma conclusão distinta proveniente das investigações, do ponto de vista do(s) nosso(s) interlocutor(es), foi isso que aconteceu. Ainda de acordo com os dados desta investigação, se houvesse um maior acompanhamento social relativamente ao trabalho policial, a sociedade e os cidadãos iriam aperceber-se de uma realidade que desconhecem, passando a concordar mais com a ação policial. Muitos cidadãos aproveitam este tipo de argumentos de violência ou de discriminação, só para se vitimizarem e procurarem chamar a atenção sobre a sua condição, relegando para segundo plano os atos que praticaram e que motivaram a ação policial.

No que diz respeito ao uso da força, o que podemos referir de acordo com o(s) nosso(s) questionado(s) é que o termo “*abuso*” não está inteiramente confirmado. Pode haver dúvidas sobre o modo como a intervenção se desenvolveu. Podia a intervenção ter ocorrido de uma forma diferente, seguido uma outra linha de atuação, com mais coesão, melhor enquadrada hierarquicamente. No entanto, as circunstâncias e as interações do momento, designadamente a postura das pessoas envolvidas, que tinham a obrigação de colaborar com a polícia e não de a enfrentar, contribuíram em muito para aquele preciso desfecho e isso deve ser encarado como um facto incontornável. Se não houve respeito pela presença da polícia, se houve resistência, agressividade e violência, a polícia tem obrigação, não apenas de se defender, mas de cumprir o seu papel legal, o de neutralizar as situações de ameaça e de perigo, de proceder à detenção do ou dos agressores e também de todos os que obstem às intervenções policiais, para os submeter depois e em seguida à justiça dos tribunais.

No final deste nosso capítulo, sempre sustentados nos nossos dados de investigação, julgamos que é importante apontar um caminho para o futuro, no sentido de contribuir para

que se consiga assegurar mais qualidade e maior competência na atividade operacional da Polícia de Segurança Pública, junto as populações. Assim, da visão dos nossos colaboradores, extraímos aquela que deve ser uma abordagem direcionada a uma outra realidade, bem diferente daquela que tem vindo a ser observada ao longo dos anos. É preciso terminar com as carências, começando por aferir as necessidades das esquadras, pois são precisos(as) mais e melhores edifícios, viaturas, fardamento, equipamentos e materiais em condições de poderem ser utilizados pelos polícias, aumentando assim a sua capacidade operacional e também a motivação para o exercício da função. Paralelamente, há que reorganizar o sistema para colmatar a falta de pessoal policial nos serviços que cumprem funções genéricas e também nos que cumprem funções específicas.

Todos os profissionais da PSP têm de ter asseguradas condições de dignidade no exercício da função policial.

É preciso cultivar uma ideia de maior qualidade nos polícias de hoje, pois salvo as boas exceções, muitos profissionais deixam a desejar, sobretudo na sua faixa etária mais jovem, no que se refere ao interesse pela profissão e à qualidade com que a exercem.

Na área da formação, deve partir-se do princípio de que para se formarem bons e melhores polícias, tem de haver uma aposta mais forte na formação inicial, na escola de polícia.

A formação deve ser entendida, definitivamente, como uma mais valia, pelo que deveria haver mais e melhor investimento em formação de qualidade. Uma formação continuada a incidir nas mais diversas áreas, desde a área policial mais técnica à área das ciências sociais, mais concretamente a psicologia. Este é o caminho para aumentar as competências dos profissionais, no sentido de poderem ter controlo e autocontrolo nas situações onde intervêm.

Seria também fundamental que a instituição PSP pudesse ser alvo de uma maior abordagem científica, de modo a serem estudados e identificados os contextos reais onde os seus operacionais trabalham, bem como as linhas de dificuldade que estes encontram no exercício da sua profissão e deste modo, serem naturalmente desconstruídas algumas ideias preconcebidas acerca do seu trabalho.

Ao nível da relação da polícia e dos polícias com as várias comunidades, o(s) nosso(s) interlocutor(es) considera(m) que há um trabalho a dever ser desenvolvido, na criação de boas práticas ao nível da compreensão e da interação entre todas as pessoas, num acumular

de boas experiências, a começar desde cedo, na família e nas escolas. Contudo, na atualidade, de acordo com o(s) nosso(s) entrevistado(s) observa-se uma necessidade de formação interna especial, nesta área da intervenção policial, junto de populações culturalmente diversificadas, formação esta que pode permitir o desenvolvimento de maiores competências para lidar com comportamentos divergentes, resultantes de diversas conceções culturais. A própria formação de base dos polícias devia ser reforçada com um plano pedagógico completo também direcionado a esta área de preparação profissional. Todavia os agentes não concordam com tentativas de introdução de processos de formação que venham promover enquadramentos diferenciadores, vitimizadores e potencialmente diminuidores da responsabilidade social de alguns grupos ou comunidades.

Por outro lado, o(s) nosso(s) respondente(s), consideram que a atividade policial deve ocorrer num registo de maior proximidade com as populações, tendo ainda mais em atenção as particularidades dos cidadãos e envolvendo mais patrulhas nas ruas, para conseguir realizar esse trabalho de maior qualidade. Por outro lado, deveria haver acesso, a tempo inteiro, a mais e melhores parcerias com entidades especializadas em diversas áreas, para se poderem encaminhar pessoas que precisam de um tipo de apoio mais específico e direcionado.

Outro aspeto importante é o facto de PSP dever colocar em funcionamento, efetivamente, o gabinete de apoio jurídico, para, em sede judicial, defender os seus operacionais, na sequência de problemas que possam surgir do exercício das suas funções.

Seria também importante que na sociedade portuguesa, todos os cidadãos conseguissem ultrapassar um preconceito social negativo sobre o azul da farda policial. Que não se discriminassem os seus profissionais só por serem agentes policiais e não se hostilizasse o seu exercício profissional, exatamente por causa do seu tipo de trabalho e das funções que eles desempenham.

Deviam também ser criados processos formativos específicos, em cidadania, dirigidos aos imigrantes em território português, no sentido de estes poderem adequar os seus comportamentos à realidade do nosso país.

Paralelamente, deve haver sensibilização pública para a inevitabilidade de por vezes ocorrerem alguns confrontos. Muitas vezes é difícil chegar às pessoas, em contexto

profissional, sobretudo em bairros ou quando a agressividade ou a violência estão presentes, apesar de todo um esforço realizado para descentrar as pessoas das questões ráticas, étnicas ou religiosas, em que se procuram determinar.

Já numa linguagem mais dirigida aos agentes, referem os nossos interlocutores, que a capacidade que o agente deve ter para lidar com a agressividade, é algo que exige experiência. Esta adquire-se com o tempo e com a prática. Por isso é muito importante estimular a realização de uma reflexão permanente sobre as interações entre polícias e cidadãos, no sentido de se apurarem e refinarem os aspetos positivos, servindo de ensinamento em ocasiões futuras.

### **8- Considerações finais**

A área operacional da Segurança Interna é um dos setores de intervenção social do Estado e da Polícia de Segurança Pública, a mobilizar as mais diversas problemáticas e discussões. Entre outros aspetos, no que respeita às relações entre as forças e serviços de segurança e os cidadãos e também aos problemas que delas decorrem, dentro daquela que é uma sociedade cada vez mais multicultural. Com a nossa pesquisa contribuímos para o amplo diálogo científico e social, optando por uma área de estudos pouco explorada. Considerámos o nosso estudo importante não apenas para identificar indícios sobre os contextos em que nos situamos nesta matéria, mas também equacionar, pensar novos modos de (re)construção social, criar critérios mais refinados de qualidade, em torno do exercício da função policial. O interesse dos cidadãos em melhorar a Segurança em Portugal, assim o exige como base de estabilidade para evitar problemas sérios e promover um saudável desenvolvimento social, político e económico.

Atingimos o nosso objetivo principal de conhecer perceções de agentes policiais sobre os fatores que influenciam a sua atuação profissional, junto das populações. Identificámos um quadro indiciador de carência de meios humanos e materiais e também de efeitos que recaem sobre estes profissionais, dentro daquele que é o seio estrutural da PSP, que dificultam o desenvolvimento de um trabalho de maior qualidade, que possa corresponder aos desafios que o presente e o futuro a todos nos colocam, num país e numa Europa cada vez mais diversificada, socioculturalmente multifacetada, complexa e dinâmica.

Registámos opinião de que apesar de os agentes operacionais procurarem desenvolver um

esforço construtivo, realizar o melhor trabalho possível, a PSP está ainda aquém de uma prestação adequada para aquelas que são as perspetivas dos polícias e dos cidadãos. Os polícias estarão numa fase de mera reação às situações em que intervêm, em vez de poderem agir de modo preventivo, ter maior capacidade de interação com as várias comunidades, de se aproximarem mais dos cidadãos, de os compreenderem mais e melhor nas suas semelhanças e nas suas diferenças. Este quadro descritivo a retratar um trabalho da polícia mais reativo, promove um enquadramento onde os agentes são solicitados a agir mais pela força e menos pelo diálogo ou ponderação de outros fatores importantes. Deixa perceber que podem estar menos centrados na resolução das situações e dos problemas da sociedade, para ficarem mais dispostos a corresponder aos objetivos que lhes são impostos pela sua estrutura hierárquica, entre outros, a realização de detenções de pessoas e a passagem de multas, em que o critério avaliativo é o da quantidade.

Demonstrámos, com base nos dados, que o(s) colaborador(es) deste estudo, operacionais de polícia, estão afetados de diversas formas. Assim, para além da escassez de meios ao seu dispor, o operacional vê-se por vezes acompanhado de profissionais pouco motivados, empenhados e com a necessária qualidade. Vê-se afetado na dignidade da sua função, na sua formação, nas suas perspetivas de carreira e na melhoria das suas condições socioeconómicas. Vê-se desamparado quanto ao inexistente interesse na sua defesa institucional, em situações de serviço ou por causa dele, e, apesar do desinteresse na sua defesa, observa ainda uma tendência na sua perseguição disciplinar e criminal. É também um fato relevante uma realidade que dá conta de que a PSP está, de certa medida, fechada sobre si própria, não sendo frequentemente objeto de estudo, nem de um esforço de adaptação aos contextos em que as dinâmicas da contemporaneidade a introduzem. Por outro lado, descobrimos, mediante testemunho(s) nesse sentido que podemos estar perante um contexto social onde muitos cidadãos desconhecem o trabalho policial, cultivam a existência de preconceitos contra polícias, desrespeitam-nos na sua função e mobilizam-se com hostilidade, agressividade e até violência contra o seu trabalho, comprometendo em muitos casos os resultados do seu desempenho profissional. Podemos então constatar que todo este enquadramento se encaixa perfeitamente numa realidade que hoje se pode assumir como sendo verdadeiramente preocupante.

Numa sociedade em constante evolução, competitiva e em busca de qualidade, terá de haver

necessariamente uma polícia que acompanhe os ritmos da mudança. Assim, para a polícia e os polícias poderem estar ao nível de um processo de desenvolvimento social que vise a qualidade, para tratar do controlo das incivildades, das ilegalidades, dos crimes e das violências, podemos estar em presença da necessidade de refletir em torno de uma outra forma de pensar a PSP e de empreender, certamente, numa outra forma de tratar os seus profissionais. De outro modo, podemos questionar, como podem os cidadãos respeitar uma polícia, tal como os seus próprios profissionais a descrevem, como está estruturada na atualidade, como ela se apresenta, como age e reage? Os sinais são evidentes, estão presentes, ficam demonstrados, como ponto de partida para a realização de um processo de desenvolvimento que interessará a todos, aos polícias e aos cidadãos.

Relativamente aos nossos objetivos específicos, perseguimos e alcançamos resultados na identificação dos fatores que o(s) nosso(s) interlocutor(es) indicou ou indicaram como sendo influenciadores da sua atuação policial, bem como do(s) modo(s) em como essa(s) influência(s) se traduz(em) no seu trabalho. Ficámos a saber que de facto o(s) nosso(s) entrevistado(s) considera(m) como sendo de elevado valor, aquela que é a sua missão profissional, pela ajuda que sente(m) dar à comunidade e pela satisfação pessoal que retira(m) desse contributo e, nesse sentido, a manifestação de permanente disponibilidade para a atuação policial, é algo que está sempre presente, sendo que do outro lado pode estar um familiar, um amigo, um colega ou simplesmente uma outra pessoa a precisar de ajuda. Que é cultivada uma ideia de profissionalismo. Isso manifesta-se no orgulho e no prazer que é retirado do exercício profissional e também do facto de se assumir a representação da instituição PSP em cada ação que é desenvolvida, independentemente dos problemas de afetação, em termos profissionais. Que há a fomentação de um bom espírito humano entre pares e isso resulta na partilha de conhecimentos e de experiências, influenciando também o ambiente funcional no seu quotidiano de trabalho e na transmissão de força interior entre colegas, como base para um bom desenvolvimento do desempenho profissional. Que existe consciência do risco e do perigo. Este aspeto influencia o trabalho que é preciso realizar, traduzindo-se no sacrifício da própria segurança pessoal, por exemplo perante a falta de um efetivo mais adequado, para conseguir manter a perspetiva do espírito de entrega que é preciso ter, para conseguir abordar, desenvolver o serviço e alcançar os objetivos. Que se procura alcançar um estatuto pessoal e individualizado forte. Este aspeto traduz-se no dia a dia de trabalho, como uma forma de autodeterminação perante quaisquer perspetivas

desalinhadas que possam surgir, às vezes até da própria hierarquia, com aquela que é a missão do polícia na rua. Que se têm em conta os aspetos relacionados com a condição educacional, social, económica, cultural e política dos cidadãos, bem como o seu estado emocional no momento das ocorrências, inclusive o poderem estar sob o efeito do álcool, no desenrolar dos seus trabalhos. Esta questão interfere no trabalho policial, levando à adoção de modelos de atuação proactiva, porque independentemente das questões de fundo a serem resolvidas nas ocorrências há que eliminar os desequilíbrios que podem inviabilizar e comprometer o necessário mecanismo de diálogo e de interação consciente com as pessoas que estão presentes. São exemplos disso as alegações de racismo ou de autoritarismo policial que procuram inviabilizar o diálogo e promover situações de violência ou de desrespeito sobre o trabalho policial. Para o(s) nosso(s) interlocutor(es), nada pode ofuscar a ação policial, no momento em que ela está a ser levada a cabo, pois sendo ela mais ou menos complicada, tem de ser executada.

Identificámos, de acordo com os dados, que a população faz uma avaliação do trabalho do polícia de modo a revelar-se causadora de pressão e de incompreensão relativamente ao seu trabalho. É preciso referir que muitas vezes esta questão influencia o trabalho do agente no sentido de o recordar da necessidade de equacionar e executar as ações profissionais de modo sensível, correto e construtivo, procurando resolver os problemas com os quais se defronta. Mas também causa alguma perturbação e sentimento de incompreensão pela subjetividade das pessoas ao avaliarem o trabalho da polícia, sobretudo porque na realidade nem sempre os agentes atuam com o domínio pleno das situações e dos acontecimentos com os quais se confrontam. Neste sentido, há muitos aspetos que lhes são alheios, como por exemplo a falta de colaboração das pessoas, durante as ocorrências. Na verdade existe um sentimento, por parte do(s) nosso(s) entrevistado(s), de que há desconhecimento público acerca da ação da polícia, de como se processa o seu trabalho, como se organiza, o que se espera formalmente dos polícias, quais as situações com que se deparam na sua atuação quotidiana e os riscos a que estes estão diariamente expostos.

Descobrimos que o(s) nosso(s) entrevistado(s) percebe(m) que há uma tendência cada vez maior, na sociedade, para se relativizarem condutas desviantes, sobretudo quando estas são praticadas por pessoas que fazem parte de minorias étnicas. Que a sociedade chega mesmo a discriminar positivamente e até a infantilizar a diferença, pelo facto de as condutas serem

praticadas por essas pessoas, ainda que os atos em si possam representar uma contrariedade em relação às normas vigentes. Observam-se sobretudo, no dia a dia, comportamentos antissociais, desviantes e até marginais, com uso de violência, por exemplo associados à produção de ruídos excessivos, ao acesso irregular a determinados espaços públicos e privados, entre outras situações que ocorrem, muitas vezes agravadas pelo consumo de álcool. Em resultado disso, os infratores aproveitam essa linha de análise, não apenas para se desculparem relativamente aos atos que praticam, mas também para acusarem as autoridades policiais de racismo e xenofobia e inverter as atenções, sempre que haja intervenção policial. Este quadro influencia a atuação policial, no sentido de se procurar promover formas de trabalho vincadas e em que fique bem sublinhado de que as diferenças socioculturais não devem interferir no trabalho policial, relativizando-se assim alguma subversão de noções e de conceitos que o(s) nosso(s) entrevistado(s) identifica(m) na leitura que é realizada por parte de muitos cidadãos. Neste quadro, o(s) nosso(s) interlocutor(es) esforça(m)-se por atuar à margem de qualquer influencia que entenda(m) tendenciosa e que possa vir a prejudicar a sua ação. Entende(m) ainda que não deve(m), pelos mesmos motivos, atuar em função em aspetos étnicos ou, entre outros, em função de orientações sexuais.

Descobrimos paralelamente uma outra percepção. O(s) nosso(s) entrevistado(s) identifica(m) e faz(em) uma leitura da existência um conceito social emergente e que pode estar em desenvolvimento, designadamente de que se estão a sobrevalorizar os direitos e a subvalorizar os deveres de cidadãos. Esta questão surge muitas vezes associada a várias circunstâncias e ocorrências onde há manifestação de hostilidade e de agressividade para com o trabalho que é desenvolvido junto das populações. Neste sentido, é um facto que esta sua percepção influencia a sua ação policial, porque perante quadros de resistência ao cumprimento das normas, há que ficar mais atento(s) aos níveis de controlo social, induzindo ações menos tolerantes e mais diretivas, por forma a que as Leis continuem a ser cumpridas. No entanto, esse exercício é feito com equilíbrio. No panorama atual, o(s) nosso(s) entrevistado(s) não deseja(m) colocar-se em desvantagem e por isso esforça(m)-se na proteção e preservação da sua vida pessoal, procurando manter a distância entre as realidades da sua vida profissional e pessoal. Sobretudo para não absorver negativismo na sua vida pessoal, pois considera-se existir esse perigo, no decurso desse ciclo potencialmente vicioso, designadamente o dos efeitos negativos do serviço na vida pessoal do agente e vice-versa. E justifica-se essa atitude, porque na base de uma outra percepção registada pelo(s) nosso(s)

entrevistado(s), a PSP tem dificuldade em assumir que a utilização da força, por parte dos seus agentes, ainda que dentro dos pressupostos legais. Deste modo, quando é preciso utilizar a força, o profissional sente que corre o risco de ficar entregue a si próprio, na apreciação que venha a ser realizada em torno do trabalho que desenvolveu. Esta é uma questão que só por si, influencia muito o trabalho policial. Há uma atuação desde logo condicionada pelo facto de não se sentir estar a atuar mediante um enquadramento que permita estar protegido, ao abrigo de normas específicas que regulem o seu trabalho policial ou de orientações claras dadas pela hierarquia. De acordo com o(s) testemunho(s) recolhido(s), imerge a necessidade de o profissional procurar realizar esse caminho de salvaguarda, por si próprio, interpretando e observando escrupulosamente o espírito da Lei, não vá sair prejudicado, pelo facto de ser acusado por algo que se possa consubstanciar numa ação errada ou numa omissão relativamente aqueles que são os seus principais deveres. Descobrimos conseqüentemente que o(s) nosso(s) entrevistado(s) tem ou têm alguma dificuldade em lidar com a pressão psicológica destrutiva durante a realização do trabalho. A pressão deriva sobretudo do facto de as vulnerabilidades dos serviços não justificarem quaisquer incumprimentos ou falhas. Nesse sentido, o(s) nosso(s) entrevistado(s) continua(m) a ser utilizado(s) como um recurso com a responsabilidade de ter de cumprir prazos e realizar todas as tarefas, como se as vulnerabilidades típicas dos serviços, por exemplo a falta de pessoal, de viaturas ou de equipamentos, não existissem. A forma de maior ou menor gravidade, de como este aspeto influencia o trabalho do agente policial, foi classificada de modo casuístico, porque vai depender em muito, entre outros fatores, do estado emocional de cada profissional.

Verificámos ainda um conjunto alargado de fatores que o(s) nosso(s) entrevistado(s), operacional(is) de polícia, percebe(m) existir, de forma a influenciar o seu trabalho junto das populações, que passamos a sublinhar:

Há indícios de falta de investimento do Estado nos vários serviços operacionais da PSP. O(s) nosso(s) entrevistado(s) encara(m) este aspeto e acham-no presente no seu dia a dia de trabalho, de modo a revelar-se não apenas comprometedor da própria imagem institucional do estado e da polícia, mas também enfraquecedor da sua ação profissional. Existem também indícios de que na polícia estão em marcha sistemas desadequados em matéria de seleção e de recrutamento de profissionais para exercerem e preencherem os quadros funcionais policiais mais específicos. Neste sentido a ação policial vai sendo prejudicada pela falta de

recursos mais qualificados no sentido exato de melhor se saber aproveitar e capitalizar a experiência profissional dos seus melhores agentes e também, por outro lado, pela falta de valorização profissional que estes podem adquirir. Existem também outros indícios. Podemos referir a perceção de que os serviços das esquadras genéricas e específicas da PSP, acusam a falta de profissionais ao serviço. A atividade do(s) nosso(s) entrevistado(s) fica afetada devido ao facto de ter(em) de trabalhar muitas vezes isolado(s) ou sozinho(s) e simultaneamente desmotivado(s) para o trabalho. Podemos depois referir que nas esquadras, faltam viaturas que funcionem. Isso afeta a ação policial, porque muitas vezes não há capacidade de deslocação, para realizar o trabalho aonde ele é necessário. Falta também fardamento de qualidade, em prol da imagem e da apresentação pessoal. Faltam rádios que funcionem. Esta falta influencia o trabalho do(s) nosso(s) entrevistado(s), pois se este(s) não tiver(em) rádio ou o equipamento funcionar de forma deficiente, as comunicações não se realizam e as ações policiais ficam comprometidas. Faltam recursos informáticos em condições. Neste sentido, a ação policial do(s) nosso(s) entrevistado(s) é influenciada pela dificuldade de formalizar o serviço policial, através da realização do respetivo expediente, bem como nas dificuldades no acesso a boas e úteis redes informáticas. Faltam coletes balísticos em condições. Falta formação técnica geral e específica. Os planos formativos podiam ser mais ambiciosos e adequados à realidade atual, para fazerem face às necessidades da área operacional. Assim, a ação policial do(s) nosso(s) entrevistado(s) é influenciada sobretudo pela falta de formação contínua, pela falta de reciclagem de formações anteriores ou falta de formação especializada, ações estas que deveriam existir em programas devidamente planeados e com um nível de seleção dos seus profissionais, transparente. Faltam recursos económicos. Isto implica que a ação do(s) nosso(s) entrevistado(s) é influenciada, pelo menos ao nível da disponibilidade física e mental para o agente desenvolver o seu trabalho. Podemos referir que existem situações em que há falta de bom ambiente de esquadra, bem como falta de confiança em alguns colegas de trabalho. Sobre estas questões, a ação do(s) nosso(s) entrevistado(s) é assim influenciada pelo mau relacionamento que se pode estabelecer entre colegas de profissão, por colocar em causa o vínculo de proximidade e de confiança que deve existir entre os profissionais, podendo culminar até na ocorrência de situações perigosas, devido a faltas de entrosamento e ajuste, em atividades operacionais. Este conjunto de aspetos influencia a ação do(s) nosso(s) entrevistado(s), não apenas limitando e condicionando o seu desempenho, mas sobretudo

causando uma grande desmotivação para o trabalho.

Detetámos uma realidade em que o(s) nosso(s) entrevistado(s) desconfia(m) da figura institucional do Estado, espelhada que está na sua tutela institucional e política da PSP. A(s) sua(s) ação ou ações policiais são influenciadas pelo desconforto que esta ampla premissa introduz no dia a dia de trabalho destes operacionais, porque os responsáveis do Estado e da instituição PSP não se afirmam, não se assumem, não se autodeterminam o suficiente nas suas responsabilidades. O(s) nosso(s) entrevistado(s) considera(m) haver falta de amparo e apoio estrutural por parte da hierarquia de comando. E neste sentido a ação policial fica condicionada por se saber de antemão que não haverá, á partida qualquer esclarecimento institucional na sequência de ocorrências mediáticas, onde o(s) nosso(s) entrevistado(s) possa(m) ser criticado(s) pela(s) sua(s) ação ou ações. Existirá mesmo medo por parte dos responsáveis, em ter de prestar qualquer tipo de informação, sobretudo perante a comunicação social, ter de assumir o seu papel em situações mais complexas ou simplesmente explicar a forma que a polícia encontrou para trabalhar uma determinada situação. Assim, os exemplos mais comuns são o(s) nosso(s) entrevistado(s) sentir(em) falta de apoio hierárquico na orientação dos trabalhos, na explicação do serviço operacional e na execução das tarefas e ainda nas dificuldades em assumir os resultados decorrentes da atividade operacional, sobretudo quando as coisas não correm como esperado. do(s) nosso(s) entrevistado(s) sente(m)-se num contexto de trabalho em que não se assume hierarquicamente um caminho, não se assumem as prioridades do serviço, não se assume a defesa dos seus profissionais, mesmo quando muitos deles são violentamente agredidos, durante as ocorrências. Neste sentido, o(s) nosso(s) entrevistado(s) sente(m)-se abandonado(s), entregue(s) a si próprio(s) e ainda por cima refém(ns) dos procedimentos disciplinares, desencadeados na sequência das ações policiais. E é na sequência deste quadro, que o(s) nosso(s) entrevistado(s) chega(m) mesmo a considerar, muitas vezes, o superior hierárquico como um fator de desestabilização. do(s) nosso(s) entrevistado(s) nota(m) uma falta de motivação da parte das chefias mais diretas. Em vez de se trabalhar com amplitude dentro do vasto leque de competências, o superior dirige uma preocupação especial para as estatísticas associadas à produtividade no serviço. Assim, a ação policial do(s) nosso(s) entrevistado(s) está a ser influenciada no sentido da obrigatoriedade de se realizarem detenções de cidadãos e de se passarem multas. O(s) nosso(s) entrevistado(s) está(ão) a ser, inclusive, avaliado(s) em função disso, pelo superior hierárquico, ficando a sensação de que

só é assim porque os currículos profissionais dos comandantes podem sair beneficiados com este estilo de exercício e de liderança, medidor da quantidade, em alternativa ao de maior qualidade no serviço. Neste sentido, para o(s) nosso(s) entrevistado(s), a estrutura hierárquica está a ser afetada por uma evidente situação real onde se verifica um fraco saber e experiência operacional, relativamente à qualidade que deveria existir para garantir um melhor apoio à atividade operacional. Assim, não obstante o facto de o trabalho do(s) nosso(s) entrevistado(s) continuar a ser naturalmente influenciado, numa perspetiva de se assumir no seu papel de subordinado(s) e de tentar seguir a hierarquia, a realidade revela um constrangimento significativo e um sentimento dúbio no profissional, fazendo-o sentir-se sempre em falta, quer quando não consiga corresponder aos tão almejados resultados estatísticos, quer por não conseguir corresponder a uma missão de rua que é muito diversa e muito mais ampla do que aquela para que se encontra direcionada a sua atividade, pela respetiva estrutura de comando.

Registámos também uma outra questão, relacionada com a relação do(s) nosso(s) entrevistado(s) com o sistema judicial. Este(s) encara(m) o sistema judicial que o(s) próprio(s) agente(s) policial(ais) coadjuva(m), com receio. Esse receio, compreende-se no modo algo incerto como o sector da Justiça se comporta em relação à atividade policial e a valida. Esta questão influencia de sobremaneira a atuação do(s) nosso(s) entrevistado(s). Ele(s) sente(m) que de um modo geral, está(ão) a atuar no pressuposto de que a lei condiciona muito a sua autodeterminação em termos operacionais. Assim, a preocupação do(s) nosso(s) entrevistado(s) é colocar em primeiro lugar a sua segurança, o seu sustento pessoal e depois o seu trabalho. Da mesma forma e na mesma linha de orientação, está(ão) a procurar evitar todo o tipo de conflitos com a população, nalguns casos até procurando adiar a sua comparência nos locais de ocorrência, para se preservar(em).

No que se refere à relação dos agentes policiais com populações culturalmente diversificadas, os nossos entrevistados referiram-se a aspetos/fatores que os influenciam neste domínio, no que concerne à sua atuação profissional. O respeito pelas comunidades, na observação das várias especificidades, aquisição e partilha de experiências. O(s) nosso(s) entrevistado(s) considera(m) importante este aspeto, não apenas para melhorar a prestação profissional junto dessas pessoas, mas também para gerar e conseguir reciprocidade no tipo de relação. O(s) nosso(s) entrevistado(s) determina(m)-se em procurar adaptar-se aos

contextos em que tem ou têm de trabalhar e agir(em) de modo cirúrgico. Usar a parceria das pessoas mais experientes das comunidades pode ser uma opção, enquanto que a idade do profissional é também um critério que se evidencia para se controlarem melhor as situações, de uma forma mais eficaz e com maior segurança.

Neste sentido, registámos que existe por parte do(s) nosso(s) entrevistado(s), uma percepção social e cultural de cada comunidade ou população e a observação da sua diferença. O(s) nosso(s) entrevistado(s) entende(m) que este fator influencia a sua ação porque é preciso concentrar a atenção em aspetos fundamentais em torno desta questão da especificidade e da diferença sociocultural de cada comunidade, quer para conseguir baixar as tensões e os conflitos, quer ainda para diminuir os riscos e os perigos que cada situação possa gerar. Este fator também é importante para procurar garantir que a ação legítima da polícia seja observada pelos indivíduos, na procura de uma ordem social equilibrada.

Tanto quanto possível for, nesse processo de amenização dos problemas é preciso trabalhar em conjunto com os cidadãos para prevenir o que possa gerar conflitos ou o cerceamento dos direitos das pessoas. Nesta medida, a nossa pesquisa avança dois meros exemplos onde por vezes têm surgido algumas dificuldades: A comunidade cigana, que aparece descrita como sendo bastante fechada, em termos culturais e por essa via ser mais difícil o relacionamento, havendo por vezes alguns confrontos; As pessoas brasileiras que quiseram comportar-se da mesma forma como se comportavam no Brasil, tendo música alta até bastante tarde, incomodando a vizinhança.

No entanto, o(s) nosso(s) entrevistado(s) sente(m) que há uma compensação pelo esforço desenvolvido no controlo de comportamentos contrários às normas, quando se consegue evitar a reincidência desses mesmos comportamentos.

Neste sentido, o(s) nosso(s) entrevistado(s) atua(m) sabendo diferenciar as pessoas nas abordagens e particulariza(m) os fenómenos com os quais se confronta, para poder(em) lidar com eles, colecionando experiências e replicando noutras situações os conhecimentos que resultam da(s) sua(s) aprendizagem(ns). Neste domínio, o(s) nosso(s) entrevistado(s) empenha(m)-se no diálogo considerando-o no primeiro grande patamar para uma boa interação com a população. Por isso é tão importante o domínio da língua e o tipo de diálogo a ser empreendido com os cidadãos. A ação do(s) nosso(s) entrevistado(s) é claramente

influenciada no sentido positivo se a comunicação for naturalmente estabelecida de uma forma mais eficaz.

Todavia, perante a hostilidade ou ações de resistência à ação policial, muitas vezes com base em alegações de discriminação, assentes por vezes em hábitos culturais distintos, nem sempre o diálogo resulta, pelo que é preciso fazer entender que a polícia tem objetivos legais e sociais a assegurar, para bem de toda a comunidade. Por outras palavras, o(s) nosso(s) entrevistado(s) tem ou têm de procurar agir dentro dos limites que a Lei lhe(s) impõe para proteger(em) os bens jurídicos que a própria sociedade estabelece. Um bom exemplo será nos casos das ações policiais que ocorram em cenários de crimes públicos. Nestes casos, o bem jurídico a ser assegurado e que é necessário proteger, é o interesse comum da sociedade, vista como um todo, indo por isso além dos interesses específicos, individuais ou coletivos.

E é neste sentido que o registo de faltas de educação por parte do cidadão, sendo muitas vezes inviabilizador do diálogo, se podem traduzir num fator a que o(s) nosso(s) entrevistado(s) não pode(m) ficar indiferente(s). Todavia, trata-se de um quadro circunstancial especial a influenciar a ação do(s) nosso(s) entrevistado(s), porque vem recordar da necessidade, que este(s) agente(s) tem ou têm, de procurar(em) agir dentro dos pressupostos legais em que se enquadra a ação policial, fazendo-o(s) adaptar-se às situações, que tente(m) atuar com calma e procure(m) resolver os problemas. Isto sucede normalmente, porque o(s) nosso(s) entrevistado(s) tem(êm) a noção de que a forma como atua(m), pode ter influência no retorno comportamental por parte do cidadão. Neste sentido, tenta(m) promover o respeito, a correção e a cordialidade possível nos contactos. No entanto, o(s) nosso(s) entrevistado(s) assume(m) que pode(m) colocar em marcha uma escalada de comportamentos adequados a cada caso em apreço, isto se o diálogo não funcionar e a presença da polícia for mal recebida pelo cidadão, de modo hostil. Desta forma, é normal que possa haver agressividade na intervenção policial. No entanto, é preciso ter a noção de que é o cidadão quem faz pender o “prato da balança”, a favor de uma intervenção mais ou menos flexível. Assim, o difícil trabalho junto de pessoas alcoolizadas revela-se também paradigmático, precisamente pela dificuldade que o(s) nosso(s) entrevistado(s) tem(êm) de comunicar com essas pessoas e obter delas colaboração e simultaneamente levá-las a adotar um comportamento equilibrado.

Grandes dificuldades foram também identificadas, quando o(s) nosso(s) entrevistado(s) se

referiu(ram) ao trabalho policial realizado em contextos sociais e culturais de bairro. Tratam-se de espaços muito específicos, onde cada um pode ter as suas características sociais que o diferenciem dos demais, tendo normalmente algo a ver com a origem dos seus residentes. Para além de serem locais onde vivem normalmente algumas pessoas marginais, são espaços onde vive igualmente muita gente trabalhadora. Na realidade são cenários que a todos preocupam, onde se revelam várias dificuldades dentro das suas vivências e convivências. Neles é difícil realizar o trabalho policial, não apenas pelo facto de coexistirem diversas culturas e comportamentos, mas sobretudo porque é necessário ponderar bem e adequar a abordagem policial relativamente àquela que é situação que se apresenta merecedora dessa mesma intervenção policial, até porque muitas vezes, há situações em que os verdadeiros conflitantes com as leis, tendem a abandonar os locais, antes da intervenção da Polícia. Assim, os verdadeiros problemas não resultam associados às comunidades em si, muito embora seja notada a diferença de indivíduos que vivem dentro dos bairros e que pertencem às comunidades africanas, face a outros que tiveram mais acesso à educação e vivem fora dos bairros. A perceção do(s) nosso(s) entrevistado(s) é que estes últimos não dão problemas à polícia. Contudo, é importante referir que não existe uma correlação do termo bairro à noção de hostilidade ou à criminalidade, pois estas realidades existem dentro e fora dos bairros. Neste sentido, onde a ação do(s) nosso(s) entrevistado(s) se vê efetivamente influenciada nestes espaços, é sobretudo pela particularidade que o comportamento que cada uma das pessoas assume, dentro do seu contexto de comunidade. E este é um campo aberto de possibilidades e de experiência, que leva a uma aprendizagem constante para todos os agentes policiais que intervêm nesses espaços. Todavia, constata-se um facto curioso: De acordo com o(s) nosso(s) entrevistado(s), se o agente policial tiver raízes culturais idênticas, isso é visto pela comunidade intervencionada como um fator potencializador e facilitador do contacto, da comunicação e da relação estabelecida. Este facto acaba por trazer vantagens, pois para além de a relação entre polícia – cidadão sair facilitada, sobretudo ao nível dos processos de diálogo, saem também reforçados os caminhos que são reconhecidos pelo respeito às pessoas, ficando normalmente afastadas as questões que podem dar azo a alegações de racismo, ao mesmo tempo que se consegue aumentar a garantia de segurança e por conseguinte diminuir o risco dos agentes que estão a intervir. Trata-se do desenvolvimento de uma estratégia, que a ser colocada mais vezes em prática, pode proporcionar um caminho melhor, mais rápido e seguro, para obter sucesso na intervenção

policial e até aproveitar para tentar reforçar algo que se revela sempre importante, designadamente que a ação policial não tem um propósito racial.

E é neste sentido que o(s) nosso(s) entrevistado(s) insiste(m) na ideia de que deve tratar todas as pessoas de igual forma. Se por um lado a ideia de tratar todos por igual, visa sobretudo impedir que possa haver argumentações de discriminação, por parte dos cidadãos, o que a suceder, pode dificultar ou até inviabilizar por vezes o diálogo e a disponibilidade para continuar a manter as condições normais do contacto entre polícia e cidadão, por outro lado visa proporcionar a todos os cidadãos, o mesmo tipo de cuidados, independentemente da cor de pele, da etnia, da nacionalidade. A preocupação do(s) nosso(s) entrevistado(s) é atuar junto das pessoas e para as pessoas, procurando abster-se de atos e de palavras que possam servir a alegação de discriminação por parte dos cidadãos. Por vezes a sua ação é influenciada neste propósito, ou seja, procurando evitar questões problemáticas ou polémicas, servindo-se de algumas estratégias para o conseguir, como por exemplo através da seleção dos contactos pessoais mais adequados, designadamente recorrendo á figura mediadora de pessoas com mais idade, que normalmente constituem um referencial de experiência de vida mais alargado e que podem consubstanciar-se num bom auxiliar para que se consiga desenvolver melhor o trabalho policial.

Na perceção do(s) nosso(s) entrevistado(s), em regra, as intervenções policiais correm bem. Ou seja, as intervenções e os seus objetivos operacionais são bem-sucedidos, sem resistência por parte dos cidadãos, porque muitos se reveem e colaboram para que estes objetivos sejam atingidos. E mesmo em situações em que ficam descontentes, com alguma reserva e a sentirem-se condicionados na sequência da intervenção policial, muitas vezes colaboram.

O(s) nosso(s) entrevistado(s) consideram por fim um último fator que abrange o seu ambiente de trabalho, os meios humanos e materiais, a influenciar a sua ação. Neste sentido, um ambiente de trabalho recheado com mais meios humanos e melhores meios materiais para trabalhar, acrescido de mais motivação por parte dos profissionais é um princípio subjacente a um adequado exercício de funções. O número efetivo de profissionais e o tipo de meios materiais envolvidos numa determinada tarefa, execução operacional ou mera abordagem policial, revela-se determinante. Quanto maior o número de polícias e a melhor qualidade dos meios materiais envolvidos, mais garantias podem ser dadas relativamente à verificação de um serviço policial de maior qualidade. Do mesmo modo, a motivação do

profissional em si, revela-se também algo considerado basilar, já que pode estar na origem de atitudes e de comportamentos, tendo em conta que muitas vezes trabalha em circunstâncias onde o dispositivo policial é reduzido. Este fator influencia particularmente porque interfere globalmente com a questão da motivação para o trabalho, o que para o(s) nosso(s) entrevistado(s) é primordial e pode mesmo ser destacado como um elemento de grande importância para o sucesso da intervenção, junto dos cidadãos. E neste sentido, apesar de os resultados ainda serem bons, os responsáveis máximos da PSP não estarão ainda cientes desta questão.

Devendo haver cuidado com as generalizações que possam ser realizadas em torno das questões que são abordadas neste nosso estudo e procurar salvaguardar-se o que de construtivo podemos relevar, resulta de todo este trabalho uma convicção muito clara de que é preciso caminhar socialmente para o desenvolvimento da qualidade do trabalho dos agentes policiais, junto das populações. Neste sentido e tendo por base as perceções e as representações do agente policial, há todo um conjunto de questões a serem tidas em conta na evolução destes processos relacionais entre polícias e cidadãos.

Releve-se primeiramente uma questão de dignidade a dever ser salvaguardada e reforçada quando for equacionado o exercício da função policial dos agentes operacionais da PSP, tal como sucede com o quadro de exercício dos profissionais que exercem funções de comando.

Deverá ser colocado em funcionamento um gabinete de apoio jurídico, para defender o profissional, quer em sede judicial, quer na sequência dos problemas que possam surgir no exercício das suas funções ou por causa delas.

É preciso aferir as necessidades das esquadras, pois são precisos(as) mais e melhores edifícios, viaturas, fardamento, equipamentos e materiais em condições de poderem ser utilizados pelos polícias, aumentando assim a sua capacidade operacional e também a dignidade, bem como a motivação no exercício da função.

Será conveniente reorganizar o sistema policial para colmatar a falta de pessoal policial, quer nos serviços que cumprem funções genéricas, quer nos serviços que cumprem funções específicas. Do mesmo modo acolher a possibilidade de promover o desenvolvimento de parcerias com entidades especializadas, que funcionem a tempo inteiro, para se poderem encaminhar pessoas que precisam de um tipo de apoio mais específico.

É preciso cultivar uma ideia de maior qualidade nos polícias de hoje, pois salvo algumas boas exceções, outros profissionais, sobretudo na faixa etária mais jovem, precisam de melhorar, no que se refere à qualidade profissional do serviço que desenvolvem. Assim, definitivamente, é preciso dar maior atenção à área da formação. Para formar bons polícias, tem de haver uma aposta mais forte na sua formação inicial, mais precisamente na escola de polícia. A formação, em geral, tem de ser considerada uma mais valia, pelo que é necessário promover, de uma forma frequente e continuada, mais e melhor formação, nas mais diversas áreas, desde a área técnica policial à psicologia.

Por fim, a instituição PSP deve estar mais recetiva à sociedade científica, de modo a que possam ser abordados e estudados os vários contextos reais onde os polícias trabalham, e dissecadas as linhas de dificuldade que estes profissionais encontram no exercício da sua atividade operacional e por fim, não apenas contribuir para que se eliminem ideias acerca do trabalho da polícia que possam não corresponder ao que realmente sucede neste quadro relacional entre a polícia e a população, mas sobretudo contribuir para evoluirmos enquanto sociedade nesta área tão basilar, como é a área da Segurança Pública.

Do mesmo modo, no que se refere ao trabalho que a polícia desenvolve junto das várias comunidades e também perante a diversidade cultural, a polícia e os polícias deveriam poder contar com uma realidade diferente. De acordo com os dados desta pesquisa, para que houvesse maior harmonia em sociedade, seria preciso que os processos de crescimento e de desenvolvimento individual fossem logo trabalhados no seio do relacionamento familiar e social das pessoas, quer ao nível do culto das boas práticas, quer ao nível da compreensão e da interação entre todos, colecionando desde logo as boas experiências. Paralelamente, relativamente aos imigrantes que de alguma forma desconhecem a realidade do nosso país, deveriam ser criados processos formativos específicos, em cidadania, dirigidos a essas pessoas, no sentido de elas poderem adequar os seus comportamentos à realidade do nosso país. Olhando ainda para o contexto sociocultural em que o(s) nosso(s) entrevistado(s) trabalha(m), este(s) considera(m) que seria importante que na sociedade portuguesa, todos os cidadãos conseguissem ultrapassar aquele que considera(m) ser a existência de um preconceito social negativo sobre o azul da farda policial. Era importante conseguir que não se discriminassem os profissionais da PSP só por serem agentes policiais e não se hostilizasse o seu exercício profissional, exatamente por causa do seu tipo de trabalho e das

funções que eles desempenham.

Dirigindo a atenção para a polícia, para os polícias e também para o trabalho que por estes é desenvolvido, o(s) nosso(s) entrevistado(s) tem(êm) a percepção de que há uma necessidade de formação especial, nesta área da intervenção junto de uma população culturalmente diversificada. Esta formação poderia permitir ao polícia o desenvolvimento de maiores competências para lidar com comportamentos divergentes, resultantes de outras conceções culturais. Neste sentido, a formação policial de base devia ser reforçada com um plano de estudos mais completo direcionados a esta área de preparação profissional, para lidar com todo o tipo de populações. Depois é preciso considerar que a capacidade que deve existir para lidar com a agressividade, é algo que exige ao profissional de polícia, sobretudo experiência. E esta adquire-se com o tempo e com a prática. Por isso é importante a realização de uma reflexão permanente sobre as interações entre os policiais e os cidadãos, no sentido de se apurarem e refinarem os aspetos positivos, servindo de ensinamento em ocasiões futuras. No entanto, também é preciso observar que a formação proposta para os agentes policiais, de acordo com o(s) nosso(s) entrevistado(s), deve ser equacionada fora de objetivos padronizados, ou seja, sem ser apenas com o intuito de promover enquadramentos diferenciadores, vitimizadores e potencialmente diminuidores da responsabilidade social de alguns grupos ou comunidades. Por outro lado, também é necessário reconhecer que na sequência da atividade policial, por vezes é impossível evitar o confronto com algumas pessoas, em intervenções policiais mais musculadas. Em algumas situações é difícil chegar às pessoas, em contexto profissional, sobretudo em área de bairro, quando a agressividade ou a violência estão presentes. Muitas vezes não se consegue resolver essas ocorrências, apesar de todo um esforço realizado para descentrar as pessoas dos fundamentos que estão na base das suas atitudes e comportamentos, as questões ráticas, étnicas ou religiosas, em que se procuram determinar, para fazerem frente à polícia. De outro modo, na percepção do(s) nosso(s) entrevistado(s), é indiscutível que o trabalho policial deva ser realizado num registo de maior proximidade, junto das populações. E, sendo possível, tendo ainda mais em atenção as particularidades dos cidadãos. Mas para isso suceder e haver um trabalho de maior qualidade, são necessárias mais patrulhas nas ruas.

Fazendo um breve resgate da parte metodológica, podemos referir que realizámos, com a devida autorização da Direção Nacional da PSP, um estudo de caso numa Divisão Policial.

Tratou-se de um estudo exploratório, com a utilização de uma metodologia qualitativa, integrando uma abordagem compreensiva da realidade estudada, tendo por objeto de estudo as percepções dos agentes policiais sobre os fatores que influenciam a sua ação profissional, junto das populações. Realizámos entrevistas a um conjunto de sete profissionais da PSP, a prestarem serviço na várias esquadras e serviços da Divisão Policial do Seixal. Estes agentes fazem parte do efetivo de cada um dos serviços operacionais que intervém diretamente, junto dos cidadãos. Tivemos em conta a máxima diversidade nos critérios de seleção dos entrevistados. A amplitude e diferenciação possível nos tempos de serviço, na experiência profissional, na idade, no sexo, na escolaridade ou habilitação académica e também no estado civil. Os entrevistados deram o seu consentimento informado para a realização das entrevistas. As entrevistas foram filmadas. Os nossos colaboradores agiram neste estudo, mediante a atribuição de um nome fictício, ficando os seus dados reais preservados, para efeitos de salvaguarda da sua condição pessoal. As entrevistas decorreram no período antes, durante ou após o turno de serviço.

Quanto às limitações desta investigação, gostaríamos de referir que para além do seu aspeto mais fundamental, que consiste na alegada impossibilidade que o Ser Humano tem de ultrapassar aquela que é uma discrepância, entre o que a realidade realmente é e aquilo que, aos seus olhos, ela aparenta ser, procurámos ir um pouco além do que já se sabia sobre esta matéria das percepções dos agentes policiais sobre aspetos que se relacionam com o seu quotidiano, designadamente ter como fonte de informação, quem realmente atua no terreno.

Podemos também referir o leque restrito de entrevistados (sete). Este conjunto de profissionais constitui-se numa representatividade que não se revela tão substancial como aquela que gostaríamos que fosse, face aquele que era na altura o universo dos polícias operacionais da Divisão do Seixal (duzentos e vinte e dois). No entanto, deu-nos a possibilidade de apurar um vasto campo de tendências sobre as percepções destes profissionais, sobre o modo como leem o seu quotidiano de trabalho. Sobre este propósito e tendo ainda em conta as limitações do ser humano em apreender concretamente a realidade com a qual se confronta, seria curioso poder haver mais contributos, pois quanto maior for o número de participantes, maior será o leque de campos percetivos a serem observados. Por isso temos bem a noção de que o ideal para se ter uma perspetiva global totalmente sustentada sobre esta matéria, teríamos de obter o contributo da totalidade dos polícias que

exercem funções operacionais. O tempo impôs-nos também algumas limitações ao nosso trabalho, tendo em conta a conciliação dos tempos de estudo e de realização do trabalho, do exercício da atividade profissional e da vida pessoal e familiar, envolvidas em todo este processo. Não havendo financiamento, todos os custos foram suportados pelo pesquisador, o que também limitou um pouco a pesquisa, na parte mais associada às deslocações e aos gastos com materiais e equipamentos.

Em pesquisas posteriores sobre esta temática, recomendamos que, havendo essa possibilidade, possa ser considerado o alargamento dos contributos, procurando englobar também profissionais da estrutura de comando das esquadras, das divisões policiais, dos comandos distritais e até da direção nacional da PSP, para uma visão mais integrada acerca de todos estes fenómenos.

Conseguindo reconhecer a fragilidade do nosso conhecimento como uma ideia em si mesma, ganhamos consciência de que a dinâmica da vida e do conhecimento é uma constante e que, por causa delas, tudo está em impermanência. Neste sentido, no estudo das várias realidades, para a conceção de novos paradigmas, temos de tentar ultrapassar as divergências, as discrepâncias de tudo o que existe, ou seja, entre aquilo que os fenómenos são realmente e aquilo que eles aparentam ser, mantendo acesa a chama da curiosidade humana, na sua busca por novos saberes.

Um dos grandes desafios civilizacionais que o presente e o futuro colocam aos cidadãos, à PSP e aos seus agentes, que têm um papel importantíssimo nesta área, é a capacidade de desenvolver competências para gerir as várias complexidades, as múltiplas interações entre indivíduos de culturas diversas e também como encontrar formas e vias para a expressão das várias semelhanças e diferenças. É preciso salvaguardar os direitos de uns, sem hipotecar os dos outros e promover os deveres de todos. Só uma condução negocial adequada e eficaz, sobretudo assente no diálogo, na compreensão e partilha de experiências, na tolerância, no amor ao próximo, se conseguirão as plataformas de entendimento adequadas a promover um desenvolvimento sustentado, nesta matéria. Assim é necessário prosseguir esse caminho de readaptação constante ao mundo que nos rodeia, e nunca desistir de tentar aumentar as nossas probabilidades de redução das divergências e das dualidades amargamente conflitantes, convergindo para uma civilização global mais feliz e com perspectivas de desenvolvimento sociocultural mais sustentável, para todos os Seres Humanos.

## 9 - Referências Bibliográficas

- **Antal** Berthoin, A., & **Friedman**, V. (2003). Discussion paper reality as an approach to intercultural competence. Int competence.pdf;  
<http://elearning.uab.pt/mod/folder/view.php?id=346355>
- **Barreto**, Mascarenhas. História da Polícia em Portugal, Braga Editora 1979, edição nº. 12.
- **Bauman**, Zygmunt, Modernidade Líquida – Rio de Janeiro: Jorge Zahar. Ed 2001.
- **Beck**, Ulrich, Sociedade de Risco Mundial, em busca da segurança perdida, Edições 70, 1ª. Edição 2016, ISBN 978-972-44-1857-5
- **Berger**, P. L. e **Luckmann**, T. (1999), A construção social da realidade - Um livro sobre a Sociologia do conhecimento, Lisboa, Dinalivro.
- **Biber**, Hesse, Sharlene; **Leavy**, Patricia. 2011. "Chapter 4: The Ethics of Social Research". In The Practice of Qualitative Research. The Practice of Qualitative Research. 2ªed. London. Sage Publications. pp.59-89. URL: [http://www.sagepub.com/upm-data/34088\\_Chapter4.pdf](http://www.sagepub.com/upm-data/34088_Chapter4.pdf)
- **Brislin**, R. (1993). Understanding culture´s influence on behavior. San Diego: Harcourt Brace College Publishers.
- **Budó**, M. (2006) ‘Mídia e crime: A contribuição do jornalismo para a legitimação do sistema judicial’, UNIrevista - Vol. 1, nº 3 : (julho 2006) ISSN 1809-4651;  
<http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/12502-12503-1-PB.pdf>
- **Campos**, Claudinei José Gomes, método de análise de conteúdo: ferramenta para a análise de dados qualitativos no campo da saúde. Rev Bras Enferm, Brasília (DF) 2004 set/out;57(5):611-4, [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-71672004000500019&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-71672004000500019&script=sci_abstract&tlng=pt)
- **Cassiani**, SHB, **Caliri**, MHL, & **Pelá** NTR. (1996). A teoria fundamentados dados como abordagem da pesquisa interpretativa. Rev Latino-am Enfermagem dezembro, 4(3), 75-88.
- **Crochík**, José Leon. (1996). Preconceito, indivíduo e sociedade. Temas em Psicologia, 4(3), 47-70. Recuperado em 22 de janeiro de 2018, de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-)

389X1996000300004&lng=pt&tlng=pt. Consultado em 22.01.2018

<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/tp/v4n3/v4n3a04.pdf>

- **Delors, J.** et al. (1996). Educação: um tesouro a descobrir. Relatório para a UNESCO. Comunicação Internacional sobre a Educação para o Século XXI. Porto: Editora ASA
- **Endo, Ana Claudia Braun, & Roque, Marcio Antonio Brás.** (2017). Atenção, memória e percepção: uma análise conceitual da Neuropsicologia aplicada à propaganda e sua influência no comportamento do consumidor. Intercom: Revista Brasileira de Ciências da Comunicação, 40(1), 77-96. <https://dx.doi.org/10.1590/1809-5844201715>
- **Ferreira, Marcos.** 2013: A ética da Investigação em Ciências Sociais. In Revista Brasileira de Ciências Política, nº 11, Brasília, maio-agosto. pp. 169-191. URL: <http://www.scielo.br/pdf/rbcpol/n11/07.pdf>
- **Fonseca, Pedro.** Fizemos os dias assim – ASPP-PSP, 1ª. Edição - 2015, ISBN 978-989-99217-0-2
- **Giddens, Anthony,** 2010, Sociologia, 8ª edição, ISBN 978-972-31-1075-3
- **Goffman, Erving,** 1975, A Representação do Eu na vida cotidiana, 10ª. Edição, Editora Vozes, ISBN 85.326.0875-2
- **Glaser, Barney G. e Strauss, Anselm L.** The Discovery of Grounded Theory: Strategies for qualitative research. Reprinted in 2006. ISBN 0-202-30260-1
- **L'Heuillet, Hélène** 2004, Alta Polícia, Baixa Política, uma abordagem histórica da polícia, edição portuguesa, ISBN 972-46-1421-2, notícias editorial.
- **Landis, D. & Brislin, R:** (eds), (1983). Handbook of intercultural training. New York: Pergamon.
- **Lopes, Carlos Eduardo e Abib, José Antônio Damásio.** Teoria da Percepção no Behaviorismo Radical, Universidade Federal de São Carlos, Psicologia: Teoria e Pesquisa Mai-Ago 2002, Vol. 18 n. 2, pp. 129-137;  
<http://www.scielo.br/pdf/%0D/ptp/v18n2/a03v18n2.pdf>
- **Lourenço, Nelson e Costa, Agostinho.** Estratégia de segurança nacional, Portugal Horizonte 2030. Edições Almedina 2018.  
ISBN 978.972.40.7458.0
- **Merighi, Míriam Aparecida Barbosa, Gonçalves, Roselane, & Rodrigues, Isabela Granghelli.** (2006). Vivenciando o período puerperal: uma abordagem compreensiva da Fenomenologia Social. Revista Brasileira de Enfermagem, 59(6), 775-779.

<https://dx.doi.org/10.1590/S0034-71672006000600010>

- **Morais**, C. M. A. (2011). Representações da Polícia e das Vítimas no empowerment à vítima de violência doméstica. (Dissertação de Mestrado, Universidade Fernando Pessoa. Porto). [https://bdigital.ufp.pt/bitstream/10284/2289/3/DM\\_20612.pdf](https://bdigital.ufp.pt/bitstream/10284/2289/3/DM_20612.pdf)
- **Oliveira**, Andréa O e **Júnior**, Carlos Alberto Mourão - Universidade Federal de Juiz de Fora, Brasil. **2012**. Estudo teórico sobre percepção na filosofia e nas neurociências - Revista Neuropsicologia Latino americana ISSN 2075-9479, Vol 5. No. 1. 2013, 41-53, disponível no endereço <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rnl/v5n2/v5n2a05.pdf>
- **Oliveira**, Katya Luciane de e **Santos**, Luana Minharo dos, Percepção da saúde mental em policiais militares da força tática e de rua. Sociologias, Porto Alegre, ano 12, no 25, set./dez. 2010, p. 224-250 224 sociologias artigo, <http://www.aprapr.org.br/wp-content/uploads/2011/10/Percep%C3%A7%C3%A3o-da-saude-mental-em-PMs2.pdf>
- **Pereira**, Laís de Toledo Krücken, **Godoy**, Dalva Maria Alves, & **Terçariol**, Denise. (2009). Estudo de caso como procedimento de pesquisa científica: reflexão a partir da clínica fonoaudiológica. Psicologia: Reflexão e Crítica, 22(3), 422-429. <https://dx.doi.org/10.1590/S0102-79722009000300013>
- **Pollmann**, Catarina Frias Porto, 2015 - atitudes e práticas das forças policiais face à comunidade cigana <http://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/20497/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20Final%20-%20Catarina%20Pollmann.pdf>
- **Quivy**, R., & **Campenhoudt**, L. (1992). Manual da investigação em ciências sociais. Lisboa: Gradiva.
- **Rodrigues**, Cátia Marisa Pereira, Ser polícia: perturbação de burnout a vulnerabilidade ao stress e à depressão, 2014: [http://www.psicologia.pt/artigos/ver\\_artigo\\_licenciatura.php?ser-policia-perturbacao-de-burnout-a-vulnerabilidade-ao-stress-e-a-depressao&codigo=TL0361&area=d8](http://www.psicologia.pt/artigos/ver_artigo_licenciatura.php?ser-policia-perturbacao-de-burnout-a-vulnerabilidade-ao-stress-e-a-depressao&codigo=TL0361&area=d8)
- **Rodrigues**, Miguel. Os Polícias não choram – Toda a verdade: visão multidisciplinar, 1ª edição 2018 ISBN 978-989-655-346-3
- **Ribeiro**, C.(2009). A criança na Justiça – Trajectórias e significados do processo judicial de crianças vítimas de abuso sexual intrafamiliar. Coimbra: Almedina.
- **Robert**, Philippe. O Cidadão, o Crime e o Estado, da Notícias editorial, 1ª Edição 2002. ISBN 972-46-1339-9

- **Silva**, Joana Helena Rodrigues da. Estudo sobre o trabalho do policial e suas implicações na saúde mental. Dissertação (Mestrado). 103p. Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009. <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47131/tde-04122009-112509/pt-br.php>
- **Silveira**, Núbia de Mesquita, Vasconcellos, Silvio José Lemos, Cruz, Leila Poitevin, Kiles, Renata Ferreira, Silva, Thaís Pinheiro, Castilhos, Daniela Gonçalves, & Gauer, Gabriel José Chittó. (2005). Avaliação de burnout em uma amostra de policiais civis. Revista de Psiquiatria do Rio Grande do Sul, 27(2), 159-163.  
<https://dx.doi.org/10.1590/S0101-81082005000200006>;  
<http://www.scielo.br/pdf/rprs/v27n2/v27n2a06.pdf>
- **Triviños**, A. N. S. (1987). Introdução à pesquisa em ciências sociais: A pesquisa qualitativa em educação. São Paulo, SP: Atlas

## 10 - Outros documentos

- Agenda Europeia sobre Segurança, da Comissão Europeia – 2015;  
[https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/e-library/documents/basic-documents/docs/eu\\_agenda\\_on\\_security\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/e-library/documents/basic-documents/docs/eu_agenda_on_security_en.pdf)
- Comité Europeu para a prevenção da Tortura (CPT) - Relatório da Comissão de Prevenção, Tortura e Maus Tratos, da União Europeia (RCPTMTUE), 2017  
<https://hudoc.cpt.coe.int/eng#%7B%22fulltext%22:%5B%22portugal%22%5D,%22sort%22:%5B%22CPTDocumentDate%20Descending,CPTDocumentID%20Ascending,CPTSectionNumber%20Ascending%22%5D,%22CPTSectionID%22:%5B%22p-prt-20160927-en-2%22%5D%7D>
- RASI 2017 <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=9f0d7743-7d45-40f3-8cf2-e448600f3af6>

## 11 - Anexos

- Anexo A - Autorização da Direção Nacional da Polícia de Segurança Pública.
- Anexo B – Modelo de Consentimento Informado.
- Anexo C – Definição do número de elementos policiais operacionais da Divisão Policial do Seixal.
- Anexo D - Declaração da Doutora Fátima Alves.
- Anexo E - Guião das entrevistas.

Anexo F - Guião revisto após Bairro da Jamaica.

Anexo G - Matriz da realização das entrevistas.

Anexo H - Prorrogação do prazo de entrega da dissertação 17JUL2019.

Anexo I - Quadro categorial, antes dos acontecimentos da Jamaica.

Anexo J - Quadro categorial, depois dos acontecimentos da Jamaica.

Anexo L - Lei Orgânica da PSP.

Anexo M - Estatuto Profissional da Polícia de Segurança Publica.

Anexo N - Aprovação do projeto de investigação pelo Conselho Científico da UAB.

# **ANEXO A**

# RE: Informação e pedido de autorização de pesquisa de António Loura, estudante do MRI, Universidade Aberta e Agente da PSP

DN DEPFORM

seg 19-03-2018 15:07

Para: Maria de Fátima Pereira Alves <fatimaa@uab.pt>;

Cc: CD SETÚBAL - Núcleo de Formação <nform.setubal@psp.pt>; Antonio José Ruivo Loura <ajloura@psp.pt>;

---

**Email n.º 265 / LF**

**Proc.º: 3F05**

**Sua Referência:**

**Sua Comunicação:**

---

Exmoa. Senhora  
Professora Doutora Maria Alves

Relativamente ao assunto em epígrafe, encarrega-me a Exma. Senhora Diretora do Departamento de Formação em suplência, Subintendente Paula Cunha, de informar V. Ex.<sup>a</sup> que por despacho de Sua Ex.<sup>a</sup> o DNA/UORH de 19/03/2018, foi autorizado o solicitado.

Com os melhores cumprimentos,

Luís Ferreira  
Agente

---

**De:** Maria de Fátima Pereira Alves [mailto:fatimaa@uab.pt]

**Enviada:** quinta-feira, 15 de março de 2018 13:54

**Para:** DN DEPFORM

**Cc:** CD SETUBAL; Antonio José Ruivo Loura

**Assunto:** Informação e pedido de autorização de pesquisa de António Loura, estudante do MRI, Universidade Aberta e Agente da PSP

**Importância:** Alta

Exmo. Senhor(a) Diretor(a)

Por me ter sido solicitado (seguindo as instruções de V. Exa em baixo) e na sequência do pedido efetuado pelo nosso Mestrando de Relações Interculturais na Universidade Aberta, António José Ruivo Loura, (presta serviço na V. Esquadra de Investigação Criminal do Seixal), e na qualidade de Orientadora Científica do seu Projeto de Dissertação intitulado “As perceções dos agentes policiais operacionais sobre os fatores que influenciam a sua atuação profissional, junto das populações” **venho solicitar a Vossa autorização** para que o mestrando possa desenvolver o seu trabalho de campo exploratório na Divisão do Seixal da Polícia de Segurança Pública e que consiste em poder entrevistar aproximadamente 20 agentes a selecionar e que as entrevistas possam decorrer em instalações das respetivas esquadras.

Informo que o objetivo da pesquisa é o de compreender as suas perceções sobre os fatores socioculturais que influenciam a sua atuação profissional e o plano de trabalhos respeita os princípios éticos da investigação em ciências sociais, nomeadamente a proteção de dados pessoais antes e após a pesquisa, o consentimento informado e o anonimato.

Aguardando desde já a sua resposta positiva ao pedido de colaboração efetuado, subscrevo-me com elevada estima e consideração.

Cordiais saudações,

---

Maria de Fátima Pereira Alves

Doutorada em Sociologia

Professora Auxiliar do DCSG, Universidade Aberta

Coordenadora da Extensão do Centro de Ecologia Funcional da Universidade de Coimbra na Universidade Aberta

Coordenadora do GI Governança Sócio-ambiental e Sustentabilidade CEF/UC

----- Mensagem encaminhada -----

De: Antonio José Ruivo Loura <[ajloura@psp.pt](mailto:ajloura@psp.pt)>

Data: 14/03/2018 2:26 da tarde

Assunto: RE: Pedido de Informação.

Para: DN DEPFORM <[depform@psp.pt](mailto:depform@psp.pt)>

Cc:

Boa tarde!

Muito obrigado.

Irei diligenciar.

Com os melhores cumprimentos

António Loura

Chefe

Em 14/03/2018 12:27 da tarde, DN DEPFORM <[depform@psp.pt](mailto:depform@psp.pt)> escreveu:

---

**Email n.º 223 / LF**

**Proc.º: 3F05**

---

**Sua Referência:**

**Sua Comunicação:**

---

Exmo. Senhor

Chefe António Louro

Relativamente ao assunto em epígrafe, encarrega-me a Exma. Senhora Diretora do Departamento de Formação em suplência, Subintendente Paula Cunha, de informar V. Ex.ª que o solicitado deve ser remetido a este DF pela Universidade com conhecimento ao CD Setúbal.

Com os melhores cumprimentos,

Luís Ferreira

Agente

Departamento de Formação



T: +351 21 811 10 00  
F: +351 21 811 10 58

Ext: 11379/11542  
E: [depform@psp.pt](mailto:depform@psp.pt)

Direção Nacional da PSP  
Largo da Penha de França, n.º 1 | 1170-298 Lisboa | PORTUGAL

[www.psp.pt](http://www.psp.pt)



---

**De:** Antonio José Ruivo Loura

**Enviada:** sexta-feira, 24 de novembro de 2017 11:50

**Para:** DN DEPFORM

**Assunto:** Pedido de Informação.

Muito bom dia!

Chamo-me António José Ruivo Loura, M/140433, Chefe de Polícia, da Esquadra de Investigação Criminal do Seixal, sou licenciado em ciências sociais/psicologia, pela Universidade Aberta e estou neste momento a realizar um Mestrado em Relações Interculturais na mesma Universidade.

O objectivo deste contacto é solicitar informação sobre a melhor forma de proceder e qual a documentação exigida, para solicitar institucionalmente e ver autorizada a realização de um estudo, no âmbito da minha dissertação, que envolve entrevistas qualitativas a elementos policiais da Divisão Policial do Seixal.

Os meus sinceros agradecimentos.

Aguardo informação.

**AVISO:** Esta mensagem (incluindo eventuais ficheiros anexos) pode conter informação confidencial ou privilegiada.

Se não for o destinatário pretendido, por favor contacte imediatamente o remetente por e-mail, e apague a mensagem do seu sistema informático.

Não poderá revelar, copiar, distribuir ou de alguma forma usar o seu conteúdo.

É utilizado software anti vírus, no entanto, não obstante terem sido tomadas todas as precauções, não é garantido que a mensagem e seus anexos não contenham vírus.

**WARNING:** This message and any files transmitted with it may contain confidential information or privileged material.

If you are not the intended recipient, please notify the sender immediately by e-mail and delete this message.

You should not disseminate, distribute or copy this e-mail or disclose its content to anyone.

We believe, but do not warrant, that this e-mail, including any attachments, is virus free.

**Decreto-lei n.º 135/99, de 22ABR – Medidas de modernização administrativa - Art.º 26.º n.º 2-A correspondência transmitida por via electrónica tem o mesmo valor da trocada em suporte de papel, devendo ser-lhe conferida, pela Administração e pelos particulares, idêntico tratamento.**



*sempre*  
Olhamos por si l...

Apresentando os melhores cumprimentos, subscrevo-me com consideração.

# **ANEXO B**

# UNIVERSIDADE ABERTA

---



## MODELO DE CONSENTIMENTO INFORMADO

**Autor da dissertação:** António José Ruivo Loura, estudante nº. 1100083.

**Orientadora Científica:** Professora Doutora Maria de Fátima Pereira Alves, da Universidade Aberta

O presente trabalho de investigação debruça-se sobre as “As perceções dos agentes policiais sobre os fatores que influenciam a sua atuação profissional junto das populações”, e integra-se na dissertação de Mestrado em Relações Interculturais da Universidade Aberta.

A sua participação neste estudo não lhe trará qualquer despesa ou risco. A identificação e as informações pessoais decorrentes da sua participação, serão tratadas de modo confidencial e anónimo, querendo isto dizer que não serão divulgadas a terceiros e os dados serão anonimizados. O autor realizará pessoalmente uma entrevista, gravando-a para conseguir uma maior e melhor compreensão dos factos.

A sua participação neste enquadramento é voluntária, podendo a todo o momento dela se retirar ou recusar continuar a participar, sem que tal facto tenha alguma consequência para si.

Declaração do participante: Depois de me ter sido lido e explicado o conteúdo deste documento e de me ter sido facultada a sua leitura, declaro, para os fins tidos por convenientes, que aceito participar nesta investigação.

Nome:

Assinatura: \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_

# **ANEXO C**

## Antonio José Ruivo Loura

---

**De:** João Manuel Mesquita Albardeiro Fanha  
**Enviado:** quarta-feira, 30 de maio de 2018 17:28  
**Para:** Antonio José Ruivo Loura  
**Assunto:** RE: Elementos Operacionais da Divisão do Seixal

Muito bem, companheiro!

Desejo-te os maiores sucessos académicos em mais esse desafio que saberás superar da melhor forma como é teu apanágio.

Grande abraço e dispõe sempre!

João Manuel Fanha  
Chefe | Sergeant

Chefe do Núcleo de Apoio Geral

T: +351 212 276 512

F: +351 212 229 093

E: jmfanha@psp.pt

 policiasegurancapublica

 **POLÍCIA**  
SEGURANÇA PÚBLICA

Comando Distrital de Setúbal  
Divisão Policial do Seixal  
Rua Aurélio de Sousa, N.º 16  
2840-422 Seixal | PORTUGAL  
www.psp.pt



 PT

---

**De:** Antonio José Ruivo Loura  
**Enviada:** quarta-feira, 30 de maio de 2018 16:02  
**Para:** João Manuel Mesquita Albardeiro Fanha  
**Assunto:** Re: Elementos Operacionais da Divisão do Seixal

***Para ter em conta o universo global dos operacionais e definir a amostra por conveniência, em termos de entrevistas a realizar no meu trabalho de investigação/dissertação de mestrado.***

### AVISO DE CONFIDENCIALIDADE

Esta mensagem e qualquer ficheiro anexo, são confidenciais e destinados apenas à(s) pessoa(s) ou entidade(s) acima referida(s). Se não é o destinatário da mensagem, ou se lhe foi enviada por engano, agradecemos que não faça uso ou divulgação da mesma e avise de imediato o remetente por correio electrónico. De seguida, apague esta mensagem do seu sistema. Obrigado.

Decreto-lei n.º 135/99, de 22ABR – Medidas de modernização administrativa - Art.º 26.º n.º 2-A correspondência transmitida por via electrónica tem o mesmo valor da trocada em suporte de papel, devendo ser-lhe conferida, pela Administração e pelos particulares, idêntico tratamento.

Apresentando os melhores cumprimentos, subscrevo-me com consideração.

António Loura  
Chefe de Polícia

*Adjunto de Comando na Esquadra de Investigação Criminal*



**De:** João Manuel Mesquita Albardeiro Fanha  
**Enviado:** 30 de maio de 2018 15:01:46  
**Para:** Antonio José Ruivo Loura  
**Assunto:** RE: Elementos Operacionais da Divisão do Seixal

Boa tarde, Sr. Chefe Loura.

De acordo com a última contagem de efectivo por parte desta SAG, temos 222 elementos com funções operacionais.

Tal questão surge em que âmbito?

Com os melhores cumprimentos e um forte abraço.

**João Manuel Fanha**  
Chefe | Sergeant

Chefe do Núcleo de Apoio Geral

T: +351 212 276 512

F: +351 212 229 093

E: [jmfanha@psp.pt](mailto:jmfanha@psp.pt)

 [policiasegurancapublica](https://www.facebook.com/policiasegurancapublica)



Comando Distrital de Setúbal  
Divisão Policial do Seixal  
Rua Aurélio de Sousa, N.º 16  
2840-422 Seixal | PORTUGAL  
[www.psp.pt](http://www.psp.pt)



**De:** Antonio José Ruivo Loura  
**Enviada:** quarta-feira, 30 de maio de 2018 14:16  
**Para:** João Manuel Mesquita Albardeiro Fanha  
**Assunto:** Elementos Operacionais da Divisão do Seixal

Olá Chefe Fanha!

Na qualidade de chefe da secretaria da Divisão Policial do Seixal, gostaria de colocar a questão.

Neste momento, quantos elementos Operacionais tem a Divisão Policial do Seixal?

Com os melhores cumprimentos

António Loura

# **ANEXO D**

## DECLARAÇÃO

Maria de Fátima Pereira Alves, Professora Auxiliar da Universidade Aberta, declara aceitar a orientação científica do projeto de investigação de António José Ruivo Loura, estudante 1100083, do Mestrado em Relações Interculturais, da Universidade Aberta, com o seguinte título provisório: “As perceções dos agentes policiais sobre os fatores que influenciam a sua atuação profissional junto das populações: Estudo de caso numa Divisão da Polícia de Segurança Pública”.

Porto, 14 de março de 2018



(Fátima Alves)

DCSG – Universidade Aberta

# **ANEXO E**

AS PERCEÇÕES DOS AGENTES POLICIAIS SOBRE OS FATORES QUE INFLUENCIAM A SUA ATUAÇÃO PROFISSIONAL JUNTO DAS POPULAÇÕES  
ESTUDO DE CASO NUMA DIVISÃO DA POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA.

**Guião de Entrevista**

A presente entrevista é realizada no âmbito de um estudo para uma dissertação de mestrado em Relações Interculturais da Universidade Aberta, com o objetivo estudar as perceções dos(as) agentes policiais sobre os fatores que influenciam a sua atuação profissional junto das populações e compreender as competências multiculturais mobilizadas nessa atuação. Trata-se de um estudo de caso a desenvolver na Divisão Policial da Polícia de Segurança Pública (PSP) do Seixal.

O estudo foi autorizado pela PSP.

As entrevistas serão gravadas, para poderem ser devidamente transcritas e sujeitas a análise de conteúdo.

Porque se pretende garantir a colaboração dos(as) agentes, de forma livre e isenta de responsabilidades, teremos em conta a proteção das fontes relativamente a eventuais consequências desagradáveis que poderiam ocorrer caso esta proteção não existisse.

Garante-se igualmente o sigilo sobre os dados de identificação dos(as) participantes, sendo cada um(a) identificado(a) com um código sequencial.

Deste modo os(as) agentes verão protegidos os seus dados pessoais, antes, durante e após as entrevistas, garantindo-se assim o seu anonimato.

Não existem respostas certas ou erradas. O que se revela importante para as conclusões/considerações deste trabalho é a sua experiência e o seu pensamento.

Cada entrevistado(a), depois de devidamente informado(a), deverá assinar um formulário a demonstrar a sua vontade em participar, podendo revogar essa vontade a qualquer momento.

AS PERCEÇÕES DOS AGENTES POLICIAIS SOBRE OS FATORES QUE INFLUENCIAM A SUA ATUAÇÃO PROFISSIONAL JUNTO DAS POPULAÇÕES  
ESTUDO DE CASO NUMA DIVISÃO DA POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA.

**note:** 1) Em sua opinião, a sua atuação profissional junto das populações é influenciada por quê?

2) E esses factores que referiu são diferentes se estiver a actuar no **contexto interno de trabalho ou contexto externo de trabalho? Como é que influenciam? Pode dar-me exemplos?**

3) que **tipo de populações** contacta no seu trabalho? Acha que para lidar com essas populações (x, y e z) existem aspectos que influenciem a sua relação com elas e a sua actuação profissional? Quais são esses aspectos/factores? Porque influenciam? Como influenciam? Pode dar-me exemplos?

4) **Em sua opinião, quais são as necessidades que identifica na sua pratica profissional para lidar com as populações tão diversificadas culturalmente? Sente-se à vontade ou não? Porquê? Como resolve?**

5) **E neste contexto, quais as alterações que considera mais importantes, para impulsionar mais qualidade ao seu trabalho, enquanto operacional da PSP?**

**6. Quer acrescentar algo ao que falamos?**

Dados para caracterização sociográfica

Ano de nascimento?

sexo

Estado civil?

Escolaridade Completa?

Quantos anos de serviço tem?

Quais os serviços onde já desempenhou funções?

AS PERCEÇÕES DOS AGENTES POLICIAIS SOBRE OS FATORES QUE INFLUENCIAM A SUA ATUAÇÃO PROFISSIONAL JUNTO DAS POPULAÇÕES  
ESTUDO DE CASO NUMA DIVISÃO DA POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA.

Qual é a sua Esquadra atual?

Qual o serviço que desempenha?

Muito obrigado pela sua disponibilidade!

# **ANEXO F**

AS PERCEÇÕES DOS AGENTES POLICIAIS SOBRE OS FATORES QUE INFLUENCIAM A SUA ATUAÇÃO PROFISSIONAL JUNTO DAS POPULAÇÕES  
ESTUDO DE CASO NUMA DIVISÃO DA POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA.

**Guião de Entrevista**

A presente entrevista é realizada no âmbito de um estudo para uma dissertação de mestrado em Relações Interculturais da Universidade Aberta, com o objetivo estudar as perceções dos(as) agentes policiais sobre os fatores que influenciam a sua atuação profissional junto das populações e compreender as competências multiculturais mobilizadas nessa atuação. Trata-se de um estudo de caso a desenvolver na Divisão Policial da Polícia de Segurança Pública (PSP) do Seixal.

O estudo foi autorizado pela PSP.

As entrevistas serão gravadas, para poderem ser devidamente transcritas e sujeitas a análise de conteúdo.

Porque se pretende garantir a colaboração dos(as) agentes, de forma livre e isenta de responsabilidades, teremos em conta a proteção das fontes relativamente a eventuais consequências desagradáveis que poderiam ocorrer caso esta proteção não existisse.

Garante-se igualmente o sigilo sobre os dados de identificação dos(as) participantes, sendo cada um(a) identificado(a) com um código sequencial.

Deste modo os(as) agentes verão protegidos os seus dados pessoais, antes, durante e após as entrevistas, garantindo-se assim o seu anonimato.

Não existem respostas certas ou erradas. O que se revela importante para as conclusões/considerações deste trabalho é a sua experiência e o seu pensamento.

Cada entrevistado(a), depois de devidamente informado(a), deverá assinar um formulário a demonstrar a sua vontade em participar, podendo revogar essa vontade a qualquer momento.

AS PERCEÇÕES DOS AGENTES POLICIAIS SOBRE OS FATORES QUE INFLUENCIAM A SUA ATUAÇÃO PROFISSIONAL JUNTO DAS POPULAÇÕES  
ESTUDO DE CASO NUMA DIVISÃO DA POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA.

**note:** 1) Em sua opinião, a sua atuação profissional junto das populações é influenciada por quê?

2) E esses factores que referiu são diferentes se estiver a actuar no **contexto interno de trabalho ou contexto externo de trabalho? Como é que influenciam? Pode dar-me exemplos?**

3) que **tipo de populações** contacta no seu trabalho? Acha que para lidar com essas populações (x, y e z) existem aspectos que influenciem a sua relação com elas e a sua actuação profissional? Quais são esses aspectos/factores? Porque influenciam? Como influenciam? Pode dar-me exemplos?

**4) Em sua opinião, quais são as necessidades que identifica na sua pratica profissional para lidar com as populações tão diversificadas culturalmente? Sente-se à vontade ou não? Porquê? Como resolve?**

**5) E neste contexto, quais as alterações que considera mais importantes, para impulsionar mais qualidade ao seu trabalho, enquanto operacional da PSP?**

**6. Quer acrescentar algo ao que falamos?**

7. O que pensa em relação ao caso da Jamaica?

8. Porque aconteceu?

9. O que justifica a atuação da polícia?

Dados para caracterização sociográfica

Ano de nascimento?

sexo

Estado civil?

Escolaridade Completa?

AS PERCEÇÕES DOS AGENTES POLICIAIS SOBRE OS FATORES QUE INFLUENCIAM A SUA ATUAÇÃO PROFISSIONAL JUNTO DAS POPULAÇÕES  
ESTUDO DE CASO NUMA DIVISÃO DA POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA.

Quantos anos de serviço tem?

Quais os serviços onde já desempenhou funções?

Qual é a sua Esquadra atual:

Qual o serviço que desempenha:

Muito obrigado pela sua disponibilidade!

# **ANEXO G**

## **MATRIZ DA REALIZAÇÃO DAS ENTREVISTAS**

<b>DATA DA ENTREVISTA</b>	<b>NOME DE CÓDIGO DO ENTREVISTADO</b>
Entrevista 1 - 04.01.2019	<b>JANUÁRIO</b>
Entrevista 2 - 10.01.2019	<b>ESPERANÇA</b>
Entrevista 3 - 15.01.2019	<b>JACINTA</b>
Entrevista 4 - 17.01.2019	<b>ORFEU</b>
Entrevista 5 - 21.01.2019	<b>LISSA</b>
Entrevista 6 - 24.01.2019	<b>ÍCARO</b>
Entrevista 7 - 29.01.2019	<b>ODIN</b>

# **ANEXO H**

# Fwd: Prorrogação prazo entrega dissertação - 1100083

António Loura

qui 11-04-2019 19:53

Para: António Loura <1100083@estudante.uab.pt>;

Obter o [Outlook para Android](#)

---

**From:** Ana Paula Viçoso André Crespo Magalhães <Ana.Magalhaes@uab.pt>

**Sent:** Wednesday, April 10, 2019 3:27:50 PM

**To:** aruol@hotmail.com

**Subject:** Prorrogação prazo entrega dissertação - 1100083

Caro estudante, boa tarde

Foi autorizada a prorrogação de prazo para entrega da sua dissertação, tendo como prazo limite 17 de julho de 2019.

Com os melhores cumprimentos,

Ana Paula Magalhães

# **ANEXO I**

AS PERCEÇÕES DOS AGENTES POLICIAIS SOBRE OS FATORES QUE INFLUENCIAM A SUA ATUAÇÃO PROFISSIONAL JUNTO DAS POPULAÇÕES  
ESTUDO DE CASO NUMA DIVISÃO DA POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA.

Entrevista de \_\_\_\_\_ – REALIZADA EM \_\_\_\_\_ - Grelha de análise de Conteúdo

<b>Tema</b>	<b>Categorias</b>	<b>Subcategorias</b>	<b>Unidades de registo</b>	<b>Unidades de contexto</b>
<b>As percepções dos(as) agentes policiais sobre os fatores que influenciam a sua atuação</b>	<b>A sua atuação profissional junto das populações é influenciada por quê?</b>	<b>Fatores externos?</b>	1.	a)
		<b>Como é que influenciam?</b>	1.	a)
		<b>Outras Considerações</b>		a)
		<b>Exemplos?</b>	1.	
		<b>Fatores internos?</b>	1.	a)
		<b>Outras Considerações</b>	1.	a)

AS PERCEÇÕES DOS AGENTES POLICIAIS SOBRE OS FATORES QUE INFLUENCIAM A SUA ATUAÇÃO PROFISSIONAL JUNTO DAS POPULAÇÕES  
ESTUDO DE CASO NUMA DIVISÃO DA POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA.

<b>profissional junto das populações.</b>	<b>Como é que influenciam?</b>		a)
	<b>Exemplos</b>	1.	a)

AS PERCEÇÕES DOS AGENTES POLICIAIS SOBRE OS FATORES QUE INFLUENCIAM A SUA ATUAÇÃO PROFISSIONAL JUNTO DAS POPULAÇÕES  
ESTUDO DE CASO NUMA DIVISÃO DA POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA.

			1.	
		Quais são esses aspectos/factores?	1.	a)

AS PERCEÇÕES DOS AGENTES POLICIAIS SOBRE OS FATORES QUE INFLUENCIAM A SUA ATUAÇÃO PROFISSIONAL JUNTO DAS POPULAÇÕES  
ESTUDO DE CASO NUMA DIVISÃO DA POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA.

	Existem aspetos que influenciem a sua relação com elas e a sua atuação profissional?			
		Outras considerações	1.	a)
		Porque influenciam?		a)
		Como influenciam?		a)
		Exemplos		a)

AS PERCEÇÕES DOS AGENTES POLICIAIS SOBRE OS FATORES QUE INFLUENCIAM A SUA ATUAÇÃO PROFISSIONAL JUNTO DAS POPULAÇÕES  
ESTUDO DE CASO NUMA DIVISÃO DA POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA.

	<p><b>Quais são as necessidades que identifica na sua prática profissional para lidar com as populações tão diversificadas culturalmente?</b></p>	<p>1.</p>	
	<p><b>Exemplos</b></p>	<p>1.</p>	
	<p><b>Quais as alterações que considera mais importantes, para impulsionar</b></p>		<p>a)</p>

AS PERCEÇÕES DOS AGENTES POLICIAIS SOBRE OS FATORES QUE INFLUENCIAM A SUA ATUAÇÃO PROFISSIONAL JUNTO DAS POPULAÇÕES  
ESTUDO DE CASO NUMA DIVISÃO DA POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA.

	<b>mais qualidade ao seu trabalho,  enquanto operacional da PSP?</b>		
	<b>Outros</b>	1.	
	<b>Quer acrescentar algo ao que falamos?</b>	1.	
<b>Dados para caracterização sociográfica</b>	<b>Ano de nascimento?</b>	•	
	<b>Sexo?</b>	•	
	<b>Estado civil?</b>	•	
	<b>Escolaridade Completa?</b>	•	
	<b>Quantos anos de serviço tem?</b>	•	
	<b>Quais os serviços onde já</b>	•	

AS PERCEÇÕES DOS AGENTES POLICIAIS SOBRE OS FATORES QUE INFLUENCIAM A SUA ATUAÇÃO PROFISSIONAL JUNTO DAS POPULAÇÕES  
ESTUDO DE CASO NUMA DIVISÃO DA POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA.

		<b>desempenhou funções?</b>		
		<b>Qual é a sua Esquadra atual?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>•</li></ul>	
		<b>Qual o serviço que desempenha?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>•</li></ul>	

**Análise descritiva:**

# **ANEXO J**

AS PERCEÇÕES DOS AGENTES POLICIAIS SOBRE OS FATORES QUE INFLUENCIAM A SUA ATUAÇÃO PROFISSIONAL JUNTO DAS POPULAÇÕES  
ESTUDO DE CASO NUMA DIVISÃO DA POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA.

Entrevista de \_\_\_\_\_ – REALIZADA EM \_\_\_\_\_ - Grelha de análise de Conteúdo

<b>Tema</b>	<b>Categorias</b>	<b>Subcategorias</b>	<b>Unidades de registo</b>	<b>Unidades de contexto</b>
<b>As percepções dos(as) agentes policiais sobre os fatores que influenciam a</b>	<b>A sua atuação profissional junto das populações é influenciada por quê?</b>	<b>Fatores externos?</b>		a)
		<b>Como é que influenciam?</b>		a)
		<b>Porque Influenciam?</b>	1.	a)
		<b>Exemplos?</b>	1.	a)

AS PERCEÇÕES DOS AGENTES POLICIAIS SOBRE OS FATORES QUE INFLUENCIAM A SUA ATUAÇÃO PROFISSIONAL JUNTO DAS POPULAÇÕES  
ESTUDO DE CASO NUMA DIVISÃO DA POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA.

<b>sua atuação profissional</b>		<b>Outros</b>	1.	a)
-------------------------------------	--	---------------	----	----

AS PERCEÇÕES DOS AGENTES POLICIAIS SOBRE OS FATORES QUE INFLUENCIAM A SUA ATUAÇÃO PROFISSIONAL JUNTO DAS POPULAÇÕES  
ESTUDO DE CASO NUMA DIVISÃO DA POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA.

<b>junto das populações.</b>		<b>Fatores internos?</b>	1.	a)
----------------------------------	--	--------------------------	----	----

AS PERCEÇÕES DOS AGENTES POLICIAIS SOBRE OS FATORES QUE INFLUENCIAM A SUA ATUAÇÃO PROFISSIONAL JUNTO DAS POPULAÇÕES  
ESTUDO DE CASO NUMA DIVISÃO DA POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA.

		<b>Outros</b>		
		<b>Como é que influenciam?</b>		a)
		<b>Porque Influenciam?</b>	1.	a)

AS PERCEÇÕES DOS AGENTES POLICIAIS SOBRE OS FATORES QUE INFLUENCIAM A SUA ATUAÇÃO PROFISSIONAL JUNTO DAS POPULAÇÕES  
ESTUDO DE CASO NUMA DIVISÃO DA POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA.

		<b>Exemplos</b>		a)
--	--	-----------------	--	----

AS PERCEÇÕES DOS AGENTES POLICIAIS SOBRE OS FATORES QUE INFLUENCIAM A SUA ATUAÇÃO PROFISSIONAL JUNTO DAS POPULAÇÕES  
ESTUDO DE CASO NUMA DIVISÃO DA POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA.

			1.	a)
		<b>Que tipo de populações contacta no seu trabalho?</b>		

AS PERCEÇÕES DOS AGENTES POLICIAIS SOBRE OS FATORES QUE INFLUENCIAM A SUA ATUAÇÃO PROFISSIONAL JUNTO DAS POPULAÇÕES  
ESTUDO DE CASO NUMA DIVISÃO DA POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA.

		<b>Outras</b>		a)
		<b>Considerações.</b>		
	<b>Existem aspetos que influenciem a sua</b>	<b>Quais são esses aspetos/factores?</b>	1.	a)
		<b>Outros</b>	1.	a)
		<b>Porque</b>	1.	a)

AS PERCEÇÕES DOS AGENTES POLICIAIS SOBRE OS FATORES QUE INFLUENCIAM A SUA ATUAÇÃO PROFISSIONAL JUNTO DAS POPULAÇÕES  
ESTUDO DE CASO NUMA DIVISÃO DA POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA.

	<b>relação com elas e a sua atuação profissional?</b>	<b>influenciam?</b>		
		<b>Como influenciam?</b>	1.	a)
		<b>Exemplos</b>	1.	a)

AS PERCEÇÕES DOS AGENTES POLICIAIS SOBRE OS FATORES QUE INFLUENCIAM A SUA ATUAÇÃO PROFISSIONAL JUNTO DAS POPULAÇÕES  
ESTUDO DE CASO NUMA DIVISÃO DA POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA.

	<p><b>Quais são as necessidades que identifica na sua prática profissional para lidar com as populações tão diversificadas culturalmente?</b></p>	<p>1.</p>	<p>a)</p>
--	---	-----------	-----------

AS PERCEÇÕES DOS AGENTES POLICIAIS SOBRE OS FATORES QUE INFLUENCIAM A SUA ATUAÇÃO PROFISSIONAL JUNTO DAS POPULAÇÕES  
ESTUDO DE CASO NUMA DIVISÃO DA POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA.

	<b>Outros</b>	1.	a)
--	---------------	----	----

AS PERCEÇÕES DOS AGENTES POLICIAIS SOBRE OS FATORES QUE INFLUENCIAM A SUA ATUAÇÃO PROFISSIONAL JUNTO DAS POPULAÇÕES  
ESTUDO DE CASO NUMA DIVISÃO DA POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA.

	<p><b>Quais as alterações que considera mais importantes, para impulsionar mais qualidade ao seu trabalho, enquanto operacional da PSP?</b></p>	<p>1.</p>	<p>a)</p>
--	---	-----------	-----------

AS PERCEÇÕES DOS AGENTES POLICIAIS SOBRE OS FATORES QUE INFLUENCIAM A SUA ATUAÇÃO PROFISSIONAL JUNTO DAS POPULAÇÕES  
ESTUDO DE CASO NUMA DIVISÃO DA POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA.

	<p><b>Quer acrescentar algo ao que falámos?</b></p>	<p>1.</p>	<p>a)</p>
--	---	-----------	-----------

AS PERCEÇÕES DOS AGENTES POLICIAIS SOBRE OS FATORES QUE INFLUENCIAM A SUA ATUAÇÃO PROFISSIONAL JUNTO DAS POPULAÇÕES  
ESTUDO DE CASO NUMA DIVISÃO DA POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA.

	<p><b>A sua análise de mero enquadramento social da Intervenção policial de 20JAN2019 no Bairro da Jamaica, Fogueteiro – Seixal, área da esquadra da Cruz de Pau/Amora</b></p>	<p>1.</p>	<p>a)</p>
--	--	-----------	-----------

AS PERCEÇÕES DOS AGENTES POLICIAIS SOBRE OS FATORES QUE INFLUENCIAM A SUA ATUAÇÃO PROFISSIONAL JUNTO DAS POPULAÇÕES  
ESTUDO DE CASO NUMA DIVISÃO DA POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA.

	<p><b>O que é que justifica ali a atuação da polícia?</b></p>	<p>1.</p>	<p>a)</p>
--	---	-----------	-----------

AS PERCEÇÕES DOS AGENTES POLICIAIS SOBRE OS FATORES QUE INFLUENCIAM A SUA ATUAÇÃO PROFISSIONAL JUNTO DAS POPULAÇÕES  
ESTUDO DE CASO NUMA DIVISÃO DA POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA.

	<b>Outros</b>	1.	a)
	<b>Da forma como</b>	1.	a)

AS PERCEÇÕES DOS AGENTES POLICIAIS SOBRE OS FATORES QUE INFLUENCIAM A SUA ATUAÇÃO PROFISSIONAL JUNTO DAS POPULAÇÕES  
ESTUDO DE CASO NUMA DIVISÃO DA POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA.

		<b>a intervenção</b>	
		<b>decorreu?</b>	
<b>Dados para caracterização</b>	<b>Ano de nascimento?</b>	•	
	<b>Sexo?</b>	•	
	<b>Estado civil?</b>	•	
	<b>Escolaridade Completa?</b>	•	
	<b>Quantos anos de serviço tem?</b>	•	
	<b>Quais os serviços onde já</b>	•	1.

AS PERCEÇÕES DOS AGENTES POLICIAIS SOBRE OS FATORES QUE INFLUENCIAM A SUA ATUAÇÃO PROFISSIONAL JUNTO DAS POPULAÇÕES  
ESTUDO DE CASO NUMA DIVISÃO DA POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA.

	<b>sociográfica</b>	<b>desempenhou funções?</b>		
		<b>Qual é a sua Esquadra atual?</b>	•	
		<b>Qual o serviço que desempenha?</b>	•	

**Análise descritiva:**

# **ANEXO L**

## Artigo 8.º

## Entrada em vigor

O regime estabelecido na presente lei produz efeitos a partir do dia 1 de Janeiro de 2008, com as seguintes excepções:

a) O regime de redução da pensão antecipada, que se aplica a partir de 1 de Janeiro de 2015;

b) O regime de actualização das pensões de valor superior a 1,5 IAS e inferior ou igual a 6 IAS, que se aplica a partir de 1 de Janeiro de 2009;

c) O regime de actualização das pensões de valor superior a 6 IAS, que se aplica a partir de 1 de Janeiro de 2011, sem prejuízo do disposto no n.º 6 do artigo 5.º

Aprovada em 19 de Julho de 2007.

O Presidente da Assembleia da República, *Jaime Gama*.

Promulgada em 20 de Agosto de 2007.

Publique-se.

O Presidente da República, ANÍBAL CAVACO SILVA.

Referendada em 21 de Agosto de 2007.

O Primeiro-Ministro, *José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa*.

## ANEXO I

[referido na alínea b) do n.º 1 do artigo 3.º]

Ano	Tempo de serviço (anos)
2008 e 2009 .....	De 15 a 20
2010 e 2011 .....	De 21 a 30
A partir de 2012 .....	40

## ANEXO II

(referido no n.º 1 do artigo 5.º)

Ano	Idade	Tempo de serviço (anos)
2008 .....	61 anos e 6 meses. ....	36
2009 .....	62 anos .....	36
2010 .....	62 anos e 6 meses. ....	36
2011 .....	63 anos .....	36
2012 .....	63 anos e 6 meses. ....	36
2013 .....	64 anos .....	36
2014 .....	64 anos e 6 meses. ....	36
A partir de 2015 .....	65 anos .....	15

## ANEXO III

(referido no n.º 3 do artigo 5.º)

Tempo de serviço (em anos)	Taxa de bonificação mensal (percentagem)
De 15 a 24 .....	0,33
De 25 a 34 .....	0,50
De 35 a 39 .....	0,65
Superior a 39 .....	1

## ANEXO IV

(referido no n.º 1 do artigo 6.º)

Crescimento real do PIB	Valor da pensão		
	≤ 1,5 IAS	> 1,5 IAS e ≤ 6 IAS	> 6 IAS
< 2 % .....	IPC .....	IPC – 0,5 % ..	IPC – 0,75 %
≥ 2 % e < 3 %	IPC + 20 % do crescimento real do PIB (mínimo IPC + 0,5 %).	IPC .....	IPC – 0,25 %
≥ 3 % .....	IPC + 20 % do crescimento real do PIB.	IPC + 12,5 % do crescimento real do PIB.	IPC

## Lei n.º 53/2007

de 31 de Agosto

## Aprova a orgânica da Polícia de Segurança Pública

A Assembleia da República decreta, nos termos da alínea c) do artigo 161.º da Constituição, o seguinte:

## TÍTULO I

## Disposições gerais

## CAPÍTULO I

## Natureza, atribuições e símbolos

## Artigo 1.º

## Definição

1 — A Polícia de Segurança de Segurança Pública, adiante designada por PSP, é uma força de segurança, uniformizada e armada, com natureza de serviço público e dotada de autonomia administrativa.

2 — A PSP tem por missão assegurar a legalidade democrática, garantir a segurança interna e os direitos dos cidadãos, nos termos da Constituição e da lei.

3 — A PSP está organizada hierarquicamente em todos os níveis da sua estrutura, estando o pessoal com funções policiais sujeito à hierarquia de comando e o pessoal sem funções policiais sujeito às regras gerais de hierarquia da função pública.

## Artigo 2.º

## Dependência

A PSP depende do membro do Governo responsável pela área da administração interna e a sua organização é única para todo o território nacional.

## Artigo 3.º

## Atribuições

1 — Em situações de normalidade institucional, as atribuições da PSP são as decorrentes da legislação de segurança interna e, em situações de excepção, as resultantes da legislação sobre a defesa nacional e sobre o estado de sítio e de emergência.

## 2 — Constituem atribuições da PSP:

a) Garantir as condições de segurança que permitam o exercício dos direitos e liberdades e o respeito pelas garantias dos cidadãos, bem como o pleno funcionamento das instituições democráticas, no respeito pela legalidade e pelos princípios do Estado de direito;

b) Garantir a ordem e a tranquilidade públicas e a segurança e a protecção das pessoas e dos bens;

c) Prevenir a criminalidade em geral, em coordenação com as demais forças e serviços de segurança;

d) Prevenir a prática dos demais actos contrários à lei e aos regulamentos;

e) Desenvolver as acções de investigação criminal e contra-ordenacional que lhe sejam atribuídas por lei, delegadas pelas autoridades judiciais ou solicitadas pelas autoridades administrativas;

f) Velar pelo cumprimento das leis e regulamentos relativos à viação terrestre e aos transportes rodoviários e promover e garantir a segurança rodoviária, designadamente através da fiscalização, do ordenamento e da disciplina do trânsito;

g) Garantir a execução dos actos administrativos emanados da autoridade competente que visem impedir o incumprimento da lei ou a sua violação continuada;

h) Participar no controlo da entrada e saída de pessoas e bens no território nacional;

i) Proteger, socorrer e auxiliar os cidadãos e defender e preservar os bens que se encontrem em situações de perigo, por causas provenientes da acção humana ou da natureza;

j) Manter a vigilância e a protecção de pontos sensíveis, nomeadamente infra-estruturas rodoviárias, ferroviárias, aeroportuárias e portuárias, edifícios públicos e outras instalações críticas;

l) Garantir a segurança nos espectáculos, incluindo os desportivos, e noutras actividades de recreação e lazer, nos termos da lei;

m) Prevenir e detectar situações de tráfico e consumo de estupefacientes ou outras substâncias proibidas, através da vigilância e do patrulhamento das zonas referenciadas como locais de tráfico ou consumo;

n) Assegurar o cumprimento das disposições legais e regulamentares referentes à protecção do ambiente, bem como prevenir e investigar os respectivos ilícitos;

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

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

q) Prosseguir as demais atribuições que lhe forem cometidas por lei.

## 3 — Constituem ainda atribuições da PSP:

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

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

c) Garantir a segurança pessoal dos membros dos órgãos de soberania e de altas entidades nacionais ou estrangeiras, bem como de outros cidadãos, quando sujeitos a situação de ameaça relevante;

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

## Artigo 4.º

**Conflitos de natureza privada**

A PSP não pode dirimir conflitos de natureza privada, devendo, nesses casos, limitar a sua acção à manutenção da ordem pública.

## Artigo 5.º

**Âmbito territorial**

1 — As atribuições da PSP são prosseguidas em todo o território nacional.

2 — No caso de atribuições cometidas simultaneamente à Guarda Nacional Republicana, a área de responsabilidade da PSP é definida por portaria do ministro da tutela.

3 — Fora da área de responsabilidade definida nos termos do número anterior, a intervenção da PSP depende:

a) Do pedido de outra força de segurança;

b) De ordem especial;

c) De imposição legal.

4 — A PSP pode prosseguir a sua missão fora do território nacional, desde que legalmente mandatada para esse efeito.

## Artigo 6.º

**Deveres de colaboração**

1 — A PSP, sem prejuízo das prioridades legais da sua actuação, coopera com as demais forças e serviços de segurança, bem como com as autoridades públicas, designadamente, com os órgãos autárquicos e outros organismos, nos termos da lei.

2 — As autoridades da administração central, regional e local, os serviços públicos e as demais entidades públicas ou privadas devem prestar à PSP a colaboração que legitimamente lhes for solicitada para o exercício das suas funções.

3 — As autoridades administrativas devem comunicar à PSP, quando solicitado, o teor das decisões sobre as infracções que esta lhes tenha participado.

## Artigo 7.º

**Estandarte nacional**

A PSP e as suas unidades de polícia, incluindo as unidades constituídas para actuar fora do território nacional, e os estabelecimentos de ensino policial, têm direito ao uso do estandarte nacional.

## Artigo 8.º

**Símbolos**

1 — A PSP tem direito a brasão de armas, bandeira heráldica, hino e selo branco.

2 — A Direcção Nacional, as unidades de polícia e os estabelecimentos de ensino têm direito a brasão de armas, bandeiras heráldicas e selo branco.

3 — O director nacional tem direito ao uso de galhardete.

4 — Os símbolos previstos nos números anteriores são aprovados por portaria do ministro da tutela.

## CAPÍTULO II

### Autoridades e órgãos de polícia

#### Artigo 9.º

##### Comandantes e agentes de força pública

1 — Os elementos da PSP no exercício do comando de forças têm a categoria de comandantes de força pública.

2 — Considera-se força pública, para efeitos do número anterior, o efectivo mínimo de dois agentes em missão de serviço.

3 — Os elementos da PSP com funções policiais são considerados agentes da força pública e de autoridade quando lhes não deva ser atribuído qualidade superior.

#### Artigo 10.º

##### Autoridades de polícia

1 — São consideradas autoridades de polícia:

- a) O director nacional;
- b) Os directores nacionais-adjuntos;
- c) O inspector nacional;
- d) O comandante da Unidade Especial de Polícia;
- e) Os comandantes das unidades e subunidades até ao nível de esquadra;
- f) Outros oficiais da PSP, quando no exercício de funções de comando ou chefia operacional.

2 — Compete às autoridades de polícia referidas no número anterior determinar a aplicação das medidas de polícia previstas na lei.

#### Artigo 11.º

##### Autoridades e órgãos de polícia criminal

1 — Para efeitos do disposto no Código de Processo Penal, consideram-se:

- a) «Autoridades de polícia criminal», as entidades referidas no n.º 1 do artigo anterior;
- b) «Órgãos de polícia criminal», todos os elementos da PSP com funções policiais incumbidos de realizar quaisquer actos ordenados por autoridade judiciária ou determinados por aquele Código.

2 — Enquanto órgãos de polícia criminal, e sem prejuízo da organização hierárquica da PSP, o pessoal com funções policiais da PSP actua sob a direcção e na dependência funcional da autoridade judiciária competente.

3 — Os actos determinados pelas autoridades judiciárias são realizados pelos elementos para esse efeito designados pela respectiva cadeia de comando, no âmbito da sua autonomia técnica e tática.

#### Artigo 12.º

##### Medidas de polícia e meios de coerção

1 — No âmbito das suas atribuições, a PSP utiliza as medidas de polícia legalmente previstas e nas condições

e termos da Constituição e da lei de segurança interna, não podendo impor restrições ou fazer uso dos meios de coerção para além do estritamente necessário.

2 — Quem faltar à obediência devida a ordem ou a mandado legítimos, regularmente comunicados e emanados de autoridade de polícia ou agente de autoridade da PSP, é punido com a pena legalmente prevista para a desobediência qualificada.

## CAPÍTULO III

### Prestação e requisição de serviços

#### Artigo 13.º

##### Requisição de forças

1 — As autoridades judiciárias e administrativas podem requisitar à PSP a actuação de forças para a manutenção da ordem e tranquilidade públicas.

2 — A requisição de forças é apresentada junto da autoridade de polícia territorialmente competente, indicando a natureza do serviço a desempenhar e o motivo ou a ordem que as justifica.

3 — As forças requisitadas actuam no quadro das suas competências e de forma a cumprirem a sua missão, mantendo total subordinação aos comandos de que dependem.

#### Artigo 14.º

##### Prestação de serviços especiais

1 — A PSP pode manter pessoal com funções policiais em organismos de interesse público, em condições definidas por portaria do ministro da tutela.

2 — O pessoal da PSP pode ser nomeado em comissão de serviço para organismos internacionais ou países estrangeiros, em função dos interesses nacionais e dos compromissos assumidos no âmbito da cooperação internacional, nos termos legalmente estabelecidos.

3 — O pessoal referido no n.º 1 cumpre, para efeitos de ordem pública, as directivas do comando com jurisdição na respectiva área.

4 — A PSP pode ainda prestar serviços especiais, mediante solicitação, que, após serem autorizados pela entidade competente, são remunerados pelos respectivos requisitantes nos termos que forem regulamentados.

#### Artigo 15.º

##### Prestação de serviços a outros organismos públicos

1 — Sem prejuízo da missão que lhe está cometida e no âmbito do dever de coadjuvação dos tribunais, a PSP pode afectar pessoal com funções policiais para a realização das actividades de comunicação dos actos processuais previstos no Código de Processo Penal.

2 — A PSP pode ainda afectar pessoal com funções policiais para prestar serviço a órgãos e entidades da administração central, regional e local.

3 — A prestação e o pagamento das acções previstas nos números anteriores, quando não regulados por lei especial, são objecto de portaria conjunta dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da administração interna e das finanças e pela tutela da entidade requisitante.

## Artigo 16.º

**Colaboração com entidades públicas e privadas**

1 — Sem prejuízo do cumprimento da sua missão, a PSP pode prestar colaboração a outras entidades públicas ou privadas que a solicitem, para garantir a segurança de pessoas e bens ou para a prestação de outros serviços, mediante pedidos concretos que lhe sejam formulados, os quais serão sujeitos a decisão caso a caso.

2 — A administração central poderá estabelecer protocolos com as autarquias locais para a execução das responsabilidades de construção, aquisição ou beneficiação de instalações e edifícios para a PSP sempre que as razões de oportunidade e conveniência o aconselhem.

3 — O pagamento dos serviços efectuados pela PSP ao abrigo do n.º 1 é regulado na portaria referida no n.º 3 do artigo anterior.

## TÍTULO II

**Organização geral**

## CAPÍTULO I

**Disposições gerais**

## Artigo 17.º

**Estrutura geral**

A PSP compreende:

- a) A Direcção Nacional;
- b) As unidades de polícia;
- c) Os estabelecimentos de ensino policial.

## Artigo 18.º

**Direcção Nacional**

1 — A Direcção Nacional compreende:

- a) O director nacional;
- b) Os directores nacionais-adjuntos;
- c) O Conselho Superior de Polícia, o Conselho de Deontologia e Disciplina e a Junta Superior de Saúde;
- d) A Inspeção;
- e) As unidades orgânicas de operações e segurança, de recursos humanos e de logística e finanças.

2 — Funcionam, ainda, na dependência do director nacional, o Departamento de Apoio Geral e serviços para as áreas de estudos e planeamento, consultadoria jurídica, deontologia e disciplina, relações públicas e assistência religiosa.

## Artigo 19.º

**Unidades de polícia**

1 — Na PSP existem as seguintes unidades de polícia:

- a) Unidade Especial de Polícia;
- b) Os comandos territoriais de polícia.

2 — São comandos territoriais de polícia:

- a) Os comandos regionais de polícia;
- b) Os Comandos Metropolitanos de Polícia de Lisboa e do Porto;
- c) Os comandos distritais de polícia.

3 — Podem ser constituídas unidades de polícia para cumprimento de missões fora do território nacional, nos termos da lei.

## Artigo 20.º

**Estabelecimentos de ensino policial**

São estabelecimentos de ensino policial:

- a) O Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna;
- b) A Escola Prática de Polícia.

## CAPÍTULO II

**Direcção Nacional**

## SECÇÃO I

**Director nacional**

## Artigo 21.º

**Competência**

1 — Ao director nacional compete, em geral, comandar, dirigir, coordenar, gerir, controlar e fiscalizar todos os órgãos, comandos, serviços e estabelecimentos de ensino da PSP.

2 — Além das competências próprias dos cargos de direcção superior de 1.º grau, compete ao director nacional:

- a) Representar a PSP;
- b) Presidir ao Conselho Superior de Polícia;
- c) Presidir ao Conselho de Deontologia e Disciplina;
- d) Colocar e transferir o pessoal com funções policiais e não policiais, de acordo com as necessidades do serviço;
- e) Exercer o poder disciplinar;
- f) Autorizar o desempenho pela PSP de serviços de carácter especial a pedido de outras entidades;
- g) Determinar a realização de inspecções aos órgãos e serviços da PSP em todos os aspectos da sua actividade;
- h) Sancionar as licenças arbitradas pelas juntas de saúde;
- i) Homologar as decisões da Junta Superior de Saúde;
- j) Conceder licenças, autorizações e exercer as demais competências administrativas previstas na lei;
- l) Exercer as competências que lhe forem delegadas.

3 — O director nacional pode delegar em todos os níveis de pessoal dirigente as suas competências próprias, salvo se a lei expressamente o impedir.

4 — A competência referida na alínea a) do n.º 2 é delegável em qualquer elemento do pessoal dirigente dos quadros de pessoal da PSP.

5 — O director nacional é coadjuvado por três directores nacionais-adjuntos, que dirigem, respectivamente, as unidades orgânicas de operações e segurança, de recursos humanos e de logística e finanças.

6 — O director nacional é substituído, nas suas faltas ou impedimentos, pelo director nacional-adjunto que dirige a unidade orgânica de operações e segurança.

## Artigo 22.º

**Gabinete**

1 — O director nacional é apoiado por um gabinete constituído pelo chefe de gabinete e pelos adjuntos e secretário pessoal.

2 — Compete ao Gabinete do director nacional coadjuvar, assessorar e secretariar o director nacional no exercício das suas funções.

3 — O Gabinete é dirigido por um chefe de gabinete, cargo de direcção intermédia de 1.º grau.

#### Artigo 23.º

##### Directores nacionais-adjuntos

Compete aos directores nacionais-adjuntos:

- a) Coadjuvar o director nacional no exercício das suas funções;
- b) Exercer a direcção e coordenação da unidade orgânica que lhe for atribuída por despacho do director nacional;
- c) Exercer as competências delegadas ou subdelegadas pelo director nacional.

#### SECÇÃO II

##### Órgãos de inspecção e consulta

#### Artigo 24.º

##### Órgãos de inspecção e consulta

Na dependência directa do director nacional funcionam os seguintes órgãos:

- a) A Inspeção;
- b) O Conselho Superior de Polícia, o Conselho de Deontologia e Disciplina e a Junta Superior de Saúde, órgãos de consulta.

#### Artigo 25.º

##### Inspeção

1 — A Inspeção é o serviço, directamente dependente do director nacional, que exerce o controlo interno nos domínios operacional, administrativo, financeiro e técnico, competindo-lhe verificar, acompanhar, avaliar e informar sobre a actuação de todos os serviços da PSP, tendo em vista promover:

- a) A legalidade, a regularidade, a eficácia e a eficiência da actividade operacional, da gestão orçamental e patrimonial e da gestão de pessoal;
- b) A qualidade do serviço prestado à população;
- c) O cumprimento dos planos de actividades e das decisões e instruções internas.

2 — A Inspeção é dirigida pelo inspector nacional.

3 — O regulamento interno da Inspeção é aprovado por despacho do ministro da tutela.

#### Artigo 26.º

##### Conselho Superior de Polícia

1 — O Conselho Superior de Polícia (CSP) é um órgão consultivo do director nacional ao qual compete pronunciar-se sobre os assuntos relativos à actividade da PSP e sua relação com as populações, apoiar a decisão do director nacional em assuntos de particular relevância e, em especial:

- a) Emitir parecer sobre os objectivos, necessidades e planos estratégicos da PSP e a sua execução;

b) Pronunciar-se sobre as providências legais ou regulamentares que digam respeito à PSP, quando solicitado;

c) Pronunciar-se, a solicitação do ministro da tutela, sobre quaisquer assuntos que digam respeito à PSP.

2 — Compõem o CSP:

- a) O director nacional, que preside;
- b) Os directores nacionais-adjuntos;
- c) O inspector nacional;
- d) Os comandantes regionais dos Açores e da Madeira;
- e) Os comandantes metropolitanos de Lisboa e Porto e da Unidade Especial de Polícia;
- f) Os directores dos estabelecimentos de ensino policial;
- g) Os directores dos serviços responsáveis pelas áreas de operações, recursos humanos e logística;
- h) Três comandantes distritais, a nomear pelo director nacional;
- i) Quatro vogais eleitos de entre os candidatos apresentados pelas associações sindicais, nos termos da lei;
- j) Um vogal eleito de entre os oficiais de posto de superintendente-chefe, superintendente e intendente;
- l) Dois vogais eleitos de entre os subintendentes, comissários e subcomissários;
- m) Três vogais eleitos de entre os elementos da carreira de chefe;
- n) Cinco vogais eleitos de entre os elementos da carreira de agente;
- o) Um vogal eleito de entre os funcionários pertencentes ao quadro de pessoal sem funções policiais.

3 — A forma de designação e eleição dos membros do CSP e o seu regulamento de funcionamento são aprovados por portaria do ministro da tutela.

#### Artigo 27.º

##### Conselho de Deontologia e Disciplina

1 — O Conselho de Deontologia e Disciplina (CDD) é um órgão de carácter consultivo do director nacional, ao qual compete apreciar e emitir parecer sobre os assuntos que lhe sejam submetidos em matéria de deontologia e disciplina e exercer as competências que a lei e o regulamento disciplinar lhe conferem.

2 — Compõem o CDD:

- a) O director nacional, que preside;
- b) Os directores nacionais-adjuntos;
- c) O inspector nacional;
- d) Um comandante regional de polícia a designar pelo director nacional;
- e) Um comandante metropolitano de polícia, a designar pelo director nacional;
- f) Dois comandantes distritais de polícia, a designar pelo director nacional;
- g) O director do serviço responsável pela área de deontologia e disciplina;
- h) Três vogais eleitos de entre os candidatos apresentados pelas associações sindicais, nos termos da lei.

3 — O regulamento de funcionamento do CDD e a forma de designação e eleição dos membros é aprovado por portaria do ministro da tutela.

## Artigo 28.º

**Junta Superior de Saúde**

1 — A Junta Superior de Saúde (JSS) é o órgão a que compete julgar o grau de capacidade para o serviço do pessoal da PSP que, por ordem do director nacional, lhe for presente, bem como emitir parecer sobre os recursos relativos a decisões baseadas em pareceres formulados pelas juntas médicas da PSP.

2 — A JSS é constituída por três médicos nomeados pelo director nacional, que designa, de entre eles, o presidente.

3 — Quando funcionar como junta de recurso, a JSS é composta por dois médicos designados pelo director nacional, que não tenham intervindo anteriormente no processo, e por um médico escolhido pelo requerente, o qual, não sendo indicado no prazo que para o efeito for fixado pelo director nacional, é substituído pelo médico que este designar.

## SECÇÃO III

**Unidades orgânicas**

## Artigo 29.º

**Operações e segurança**

A unidade orgânica de operações e segurança compreende as áreas de operações, informações policiais, investigação criminal, armas e explosivos, segurança privada, sistemas de informação e comunicações.

## Artigo 30.º

**Recursos humanos**

A unidade orgânica de recursos humanos compreende as áreas de recursos humanos, formação e saúde e assistência na doença.

## Artigo 31.º

**Logística e finanças**

A unidade orgânica de logística e finanças compreende as áreas de logística e gestão financeira.

## Artigo 32.º

**Serviços**

O número, as competências, a estrutura interna e os cargos de direcção dos serviços das unidades orgânicas são definidos por portaria, nos termos da Lei n.º 4/2004, de 15 de Janeiro, que «estabelece os princípios e as normas a que deve obedecer a organização da administração directa do Estado».

## SECÇÃO IV

**Apoio geral**

## Artigo 33.º

**Departamento de Apoio Geral**

1 — Ao Departamento de Apoio Geral (DAG) compete o enquadramento administrativo, para efeitos operacionais e de disciplina, do pessoal, bem como a administração e

o controlo das instalações, dos equipamentos e demais material, e a recepção, expedição e arquivo de toda a correspondência, da Direcção Nacional.

2 — O DAG pode, ainda, prestar apoio administrativo a outras unidades da PSP.

3 — Compete, ainda, ao DAG assegurar o funcionamento da Biblioteca, do Arquivo Central, do Museu e da Banda da PSP.

4 — A Biblioteca da PSP funciona junto do Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna, integrando o seu actual acervo bibliográfico.

## CAPÍTULO III

**Unidades de polícia**

## SECÇÃO I

**Comandos territoriais de polícia**

## Artigo 34.º

**Caracterização**

1 — Os comandos territoriais de polícia são unidades territoriais na dependência directa do director nacional que prosseguem as atribuições da PSP na respectiva área de responsabilidade.

2 — Em cada uma das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira existe um comando regional de polícia, com sede, respectivamente, em Ponta Delgada e no Funchal.

3 — Os Comandos Metropolitanos de Polícia têm sede em Lisboa e no Porto.

4 — Os comandos distritais de polícia têm sede em Aveiro, Beja, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Faro, Guarda, Leiria, Portalegre, Santarém, Setúbal, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu.

## Artigo 35.º

**Organização**

Os comandos territoriais de polícia compreendem o comando, serviços e subunidades.

## Artigo 36.º

**Comandantes regionais, metropolitanos e distritais**

1 — Aos comandantes regionais, metropolitanos e distritais de polícia, na sua área de responsabilidade, compete:

- a) Representar a PSP;
- b) Exercer o comando do respectivo comando territorial, através da gestão e emprego dos meios humanos, materiais e financeiros que lhe estão atribuídos;
- c) Nomear os comandantes das subunidades;
- d) Colocar e transferir o pessoal de acordo com as necessidades do serviço;
- e) Exercer o poder disciplinar;
- f) Determinar inspecções a todas as actividades do comando e das subunidades;
- g) Exercer as competências delegadas, ou subdelegadas, pelo director nacional, bem como executar e fazer executar todas as determinações deste;
- h) Exercer todas as demais competências previstas legalmente em matéria de segurança pública e privada.

2 — Os comandantes regionais, metropolitanos e distritais de polícia podem delegar as suas competências nos respectivos 2.ºs comandantes, salvo se a lei expressamente o impedir.

3 — Compete, em especial, aos comandantes regionais de polícia:

a) O comando de todas as forças da PSP na área da respectiva Região Autónoma;

b) Promover as acções de fiscalização do cumprimento das disposições legais e regulamentares sobre viação terrestre e transportes rodoviários em todas as vias públicas;

c) Articular com o Governo Regional a actividade operacional nas matérias cuja tutela compete à Região;

d) Manter informados os órgãos de governo próprio da Região da situação de segurança no respectivo território;

e) Cooperar com os órgãos da Região em matérias do âmbito das atribuições da PSP e na resolução dos problemas relacionados com as funções policiais que desempenham.

4 — O comandante regional de polícia dos Açores pode delegar as suas competências nos comandantes de divisão.

5 — A competência referida na alínea a) do n.º 1 é delegável em qualquer elemento dos quadros da PSP do respectivo comando.

#### Artigo 37.º

##### 2.º comandante

1 — Os comandantes regionais, metropolitanos e distritais de polícia são coadjuvados por um 2.º comandante.

2 — Os 2.ºs comandantes substituem, nas suas faltas ou impedimentos, o respectivo comandante e, são substituídos, nas suas faltas ou impedimentos, pelo oficial mais graduado ou, se houver vários de igual graduação, pelo mais antigo.

#### Artigo 38.º

##### Subunidades

1 — As subunidades dos comandos territoriais de polícia são a divisão policial e a esquadra.

2 — As divisões policiais compreendem as áreas operacional e administrativa.

3 — As esquadras são subunidades operacionais.

#### Artigo 39.º

##### Comando de subunidades

1 — O comando das subunidades é exercido por um comandante, coadjuvado por um adjunto.

2 — Salvo designação em contrário do comandante do comando territorial de polícia, o adjunto é o elemento mais graduado colocado na respectiva subunidade.

3 — Caso existam vários elementos com a mesma graduação, prefere o mais antigo.

#### SECÇÃO II

##### Unidade Especial de Polícia

#### Artigo 40.º

##### Missão

A Unidade Especial de Polícia (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 41.º

##### Organização

1 — A UEP compreende as seguintes subunidades operacionais:

a) O Corpo de Intervenção;

b) O Grupo de Operações Especiais;

c) O Corpo de Segurança Pessoal;

d) O Centro de Inactivação de Explosivos e Segurança em Subsolo;

e) O Grupo Operacional Cinotécnico.

2 — Por despacho do ministro da tutela, sob proposta do director nacional, podem ser destacadas, ou colocadas com carácter permanente, forças da UEP na dependência operacional, logística e administrativa dos comandos territoriais de polícia.

#### Artigo 42.º

##### Corpo de Intervenção

O Corpo de Intervenção (CI) constitui uma força de reserva à ordem do director nacional, especialmente preparada e destinada a ser utilizada em:

a) Acções de manutenção e reposição de ordem pública;

b) Combate a situações de violência concertada;

c) Colaboração com os comandos no patrulhamento, em condições a definir por despacho do director nacional.

#### Artigo 43.º

##### Grupo de Operações Especiais

O Grupo de Operações Especiais (GOE) constitui uma força de reserva da PSP, à ordem do director nacional, destinada, fundamentalmente, a combater situações de violência declarada, cuja resolução ultrapasse os meios normais de actuação.

#### Artigo 44.º

##### Corpo de Segurança Pessoal

O Corpo de Segurança Pessoal (CSP) é uma força especialmente preparada e vocacionada para a segurança pessoal de altas entidades, membros de órgãos de soberania, protecção policial de testemunhas ou outros cidadãos sujeitos a ameaça, no âmbito das atribuições da PSP.

#### Artigo 45.º

##### Centro de Inactivação de Explosivos e Segurança em Subsolo

O Centro de Inactivação de Explosivos e Segurança em Subsolo (CIEXSS) é um núcleo de direcção e formação

técnica da especialidade de detecção e inactivação de engenhos explosivos e de segurança no subsolo.

Artigo 46.º

**Grupo Operacional Cinotécnico**

O Grupo Operacional Cinotécnico (GOC) é uma subunidade especialmente preparada e vocacionada para a aplicação de canídeos no quadro de competências da PSP.

Artigo 47.º

**Comandante da UEP**

Sem prejuízo do disposto no n.º 1 do artigo 57.º, o comandante da UEP tem as competências previstas para os comandantes territoriais de polícia.

SECÇÃO III

**Subunidades e serviços**

Artigo 48.º

**Subunidades**

A criação e extinção de subunidades dos comandos territoriais de polícia e da UEP são aprovadas por portaria do ministro da tutela.

Artigo 49.º

**Serviços**

A criação e extinção e o funcionamento dos serviços dos comandos territoriais de polícia e da UEP são aprovados por portaria do ministro da tutela.

CAPÍTULO IV

**Estabelecimentos de ensino policial**

Artigo 50.º

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

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

2 — O ISCPSI confere, nos termos da lei, graus académicos na sua área científica.

3 — A organização e funcionamento do ISCPSI são definidos por decreto regulamentar.

Artigo 51.º

**Escola Prática de Polícia**

1 — A Escola Prática de Polícia (EPP) é um estabelecimento de ensino policial, na dependência do director nacional, que tem por missão ministrar cursos e estágios de formação, aperfeiçoamento e actualização de agentes e chefes, e de especialização para todo o pessoal da PSP.

2 — A organização e funcionamento da EPP são definidos por decreto regulamentar.

**TÍTULO III**

**Provimento**

Artigo 52.º

**Director nacional**

1 — O recrutamento para o cargo de director nacional é feito, por escolha, de entre superintendentes-chefes, ou indivíduos licenciados de reconhecida idoneidade e experiência profissional, vinculados ou não à Administração Pública.

2 — O provimento do cargo é feito mediante despacho conjunto do Primeiro-Ministro e do ministro da tutela.

3 — O cargo é provido em comissão de serviço por um período de três anos, renovável por iguais períodos.

4 — A renovação da comissão de serviço deverá ser comunicada ao interessado até 30 dias antes do seu termo, cessando a mesma automaticamente no final do respectivo período se o ministro da tutela não tiver manifestado expressamente a intenção de a renovar, caso em que o dirigente se manterá no exercício de funções de gestão corrente até à nomeação do novo titular do cargo.

5 — Para efeitos de eventual renovação da comissão de serviço, deve a entidade competente ser informada, com a antecedência mínima de 90 dias, do termo de cada comissão, cessando esta automaticamente no fim do respectivo período sempre que não seja dado cumprimento àquela formalidade.

6 — Em qualquer momento, a comissão de serviço pode ser dada por finda por despacho do ministro da tutela, por iniciativa deste ou a requerimento do interessado.

Artigo 53.º

**Director nacional-adjunto**

1 — O recrutamento para o cargo de director nacional-adjunto é feito, por escolha, de entre superintendentes-chefes, ou de entre indivíduos licenciados de reconhecida idoneidade e experiência profissional, vinculados ou não à Administração Pública.

2 — O director nacional-adjunto que dirige a unidade orgânica de operações e segurança, é sempre um superintendente-chefe.

3 — O provimento é feito mediante despacho do ministro da tutela, sendo aplicável o disposto nos n.ºs 3, 4 e 5 do artigo anterior.

4 — Em qualquer momento, a comissão de serviço pode ser dada por finda por despacho do ministro da tutela, por iniciativa deste, por proposta do director nacional, ou a requerimento do interessado.

Artigo 54.º

**Inspector nacional**

1 — O recrutamento para o cargo de inspector nacional é feito, por escolha, de entre superintendentes-chefes.

2 — É aplicável à comissão de serviço do inspector nacional, o regime previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo anterior com as devidas adaptações.

Artigo 55.º

**Recrutamento de comandantes e 2.ºs comandantes**

1 — O recrutamento para os cargos de comandante é feito, por escolha, de entre:

a) Superintendentes-chefes ou superintendentes, para os cargos de comandante regional e metropolitano de polícia;

b) Superintendentes-chefes ou superintendentes, para o cargo de comandante da UEP;

c) Superintendentes, intendentes ou subintendentes para os cargos de comandante distrital de polícia.

2 — O recrutamento para os cargos de 2.º comandante é feito, por escolha, de entre:

a) Superintendentes ou intendentes, para os cargos de 2.º comandante regional e metropolitano de polícia;

b) Superintendentes ou intendentes, para o cargo de 2.º comandante da UEP;

c) Intendentes, subintendentes ou comissários para os cargos de 2.º comandante distrital de polícia.

3 — O ministro da tutela, sob proposta do director nacional, define por despacho o posto do comandante e do 2.º comandante de cada unidade territorial, em função da complexidade do comando e no respeito pelo disposto nos números anteriores.

#### Artigo 56.º

##### Provimento em comissão de serviço

1 — O provimento dos cargos de comandante regional, metropolitano, distrital de polícia e da UEP, é feito em comissão de serviço por um período de três anos, renovável, mediante despacho do ministro da tutela, sob proposta do director nacional.

2 — A renovação da comissão de serviço é comunicada ao interessado pela entidade competente até 30 dias antes do seu termo, cessando a mesma automaticamente no final do respectivo período na ausência de comunicação, caso em que o dirigente se mantém no exercício de funções de gestão corrente até à tomada de posse do novo titular do cargo.

3 — Para efeitos de eventual renovação da comissão de serviço, deve a entidade competente ser informada, com a antecedência mínima de 90 dias do termo de cada comissão, cessando esta automaticamente no fim do respectivo período sempre que não seja dado cumprimento àquela formalidade.

4 — Em qualquer momento, as comissões de serviço podem ser dadas por findas por despacho da entidade competente para a nomeação, por sua iniciativa, por proposta do director nacional ou a requerimento do interessado.

#### Artigo 57.º

##### Outros cargos de comando

1 — O provimento dos cargos de comandante do CI, GOE, CSP, CIEXSS e do GOC é feito por despacho do director nacional, sob proposta do comandante da UEP.

2 — O provimento dos cargos de comandante de divisão é feito por despacho do director nacional, sob proposta do respectivo comandante de unidade.

3 — O provimento dos cargos de comandante de esquadra é feito por despacho do respectivo comandante regional, metropolitano ou distrital de polícia.

#### Artigo 58.º

##### Cargos de direcção intermédia de 1.º grau

1 — O recrutamento para cargo de direcção intermédia de 1.º grau é feito em comissão de serviço por um período de três anos, mediante despacho do director nacional, por escolha de entre superintendentes ou funcionários.

2 — O recrutamento para os cargos de direcção intermédia de 1.º grau de serviços com atribuições exclusiva ou predominantemente técnico-políciais é feito exclusivamente de entre superintendentes.

3 — Os serviços com atribuições exclusiva ou predominantemente policiais são determinados por portaria do ministro da tutela.

4 — É aplicável aos dirigentes a que se refere o presente artigo o disposto nos n.ºs 2 a 4 do artigo 56.º

#### Artigo 59.º

##### Cargos de direcção intermédia de 2.º grau

1 — O recrutamento para cargo de direcção intermédia de 2.º grau é feito em comissão de serviço por um período de três anos, mediante despacho do director nacional, por escolha de entre intendentes ou funcionários.

2 — O recrutamento para os cargos de direcção intermédia de 2.º grau de serviços com atribuições exclusiva ou predominantemente técnico-políciais é feito exclusivamente de entre intendentes.

3 — Ao provimento e recrutamento para estes cargos é aplicável o disposto no n.º 3 do artigo anterior e nos n.ºs 2 a 4 do artigo 56.º

### TÍTULO IV

#### Disposições financeiras

#### Artigo 60.º

##### Receitas

Constituem receitas da PSP:

- a) As dotações atribuídas pelo Orçamento do Estado;
- b) O produto da venda de publicações e as quantias cobradas por actividades ou serviços prestados;
- c) Os juros dos depósitos bancários;
- d) As receitas próprias consignadas à PSP;
- e) Os saldos das receitas consignadas;
- f) Quaisquer outras receitas que lhe sejam atribuídas por lei, contrato ou a outro título.

#### Artigo 61.º

##### Despesas

Constituem despesas da PSP as que resultem de encargos decorrentes do funcionamento dos seus órgãos e serviços e da actividade operacional, na prossecução das atribuições que lhe estão cometidas.

#### Artigo 62.º

##### Recrutamento excepcional

1 — Por despacho do ministro da tutela, sob proposta do director nacional, pode o oficial de polícia com formação e experiência adequadas desempenhar funções correspondentes ao posto imediatamente superior.

2 — O pessoal provido nos termos do número anterior tem os direitos e deveres inerentes à função desempenhada.

3 — O pessoal provido retoma a remuneração devida no posto de origem, quando cessar as funções que desempenhava, sendo-lhe contado o tempo de permanência no posto em que tiver sido provido, para efeitos de mudança de escalão e antiguidade.

4 — Se, durante o tempo em que estiver provido no posto imediato, ocorrer a sua promoção, o elemento manterá o escalão em que se encontrar até que, pelo normal desenvolvimento da progressão esse escalão lhe competir, devendo, para efeitos de antiguidade, ser colocado na posição que lhe competiria no normal desenvolvimento da carreira.

#### Artigo 63.º

##### Taxas

A actividade da PSP pode implicar a aplicação de taxas e a cobrança de despesas a cargo de entidades que especialmente beneficiem com aquela actividade, nos termos a regular em diploma próprio.

### TÍTULO V

#### Disposições transitórias e finais

#### Artigo 64.º

##### Disposição transitória

A organização e funcionamento dos serviços sociais são regulados por diploma próprio.

#### Artigo 65.º

##### Regulamentação

1 — São regulados por diploma próprio:

- a) A organização e funcionamento do ISCPSP e da EPP;
- b) A aplicação de taxas e a cobrança de despesas a cargo de entidades que especialmente beneficiem com a actividade da PSP;
- c) O estatuto remuneratório do director nacional.

2 — A prestação e o pagamento dos serviços requisitados à PSP nos termos dos artigos 15.º e 16.º da presente lei são objecto de portaria conjunta do ministro da tutela, do membro do Governo responsável pela área das finanças e, quando aplicável, do membro do Governo com a tutela da entidade requisitante.

3 — O número, as competências e a estrutura interna dos serviços das unidades orgânicas, bem como o quadro de dirigentes da PSP, são definidos por portaria, nos termos da Lei n.º 4/2004, de 15 de Janeiro.

4 — São aprovados por portaria do ministro da tutela:

- a) A área de responsabilidade da PSP, no caso de atribuições simultaneamente cometidas à Guarda Nacional Republicana, bem como dos comandos territoriais de polícia e respectivas subunidades;
- b) As condições em que o pessoal da PSP com funções policiais pode ser afecto a organismos de interesse público;
- c) Os serviços com atribuições exclusiva ou predominantemente policiais;
- d) A criação e extinção de subunidades dos comandos territoriais de polícia e da UEP;
- e) A criação e extinção e o funcionamento dos serviços dos comandos territoriais de polícia, da UEP e dos estabelecimentos de ensino.

5 — São regulados por despacho do ministro da tutela:

- a) Os tipos de armas em uso pela PSP, bem como as regras do respectivo emprego;
- b) O regulamento da Inspeção.

#### Artigo 66.º

##### Transferência de símbolos

1 — A UEP é a herdeira dos estandartes nacionais do CI, GOE e CSP, incluindo as respectivas condecorações atribuídas.

2 — O CI, GOE e CSP mantêm o direito a brasão de armas e a bandeira heráldica.

3 — Os demais símbolos do CI, GOE e CSP passam, para todos os efeitos, a integrar o património histórico da UEP.

#### Artigo 67.º

##### Norma revogatória

É revogada a Lei n.º 5/99, de 27 de Janeiro, com excepção:

a) Dos artigos 4.º e 6.º, cuja revogação produz efeitos com a entrada em vigor de uma nova lei de segurança interna;

b) Dos artigos 88.º, 89.º, 90.º a 94.º e 103.º, cuja revogação produz efeitos com a entrada em vigor de um novo estatuto do pessoal da PSP;

c) Do artigo 105.º, cuja revogação produz efeitos com a entrada em vigor da portaria referida no n.º 3 do artigo 65.º

#### Artigo 68.º

##### Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no prazo de 30 dias, com excepção do artigo 65.º que entra em vigor no dia seguinte ao da publicação.

Aprovada em 19 de Julho de 2007.

O Presidente da Assembleia da República, *Jaime Gama*.

Promulgada em 20 de Agosto de 2007.

Publique-se.

O Presidente da República, ANÍBAL CAVACO SILVA.

Referendada em 20 de Agosto de 2007.

O Primeiro-Ministro, *José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa*.

#### Lei n.º 54/2007

##### de 31 de Agosto

**Primeira alteração à Lei n.º 48/98, de 11 de Agosto, que estabelece as bases da política de ordenamento do território e de urbanismo**

A Assembleia da República decreta, nos termos da alínea c) do artigo 161.º da Constituição, o seguinte:

#### Artigo único

##### Alteração à Lei n.º 48/98, de 11 de Agosto

Os artigos 20.º, 23.º, 32.º e 33.º da Lei n.º 48/98, de 11 de Agosto, passam a ter a seguinte redacção:

«Artigo 20.º

[...]

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — Os planos intermunicipais de ordenamento do território são elaborados pelas câmaras municipais en-

# **ANEXO M**

## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Secretaria-Geral

### Declaração de Retificação n.º 47/2015

Nos termos das disposições da alínea *h*) do n.º 1 do artigo 4.º e do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 4/2012 de 16 de janeiro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 41/2013 de 21 de março, declara-se que o Decreto-Lei n.º 181/2015, de 28 de agosto, publicado no *Diário da República* n.º 168, 1.ª série, de 10 de agosto de 2015, saiu com a seguinte inexatidão que, mediante declaração da entidade emitente, se retifica:

Na alínea *f*) do n.º 1 do artigo 7.º, onde se lê:

«*f*) A indicação do destino da resina, nacional ou importada, com identificação do operador de resina recetor e menção da residência ou sede, o número de identificação fiscal e o local ou locais de receção da pinha.»;

deve ler-se:

«*f*) A indicação do destino da resina, nacional ou importada, com identificação do operador de resina recetor e menção da residência ou sede, o número de identificação fiscal e o local ou locais de receção da resina.».

Secretaria-Geral, 12 de outubro de 2015. — A Secretária-Geral Adjunta, *Catarina Maria Romão Gonçalves*.

## MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

### Decreto-Lei n.º 243/2015

de 19 de outubro

No seu Programa, o XIX Governo Constitucional assume como prioridade de primeira linha da sua ação a adoção de políticas e de medidas concretas que contribuam para fazer de Portugal um País mais seguro com o objetivo de reforçar a autoridade do Estado e a eficácia e prestígio das forças de segurança, reconhecendo que este é um domínio em que o investimento apresenta, tanto a curto, como a médio e longo prazo, vantagens e benefícios exponenciais.

A eficácia e o prestígio das forças de segurança está dependente, naturalmente, da previsão e concretização de medidas adequadas a responder cabalmente às exigências atuais relacionadas com o desempenho da missão. Assim, pretende-se através do presente decreto-lei fornecer mecanismos e instrumentos que permitam garantir aos polícias condições adequadas no desempenho das funções que estatutariamente lhes são cometidas.

Por outro lado, a realidade existente demonstra que o regime previsto no Decreto-Lei n.º 299/2009, de 14 de outubro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 46/2014, de 24 de março, reclama uma revisão que possibilite prever a regulamentação de diversas matérias não abrangidas por esse diploma. Com efeito, considerando as alterações legislativas aplicáveis aos funcionários que exercem funções públicas, em particular a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, alterada pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, de cujo âmbito de aplicação o pessoal com funções policiais da Polícia de Segurança Pública (PSP) se encontra excluído, sem prejuízo do disposto nas alíneas *a*) e *e*) do n.º 1

do artigo 8.º e do respeito pelos princípios aplicáveis ao vínculo de emprego público, torna-se necessário rever o atual diploma estatutário no sentido de prever o regime jurídico aplicável aos polícias.

No sentido de materializar os objetivos acima identificados, foi assumido como propósito do presente decreto-lei proceder à valorização da carreira dos polícias e à salvaguarda das suas especificidades, acautelando a sua compatibilização com o atual contexto legal. Assim, são criadas duas novas categorias, uma na carreira de agente de polícia e outra na carreira de chefe de polícia, permitindo que os polícias com mais experiência possam desempenhar funções de supervisão e assessoria. Procedeu-se, igualmente, à alteração dos tempos mínimos de antiguidade como condição de promoção, tendo em vista prever uma adequada projeção da carreira dos polícias.

Por outro lado, e salvaguardando-se na íntegra as exigências de ingresso na carreira de oficial de polícia, permite-se que os oficiais não habilitados com o curso de formação de oficiais de polícia, que constituem atualmente um grupo reduzido e perfeitamente delimitado, possam progredir normalmente na carreira.

Consagra-se, no presente decreto-lei, o mecanismo de passagem automática à situação de pré-aposentação, desde que reunidos os requisitos estatutariamente previstos para o efeito, o que será concretizado através do reforço e renovação de efetivos por meio da abertura de concursos regulares de ingresso na PSP, em cumprimento de um dos propósitos gizados no Programa do XIX Governo Constitucional.

Tendo em vista valorizar o papel e o estatuto da PSP e assegurar que as funções dos polícias são desempenhadas de forma adequada, é fixado um número mínimo de horas de formação a frequentar por todos os polícias, procurando-se, assim, assegurar que, em relação às matérias relevantes para o desempenho da função, todos os polícias recebem, anualmente, formação atualizada e adequada à categoria em que se encontram.

No que respeita ao apoio judiciário, esclarece-se que os polícias gozam de um direito a apoio judiciário em virtude de factos praticados no exercício das suas funções ou por causa delas, o que constitui uma inovação em relação ao regime previsto no Decreto-Lei n.º 299/2009, de 14 de outubro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 46/2014, de 24 de março.

Também o regime de uso e porte de arma previsto no Decreto-Lei n.º 299/2009, de 14 de outubro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 46/2014, de 24 de março, sofreu algumas alterações, tendo em vista adequar a previsão à realidade e à concreta situação do polícia (ativo, pré-aposentação ou aposentação).

Foram cumpridos os procedimentos previstos na Lei n.º 14/2002, de 19 de fevereiro, tendo sido realizadas as audições obrigatórias dos sindicatos e associações sindicais do pessoal com funções policiais da PSP.

Assim:

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

### CAPÍTULO I

#### Disposições gerais

##### Artigo 1.º

##### Objeto

O presente decreto-lei aprova o estatuto profissional do pessoal com funções policiais da Polícia de Segurança Pública (PSP).

**Artigo 2.º****Âmbito de aplicação**

O presente decreto-lei aplica-se ao pessoal com funções policiais da PSP, adiante designado por polícias, em qualquer situação.

**Artigo 3.º****Polícias**

Para efeitos do disposto no presente decreto-lei, considera-se polícia o elemento que integra o corpo de profissionais da PSP, constituído em carreira especial, com funções policiais, armado e uniformizado, sujeito à condição policial, com vínculo de nomeação e formação específica, prevista no presente decreto-lei.

**Artigo 4.º****Condição policial**

1 — A condição policial define as bases gerais a que obedece o exercício de direitos e o cumprimento de deveres pelos polícias em qualquer situação.

2 — A condição policial caracteriza-se:

- a) Pela subordinação ao interesse público;
- b) Pela defesa da legalidade democrática, da segurança interna e dos direitos fundamentais dos cidadãos, nos termos da Constituição e da lei;
- c) Pela sujeição aos riscos decorrentes do cumprimento das missões cometidas à PSP;
- d) Pela subordinação à hierarquia de comando na PSP;
- e) Pela sujeição a um regulamento disciplinar próprio;
- f) Pela disponibilidade permanente para o serviço, bem como para a formação e para o treino;
- g) Pela restrição ao exercício de direitos, nos termos previstos na Constituição e na lei;
- h) Pela adoção, em todas as situações, de uma conduta pessoal e profissional conforme aos princípios éticos e deontológicos da função policial;
- i) Pela consagração de direitos especiais em matéria de compensação do risco, saúde e higiene e segurança no trabalho, nas carreiras e na formação.

3 — Os polícias assumem o compromisso público de respeitar a Constituição e as demais leis da República e obrigam-se a cumprir os regulamentos e as determinações a que devam respeito, nos termos da lei.

**CAPÍTULO II****Deveres e direitos****SECÇÃO I****Disposições especiais****Artigo 5.º****Regime especial**

1 — Os polícias estão sujeitos aos deveres e gozam dos direitos previstos no presente decreto-lei e demais legislação aplicável.

2 — Nas matérias não reguladas pelo presente decreto-lei, é aplicável aos polícias o regime previsto para os

demais trabalhadores em funções públicas com vínculo de nomeação.

3 — As competências inerentes à qualidade de empregador público previsto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, alterada pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, são exercidas pelo diretor nacional da PSP.

**Artigo 6.º****Regime deontológico e disciplinar**

Os polícias regem-se por código deontológico e por regulamento disciplinar próprios.

**Artigo 7.º****Regime de continências e honras policiais**

1 — Os polícias estão sujeitos a um regime de continências e honras policiais próprio aprovado por portaria do membro do Governo responsável pela área da administração interna.

2 — As normas relativas a ordem unida, apresentação e aprumo são aprovadas por despacho do diretor nacional.

**SECÇÃO II****Garantias de imparcialidade****Artigo 8.º****Incompatibilidades e impedimentos**

1 — Os polícias estão sujeitos ao regime geral de incompatibilidades, impedimentos, acumulações de funções públicas e privadas e proibições específicas aplicável aos trabalhadores que exercem funções públicas, sem prejuízo do disposto no artigo seguinte.

2 — O regime de impedimentos, recusas e escusas previsto no Código de Processo Penal é aplicável, com as devidas adaptações, aos polícias enquanto órgão de polícia criminal, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — A declaração de impedimento e o seu requerimento, bem como o requerimento de recusa e o pedido de escusa, são dirigidos ao diretor nacional.

**Artigo 9.º****Acumulação de funções**

1 — A acumulação de funções na estrutura orgânica da PSP pode ser determinada, a título excecional, por despacho fundamentado do diretor nacional.

2 — O despacho que determinar a acumulação de funções é publicado em ordem de serviço.

**SECÇÃO III****Deveres****Artigo 10.º****Deveres profissionais**

1 — Os polícias devem dedicar-se ao serviço com lealdade, zelo, competência, integridade de carácter e espírito de bem servir, utilizando e desenvolvendo de forma permanente a sua aptidão, competência e formação profissional.

2 — Os polícias que tenham conhecimento de factos que constituam crime devem comunicá-los imediatamente às entidades competentes, sem prejuízo das disposições processuais penais aplicáveis.

3 — Os polícias, ainda que se encontrem fora do período normal de trabalho e da área de responsabilidade da subunidade ou serviço onde exerçam funções, devem, até à intervenção da autoridade de polícia criminal competente, tomar as providências necessárias e urgentes, dentro da sua esfera de competência, para evitar a prática ou para descobrir e deter os autores de qualquer crime de cuja preparação ou execução tenham conhecimento.

4 — Os polícias não podem fazer declarações que afetem a subordinação da PSP à legalidade democrática, a dependência da instituição perante os órgãos do Governo, a sua isenção política e partidária, a coesão e o prestígio da instituição, ou que violem os princípios da hierarquia de comando e da disciplina.

5 — O disposto no número anterior é extensivo a declarações ou comentários públicos sobre matérias ou procedimentos operacionais da PSP.

#### Artigo 11.º

##### Poder de autoridade

1 — Os polícias estão investidos do poder de autoridade nos termos e limites previstos na Constituição e na lei.

2 — Os polícias que desempenhem funções de comando e direção exercem o poder de autoridade inerente a essas funções, bem como a correspondente competência disciplinar.

#### Artigo 12.º

##### Dever de disponibilidade

1 — Os polícias devem manter permanente disponibilidade para o serviço, ainda que com sacrifício dos interesses pessoais.

2 — Os polícias devem ter residência habitual na localidade onde predominantemente prestam serviço ou em local que diste até 50 km daquela.

3 — Os polícias podem ser autorizados, por despacho devidamente fundamentado do diretor nacional, a residir em localidade situada a mais de 50 km do local onde predominantemente prestam serviço ou, no caso das regiões autónomas, a residir em ilha diferente, independentemente da distância entre ilhas, quando as circunstâncias o permitam e não haja prejuízo para a disponibilidade para o serviço, nem acréscimo de encargos orçamentais.

4 — Os polícias devem comunicar e manter permanentemente atualizados o local da sua residência habitual e as formas de contacto.

#### Artigo 13.º

##### Deveres especiais

São deveres especiais dos polícias:

a) Garantir a proteção das vítimas de crimes, dos detidos e das pessoas que se encontrem sob a sua custódia ou proteção, no respeito pela honra e dignidade da pessoa humana;

b) Atuar sem discriminação em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual;

c) Exibir previamente prova da sua qualidade quando, não uniformizados, aplicarem medidas de polícia ou emitirem qualquer ordem ou mandado legítimo;

d) Observar estritamente, e com a diligência devida, a tramitação, os prazos e os requisitos exigidos pela lei, sempre que procedam à detenção de alguém;

e) Atuar com a decisão e a prontidão necessárias, quando da sua atuação dependa impedir a prática de um dano grave, imediato e irreparável, observando os princípios da adequação, da oportunidade e da proporcionalidade na utilização dos meios;

f) Agir com a determinação exigível, mas sem recorrer à força mais do que o estritamente necessário para cumprir uma tarefa legalmente exigida ou autorizada.

#### Artigo 14.º

##### Segredo de justiça e profissional

1 — Os atos processuais de investigação criminal e de coadjuvação das autoridades judiciais estão sujeitos ao segredo de justiça, nos termos da lei.

2 — As matérias objeto de classificação de segurança e os processos contraordenacionais, disciplinares, de inquérito, de sindicância, de averiguações e de inspeção, assim como qualquer dado ou informação obtida por motivo de serviço, estão sujeitos ao segredo profissional, nos termos da lei.

3 — Qualquer informação relativa ao planeamento, execução, meios e equipamentos empregues em operações policiais está sujeita ao dever de sigilo, sendo vedada a sua divulgação.

4 — A divulgação restrita da informação referida no número anterior apenas pode ocorrer nos casos em que o diretor nacional autorize ou a lei assim o determine.

#### Artigo 15.º

##### Aptidão física e psíquica e competências técnicas

1 — Os polícias devem manter sempre as necessárias competências técnicas e as condições físicas e psíquicas exigíveis ao cumprimento da missão.

2 — A avaliação e a certificação das competências técnicas e das condições físicas e psíquicas referidas no número anterior são fixadas por despacho do diretor nacional.

3 — Sem prejuízo da realização de testes aleatórios, nos termos gerais, para efeitos do disposto no n.º 1, em ato de serviço e desde que existam fundados indícios, os polícias podem ser submetidos a exames médicos, a testes ou outros meios apropriados, designadamente, para deteção do consumo excessivo de bebidas alcoólicas, do consumo de produtos estupefacientes, substâncias psicotrópicas ou dopantes, esteroides ou anabolizantes ou substâncias com efeitos análogos.

4 — Os procedimentos relativos à execução dos exames referidos no número anterior são fixados por despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da administração interna e da saúde.

#### Artigo 16.º

##### Uso de uniforme e armamento

1 — Os polícias exercem as suas funções devidamente uniformizados e armados, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Para o exercício de funções operacionais ou de apoio, que pela sua natureza e especificidade assim o exijam, pode ser dispensado o uso de uniforme ou armamento, nas condições fixadas por despacho do diretor nacional.

#### Artigo 17.º

##### Utilização de armamento e equipamentos

Os polícias utilizam o armamento e os equipamentos, fornecidos ou autorizados pela PSP, necessários à execução das tarefas de que estão incumbidos e zelam pela respetiva guarda, segurança e conservação.

#### Artigo 18.º

##### Identificação

1 — Os polícias consideram-se identificados quando devidamente uniformizados.

2 — Os polícias devem exhibir, prontamente, a carteira de identificação policial, sempre que solicitada e as circunstâncias do serviço o permitam, para certificarem a sua qualidade.

3 — Quando não uniformizados e em ato ou missão de serviço, os polícias identificam-se através de quaisquer meios que revelem, inequivocamente, a sua qualidade.

#### Artigo 19.º

##### Dispensa temporária de identificação

1 — Os polícias podem ser temporariamente dispensados da necessidade de revelar a sua identidade e qualidade, meios materiais e equipamentos utilizados.

2 — Aos polícias envolvidos em ações policiais ou em ações determinadas por autoridade judiciária competente pode ser determinado o uso de um sistema de codificação da sua identidade policial, sem prejuízo da sua descodificação para fins processuais.

3 — A dispensa temporária de identificação e a codificação a que se referem os números anteriores são reguladas por portaria do membro do Governo responsável pela área da administração interna.

4 — As autorizações da dispensa temporária de identificação e da codificação referidas nos n.ºs 1 e 2 são da competência do diretor nacional.

### SECÇÃO IV

#### Direitos

##### SUBSECÇÃO I

##### Direitos especiais

#### Artigo 20.º

##### Livre-trânsito e direito de acesso

1 — Aos polícias, quando devidamente identificados e em missão de serviço, é facultada a entrada livre em estabelecimentos e outros locais públicos ou abertos ao público para a realização de ações policiais.

2 — Para a realização de diligências de investigação criminal ou de coadjuvação judiciária, os polícias, quando devidamente identificados e em missão de serviço, têm direito de acesso a quaisquer repartições ou serviços públicos, empresas comerciais ou industriais e outras instalações públicas ou privadas, em conformidade com as disposições

relativas à segurança interna, à organização da investigação criminal e ao processo penal.

#### Artigo 21.º

##### Higiene e segurança no trabalho

Os polícias têm direito a beneficiar de medidas e ações de medicina preventiva e estão sujeitos a exames médicos periódicos obrigatórios, cujos pressupostos, condições, natureza e periodicidade são fixados por despacho do diretor nacional.

#### Artigo 22.º

##### Utilização dos meios de transporte

1 — Aos polícias, quando devidamente identificados e em missão de serviço, é facultado o livre acesso, em todo o território nacional, aos transportes coletivos terrestres, fluviais e marítimos.

2 — Os polícias têm direito à utilização gratuita dos transportes coletivos terrestres, fluviais e marítimos nas deslocações dentro da área de circunscrição em que exercem funções e entre a sua residência habitual e a localidade em que prestam serviço, até à distância de 50 km.

3 — Os encargos decorrentes do exercício do direito referido no número anterior são suportados pela PSP.

4 — O regime de utilização dos transportes coletivos é objeto de portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, da administração interna e dos transportes.

#### Artigo 23.º

##### Documento de identificação e carteira de identificação policial

1 — Os polícias têm direito ao uso de documento de identificação e, quando nas situações de ativo e de pré-aposentação na efetividade de serviço, de carteira de identificação policial.

2 — Os documentos de identificação a que se referem os números anteriores contêm, obrigatoriamente, a situação do titular e constituem título bastante para provar a identidade do seu portador em território nacional, substituindo, para esse efeito, o documento de identificação de cidadão nacional.

3 — Os alunos dos cursos ministrados no Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna (ISCPSI) e na Escola Prática de Polícia (EPP), para ingresso nas carreiras de oficial de polícia e de agente de polícia, respetivamente, têm direito ao uso de documento de identificação próprio.

4 — Os polícias a quem seja aplicada pena disciplinar expulsiva perdem o direito previsto no n.º 1.

5 — O direito previsto no n.º 1 é suspenso de imediato quando seja aplicada medida disciplinar de suspensão de funções.

6 — Os modelos do documento de identificação e da carteira de identificação policial referidos no presente artigo são aprovados por portaria do membro do Governo responsável pela área da administração interna.

#### Artigo 24.º

##### Uniformes

1 — Os polícias têm direito à dotação inicial do fardamento, aprovado por portaria do membro do Governo res-

ponsável pela área da administração interna, no momento do ingresso na PSP.

2 — A PSP participa nas despesas com a aquisição de fardamento efetuadas pelos polícias na efetividade de serviço, através da atribuição de uma comparticipação anual no valor de € 600, com a natureza de prestação social.

3 — A comparticipação anual referida no número anterior só é assegurada decorridos dois anos sobre a data de ingresso na PSP.

4 — Os polícias, quando nomeados para integrarem missões internacionais ou de cooperação policial, podem beneficiar de uma dotação complementar de fardamento e equipamento.

5 — A dotação prevista no número anterior é determinada por despacho do diretor nacional, tendo em conta a natureza da missão, designadamente a sua duração e as características ambientais locais.

6 — O regulamento de uniformes da PSP é aprovado por portaria do membro do Governo responsável pela área da administração interna.

#### Artigo 25.º

##### Uso e porte de arma

1 — Os polícias têm direito ao uso e porte de armas e munições de qualquer tipo, desde que distribuídas pelo Estado, e estão sujeitos a um plano de formação e de certificação constituído por provas teóricas e práticas de tiro.

2 — O plano de formação e de certificação referido no número anterior é fixado por despacho do diretor nacional.

3 — O direito a que se refere o n.º 1 é suspenso, por despacho fundamentado do diretor nacional, devendo as armas e munições detidas ser entregues na respetiva unidade, subunidade ou serviço, nas seguintes situações:

a) Quando tenha sido aplicada medida judicial de interdição do uso de armas ou medida disciplinar de desarmamento;

b) Durante o cumprimento de medida ou pena disciplinar de suspensão ou medida de coação de suspensão do exercício de funções, salvo se, por razões fundamentadas, puder estar em causa a sua segurança e integridade física;

c) Por motivos de saúde, designadamente quando existam fundados indícios de perturbação psíquica ou mental;

d) Quando não tenha sido obtida a certificação referida no n.º 1;

e) Quando existam fundados indícios de se encontrar sob a influência de bebidas alcoólicas, de estupefacientes, de substâncias psicotrópicas, ou de outros produtos de efeitos análogos.

4 — Na situação prevista na alínea c) do número anterior, o polícia a quem tenham sido retiradas as armas e munições, a título cautelar, pode submeter-se à avaliação de um médico ou da junta médica da PSP, no sentido de obter parecer médico ou relatório médico-legal, elaborado na sequência de uma perícia médico-legal, que ateste a sua condição psíquica e mental.

5 — Na situação prevista no número anterior, na hipótese de o polícia solicitar a avaliação das suas condições a uma entidade distinta da junta médica da PSP, e caso venha a apresentar um parecer médico ou um relatório médico-legal em que se ateste que não apresenta perturbações psíquicas e mentais, o diretor nacional solicita à

junta médica da PSP que proceda à avaliação das condições psíquicas e mentais do polícia, e, nessa sequência, decide definitivamente quanto à devolução das armas e munições retiradas.

6 — O polícia na situação de ativo ou de pré-aposentação tem direito à detenção, uso e porte de arma, independentemente de licença, sem prejuízo do seu obrigatório manifesto quando da mesma seja proprietário, seguindo, para o efeito, o regime jurídico das armas e suas munições, aprovado pela Lei n.º 5/2006, de 23 de fevereiro.

7 — O polícia na situação de aposentação tem direito à detenção, uso e porte de arma, independentemente de licença, mediante apresentação, ao diretor nacional da PSP, a cada cinco anos, de certificado médico que ateste aptidão para a detenção, uso e porte de arma, bem como se está na posse de todas as suas faculdades psíquicas, sem historial clínico que deixe suspeitar poder vir a atentar contra a sua integridade física ou de terceiros, observando-se o regime jurídico das armas e suas munições, aprovado pela Lei n.º 5/2006, de 23 de fevereiro, sem prejuízo do seu obrigatório manifesto quando da mesma seja proprietário, seguindo, para o efeito, o referido regime.

8 — O direito previsto no número anterior é suspenso automaticamente quando se verificarem as circunstâncias referidas nas alíneas a) a c) do n.º 3 ou quando o polícia na situação de aposentação não apresente o atestado médico exigido.

9 — O prazo de cinco anos previsto no n.º 7 conta-se a partir da data do documento oficial que promova a mudança de situação do polícia ou do momento da aquisição da arma.

10 — Os polícias a quem tenha sido aplicada pena disciplinar expulsiva ou que se encontrem na situação de licença sem remuneração de longa duração ficam sujeitos ao regime geral de licenciamento do uso e porte de arma.

#### Artigo 26.º

##### Apoio jurídico

1 — Aos polícias é concedido apoio jurídico, que abrange a contratação de advogado, o pagamento de taxas de justiça e demais encargos do processo judicial, sempre que intervenham em processo penal, processos de natureza cível ou processos de natureza administrativa, nos quais sejam pessoalmente demandados, em virtude de factos praticados no exercício das suas funções ou por causa delas.

2 — Aos polícias que intervenham em processo penal por ofensa sofrida no exercício das suas funções, ou por causa delas, é concedido apoio jurídico.

3 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, o apoio jurídico é concedido, aos polícias que o requeiram, por despacho fundamentado do diretor nacional.

4 — Nos casos em que tenha sido concedido apoio jurídico nos termos do presente artigo e resulte provado, no âmbito do processo judicial, que os polícias agiram dolosamente ou fora dos limites legalmente impostos, a PSP exerce o direito de regresso.

#### Artigo 27.º

##### Regime penitenciário

1 — O cumprimento da prisão preventiva e das penas e medidas privativas de liberdade, por polícias, ocorre em

estabelecimento prisional legalmente destinado ao internamento de detidos e reclusos que exercem ou exerceram funções em forças ou serviços de segurança.

2 — Nos casos em que não seja possível a observância do disposto no número anterior, o estabelecimento prisional assegura o internamento em regime de separação dos restantes detidos ou reclusos, o mesmo sucedendo relativamente à sua remoção e transporte.

#### Artigo 28.º

##### **Incapacidade física**

1 — É aplicável aos polícias o regime legal em vigor para os deficientes das Forças Armadas.

2 — Os polícias a quem tenha sido reconhecido o estatuto de equiparado a deficiente das Forças Armadas podem ser admitidos à frequência dos cursos ministrados nos estabelecimentos de ensino da PSP, em igualdade de circunstâncias com os demais candidatos, com dispensa de algumas ou de todas as provas físicas a que houver lugar, de acordo com as condições a fixar por despacho do diretor nacional.

3 — O disposto no número anterior é extensivo aos polícias a quem a Junta Superior de Saúde (JSS) tenha atribuído incapacidade parcial permanente por motivo de acidente de trabalho, resultante de ato diretamente relacionado com o exercício de funções policiais.

4 — Só podem beneficiar do disposto nos n.os 2 e 3 os polícias que sejam considerados clinicamente curados e possam prestar todas as demais provas não dependentes da sua capacidade física.

5 — A PSP deve, sempre que as infraestruturas o permitam e desde que não seja colocada em causa a prestação do serviço público de segurança, adequar o posto de trabalho dos polícias portadores de deficiência.

#### Artigo 29.º

##### **Direito a habitação**

O diretor nacional, os diretores nacionais-adjuntos, o inspetor nacional, os comandantes e segundos comandantes dos comandos territoriais, o comandante e o 2.º comandante da Unidade Especial de Polícia (UEP), os diretores e diretores-adjuntos dos estabelecimentos de ensino, os comandantes das subunidades operacionais da UEP e os comandantes das subunidades dos comandos territoriais têm direito a habitação por conta do Estado quando tenham residência habitual a mais de 50 km da sede da respetiva unidade, subunidade ou serviço.

#### Artigo 30.º

##### **Assistência religiosa**

1 — Aos polícias que professem religião legalmente reconhecida no país é garantida assistência religiosa.

2 — Os polícias não são obrigados a assistir ou participar em atos de culto próprios de religião diversa daquela que professem, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Os polícias, por razões de serviço, podem ser nomeados para missões policiais que decorram em conjunto com cerimónias religiosas.

#### SUBSECÇÃO II

##### Férias, faltas e licenças

#### Artigo 31.º

##### **Regime de férias, faltas e licenças**

Os polícias estão sujeitos ao regime de férias, faltas e licenças aplicável aos trabalhadores que exercem funções públicas, com as especificidades constantes do presente decreto-lei.

#### SUBSECÇÃO III

##### Férias

#### Artigo 32.º

##### **Direito a férias**

1 — Os polícias têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil, que se vence no dia 1 de janeiro.

2 — O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis.

3 — Ao período de férias previsto no n.º 1 acresce um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado.

4 — A duração do período de férias pode, ainda, ser aumentada no quadro do sistema de recompensa do desempenho.

5 — Salvo nos casos previstos no presente decreto-lei, as férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.

6 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica, ainda que com o acordo do interessado.

7 — Durante as férias não pode ser exercida qualquer atividade remunerada, salvo se a mesma já viesse sendo legalmente exercida.

8 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos dias de feriado, não podendo as férias ter início em dia de descanso do polícia.

#### Artigo 33.º

##### **Casos especiais de duração do período de férias**

1 — No ano civil de ingresso, os polícias têm direito a dois dias úteis de férias por cada um dos meses completos de serviço efetivo prestado até 31 de dezembro desse ano.

2 — O gozo de férias a que se refere o número anterior pode ter lugar após seis meses completos de efetividade de serviço.

3 — No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 31 de dezembro do ano subsequente.

#### Artigo 34.º

##### **Mapa de férias**

1 — Os polícias comunicam as férias a gozar em cada ano até 31 de março, sendo o mapa de férias aprovado até 15 de abril e dele é dado conhecimento aos polícias.

2 — Salvo nos casos previstos no presente decreto-lei, o mapa de férias só pode ser alterado, posteriormente a 15 de abril, por acordo entre os serviços e os polícias, sem prejuízo do disposto nos artigos 36.º e 37.º

## Artigo 35.º

**Marcação das férias**

1 — As férias são marcadas de acordo com os interesses das partes, sem prejuízo de se assegurar, em todos os casos, o regular funcionamento dos serviços.

2 — Na fixação das férias devem ser rateados, se necessário, os meses mais pretendidos, de modo a beneficiar alternadamente cada interessado, em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

3 — As férias podem ser gozadas seguida ou interpoladamente, não podendo um dos períodos ser inferior a 11 dias úteis consecutivos.

4 — Na falta de acordo, o período referido no número anterior é fixado pelo dirigente do serviço, entre 1 de maio e 31 de outubro.

5 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, aos cônjuges, bem como às pessoas que vivam em união de facto ou economia comum, nos termos previstos em legislação específica, que exerçam funções na PSP, é dada preferência, sempre que possível, na marcação coincidente de férias.

6 — A preferência prevista no número anterior é igualmente conferida aos cônjuges, bem como às pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, que sejam funcionários públicos e que, pela natureza do serviço, comprovadamente, só possam gozar férias em determinados períodos do ano.

## Artigo 36.º

**Acumulação de férias**

1 — As férias respeitantes a determinado ano podem, por conveniência de serviço ou por acordo entre as partes, ser gozadas no ano civil subsequente, seguidas ou não das férias vencidas no início desse ano.

2 — No caso previsto no número anterior, as férias são gozadas até 31 de dezembro do ano subsequente.

3 — No caso de acumulação de férias por conveniência de serviço, os polícias não podem, salvo acordo nesse sentido, ser impedidos de gozar 11 dias de férias a que tiverem direito no ano a que estas se reportam.

4 — A invocação da conveniência de serviço deve ser, casuística e adequadamente, fundamentada.

## Artigo 37.º

**Alteração do período de férias por conveniência de serviço**

1 — Por exigência imperiosa de serviço, mediante despacho fundamentado do diretor nacional, pode ser alterado ou interrompido o período de férias já marcado.

2 — A alteração ou a interrupção das férias deve permitir o gozo seguido de 11 dias a que os polícias têm direito.

3 — No caso previsto no n.º 1, os polícias têm direito a ser reembolsados pelas despesas já comprovadamente efetuadas, em resultado da alteração ou interrupção do período de férias, por exigência imperiosa do serviço.

## Artigo 38.º

**Alteração do período de férias por motivo de impedimento**

1 — O gozo das férias não se inicia, ou suspende-se, quando os polícias estejam temporariamente impedidos por doença ou outra situação legalmente prevista, desde que

o superior hierárquico competente seja, imediatamente, informado desse facto.

2 — No caso referido no número anterior, salvo inconveniente para o serviço, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento, na medida do remanescente dos dias compreendidos no período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelo dirigente do serviço.

3 — Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento dos polícias, estes têm direito ao respetivo gozo até 31 de dezembro do ano subsequente, bem como ao subsídio correspondente.

4 — A prova da doença referida no n.º 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

5 — Para efeitos de verificação da situação de doença, o dirigente do serviço pode requerer a designação de médico da PSP, ou de médico da área da residência habitual do polícia indicado pela segurança social quando aplicável, dando-lhe conhecimento do facto na mesma data, podendo também, para aquele efeito, designar um médico que não tenha qualquer vínculo contratual anterior à PSP.

6 — Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida, por qualquer das partes, a intervenção de junta médica da PSP.

7 — Em caso de não cumprimento do dever de comunicação previsto no n.º 1, bem como da oposição, sem motivo atendível, à fiscalização da doença, os dias da alegada doença são considerados dias de férias.

## SUBSECÇÃO IV

## Faltas

## Artigo 39.º

**Conceito de falta**

1 — Considera-se falta a ausência dos polícias do local em que deviam desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.

2 — Em caso de ausência dos polícias por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

## Artigo 40.º

**Tipos de faltas**

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável aos polícias, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar dos polícias;

f) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada menor;

g) As dadas para o exercício de funções sindicais, nos termos e de acordo com os fundamentos previstos na lei que regula o exercício da liberdade sindical;

h) As dadas por candidatas a eleições em cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) As motivadas pela necessidade de tratamento ambulatório, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico, que não possam efetuar-se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário;

j) As motivadas por isolamento profilático;

k) As dadas para doação de sangue;

l) As motivadas pela necessidade de submissão a métodos de seleção em procedimento concursal interno;

m) As dadas por conta do período de férias;

n) As autorizadas ou aprovadas pelo superior hierárquico competente, quando resultem da compensação de crédito horário;

o) As que por lei sejam como tal consideradas.

3 — O disposto na alínea *i*) do número anterior é extensivo à assistência ao cônjuge ou equiparado, ascendentes, descendentes, adotando, adotados e enteados, menores ou deficientes, quando comprovadamente o polícia seja a pessoa mais adequada para o fazer.

4 — As faltas previstas no n.º 2 têm os seguintes efeitos:

a) As dadas ao abrigo das alíneas *a*) a *h*) e *o*) têm os efeitos previstos no Código de Trabalho;

b) Sem prejuízo do disposto na alínea anterior, as dadas ao abrigo das alíneas *i*) a *l*) e *n*) não determinam a perda de remuneração;

c) As dadas ao abrigo da alínea *m*) têm os efeitos previstos para os demais trabalhadores em funções públicas.

5 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas no n.º 2.

#### Artigo 41.º

##### Faltas por conta do período de férias

1 — Os polícias podem faltar dois dias por mês por conta do período de férias, até ao máximo de 13 dias por ano.

2 — As faltas previstas no número anterior relevam, segundo opção do interessado, no período de férias do próprio ano ou do ano seguinte.

3 — As faltas por conta do período de férias são obrigatoriamente comunicadas com a antecedência mínima de 24 horas e estão sujeitas a autorização, que pode ser recusada se forem suscetíveis de causar prejuízo para o normal funcionamento do serviço, por decisão devidamente fundamentada.

4 — Nos casos em que as faltas determinem perda de remuneração, as ausências podem ser substituídas por dias de férias, a requerimento do polícia, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias de férias ou da correspondente proporção, se se tratar do ano de admissão,

mediante comunicação expressa do interessado ao superior hierárquico competente.

#### Artigo 42.º

##### Comunicação de falta

1 — A ausência, quando previsível, é comunicada por escrito ao superior hierárquico competente, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias úteis.

2 — A ausência, quando imprevisível, é comunicada de imediato ao superior hierárquico competente e formalizada logo que possível, no prazo máximo de cinco dias úteis, acompanhada da indicação do motivo justificativo.

3 — A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista na comunicação referida num dos números anteriores.

4 — O incumprimento do disposto no presente artigo determina que a ausência seja injustificada.

#### Artigo 43.º

##### Prova da falta justificada

1 — O superior hierárquico pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no artigo anterior, exigir ao polícia prova dos factos invocados para a justificação.

2 — A prova da situação de doença prevista na alínea *d*) do n.º 2 do artigo 40.º é feita por estabelecimento hospitalar, posto médico da PSP, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

3 — A situação de doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico da PSP, ou por médico indicado pela segurança social quando aplicável.

4 — No caso da segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de 24 horas, a PSP designa um médico para efetuar a fiscalização.

5 — Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica da PSP.

6 — Em caso de incumprimento das obrigações previstas no artigo anterior e nos n.ºs 1 e 2, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 3 a 5, as faltas são consideradas injustificadas.

7 — A fiscalização das faltas por doença dos polícias são aplicáveis as regras previstas para os trabalhadores em funções públicas.

#### Artigo 44.º

##### Efeitos de falta justificada

1 — As faltas justificadas não implicam redução de remunerações nem a perda ou prejuízo de quaisquer outros direitos dos polícias, exceto nas situações previstas nos números seguintes.

2 — Sem prejuízo do disposto em lei especial, as faltas por doença determinam a perda de remuneração dos polícias:

a) Desde que beneficiem de um regime de segurança social de proteção na doença; e

b) Relativamente aos que não estejam abrangidos pelo regime previsto na alínea anterior, nos seguintes termos:

i) A perda da totalidade da remuneração diária no primeiro, segundo e terceiro dias de incapacidade temporária, nas situações de faltas seguidas ou interpoladas;

ii) A perda de 10 % da remuneração diária, a partir do quarto dia e até ao trigésimo dia de incapacidade temporária;

iii) A contagem dos períodos de três e 27 dias a que se referem, respetivamente, as subalíneas anteriores é interrompida sempre que se verifique a retoma da prestação de trabalho;

iv) A aplicação do disposto na subalínea anterior depende da prévia ocorrência de três dias sucessivos e não interpolados de faltas por incapacidade temporária nos termos da alínea anterior;

v) As faltas por motivo de doença não implicam a perda da remuneração base diária nos casos de internamento hospitalar, por motivo de cirurgia ambulatória e doença por tuberculose;

3 — As faltas por doença descontam na antiguidade para efeitos de carreira quando ultrapassem 30 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil.

4 — As faltas por doença implicam sempre a perda do subsídio de refeição.

5 — O disposto nos números anteriores não prejudica o recurso a faltas por conta do período de férias.

6 — O disposto nos números anteriores não se aplica às faltas por doença dadas por pessoas com deficiência, quando decorrentes da própria deficiência.

7 — As faltas previstas nas alíneas e), g), h), j), l) e n) do n.º 2 do artigo 40.º são consideradas como prestação efetiva de serviço.

#### SUBSECÇÃO V

#### Licenças e dispensa

#### Artigo 45.º

#### Conceito de licença

Considera-se licença a ausência prolongada do serviço mediante autorização.

#### Artigo 46.º

#### Modalidades

1 — Aos polícias podem ser concedidas as licenças previstas para os demais trabalhadores em funções públicas, com as especialidades constantes dos artigos seguintes.

2 — As modalidades de licenças sem remuneração compreendem:

- a) Licença sem remuneração de curta duração;
- b) Licença sem remuneração de longa duração;
- c) Licença sem remuneração para acompanhamento do cônjuge colocado no estrangeiro;
- d) Licença sem remuneração para o exercício de funções em organismo internacional.

3 — A concessão das licenças a que se refere a alínea a) do número anterior é da competência do diretor nacional, mediante despacho fundamentado.

4 — A concessão das licenças a que se refere a alínea b) do n.º 2 é da competência do membro do Governo responsável pela área da administração interna, mediante proposta do diretor nacional.

5 — A licença sem remuneração para acompanhamento do cônjuge colocado no estrangeiro rege-se pelo regime previsto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas,

aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, alterada pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro.

#### Artigo 47.º

#### Licença sem remuneração de curta duração

1 — A licença sem remuneração de curta duração é concedida por período igual ou superior a 30 dias e inferior a um ano.

2 — O diretor nacional pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

a) Quando, nos últimos 12 meses, o polícia já tiver beneficiado de licença sem remuneração por 90 dias, seguidos ou interpolados;

b) Quando exista prejuízo para o serviço;

c) Quando não tenha sido requerida com uma antecedência mínima de 30 dias em relação à data do seu início;

d) Quando ao polícia tenha sido proporcionada, nos últimos 24 meses, formação de promoção ou de especialização;

e) Quando a antiguidade do requerente na PSP seja inferior a três anos;

f) Quando se trate de titulares de cargos de direção ou comando, não seja possível a sua substituição durante o período da licença e haja grave prejuízo para o funcionamento do serviço.

#### Artigo 48.º

#### Licença sem remuneração de longa duração

1 — A licença sem remuneração de longa duração é concedida por períodos de um ano até cinco anos.

2 — A licença prevista no número anterior só pode ser requerida:

a) Decorridos 10 anos após o ingresso na carreira de oficial de polícia;

b) Decorridos cinco anos após o ingresso nas restantes carreiras.

3 — O diretor nacional pode recusar ou não propor ao membro do Governo responsável pela área da administração interna a concessão da licença prevista no n.º 1 nas seguintes situações:

a) Quando ao polícia tenha sido proporcionada, nos últimos 24 meses, formação especializada ou de promoção;

b) Quando, nos últimos 12 meses, o polícia já tiver beneficiado de licença sem remuneração por 90 dias, seguidos ou interpolados;

c) Quando exista prejuízo para o serviço;

d) Quando não tenha sido requerida com uma antecedência mínima de 60 dias em relação à data do seu início;

e) Quando se trate de titulares de cargos de direção ou de comando, não seja possível a sua substituição durante o período de licença e esse facto cause prejuízo sério para o funcionamento do órgão ou serviço.

4 — As férias vencidas até à data do início da licença sem remuneração de longa duração, incluindo as relativas ao trabalho prestado no próprio ano, são gozadas obrigatoriamente antes do início da licença.

5 — Ao polícia que regresse da licença prevista no n.º 1 é aplicável o regime de férias no ano de ingresso.

6 — O pedido de regresso antecipado à efetividade de serviço é feito mediante requerimento dirigido ao diretor nacional.

7 — Da decisão proferida para efeitos do disposto no número anterior é dado conhecimento ao membro do Governo responsável pela área da administração interna.

8 — O decurso do período de duração máxima da licença sem remuneração de longa duração, sem que o polícia solicite o regresso ao ativo, determina a cessação da relação jurídica de emprego público.

9 — Sempre que a licença tenha duração superior a um ano, o regresso à efetividade de serviço depende da verificação prévia das seguintes condições cumulativas:

a) Inspeção médica favorável, nos termos do disposto no artigo 15.º;

b) Comprovação de aptidão técnica e física, e prova de idoneidade, nos termos previstos em despacho do diretor nacional, em cumprimento do disposto no artigo 15.º;

c) Existência de vaga no mapa de pessoal, para efeitos do disposto no artigo 111.º

10 — A licença sem remuneração de longa duração por período igual ou superior a um ano determina a abertura de vaga no mapa de pessoal.

#### Artigo 49.º

##### Efeitos das licenças

1 — A concessão de licença sem remuneração determina a suspensão do vínculo de emprego público.

2 — O período de tempo da licença sem remuneração não conta para efeitos de antiguidade na carreira, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Nas licenças previstas para acompanhamento de cônjuge colocado no estrangeiro, bem como para o exercício de funções em organismos internacionais e noutras licenças fundadas em circunstâncias de interesse público, o polícia tem direito à contagem do tempo para efeitos de antiguidade e pode continuar a efetuar descontos para o subsistema de assistência na doença da PSP, com base na remuneração auferida à data do início da licença.

4 — Quando regressa ao serviço, o polícia é colocado em posto de trabalho compatível com a sua categoria, nos seguintes termos:

a) Preferencialmente, na mesma subunidade ou serviço onde desempenhava funções, no caso da licença sem remuneração de curta duração;

b) Na direção nacional, nas restantes situações.

5 — Na situação de licença sem remuneração, os polícias podem requerer que lhes continue a ser contado o tempo para efeitos de aposentação e sobrevivência, mediante o pagamento, nos termos legais aplicáveis, das respetivas quotas.

6 — Na situação de licença sem remuneração, os polícias ficam privados do uso de uniformes, distintivos e insígnias da PSP e devem, até à data prevista do início da licença, proceder à entrega do armamento e equipamento na sua posse ou guarda, bem como do documento de identificação e da carteira de identificação policial.

7 — Na situação de licença sem remuneração de longa duração, os polícias não podem candidatar-se a qualquer procedimento de promoção ou ingresso em carreira.

#### Artigo 50.º

##### Licença sem remuneração para o exercício de funções em organismos internacionais

A licença sem remuneração para o exercício de funções em organismos internacionais pode ser concedida aos polícias, revestindo, conforme os casos, uma das seguintes modalidades:

a) Licença para o exercício de funções com carácter precário ou experimental, com vista a uma integração futura no respetivo organismo;

b) Licença para o exercício de funções em quadro de organismo internacional.

#### Artigo 51.º

##### Licença para exercício de funções com carácter precário ou experimental em organismo internacional

1 — A licença prevista na alínea a) do artigo anterior tem a duração do exercício de funções com carácter precário ou experimental para que foi concedida, implicando a cessação das situações de requisição ou de comissão de serviço.

2 — A licença prevista na alínea a) do artigo anterior implica a perda total da remuneração, contando, porém, o tempo de serviço respetivo para todos os efeitos legais.

3 — Durante o período da licença prevista na alínea a) do artigo anterior, o polícia pode continuar a efetuar os descontos legalmente devidos com base na remuneração auferida à data do início da licença.

4 — O polícia deve gozar as férias a que tem direito no ano civil de passagem à situação de licença prevista na alínea a) do artigo anterior, antes do início da mesma.

5 — No ano de regresso e no seguinte, o polícia tem direito a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da suspensão de funções.

6 — O disposto no número anterior não prejudica o gozo de um período mínimo de oito dias úteis de férias.

7 — A concessão de licença prevista na alínea a) do artigo anterior, por período superior a dois anos, determina a abertura de vaga, tendo o polícia, no momento do regresso, direito a ser provido em vaga da sua categoria e ficando como supranumerário do quadro enquanto a mesma não ocorrer.

8 — O regresso do polícia da situação prevista na alínea a) do artigo anterior faz-se mediante despacho do membro do Governo responsável pela área da administração interna.

#### Artigo 52.º

##### Licença para exercício de funções como funcionário ou agente de organismo internacional

1 — A licença prevista na alínea b) do artigo 50.º é concedida pelo período de exercício de funções e determina a abertura de vaga.

2 — O polícia tem, aquando do seu regresso, direito a ser provido em vaga da sua categoria, ficando como supranumerário do quadro enquanto a mesma não ocorrer.

3 — É aplicável à licença prevista na alínea b) do artigo 50.º o disposto nos n.os 2 e 3 do artigo anterior.

4 — O polícia em gozo de licença sem vencimento de longa duração só pode requerer o regresso ao serviço ao fim de um ano nesta situação, cabendo-lhe uma das va-

gas existentes ou a primeira da sua categoria que venha a ocorrer no serviço de origem.

5 — O regresso do polícia da situação de licença prevista na alínea *b*) do artigo 50.º faz-se mediante despacho do membro do Governo responsável pela área da administração interna.

6 — O polícia deve gozar as férias a que tem direito no ano civil de passagem à situação de licença prevista na alínea *b*) do artigo 50.º, antes do início da mesma.

7 — Após o regresso ao serviço, o polícia tem direito a gozar férias.

#### Artigo 53.º

##### Concessão das licenças

1 — O despacho de concessão das licenças sem vencimento para exercício de funções em organismos internacionais é da competência dos membros do Governo responsáveis pelas áreas dos negócios estrangeiros e da administração interna.

2 — O exercício de funções nos termos do artigo 50.º implica que o polícia faça prova, no requerimento a apresentar para concessão da licença ou para o regresso, da sua situação face à organização internacional, mediante documento comprovativo a emitir pela mesma.

#### Artigo 54.º

##### Licença de mérito excecional

1 — A licença de mérito excecional destina-se a premiar os polícias que no serviço revelem dedicação acima do comum ou tenham praticado atos de reconhecido relevo.

2 — A concessão de licença de mérito excecional é da competência do membro do Governo responsável pela área da administração interna, mediante proposta do diretor nacional.

3 — A licença de mérito excecional tem o limite máximo de 15 dias seguidos, sendo gozada no prazo de 12 meses a partir da data em que foi concedida, considerando-se equiparada, para todos os efeitos, a prestação efetiva de serviço.

4 — O gozo da licença referida nos números anteriores pode ser suspenso, no caso de imperiosa necessidade de serviço, por determinação da entidade competente para a conceder, mediante despacho fundamentado.

#### Artigo 55.º

##### Dispensa por motivo de instalação

1 — Os polícias movimentados pelos instrumentos de mobilidade interna ou por comissão de serviço, que sejam colocados no continente, em localidade que diste mais de 50 km da sua residência habitual, ou entre ilhas na mesma região autónoma, e mudem efetivamente de residência, têm direito a dispensa do serviço para instalação, até cinco dias úteis.

2 — Quando as colocações referidas no número anterior ocorram do continente para as regiões autónomas ou entre elas ou destas para o continente, a duração da dispensa do serviço pode prolongar-se até 10 dias úteis.

3 — O direito referido nos números anteriores é exercido, obrigatoriamente, no período imediatamente anterior à data fixada para a apresentação.

4 — Em casos excecionais, devidamente fundamentados, o diretor nacional pode autorizar o exercício do direito de dispensa em período diferente do previsto no número anterior.

5 — A demonstração da mudança efetiva de residência deve ser efetuada através de qualquer meio de prova admissível em direito.

### CAPÍTULO III

#### Regime de trabalho

##### Artigo 56.º

##### Serviço permanente

1 — O serviço da PSP é de carácter permanente e obrigatório.

2 — Os polícias não podem recusar-se, sem motivo justificado, a comparecer no seu posto de trabalho ou a nele permanecer para além do período normal de trabalho, nem eximir-se a desempenhar qualquer missão de serviço, desde que compatível com a sua categoria.

##### Artigo 57.º

##### Horário e duração semanal de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de 36 horas, nele se incluindo os períodos destinados a atividades complementares de aperfeiçoamento técnico-policial, designadamente ações de formação e treino.

2 — Podem ser constituídos serviços de piquete, em número e dimensão adequados à situação, para garantir o permanente funcionamento dos serviços ou sempre que circunstâncias especiais o exijam.

3 — A prestação de serviço para além do período previsto no n.º 1 é compensada pela atribuição de crédito horário, nos termos a definir por despacho do diretor nacional.

4 — Na PSP vigoram a modalidade de horário rígido e a modalidade de horário em regime de turnos, nos termos previstos no presente decreto-lei, sem prejuízo da aplicação de outras modalidades de horários previstos na lei geral.

5 — O disposto nos números anteriores não pode prejudicar, em caso algum, o dever de disponibilidade permanente, nem o serviço da PSP.

6 — Os polícias nomeados para prestação de serviço em organismos sediados fora do território nacional, ou nomeados para missões internacionais ou missões de cooperação policial internacional, regem-se pelos horários e duração semanal de trabalho aplicáveis às referidas missões.

##### Artigo 58.º

##### Horário de trabalho rígido

Horário de trabalho rígido é aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal do trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas idênticas, separados por um intervalo de descanso.

##### Artigo 59.º

##### Regime de turnos

1 — Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em que os polícias, integrados numa escala de serviço, ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser do tipo contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2 — O regime de turnos é:

- a) Permanente, quando o trabalho é prestado nos sete dias da semana;
- b) Semanal prolongado, quando é prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou no domingo;
- c) Semanal, quando é prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

3 — O regime de turnos é total quando é prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e é parcial quando é prestado apenas em dois períodos.

4 — A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho, salvo nos casos excecionais autorizados por despacho do diretor nacional.

5 — Os polícias com idade igual ou superior a 55 anos são dispensados de trabalhar por turnos de serviço no período noturno, mediante requerimento dirigido ao diretor nacional da PSP, sem prejuízo do disposto no artigo 150.º

#### Artigo 60.º

##### Responsabilidade de gestão

Ao diretor nacional compete:

- a) Fixar os períodos de funcionamento e atendimento dos serviços da PSP;
- b) Determinar os regimes de prestação de trabalho e os respetivos horários;
- c) Aprovar o número de turnos e a respetiva duração;
- d) Autorizar os serviços de piquete.

### CAPÍTULO IV

#### Regime de carreiras

##### SECÇÃO I

##### Hierarquia, carreiras, cargos e funções

#### Artigo 61.º

##### Hierarquia de comando

1 — Os polícias estão sujeitos à hierarquia de comando, nos termos previstos na respetiva lei orgânica.

2 — A hierarquia de comando tem por finalidade estabelecer, em todas as circunstâncias de serviço, relações de autoridade e subordinação entre os polícias e é determinada pelas carreiras, categorias, antiguidades e precedências previstas na lei, sem prejuízo das relações que decorrem do exercício de cargos e funções policiais.

#### Artigo 62.º

##### Carreiras e categorias

1 — As carreiras dos polícias são carreiras pluricategoriais, caracterizadas em função do número e designação das categorias em que se desdobram, dos conteúdos funcionais, graus de complexidade funcional e número de posições remuneratórias de cada categoria, de acordo com o anexo I ao presente decreto-lei, do qual faz parte integrante.

2 — Os polícias estão integrados, por ordem decrescente de hierarquia, nas seguintes carreiras e categorias:

- a) Oficial de polícia, que compreende as categorias de superintendente-chefe, superintendente, intendente, subintendente, comissário e subcomissário;

b) Chefe de polícia, que compreende as categorias chefe coordenador, chefe principal e chefe;

c) Agente de polícia, que compreende as categorias de agente coordenador, agente principal e agente.

#### Artigo 63.º

##### Contagem da antiguidade

1 — A antiguidade em todas as categorias é reportada à data fixada no despacho de promoção que determine a mudança de categoria.

2 — No caso de ingresso na carreira de oficial de polícia e na carreira de agente de polícia, a antiguidade na categoria reporta os seus efeitos à data do início do período experimental da nomeação definitiva, tendo em conta o disposto no n.º 7 do artigo 94.º

3 — No caso de ingresso na carreira de chefe de polícia, a antiguidade na categoria reporta os seus efeitos à data do despacho de nomeação.

#### Artigo 64.º

##### Lista de antiguidade

1 — As listas de antiguidade dos polícias são organizadas por categoria e publicadas anualmente, com referência à situação a 31 de dezembro do ano anterior.

2 — Os polícias são ordenados, dentro de cada categoria, por ordem decrescente de antiguidade.

3 — A ordenação relativa dos polícias com a mesma antiguidade de serviço e categoria é fixada com base na classificação nos respetivos concursos ou, nos casos do ingresso na carreira de oficial de polícia, de chefe de polícia e de agente de polícia, na classificação final obtida nos respetivos cursos de ingresso ministrados no ISCPSI e na EPP.

4 — Os polícias graduados são sempre considerados de menor antiguidade que os polícias promovidos a categoria igual.

#### Artigo 65.º

##### Cargos policiais

1 — Consideram-se cargos policiais os postos de trabalho fixados na estrutura orgânica da PSP a que corresponde o desempenho das funções previstas no presente decreto-lei.

2 — São, ainda, considerados cargos policiais os postos de trabalho na modalidade de nomeação, existentes em serviços do Estado ou em organismos internacionais, a que correspondam funções policiais.

#### Artigo 66.º

##### Funções policiais

1 — Consideram-se funções policiais as que implicam o exercício de competências legalmente previstas para os polícias.

2 — As funções referidas no número anterior classificam-se como:

- a) Funções de comando e direção;
- b) Funções de inspeção;
- c) Funções de assessoria;
- d) Funções de supervisão;
- e) Funções de execução.

3 — A função de comando e direção traduz-se no exercício da autoridade que é conferida a um polícia para comandar, dirigir, chefiar, coordenar e controlar unidades, subunidades, estabelecimentos, órgãos e serviços da PSP, no plano estratégico, operacional e tático, de acordo com a respetiva complexidade, sendo responsável pelo cumprimento das missões e resultados alcançados.

4 — A função de inspeção traduz-se no exercício do controlo interno da atividade de todos os serviços da PSP nos domínios operacional, administrativo, financeiro e técnico, nos termos do respetivo regulamento interno.

5 — A função de assessoria consiste na prestação de apoio técnico ao comandante ou diretor sobre matérias policiais e traduz-se, designadamente, na elaboração de estudos, informações e propostas com vista a contribuir para o processo de decisão.

6 — A função de supervisão traduz-se na coordenação direta de funções de execução para cumprimento das missões atribuídas à PSP e de competências legais dos serviços.

7 — A função de execução traduz-se na realização de tarefas e ações, no âmbito das unidades, subunidades, estabelecimentos, órgãos e serviços, para cumprimento das missões atribuídas à PSP e das competências legais dos serviços, bem como na satisfação dos compromissos internacionais assumidos, nomeadamente a participação em operações de gestão civil de crises, a representação e cooperação policial e a colaboração em outras missões de interesse público.

#### Artigo 67.º

##### Natureza das funções

De acordo com a sua natureza, as funções policiais classificam-se como:

- a) Funções operacionais, quando implicarem, essencial ou predominantemente, a utilização de conhecimentos e a aplicação de técnicas policiais;
- b) Funções de apoio operacional, quando implicarem a conjugação de conhecimentos e técnicas policiais com outras áreas de conhecimento.

#### Artigo 68.º

##### Desempenho de funções

1 — Os polícias exercem, em regra, funções correspondentes ao conteúdo funcional da sua categoria.

2 — O desempenho de funções em categorias superiores, fora dos casos previstos no regime do recrutamento excecional e na graduação, tem carácter excecional e apenas pode ser reconhecido para efeitos curriculares, nos termos a definir por despacho do diretor nacional, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3 — O desempenho de funções nos termos do número anterior só é reconhecido para efeitos remuneratórios se exceder o período de 60 dias seguidos.

4 — Na situação prevista no número anterior, o desempenho de funções em categorias superiores é precedido de despacho fundamentado do diretor nacional que reconheça a excecionalidade da situação e está limitado ao período de quatro meses.

5 — Dentro da mesma carreira, o conteúdo funcional das categorias superiores integra o das que lhe sejam inferiores, sem prejuízo do princípio da adequação das funções às aptidões e qualificações profissionais.

6 — A descrição do conteúdo funcional das categorias não constitui fundamento para o não cumprimento do dever de obediência, nem prejudica a atribuição aos polícias de funções não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais detenham qualificação e que não impliquem desvalorização profissional.

#### Artigo 69.º

##### Exercício de cargos

1 — Os polícias não podem ser nomeados para cargo a que corresponda categoria inferior à que possuem, nem estar subordinados a polícias de menor categoria.

2 — Os polícias com formação e experiência adequadas podem ser nomeados para cargo a que corresponda categoria superior à que possuem, nos termos previstos no presente decreto-lei e na lei orgânica da PSP.

#### SECÇÃO II

##### Recrutamento

##### SUBSECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 70.º

##### Recrutamento para categorias de ingresso

1 — A constituição das relações jurídicas de emprego público dos polícias depende do preenchimento dos requisitos previstos no presente decreto-lei e na legislação que regula as condições de acesso ao Curso de Formação de Oficiais de Polícia (CFOP) e ao Curso de Formação de Agentes (CFA).

2 — O CFOP é um ciclo de estudos integrado de mestrado em ciências policiais, é ministrado no ISCPSP e rege-se por diploma próprio.

3 — O CFA é ministrado na EPP e rege-se por diploma próprio.

4 — O recrutamento para ingresso na carreira de chefe de polícia é feito exclusivamente de entre os polícias da carreira de agente de polícia.

#### Artigo 71.º

##### Categorias de ingresso

1 — O ingresso nas carreiras da PSP faz-se:

- a) Na carreira de oficial de polícia, na categoria de sub-comissário, para os elementos habilitados com o CFOP;
- b) Na carreira de chefe de polícia, na categoria de chefe, para os polícias habilitados com o Curso de Formação de Chefes (CFC), ministrado na EPP;
- c) Na carreira de agente de polícia, na categoria de agente, para os elementos habilitados com o CFA.

2 — A nomeação em categorias de acesso do pessoal com funções policiais é da competência do diretor nacional.

3 — A ordenação dos oficiais, chefes e agentes nas categorias de ingresso das respetivas carreiras é feita segundo a classificação final dos cursos a que se refere o n.º 1 e, em caso de igualdade de classificação, de harmonia com

os critérios de desempate previstos nos regulamentos dos respetivos cursos.

4 — O ingresso nas categorias a que se refere o número anterior faz-se na primeira posição remuneratória da categoria respetiva, salvo o disposto no número seguinte.

5 — O posicionamento dos polícias na categoria de subcomissário e na categoria de chefe tem lugar na primeira posição remuneratória ou na posição a que corresponda nível remuneratório imediatamente superior, no caso de já ser auferida remuneração base igual ou superior àquela que corresponde ao nível remuneratório da posição para a qual transitariam.

### SECÇÃO III

#### SUBSECÇÃO I

##### Promoção

#### Artigo 72.º

##### Promoção

1 — A promoção faz-se de acordo com as disposições do presente decreto-lei e processa-se para a primeira posição remuneratória da categoria ou para posição a que corresponda um nível remuneratório imediatamente superior, no caso de já ser auferida remuneração base igual ou superior àquela que corresponde ao nível remuneratório da posição para a qual transitariam.

2 — A promoção do polícia arguido, em processo criminal ou em processo disciplinar, fica suspensa até decisão final.

3 — A promoção tem lugar se aos factos denunciados corresponder pena disciplinar não superior a multa.

4 — O despacho de promoção a que se refere o número anterior é precedido de parecer favorável do Conselho de Deontologia e Disciplina (CDD).

5 — O polícia cuja promoção tenha ficado suspensa é promovido logo que cessem os motivos que determinaram a suspensão na promoção, independentemente da existência de vacatura, ocupando na escala de antiguidade na nova categoria a mesma posição que teria se a promoção ocorresse sem a suspensão.

#### Artigo 73.º

##### Promoção por distinção

1 — A promoção por distinção consiste no acesso a categoria ou carreira imediatamente superior, independentemente da existência de posto de trabalho e da satisfação das condições de acesso, e tem por finalidade premiar:

a) Polícias que tenham cometido feitos de extraordinária valentia ou de excecional abnegação na defesa de pessoas e bens ou do património nacional, com risco da própria vida;

b) Polícias que tenham demonstrado ao longo da carreira elevada competência técnica e profissional, demonstrativa de notável capacidade de comando, direção ou chefia, ou que tenham prestado serviços relevantes que contribuam para o prestígio da PSP e do país.

2 — As promoções referidas nos números anteriores são da competência do membro do Governo responsável pela área da administração interna, mediante proposta do diretor nacional e parecer favorável do CDD.

3 — O processo de promoção por distinção é organizado nas condições a fixar por despacho do membro do Governo responsável pela área da administração interna.

4 — A promoção por distinção pode ter lugar a título póstumo.

5 — A promoção prevista no presente artigo não implica a valorização remuneratória dos restantes elementos da categoria para a qual se deu a promoção.

#### Artigo 74.º

##### Condições de promoção

1 — A promoção consiste no acesso a categoria superior dentro da mesma carreira.

2 — A promoção, salvo no caso de promoção por distinção, depende da existência de posto de trabalho no mapa de pessoal, da aprovação em procedimento concursal pelo método de avaliação curricular ou em curso específico e da verificação dos pré-requisitos previstos no presente decreto-lei.

3 — Os pré-requisitos de promoção, a que se refere o número anterior, e os respetivos fatores de ponderação são:

a) A experiência, ponderada em função da avaliação do tempo mínimo na categoria;

b) O desempenho, ponderado pelas avaliações de desempenho, de acordo com os níveis mínimos exigidos para cada categoria;

c) A competência técnica, ponderada pela aquisição de um mínimo de créditos de formação geral e especializada;

d) A classe de comportamento, ponderada de acordo com as regras previstas em regulamento disciplinar próprio;

e) O exercício específico de funções, ponderado em função do exercício mínimo de funções correspondentes ao conteúdo funcional da categoria;

f) A frequência de curso de promoção ou de ação de formação com aproveitamento, consoante as condições de promoção fixadas no presente decreto-lei.

4 — A inexistência de avaliação do desempenho não constitui fundamento para exclusão no procedimento concursal.

5 — A situação prevista no número anterior é regulada pela portaria que aprova o sistema de avaliação do desempenho.

6 — O tempo mínimo de serviço efetivo na categoria é contabilizado nas funções e cargos exercidos na PSP, nos serviços no âmbito do Sistema de Segurança Interna ou em cargos para os quais os polícias sejam nomeados por despacho dos membros do Governo competentes ou pelo diretor nacional e, como tal, sejam legalmente equiparados.

7 — Para efeitos do disposto no número anterior, é fixado em 40 % o período obrigatório de prestação de serviço efetivo, na categoria e na PSP, como pré-requisito a que se refere a alínea a) do n.º 3, aos polícias que, por sua iniciativa, tenham concorrido e sido nomeados para o exercício de funções noutra organismo da administração central, regional e local do Estado, bem como no setor público empresarial.

#### Artigo 75.º

##### Parâmetros de avaliação

1 — Nos procedimentos de promoção, os parâmetros gerais de avaliação e respetiva ponderação são fixados nos seguintes termos:

a) Avaliação de desempenho, com uma ponderação de 10 %;

b) Antiguidade na carreira, com uma ponderação de 75 %;

c) Registo disciplinar, com uma ponderação de 15 %.

2 — Nos procedimentos em que a habilitação com curso constitua condição de acesso ao procedimento de promoção e seja atribuída uma classificação aos polícias, a ordenação final do procedimento concursal resulta da classificação do respetivo curso, com a ponderação de 40 %, e da classificação da avaliação curricular prevista no número anterior, com a ponderação de 60 %.

3 — Nos procedimentos em que a frequência de uma ação de formação com aproveitamento constitua condição de promoção, os polícias são avaliados como aptos ou não aptos.

#### Artigo 76.º

##### Tramitação do procedimento concursal

1 — A tramitação do procedimento concursal pelo método de avaliação curricular para promoção, bem como os critérios em caso de desempate são fixados por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da administração interna e da Administração Pública.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a composição e nomeação do júri do procedimento concursal obedecem aos seguintes termos:

a) O júri é integrado por polícias de categoria igual ou superior à que é objeto do procedimento, podendo integrar trabalhadores de outros órgãos ou serviços quando se revele a sua conveniência;

b) A nomeação do júri é feita por despacho do diretor nacional.

3 — Na portaria a que se refere o n.º 1, podem ser autorizados procedimentos concursais destinados a constituir reservas de recrutamento para os postos de trabalho previstos e aprovados no mapa de pessoal, em cada ano civil.

#### Artigo 77.º

##### Despachos de promoção

1 — A promoção dos polícias é da competência do membro do Governo responsável pela área da administração interna.

2 — Os extratos dos despachos de promoção são publicados na 2.ª série do Diário da República.

#### Artigo 78.º

##### Graduação

1 — Os polícias podem ser graduados em categoria superior, por despacho do membro do Governo responsável pela área da administração interna, sob proposta do diretor nacional, com carácter excecional e temporário:

a) Quando, sendo admissível o recrutamento excecional, o respetivo processo esteja em curso e ainda não tenha sido proferida decisão final;

b) Quando, para o desempenho de cargos em organismos internacionais de reconhecido interesse nacional constitua pré-requisito a detenção de determinada categoria e o polícia tenha sido nomeado para o cargo por despacho dos membros do Governo competentes;

c) Noutras situações fixadas no presente decreto-lei ou em legislação especial.

2 — A graduação em categoria superior tem a duração máxima de seis meses, renovável uma vez, exceto nas situações previstas na alínea b) do número anterior, em que a duração máxima corresponde ao termo fixado no despacho de nomeação.

3 — Os polícias nomeados para cargo a que corresponda categoria superior à que possuem são investidos, enquanto nessa situação, da autoridade correspondente àquela categoria.

4 — Os polícias graduados gozam dos direitos e regalias correspondentes à categoria atribuída, com exceção dos decorrentes do tempo de permanência nessa categoria para efeitos de antiguidade.

5 — O direito à remuneração só se constitui quando não haja titular para o cargo a desempenhar e a graduação seja efetuada nos termos previstos no presente decreto-lei.

6 — O processo de graduação em categoria superior segue a tramitação prevista para o processo de recrutamento excecional.

7 — A graduação cessa quando:

a) O polícia seja exonerado das funções que a motivaram;

b) O polícia seja promovido à categoria em que foi graduado;

c) O polícia seja recrutado excecionalmente, nas hipóteses previstas nas alíneas b) e c) do n.º 1;

d) Terminem as circunstâncias que lhe deram origem.

8 — Cessada a graduação, não pode a mesma ser invocada para efeitos de obtenção de quaisquer vantagens ou benefícios.

9 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 e por despacho do diretor nacional, pode ser autorizado o uso dos distintivos policiais correspondentes à categoria a graduar.

#### SUBSECÇÃO II

##### Carreira de oficial de polícia

#### Artigo 79.º

##### Conteúdo funcional da carreira de oficial de polícia

1 — A carreira de oficial de polícia é uma carreira especial de complexidade funcional de grau 3.

2 — Os oficiais de polícia desempenham, essencialmente, funções de comando, direção ou chefia e de inspeção e assessoria e desenvolvem atividades de natureza especializada e instrução próprias das respetivas categorias, na estrutura orgânica da PSP ou em outros organismos nacionais ou internacionais.

3 — O conteúdo funcional das categorias da carreira de oficial de polícia é o descrito no anexo I ao presente decreto-lei.

#### Artigo 80.º

##### Superintendente-chefe

1 — A promoção a superintendente-chefe é feita mediante procedimento concursal, de entre superintendentes, pelo método de avaliação curricular da carreira, ponde-

rados os parâmetros de avaliação previstos no n.º 1 do artigo 75.º

2 — São condições cumulativas de acesso ao procedimento concursal para a categoria de superintendente-chefe:

a) Ter, pelo menos, o tempo mínimo de quatro anos de serviço efetivo na categoria de superintendente;

b) Estar na classe de comportamento exemplar ou na 1.ª classe de comportamento;

c) Ter, pelo menos, um ano de exercício de cargos ou funções previstas para o conteúdo funcional de superintendente ou categoria superior.

#### Artigo 81.º

##### Superintendente

1 — A promoção a superintendente é feita mediante procedimento concursal, de entre intendentes, pelo método de avaliação curricular da categoria, ponderados os parâmetros de avaliação previstos no n.º 1 do artigo 75.º

2 — São condições cumulativas de acesso ao procedimento concursal para a categoria de superintendente:

a) Ter, pelo menos, o tempo mínimo de cinco anos de serviço efetivo na categoria de intendente;

b) Estar habilitado com o Curso de Direção e Estratégia Policial (CDEP);

c) Estar na classe de comportamento exemplar ou na 1.ª classe de comportamento;

d) Ter, pelo menos, um ano de exercício de cargos ou funções previstas para o conteúdo funcional de intendente ou categoria superior.

3 — O CDEP é ministrado no ISCPSI e rege-se por diploma próprio.

4 — A ordenação final do procedimento concursal resulta da classificação do CDEP, com a ponderação de 40 %, e da classificação da avaliação curricular, com a ponderação de 60 %.

#### Artigo 82.º

##### Intendente

1 — A promoção a intendente é feita mediante procedimento concursal, de entre subintendentes, pelo método de avaliação curricular da categoria, ponderados os parâmetros de avaliação previstos no n.º 1 do artigo 75.º

2 — São condições cumulativas de acesso ao procedimento concursal para a categoria de intendente:

a) Ter, pelo menos, o tempo mínimo de cinco anos de serviço efetivo na categoria de subintendente;

b) Estar na classe de comportamento exemplar ou na 1.ª classe de comportamento;

c) Ter frequentado, na categoria, um mínimo de 75 horas de formação policial ou de outras formações reconhecidas como de interesse para as competências da PSP;

d) Ter, pelo menos, um ano de exercício de cargos ou de funções previstas para o conteúdo funcional de subintendente ou categoria superior.

#### Artigo 83.º

##### Subintendente

1 — A promoção a subintendente é feita mediante procedimento concursal, de entre comissários, pelo método

de avaliação curricular da categoria, ponderados os parâmetros de avaliação previstos no n.º 1 do artigo 75.º

2 — São condições cumulativas de acesso ao procedimento concursal para a categoria de subintendente:

a) Ter, pelo menos, o tempo mínimo de cinco anos de serviço efetivo na categoria de comissário;

b) Estar habilitado com o Curso de Comando e Direção Policial (CCDP);

c) Estar na classe de comportamento exemplar ou na 1.ª classe de comportamento;

d) Ter, pelo menos, um ano de exercício de funções previstas para o conteúdo funcional de comissário ou categoria superior.

3 — O CCDP é ministrado no ISCPSI e rege-se por diploma próprio.

4 — A ordenação final do procedimento concursal resulta da classificação do CCDP, com a ponderação de 40 %, e da classificação da avaliação curricular, com a ponderação de 60 %.

#### Artigo 84.º

##### Comissário

1 — A promoção a comissário é feita mediante procedimento concursal, de entre subcomissários, pelo método de avaliação curricular da categoria, ponderados os parâmetros de avaliação previstos no n.º 1 do artigo 75.º

2 — São condições cumulativas de acesso ao procedimento concursal para a categoria de comissário:

a) Ter, pelo menos, o tempo mínimo de cinco anos de serviço efetivo na categoria de subcomissário;

b) Estar na classe de comportamento exemplar ou na 1.ª classe de comportamento;

c) Ter frequentado, na categoria, um mínimo de 90 horas de formação policial ou de outras formações reconhecidas como de interesse para as competências da PSP;

d) Ter, pelo menos, um ano de exercício de funções previstas para o conteúdo funcional de subcomissário ou categoria superior.

3 — A ordenação final do procedimento concursal resulta da classificação do CFOP, com a ponderação de 40 %, e da classificação da avaliação curricular, com a ponderação de 60 %.

4 — Os subcomissários não habilitados com o CFOP ministrado no ISCPSI são ordenados de acordo com a classificação da avaliação curricular, com a ponderação de 100 %.

#### Artigo 85.º

##### Subcomissário

São nomeados na categoria de subcomissário os aspirantes a oficial de polícia habilitados com o CFOP ministrado no ISCPSI, nos termos do disposto no artigo 94.º

#### SUBSECÇÃO III

##### Carreira de chefe de polícia

#### Artigo 86.º

##### Conteúdo funcional da carreira de chefe de polícia

1 — A carreira de chefe de polícia é uma carreira especial de complexidade funcional de grau 2.

2 — Os chefes de polícia desempenham, essencialmente, funções de comando ou chefia, de natureza executiva, de carácter técnico, administrativas ou logísticas e desenvolvem atividades de natureza especializada e instrução próprias das respetivas categorias, na estrutura orgânica da PSP ou em outros organismos nacionais ou internacionais.

3 — O conteúdo funcional das categorias da carreira de chefe de polícia é o descrito no anexo I ao presente decreto-lei.

#### Artigo 87.º

##### **Chefe coordenador**

1 — A promoção a chefe coordenador é feita mediante procedimento concursal, de entre chefes principais, pelo método de avaliação curricular da carreira, ponderados os parâmetros de avaliação previstos no n.º 1 do artigo 75.º

2 — São condições de acesso ao procedimento concursal para a categoria de chefe coordenador:

- a) Ter, pelo menos, o tempo mínimo de oito anos de serviço efetivo na categoria de chefe principal;
- b) Estar na classe de comportamento exemplar ou na 1.ª classe de comportamento;
- c) Ter, pelo menos, um ano de exercício de funções de comando ou chefia previstas para o conteúdo funcional de chefe principal.

3 — Após a avaliação curricular, é notificado para frequentar uma ação de formação de promoção à categoria o número de polícias correspondente ao número de vagas fixado para o procedimento concursal acrescido de 10 %, arredondado por excesso que apresentem a classificação mais elevada.

4 — A ação de formação referida no número anterior é regulada por diploma próprio e, após a respetiva frequência, o polícia é classificado como apto ou inapto.

5 — Os polícias classificados como não aptos são excluídos do procedimento de promoção.

#### Artigo 88.º

##### **Chefe principal**

1 — A promoção a chefe principal é feita mediante procedimento concursal, de entre chefes, pelo método de avaliação curricular da categoria, ponderados os parâmetros de avaliação previstos no n.º 1 do artigo 75.º

2 — São condições cumulativas de acesso ao procedimento concursal para a categoria de chefe principal:

- a) Ter, pelo menos, o tempo mínimo de oito anos de serviço efetivo na categoria de chefe;
- b) Estar na classe de comportamento exemplar ou na 1.ª classe de comportamento;
- c) Ter frequentado, na categoria, um mínimo de 120 horas de formação policial ou de outras formações reconhecidas como de interesse para as competências da PSP.

#### Artigo 89.º

##### **Chefe**

1 — A promoção a chefe é feita de entre os polícias da carreira de agente que tenham, no mínimo, cinco anos de serviço efetivo e concluam com aproveitamento o CFC, por ordem da respetiva classificação.

2 — O CFC rege-se por diploma próprio.

#### SUBSECÇÃO IV

##### Carreira de agente de polícia

#### Artigo 90.º

##### **Conteúdo funcional da carreira de agente de polícia**

1 — A carreira de agente de polícia é uma carreira especial de complexidade funcional de grau 2.

2 — Os agentes de polícia desempenham, essencialmente, funções de natureza executiva, de carácter técnico, administrativas ou logísticas e desenvolvem atividades de natureza especializada e instrução próprias das respetivas categorias, na estrutura orgânica da PSP ou em outros organismos nacionais ou internacionais.

3 — O conteúdo funcional das categorias da carreira de agente de polícia é o descrito no anexo I ao presente decreto-lei.

#### Artigo 91.º

##### **Agente coordenador**

1 — A promoção a agente coordenador é feita mediante procedimento concursal, de entre agentes principais, pelo método de avaliação curricular da categoria, ponderados os parâmetros de avaliação previstos no n.º 1 do artigo 75.º

2 — São condições cumulativas de acesso ao procedimento concursal para a categoria de agente coordenador:

- a) Ter, pelo menos, o tempo mínimo de 14 anos de serviço efetivo na categoria de agente principal;
- b) Estar na classe de comportamento exemplar ou na 1.ª classe de comportamento.

3 — Após a avaliação curricular, é notificado para frequentar uma ação de formação de promoção à categoria o número de polícias correspondente ao número de vagas fixado para o procedimento concursal acrescido de 10 %, arredondado por excesso que apresentem a classificação mais elevada.

4 — A ação de formação referida no número anterior é regulada por diploma próprio e, após a respetiva frequência, o polícia é classificado como apto ou não apto.

5 — Os polícias classificados como não aptos são excluídos do procedimento de promoção.

#### Artigo 92.º

##### **Agente principal**

1 — A promoção a agente principal é feita por antiguidade, na sequência de procedimento de verificação do preenchimento das condições fixadas no número seguinte e sujeito ao número de vagas fixado.

2 — São condições de promoção para a categoria de agente principal:

- a) Ter, pelo menos, o tempo mínimo de seis anos de serviço efetivo na categoria de agente;
- b) Estar na classe de comportamento exemplar ou na 1.ª classe de comportamento;
- c) Ter frequentado, na categoria, um mínimo de 90 horas de formação policial ou de outras formações reconhecidas como de interesse para as competências da PSP.

## Artigo 93.º

**Agente**

São definitivamente nomeados na categoria de agente os alunos habilitados com o CFA, sem prejuízo do disposto no artigo seguinte.

## CAPÍTULO V

**Nomeação e mobilidade**

## SECÇÃO I

**Nomeação**

## Artigo 94.º

**Modalidades da relação jurídica**

1 — A relação jurídica de emprego público dos polícias constitui-se por nomeação, nos termos da lei geral e do presente decreto-lei.

2 — A nomeação definitiva dos polícias inicia-se com o período experimental de um ano.

3 — A admissão na PSP, para efeitos de frequência dos cursos de formação específicos para ingresso nas carreiras, faz-se na modalidade de contrato de trabalho a termo resolutivo.

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a admissão de polícias ou trabalhadores com prévia relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado faz-se em comissão de serviço, pelo tempo correspondente ao período de duração total previsto nos programas de cada um daqueles cursos, incluindo as repetições admitidas, nos termos das respetivas disposições regulamentares.

5 — O regime de avaliação do período experimental da nomeação dos polícias é aprovado por despacho do diretor nacional.

6 — Concluído com sucesso o período experimental da nomeação para a carreira de oficial ou de agente de polícia, ocorre a primeira colocação, de acordo com os postos de trabalho definidos pelo diretor nacional.

7 — O tempo de serviço decorrido no período experimental é contado para todos os efeitos legais.

## SECÇÃO II

**Colocação e mobilidade interna entre serviços da Polícia de Segurança Pública**

## Artigo 95.º

**Princípios**

A colocação e a mobilidade interna entre serviços da PSP obedecem aos seguintes princípios:

a) Primado da satisfação das necessidades e interesses do serviço;

b) Satisfação das condições especiais de promoção;

c) Aproveitamento da capacidade profissional, avaliada em função da competência revelada e da experiência adquirida;

d) Conciliação, na medida do possível, dos interesses pessoais com os do serviço.

## Artigo 96.º

**Instrumentos gerais de mobilidade**

Os instrumentos de mobilidade previstos para os trabalhadores em funções públicas são aplicáveis aos polícias, com as necessárias adaptações.

## Artigo 97.º

**Instrumentos específicos de mobilidade**

1 — São instrumentos específicos de mobilidade dos polícias, no ativo e na efetividade de serviço, entre a direção nacional, as unidades de polícia, os estabelecimentos de ensino policial e os Serviços Sociais da PSP:

- a) A colocação por oferecimento;
- b) A colocação por promoção;
- c) A colocação por convite;
- d) A colocação por conveniência de serviço;
- e) A colocação a título excecional.

2 — Os instrumentos de mobilidade previstos no número anterior não se aplicam aos polícias durante o período experimental da nomeação de ingresso na carreira.

3 — A mobilidade para os serviços da polícia municipal de Lisboa e do Porto é feita na modalidade de colocação por convite, nos termos previstos no presente decreto-lei.

4 — A mobilidade por motivos disciplinares rege-se pelo disposto no regulamento disciplinar da PSP.

## Artigo 98.º

**Colocação por oferecimento**

1 — A colocação por oferecimento consiste na colocação de um polícia num comando territorial, a requerimento do próprio, para ocupação de posto de trabalho na mesma categoria.

2 — A colocação por oferecimento pode ser ordinária ou extraordinária.

3 — A colocação ordinária por oferecimento tem lugar, em regra, anualmente, mediante anúncio em ordem de serviço que divulgue o número de postos de trabalho disponíveis e demais requisitos.

4 — A colocação extraordinária por oferecimento ocorre por necessidade de serviço, mediante anúncio nos termos do número anterior.

## Artigo 99.º

**Colocação por promoção**

1 — A colocação por promoção consiste na colocação do polícia na Direção Nacional e nos comandos territoriais, na sequência de procedimento concursal para categoria superior ou por antiguidade.

2 — A colocação a que se refere o número anterior tem lugar por antiguidade, na sequência da indicação, por ordem de preferência, dos postos de trabalho disponíveis após execução do procedimento extraordinário de colocação por oferecimento.

## Artigo 100.º

**Colocação por convite**

1 — A colocação por convite consiste na colocação do polícia na Direção Nacional, num estabelecimento de en-

sino policial ou nos Serviços Sociais da PSP, para ocupação de posto de trabalho na mesma categoria.

2 — A colocação por convite é extensiva a situações de preenchimento de posto de trabalho em comandos territoriais para os quais seja exigida formação e experiência específica.

3 — A colocação por convite depende do interesse do serviço e do acordo do polícia.

4 — Quando necessário, o procedimento de colocação por convite é objeto de anúncio em ordem de serviço.

5 — A colocação por convite faz-se em comissão de serviço por três anos, prorrogável por iguais períodos, findo o qual o polícia regressa à Direção Nacional ou ao comando territorial onde estava colocado anteriormente.

#### Artigo 101.º

##### Colocação por conveniência de serviço

1 — A colocação por conveniência de serviço consiste na colocação do polícia, independentemente do seu acordo, na Direção Nacional, unidades de polícia, estabelecimentos de ensino policial e Serviços Sociais da PSP, por razões imperiosas de serviço e interesse público, com vista ao exercício de determinado cargo ou função própria da categoria.

2 — A colocação por conveniência de serviço só tem lugar nas situações de impossibilidade de acionar outros instrumentos de mobilidade interna.

3 — O período máximo da colocação por conveniência de serviço é de três anos, renovável por períodos de um ano, até ao limite máximo de três, se existir concordância do polícia, findo o qual este regressa à Direção Nacional ou comando territorial onde estava colocado anteriormente.

#### Artigo 102.º

##### Colocação a título excecional

1 — A colocação a título excecional consiste na colocação temporária do polícia num comando territorial, para desempenho de funções na mesma categoria:

a) Por motivos de saúde do próprio, do cônjuge ou da pessoa com quem viva em união de facto ou economia comum, descendentes e ascendentes a cargo;

b) Por motivos de reagrupamento familiar, no caso de ambos os cônjuges serem polícias.

2 — A colocação a título excecional não implica aumento de encargos.

3 — A colocação a título excecional é casuisticamente ponderada e pode ser concedida pelo diretor nacional, por períodos de três meses a um ano, extinguindo-se o direito à colocação com a cessação dos seus pressupostos.

4 — A colocação a título excecional pode ainda ocorrer por motivos cautelares e tem por finalidade retirar o polícia do local onde presta serviço, quando a sua permanência em funções ou o desempenho das respetivas funções acarreta risco manifesto para si ou para o seu agregado familiar ou prejuízo para o próprio, para a PSP ou para o cumprimento da missão.

#### Artigo 103.º

##### Prestação de serviço na Unidade Especial de Polícia

1 — O regime de recrutamento, colocação e prestação de serviço na UEP é aprovado por despacho do diretor nacional, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — A colocação dos polícias na UEP é feita em regime de comissão de serviço, por um período inicial de dois anos, sucessivamente renovável por períodos de um ano.

3 — A manutenção e a renovação da comissão de serviço do pessoal operacional da UEP depende da obtenção de aproveitamento em provas anuais de certificação da aptidão física e técnica, a aprovar pelo comandante da UEP, bem como da avaliação da conduta, nomeadamente, registo disciplinar, disponibilidade, assiduidade, aprumo, zelo no exercício de funções e qualidade do trabalho desenvolvido.

4 — A cessação ou a não renovação da comissão de serviço é objeto de despacho do diretor nacional, sob proposta fundamentada do comandante da UEP.

#### Artigo 104.º

##### Situações especiais

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, os polícias têm como unidade de colocação a Direção Nacional, os comandos territoriais ou os estabelecimentos de ensino.

2 — Os superintendentes-chefes e os superintendentes da PSP têm como unidade de colocação obrigatória a Direção Nacional.

3 — Sempre que do presente decreto-lei resulte a colocação administrativa na Direção Nacional, os polícias são aumentados à Direção Nacional.

4 — Os oficiais de polícia nomeados em comissão de serviço nos cargos de comandante e 2.º comandante das unidades de polícia, de diretor e diretor-adjunto dos estabelecimentos de ensino e os comandantes das subunidades da UEP ficam colocados administrativamente na Direção Nacional.

5 — Os polícias nomeados para missões internacionais por períodos superiores a 180 dias ficam colocados administrativamente na Direção Nacional.

6 — Após o regresso da missão internacional, os polícias são colocados por despacho do diretor nacional, aplicando-se o disposto no artigo 140.º

7 — No caso de, na sequência de regresso da missão internacional, o polícia ser colocado no local onde se encontrava anteriormente ou em local diferente, a seu pedido, não é aplicável o disposto no artigo 140.º

#### Artigo 105.º

##### Regulamentação

As normas de execução e de operacionalização dos instrumentos de mobilidade interna são aprovadas por despacho do diretor nacional.

#### SECÇÃO III

##### Prestação de serviço noutros organismos

#### Artigo 106.º

##### Prestação de serviço noutros organismos

1 — Os polícias podem prestar serviço em órgãos ou serviços da administração central, regional e local ou em organismos de interesse público, em áreas do domínio da segurança interna, pelo período de três anos prorrogável uma única vez, até ao limite de cinco anos.

2 — A prestação de serviço a que se refere o número anterior é autorizada mediante despacho do membro do Governo responsável pela área da administração interna, sob proposta do diretor nacional, podendo ser dada por finda a qualquer momento.

3 — Os polícias são remunerados pela entidade de destino, da qual dependem funcionalmente, podendo, em casos excecionais e devidamente fundamentados, ser remunerados pela PSP.

4 — Os polícias podem ser nomeados, em comissão de serviço, para o desempenho de funções no território nacional ou no estrangeiro, em organismos nacionais ou internacionais, por período de tempo limitado, de acordo com os interesses nacionais e os compromissos assumidos pelo Estado Português, em condições fixadas por portaria do membro do Governo responsável pela área da administração interna.

5 — Os polícias nomeados nos termos do número anterior permanecem ao serviço do Estado Português, sendo remunerados pela PSP, salvo disposição aplicável em contrário.

6 — Os polícias nomeados ao abrigo do presente artigo ficam colocados administrativamente na Direção Nacional e as nomeações são efetuadas por despacho do membro do Governo responsável pela área da administração interna, sob proposta do diretor nacional.

#### Artigo 107.º

##### Polícias municipais de Lisboa e do Porto

1 — O recrutamento para as polícias municipais de Lisboa e do Porto é autorizado pelo membro do Governo responsável pela área da administração interna.

2 — O procedimento de recrutamento processa-se de acordo com o regime previsto para a mobilidade por convite.

3 — A nomeação dos polícias ao abrigo do presente artigo é efetuada em comissão de serviço por três anos, renováveis até ao limite de nove anos.

4 — O disposto no presente artigo não é aplicável aos cargos dirigentes previstos na estrutura orgânica das polícias municipais.

### CAPÍTULO VI

#### Situações e tempo de serviço

##### SECÇÃO I

##### Situações dos polícias

##### SUBSECÇÃO I

##### Situações funcionais

#### Artigo 108.º

##### Tipos de situações funcionais

Os polícias podem encontrar-se numa das seguintes situações:

- a) Ativo;
- b) Pré-aposentação;
- c) Aposentação.

#### Artigo 109.º

##### Situação de ativo

1 — Consideram-se na situação de ativo os polícias que se encontrem em efetividade de funções ou em condições de serem chamados ao seu desempenho e não tenham sido abrangidos pelas situações de pré-aposentação ou de aposentação.

2 — Os polícias na situação de ativo podem encontrar-se na efetividade de serviço ou fora da efetividade de serviço.

3 — Consideram-se na efetividade de serviço, os polícias na situação de ativo que prestem serviço na Direção Nacional, nas unidades de polícia, nos estabelecimentos de ensino policial e nos Serviços Sociais da PSP, ou que desempenhem funções e cargos de natureza policial fora da PSP, nos casos especialmente previstos em legislação própria.

4 — Consideram-se fora da efetividade de serviço, os polícias na situação de ativo que se encontrem numa das seguintes situações:

a) No exercício de funções públicas de interesse nacional que não revistam natureza policial, como tal expressamente reconhecidos no despacho de nomeação;

b) Em inatividade temporária, por motivo de doença, quando o impedimento exceda 12 meses e a junta médica, por razões justificadas, não se encontre ainda em condições de se pronunciar quanto à sua capacidade ou incapacidade definitivas, sem prejuízo do regime jurídico dos acidentes em serviço e das doenças profissionais no âmbito da Administração Pública, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro.

c) Em inatividade temporária, por motivos criminais ou disciplinares, sempre que o cumprimento da pena, sanção acessória ou medida de coação não sejam conciliáveis com o exercício de funções policiais;

d) Na situação de licença sem remuneração, nos termos da lei geral e do presente decreto-lei.

5 — Aos polícias que se encontrem na situação prevista na alínea a) do número anterior não é permitido o uso de uniforme em atos de serviço relativos às funções exercidas a que não corresponda o direito ao uso do uniforme ou distintivos policiais.

6 — Para efeitos da contagem do prazo previsto na alínea b) do n.º 4, são considerados todos os impedimentos por doença e as licenças de junta médica, desde que o intervalo entre dois períodos consecutivos seja inferior a 30 dias.

7 — Os polícias na efetividade de serviço ocupam os postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da PSP.

#### Artigo 110.º

##### Adido

1 — Consideram-se adidos ao mapa de pessoal os polícias que se encontrem em alguma das seguintes situações:

- a) No ativo, fora da efetividade de serviço, nos termos previstos no n.º 4 do artigo anterior;
- b) Na pré-aposentação na efetividade de serviço.

2 — Consideram-se, ainda, na situação de adidos os polícias que:

- a) Representem ou participem em operações internacionais de gestão civil de crises, de paz e humanitárias, no

âmbito policial ou de proteção civil, bem como em missões de cooperação policial internacional e na representação do país em organismos e instituições internacionais, por períodos superiores a 180 dias;

b) Estejam em situação em que passem a ser remunerados por outros organismos;

c) Representem, a título permanente, o país em organismos internacionais;

d) Desempenhem cargos ou funções junto das representações diplomáticas portuguesas no estrangeiro;

e) Desempenhem cargos ou funções nos serviços de apoio direto ao Presidente da República, nos serviços de segurança da Assembleia da República, da Secretaria-Geral da Presidência do Conselho de Ministros e do Primeiro-Ministro, incluindo a Residência Oficial;

f) Desempenhem cargos ou funções nos serviços dos diferentes órgãos e serviços que integram a administração central, regional e local do Estado, bem como do setor público empresarial, com relevância para a segurança interna;

g) Aguardem a execução de decisão que determinou a separação do serviço ou que, tendo passado à situação de pré-aposentação ou de aposentação, aguardem a publicação do ato que determinou a sua mudança de situação;

h) Aguardem o preenchimento de vaga em data anterior àquela em que atingiu o limite de idade para passagem à pré-aposentação e de cujo preenchimento possa resultar a sua promoção;

i) Que se encontrem colocados nos Serviços Sociais e sejam por estes remunerados.

3 — Os polícias na situação de adido não são contados no efetivo do mapa de pessoal da PSP.

#### Artigo 111.º

##### Supranumerário

1 — Consideram-se supranumerários, os polícias no ativo que, não estando na situação de adido, não possam ocupar lugar no seu posto de trabalho por falta de vaga para o efeito.

2 — Os polícias na situação de ativo que regressem da situação de adido ou que sejam reabilitados em consequência de revisão de processo disciplinar ou criminal ocupam, por ordem cronológica de colocação na situação de adido, posto de trabalho previsto e não ocupado, compatível com a sua categoria.

3 — Nos casos previstos no número anterior, em que não haja postos de trabalho em número suficiente previstos para a respetiva categoria no mapa de pessoal, os polícias nele referido ficam na situação de supranumerário até à disponibilidade de posto de trabalho no mapa de pessoal.

4 — O disposto nos números anteriores é, ainda, aplicável nas situações de promoção por distinção.

#### SUBSECÇÃO II

##### Pré-aposentação

#### Artigo 112.º

##### Situação de pré-aposentação

1 — A pré-aposentação é a situação para a qual transitam os polícias que manifestem essa intenção através de requerimento e declarem manter-se disponíveis para

o serviço, desde que se verifique uma das seguintes condições:

a) Atinjam o limite de idade previsto para a respetiva categoria;

b) Tenham pelo menos 55 anos de idade e 36 anos de serviço e requeiram a passagem a essa condição;

c) Sejam considerados pela JSS com incapacidade parcial permanente para o exercício das funções previstas para a sua categoria, mas apresentem capacidade para o desempenho de outras funções.

2 — A transição para a situação de pré-aposentação tem lugar no fim do segundo mês a seguir à data de apresentação do requerimento e da declaração previstos no número anterior.

3 — Os polícias que transitam para a pré-aposentação são colocados fora da efetividade de serviço, sem prejuízo do previsto no número seguinte.

4 — É colocado na situação de pré-aposentação na efetividade de serviço:

a) O polícia que requeira a colocação nesta situação e cujo pedido seja deferido pelo diretor nacional; ou

b) Por conveniência e necessidade de serviço, por despacho fundamentado do diretor nacional.

5 — As regras de prioridade no deferimento do requerimento previsto na alínea a) do número anterior são fixadas por despacho do diretor nacional, tendo em conta a idade, o tempo de serviço e o contingente de polícias a colocar na situação de pré-aposentação na efetividade de serviço, previsto no presente decreto-lei.

#### Artigo 113.º

##### Prestação de serviço na situação de pré-aposentação

1 — Na situação de pré-aposentação, os polícias prestam serviço compatível com as aptidões físicas e psíquicas que apresentem, em conformidade com os respetivos conhecimentos e experiência profissionais e de acordo com as necessidades e conveniência do serviço, não lhes podendo ser cometidas funções de direção ou comando, salvo em casos excecionais, devidamente fundamentados.

2 — O regime de prestação de serviço previsto no número anterior é fixado por portaria do membro do Governo responsável pela área da administração interna.

3 — Na situação de pré-aposentação, os polícias continuam sujeitos ao regime de incompatibilidades enquanto se encontrem em efetividade de serviço e conservam os direitos e regalias dos polícias no ativo, com exceção dos seguintes:

a) Direito de ocupação de lugar no mapa de pessoal;

b) Direito de promoção.

#### Artigo 114.º

##### Contingente em efetividade de serviço

1 — É fixado anualmente, por despacho do membro do Governo responsável pela área da administração interna, tendo em conta a categoria, a idade e o tempo de serviço, o contingente de polícias a colocar na situação de pré-aposentação na efetividade de serviço.

2 — Os polícias na situação de pré-aposentação em efetividade de serviço que excedam o contingente fixado no

número anterior podem requerer a passagem para a situação de pré-aposentação fora da efetividade de serviço.

3 — As regras de prioridade no deferimento dos requerimentos são fixadas por despacho do diretor nacional, tendo em conta a categoria, a idade e o tempo de serviço.

#### Artigo 115.º

##### Limites de idade

Os limites máximos de idade da passagem à situação de pré-aposentação para os polícias são os seguintes:

- a) Superintendente-chefe — 62 anos;
- b) Restantes categorias e carreiras — 60 anos.

#### SUBSECÇÃO III

##### Aposentação

#### Artigo 116.º

##### Passagem à aposentação

1 — A aposentação dos polícias rege-se pela legislação aplicável aos trabalhadores que exercem funções públicas, pelas normas constantes do presente decreto-lei e demais legislação aplicável.

2 — O polícia que se encontre no ativo ou na pré-aposentação passa à situação de aposentação, sem redução de pensão, sempre que:

- a) Atinja o limite de idade fixado na lei;
- b) Complete, seguida ou interpoladamente, cinco anos na situação de pré-aposentação;
- c) Requeira a passagem à situação de aposentação depois de completados 60 anos de idade; ou
- d) Seja considerado incapaz para todo o serviço mediante parecer da JSS, homologado pelo Diretor Nacional após confirmação pela junta médica do regime de proteção social aplicável, desde que tenha prestado, pelo menos, cinco anos de serviço.

#### Artigo 117.º

##### Data da passagem à aposentação

A data da passagem à situação de aposentação é aquela em que, nos termos legais, os polícias são considerados abrangidos pela condição ou despacho que a motivou.

#### SECÇÃO II

##### Tempo de serviço

#### Artigo 118.º

##### Contagem do tempo de serviço

1 — Conta-se como tempo de serviço efetivo aquele que seja prestado no ativo ou em situação legalmente equiparada, designadamente, na situação de pré-aposentação na efetividade de serviço na PSP.

2 — É contado como tempo de serviço efetivo para efeitos de pré-aposentação e aposentação:

- a) A frequência do curso ministrado no ISCPSP para ingresso na carreira de oficial de polícia;
- b) A frequência do curso ministrado na EPP para ingresso na carreira de agente de polícia;

3 — Não é contado como tempo de serviço efetivo:

a) O de permanência em qualquer situação pela qual não haja direito a remuneração;

b) O de cumprimento de pena de prisão ou de sanção disciplinar que implique o afastamento do serviço ou tenha como efeito o desconto na antiguidade, salvo se, em ambos os casos, as decisões que o determinaram vierem a ser anuladas, ou declaradas nulas.

## CAPÍTULO VII

### Ensino, estabelecimentos de ensino e formação policial

#### Artigo 119.º

##### Ensino

1 — O ensino ministrado em estabelecimentos policiais de ensino tem como finalidade a habilitação profissional dos polícias, a aprendizagem de conhecimentos adequados à evolução da ciência e da tecnologia, bem como ao seu desenvolvimento cultural.

2 — O ensino ministrado em estabelecimentos de ensino policiais garante a continuidade do processo educativo e integra-se nos sistemas educativo e formativo nacional, nos termos estabelecidos por regulamentação própria.

#### Artigo 120.º

##### Estabelecimentos policiais de ensino

1 — Os estabelecimentos policiais de ensino são os previstos na lei orgânica da PSP e ministram os cursos de ingresso e promoção nas carreiras de oficial de polícia, chefe de polícia e agente de polícia.

2 — Os cursos referidos nos números anteriores, bem como o respetivo ingresso, regem-se por diploma próprio.

#### Artigo 121.º

##### Formação policial

1 — A formação policial é o processo global, coerente e integrado, através do qual os polícias adquirem e desenvolvem capacidades e competências para o exercício da sua atividade profissional, e do qual resulta a adoção de atitudes e comportamentos adequados e adaptados aos conteúdos funcionais das respetivas categorias, abrangendo componentes de natureza técnico-policial, científica, cultural e de aptidão física.

2 — Os polícias são obrigados a frequentar, anualmente, no mínimo, 15 horas de formação policial ou de outras formações reconhecidas como de interesse para as competências da PSP.

3 — A PSP propicia aos polícias formação policial contínua adequada às capacidades individuais e aos interesses do serviço.

4 — A formação policial integra as seguintes vertentes:

- a) Cursos de formação inicial, que habilitam ao ingresso nas carreiras de oficial de polícia e de agente de polícia, ministrados nos estabelecimentos de ensino da PSP;
- b) Cursos de promoção, que habilitam os polícias com os conhecimentos técnico-policiais necessários ao exercício

de funções de nível e responsabilidades mais elevados, e que são condição especial de admissão aos procedimentos concursais de acesso à categoria imediata e de avaliação obrigatória;

c) Cursos de especialização, que correspondem à formação que visa conferir, desenvolver ou aprofundar conhecimentos e aptidões profissionais relativamente a determinada área técnica ou área de saber e que habilita o exercício de funções especializadas, nomeadamente nas subunidades operacionais da UEP, e outros que como tal sejam classificados pelo diretor nacional;

d) Formação contínua ou cursos de atualização, que correspondem às restantes ações formativas a que os polícias estão sujeitos e que visam a valorização profissional e pessoal através de uma permanente atualização de conhecimentos e competências.

5 — Os polícias têm direito a frequentar ações de formação relacionadas com as funções que exercem, de forma a garantir a permanente valorização e aperfeiçoamento profissionais.

6 — Os polícias são obrigados a frequentar as ações de formação para as quais sejam nomeados.

7 — A PSP, em função dos protocolos de cooperação celebrados ou de convites formulados, pode nomear polícias para frequentar ações de formação, aplicando-se o disposto no número anterior.

8 — A nomeação para cursos é feita por antiguidade, escolha, oferecimento ou concurso, de acordo com as condições de acesso fixadas para a respetiva frequência.

9 — A nomeação para frequência de ações de formação pode ser feita a título de prémio de desempenho, nos termos previstos no presente decreto-lei.

10 — As demais ações de formação frequentadas com aproveitamento pelos polícias, não previstas nos números anteriores, carecem de despacho do diretor nacional para efeito de reconhecimento em sede de procedimento concursal.

11 — Os polícias que frequentaram ações de formação policial obrigam-se a prestar serviço na PSP, pelos períodos seguintes:

- a) 10 anos, após a conclusão do CFOP;
- b) Cinco anos, após a conclusão do CFA;
- c) De um a três anos, fixado por despacho do diretor nacional, após a conclusão das demais ações de formação de promoção e de especialização, caso exerçam funções na respetiva área de especialização.

12 — Os polícias que requeiram a exoneração antes de decorridos os prazos a que se refere o número anterior são obrigados a indemnizar previamente a PSP pelos encargos da formação ministrada, em condições a fixar por despacho do diretor nacional.

## Artigo 122.º

### Admissão ao Curso de Formação de Oficiais de Polícia

Os polícias que completem 35 anos até 31 de dezembro do ano do concurso podem candidatar-se à frequência do CFOP ministrado no ISCPSP, de acordo com as normas gerais de admissão, devendo o correspondente despacho anual de fixação de vagas reservar, para o efeito, uma quota de até 30 % das mesmas.

## Artigo 123.º

### Regime do formador policial e certificação da formação policial

1 — O regime do formador policial e a certificação da formação policial são regulados por despacho do diretor nacional.

2 — O regime de acumulação de funções remuneradas dos formadores é regulado por despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, da Administração Pública e da administração interna.

3 — O regime dos docentes do ISCPSP é regulado por diploma próprio.

## CAPÍTULO VIII

### Avaliação do desempenho

## Artigo 124.º

### Sistema de avaliação

1 — O sistema de avaliação do desempenho dos polícias é aprovado por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, da Administração Pública e da administração interna.

2 — A avaliação final do processo de avaliação de desempenho é expressa em menções qualitativas, em função das pontuações finais de cada parâmetro de avaliação, a definir na portaria referida no número anterior.

## Artigo 125.º

### Efeitos da avaliação do desempenho

Para além dos efeitos previstos na portaria referida no artigo anterior, a avaliação do desempenho dos polícias tem os efeitos previstos no presente decreto-lei em matéria de alteração de posicionamento remuneratório na carreira e de atribuição de prémios de desempenho, bem como efeitos disciplinares, previstos em diploma próprio.

## Artigo 126.º

### Modo e finalidades

1 — A avaliação dos polícias na efetividade de serviço visa apreciar o mérito absoluto e relativo, que constitui um dos elementos a considerar no desenvolvimento na carreira respetiva, fundamentado na demonstração da capacidade física e da competência técnica para o desempenho da sua missão.

2 — A avaliação dos polícias destina-se, ainda, a permitir a correção e o aperfeiçoamento do sistema, das técnicas e dos critérios de avaliação.

3 — Para os fins previstos nos números anteriores, a avaliação de cada polícia é feita com base em critérios objetivos, claros, transparentes e conhecidos em momento anterior à avaliação, que respeitem, única e exclusivamente, ao exercício de todas as suas atividades e funções.

## Artigo 127.º

### Princípios fundamentais

1 — A avaliação individual é obrigatória e contínua, abrangendo todos os polícias na efetividade de serviço.

2 — A avaliação individual é uma prerrogativa da hierarquia de comando, com exceção do disposto no número seguinte.

3 — A avaliação individual do polícia que presta serviço fora da estrutura orgânica da PSP compete aos superiores hierárquicos de que depende, de acordo com o disposto na portaria prevista no n.º 1 do artigo 124.º

4 — Cada avaliação individual refere-se apenas ao período a que respeita, sendo independente de outras avaliações anteriores.

5 — A avaliação individual é sempre fundamentada e está subordinada a juízos precisos e objetivos, de modo a evitar julgamentos preconcebidos, sejam ou não favoráveis.

6 — A avaliação individual é obrigatoriamente comunicada ao polícia avaliado e com ele discutida.

7 — A avaliação individual é condicionada pela forma de prestação de serviço efetivo, categoria e especificidade das funções desempenhadas.

#### Artigo 128.º

##### Finalidade da avaliação individual

A avaliação individual destina-se a:

- a) Melhorar o serviço prestado pelos polícias;
- b) Atualizar o conhecimento do potencial humano existente;
- c) Avaliar a adequação dos recursos humanos aos cargos e funções exercidos;
- d) Compatibilizar as aptidões do avaliado e os interesses da PSP, tendo em conta a crescente complexidade decorrente do progresso científico, técnico, operacional e organizacional;
- e) Incentivar o cumprimento dos deveres dos polícias e o respetivo aperfeiçoamento técnico.

#### Artigo 129.º

##### Periodicidade

1 — As avaliações individuais podem ser:

- a) Periódicas;
- b) Extraordinárias.

2 — As avaliações periódicas não devem exceder o período de um ano, abrangendo todos os polícias na efetividade de serviço.

3 — As avaliações extraordinárias são realizadas de acordo com a regulamentação prevista em diploma próprio, e podem ter lugar, designadamente, quando:

- a) Se verifique a transferência do avaliado e desde que tenha decorrido um período igual ou superior a seis meses após a última avaliação;
- b) Seja superiormente determinado.

### CAPÍTULO IX

#### Regime de remunerações

##### SECÇÃO I

##### Remuneração

#### Artigo 130.º

##### Regime

1 — Os polícias estão sujeitos ao regime de remunerações aplicável aos trabalhadores que exerçam funções

públicas, com as especificidades constantes do presente decreto-lei.

2 — A quotização para os Serviços Sociais da PSP é um desconto obrigatório, nos termos da legislação especial aplicável.

#### Artigo 131.º

##### Remuneração

1 — Os polícias têm direito a auferir remuneração em função da forma de prestação de serviço, posto, tempo de serviço e cargo que desempenham, nos termos fixados em diploma próprio.

2 — Com fundamento no regime especial de prestação de trabalho, na permanente disponibilidade e nos ónus e restrições inerentes à condição policial, é atribuído aos polícias um suplemento remuneratório de natureza certa e permanente, designado por suplemento por serviço nas forças de segurança.

3 — Os polícias beneficiam dos suplementos remuneratórios, nos termos fixados em diploma próprio, conferidos em função das particulares condições de exigência relacionadas com o concreto desempenho de cargos e exercício de funções que impliquem, designadamente, penosidade, insalubridade, risco e desgaste físico e psíquico.

4 — Os polícias beneficiam ainda de outros abonos, designadamente para compensação de despesas feitas, cujos regimes constam de diploma próprio.

#### Artigo 132.º

##### Remuneração na situação de pré-aposentação na efetividade de serviço

A remuneração dos polícias na situação de pré-aposentação na efetividade de serviço é igual à remuneração dos polícias do ativo da mesma categoria e posição remuneratória, acrescida dos suplementos a que tenha direito em virtude das funções que desempenhem.

#### Artigo 133.º

##### Remuneração na situação de pré-aposentação fora da efetividade de serviço

A remuneração dos polícias na situação de pré-aposentação fora da efetividade de serviço é igual à 36.ª parte da remuneração base mensal, multiplicada pela expressão em anos do número de meses de serviços contado para a pré-aposentação, a qual não pode ser superior a 36.

#### Artigo 134.º

##### Tabelas remuneratórias

1 — A identificação dos níveis remuneratórios, bem como as correspondentes posições remuneratórias das categorias das carreiras de oficial de polícia, de chefe de polícia e de agente de polícia constam do anexo II ao presente decreto-lei, do qual faz parte integrante.

2 — A remuneração base do titular do cargo de diretor nacional da PSP é fixada por referência ao nível remuneratório 86 da tabela remuneratória única.

3 — A remuneração base do titular do cargo de diretor nacional-adjunto de operações e segurança da PSP é fixada por referência ao nível remuneratório 74 da tabela remuneratória única.

4 — As remunerações base dos titulares dos restantes cargos de diretores nacionais-adjuntos e de inspetor nacional da PSP são fixadas por referência ao nível remuneratório 68 da tabela remuneratória única.

5 — As remunerações base a auferir pelos alunos do curso ministrado no ISCPSP para ingresso na carreira de oficial de polícia, bem como a remuneração base a auferir pelos alunos do curso ministrado na EPP para ingresso na carreira de agente, constam do anexo III ao presente decreto-lei, do qual faz parte integrante.

6 — Após a nomeação definitiva, e durante o período experimental de um ano, previsto no n.º 2 do artigo 94.º, os oficiais de polícia da categoria de subcomissário e os agentes de polícia da categoria de agente são remunerados pelo nível correspondente à primeira posição remuneratória, contando-se integralmente, para efeitos de progressão, o tempo de serviço prestado durante o referido período.

7 — Findo o período experimental referido no número anterior, os subcomissários e os agentes transitam, automaticamente, para a segunda posição remuneratória da carreira e categoria em que se encontram.

#### Artigo 135.º

##### Alteração do posicionamento remuneratório

1 — A alteração obrigatória do posicionamento remuneratório dos polícias depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

a) Obtenção de, no mínimo, avaliações de desempenho positivas em três anos, por referência às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontra;

b) Obtenção de, pelo menos, 12 pontos nas avaliações de desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontra.

2 — Para efeitos do disposto na alínea b) do número anterior, os pontos pelas avaliações de desempenho são atribuídos nos seguintes termos:

- a) Seis pontos por cada menção máxima;
- b) Quatro pontos por cada menção imediatamente inferior à máxima;
- c) Dois pontos por cada menção imediatamente inferior à referida na alínea anterior, desde que consubstancie desempenho positivo;
- d) Dois pontos negativos por cada menção correspondente ao mais baixo nível de avaliação.

3 — A alteração do posicionamento remuneratório reporta-se a 1 de janeiro do ano em que tiver lugar, salvo quando resultar de promoção ou ingresso.

#### Artigo 136.º

##### Opção de remuneração base

Em todos os casos em que os polícias passem a exercer transitoriamente funções em lugar ou cargo diferente daquele em que estão providos, em comissão de serviço ou outra das modalidades de mobilidade previstas para os trabalhadores em funções públicas, é-lhes reconhecida a faculdade de optar, a todo o tempo, pela remuneração base devida na origem.

#### Artigo 137.º

##### Despesas de representação

Os cargos previstos no anexo IV do presente decreto-lei, do qual faz parte integrante, têm direito a um abono mensal de despesas de representação nos termos previstos para o pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central do Estado, por equiparação aos respetivos cargos de direção superior de 1.º e 2.º grau e de direção intermédia de 1.º e 2.º graus.

#### Artigo 138.º

##### Ajudas de custo

1 — O regime das ajudas de custo dos polícias é regulado em diploma próprio.

2 — O montante dos abonos de ajudas de custo é automaticamente atualizado na percentagem de atualização das ajudas de custo aplicáveis aos demais trabalhadores com funções públicas.

#### Artigo 139.º

##### Prestação de serviços

Os polícias que sejam afetos a serviços remunerados a prestar pela PSP ao abrigo da Lei n.º 53/2007, de 31 de agosto, têm direito a auferir uma remuneração pela participação efetiva nesses serviços, nos termos de diploma próprio.

#### Artigo 140.º

##### Compensação por mobilidade

1 — Os polícias colocados por promoção, convite, conveniência de serviço ou comissão de serviço em localidade que diste a mais de 50 km da sua residência habitual e mudem efetivamente de residência têm direito:

- a) Ao abono único de 30 dias de ajudas de custo;
- b) Ao pagamento de despesas de transporte dos membros do seu agregado familiar.

2 — Quando as colocações referidas no número anterior ocorram do continente para as regiões autónomas, entre regiões autónomas ou destas para o continente, têm direito ao abono único de 60 dias de ajudas de custo, sem prejuízo do direito ao pagamento de despesas de transporte previsto no número anterior, incluindo despesas com bagagens até ao limite de 4 m<sup>3</sup>.

3 — Nas situações de transferência ou deslocação entre ilhas na mesma Região Autónoma é aplicável o regime previsto no número anterior, sendo o abono de ajudas de custo reduzido para 30 dias.

4 — Os polícias, durante o período experimental de ingresso na carreira e na primeira colocação da carreira, não têm direito ao abono previsto nos números anteriores.

5 — O disposto no número anterior é igualmente aplicável aos alunos durante a frequência dos cursos para ingresso nas carreiras de oficial de polícia, chefe de polícia e agente de polícia.

6 — A demonstração da mudança efetiva de residência deve ser efetuada através de qualquer meio de prova admissível em direito.

7 — Em caso de cessação da colocação antes do prazo fixado, por iniciativa do interessado, há lugar à reposição proporcional da compensação prevista no presente artigo.

## Artigo 141.º

**Feriados**

Os polícias que trabalhem em dia feriado obrigatório têm direito a um descanso compensatório com duração igual a metade do número de horas prestadas previsto no n.º 2 do artigo 165.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, alterada pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro.

## SECÇÃO II

**Suplementos remuneratórios**

## Artigo 142.º

**Suplementos remuneratórios**

A regulamentação da matéria dos suplementos remuneratórios, designadamente o respetivo montante e condições de atribuição é objeto de diploma próprio, sem prejuízo do disposto no artigo 154.º

## SECÇÃO III

**Prémios de desempenho**

## Artigo 143.º

**Prémios de desempenho**

1 — Aos polícias podem ser atribuídos prémios de desempenho nos termos previstos para os demais trabalhadores em funções públicas.

2 — As condições de atribuição de prémios de desempenho, bem como os prémios de desempenho a atribuir, são fixados na portaria referida no n.º 1 do artigo 124.º

3 — Os prémios de desempenho a atribuir aos polícias em função da respetiva avaliação assumem, designadamente, as seguintes modalidades:

a) Atribuição de uma compensação monetária, a deduzir do montante disponível para atribuição de prémios;

b) Concessão de dias de férias aos polícias que tenham avaliação positiva.

## CAPÍTULO X

**Proteção social e benefícios sociais**

## Artigo 144.º

**Proteção social**

1 — Os polícias têm direito a beneficiar, para si e para a sua família, de um sistema de proteção, abrangendo, designadamente, pensões de reforma, de sobrevivência e de preço de sangue, subsídio de invalidez e outras formas de assistência e apoio social, nos termos fixados por despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, da administração interna e da segurança social.

2 — Os polícias têm ainda direito a beneficiar do Serviço de Assistência na Doença, nos termos fixados em legislação própria.

## Artigo 145.º

**Ação social complementar**

Os polícias e seus familiares têm direito a ação social complementar, através dos Serviços Sociais da PSP, nos termos previstos em lei especial.

## Artigo 146.º

**Abono de alimentação**

1 — Os polícias têm direito ao abono de alimentação, nos termos de legislação especial.

2 — O montante do abono de alimentação é automaticamente atualizado na percentagem de atualização aplicável aos demais trabalhadores com funções públicas.

3 — Os polícias, durante a frequência dos cursos de especialização para admissão nas subunidades operacionais da UEP, têm direito a um reforço alimentar, em espécie, correspondente a 40 % da verba fixada para o abono da alimentação diária.

## CAPÍTULO XI

**Disposições transitórias e finais**

## Artigo 147.º

**Salvaguarda de direitos**

Da aplicação do presente decreto-lei não pode resultar redução das remunerações atualmente auferidas pelos polícias.

## Artigo 148.º

**Salvaguarda de regimes**

1 — Para salvaguarda do desenvolvimento da carreira dos polícias integrados na carreira de oficial de polícia não habilitado com o CFOP ministrado no ISCPSI, é reservado um terço das vagas colocadas a concurso de promoção para as categorias de comissário e subintendente.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, aos subcomissários não habilitados com o CFOP ministrado no ISCPSI, que tenham mais de 12 anos de tempo de serviço na categoria à data da entrada em vigor do presente decreto-lei, é aplicável, até 2019, um regime transitório de promoção à categoria de comissário, nos seguintes termos:

a) A promoção tem lugar por antiguidade;

b) O número de vagas é fixado anualmente e está limitada a 45.

3 — Para cumprimento do disposto no número anterior são criados os lugares necessários na categoria de comissário, a extinguir quando vagarem.

4 — Aos polícias que, à data da entrada em vigor do presente decreto-lei, reúnam os requisitos de tempo mínimo de serviço para promoção à categoria imediatamente superior, previstos no Decreto-Lei n.º 299/2009, de 14 de outubro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 46/2014, de 24 de março, é reconhecida a condição de acesso «tempo mínimo de serviço efetivo», prevista para o respetivo procedimento concursal.

5 — Mantêm-se em vigor os tempos mínimos de antiguidade previstos no Decreto-Lei n.º 299/2009, de 14

de outubro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 46/2014, de 24 de março, nas categorias em que estes tempos foram aumentados.

6 — O disposto no número anterior cessa após a primeira promoção do polícia ocorrida na vigência do presente decreto-lei.

#### Artigo 149.º

##### Salvaguarda de cursos

Os cursos de formação ou promoção iniciados antes da data da entrada em vigor do presente decreto-lei mantêm a respetiva validade.

#### Artigo 150.º

##### Regime de turnos

Sem prejuízo do disposto no n.º 5 do artigo 59.º, nos anos de 2017 a 2019, a dispensa de trabalhar por turnos de serviço em período noturno, mediante requerimento dirigido ao diretor nacional da PSP, tem lugar nos seguintes termos:

a) No ano de 2017, podem requerer dispensa de trabalhar por turnos de serviço em período noturno os polícias que tenham 58 anos ou mais;

b) No ano de 2018, podem requerer dispensa de trabalhar por turnos de serviço em período noturno os polícias que tenham 57 anos ou mais;

c) No ano de 2019, podem requerer dispensa de trabalhar por turnos de serviço em período noturno os polícias que tenham 55 anos ou mais.

#### Artigo 151.º

##### Pré-aposentação

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 112.º, tendo em consideração a necessidade de assegurar, por um lado, a transição para um regime de passagem automática para a pré-aposentação e, por outro lado, a manutenção de recursos humanos necessários ao desempenho das funções da PSP, estabelece-se o seguinte plano de transição para a situação de pré-aposentação:

a) Em 2016, podem transitar para a situação de pré-aposentação até 400 polícias;

b) Em 2017, podem transitar para a situação de pré-aposentação até 800 polícias;

c) Em 2018, podem transitar para a situação de pré-aposentação até 800 polícias;

d) Em 2019, podem transitar para a situação de pré-aposentação até 800 polícias.

2 — A passagem para a situação de pré-aposentação tem lugar pela ordem da data de apresentação do requerimento referido no n.º 1 do artigo 112.º

#### Artigo 152.º

##### Avaliação do desempenho

Até à entrada em vigor da portaria prevista no n.º 1 do artigo 124.º, o processo da avaliação do desempenho dos polícias é realizado de acordo com a legislação em vigor.

#### Artigo 153.º

##### Transição para a tabela remuneratória

1 — Na transição para a tabela remuneratória constante do anexo II ao presente decreto-lei, os polícias ingressam na categoria e posição remuneratória correspondente à remuneração base atualmente auferida, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Em caso de não coincidência da posição remuneratória, os polícias transitam para a posição remuneratória que corresponda à remuneração imediatamente superior à remuneração base atualmente auferida.

3 — Na situação prevista no n.º 1, para efeitos de alteração do posicionamento remuneratório prevista no artigo 135.º, são consideradas as avaliações de desempenho obtidas na posição remuneratória em que o polícia se encontra à data da entrada em vigor do presente decreto-lei e o tempo decorrido nessa posição, nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 92.º do Decreto-Lei n.º 299/2009, de 14 de outubro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 46/2014, de 24 de março, salvo disposição legal em contrário.

4 — Os agentes principais que sejam colocados no nível 15 da primeira posição remuneratória da categoria de agente principal e os chefes principais que sejam colocados no nível 25 da primeira posição remuneratória da categoria de chefe principal, mantêm, para efeitos de alteração do posicionamento remuneratório prevista no artigo 135.º, as avaliações de desempenho obtidas na posição remuneratória em que se encontravam à data da entrada em vigor do presente decreto-lei e o tempo decorrido nessa posição, nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 92.º do Decreto-Lei n.º 299/2009, de 14 de outubro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 46/2014, de 24 de março, salvo disposição legal em contrário.

5 — A alteração do posicionamento remuneratório nos termos do presente artigo produz efeitos à data em que tenha lugar, não se aplicando o disposto no n.º 3 do artigo 135.º

#### Artigo 154.º

##### Suplementos remuneratórios

Até à aprovação do diploma referido no artigo 142.º, mantêm-se integralmente em vigor os suplementos remuneratórios previstos no Decreto-Lei n.º 299/2009, de 14 de outubro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 46/2014, de 24 de março, nos termos e condições nele previstos.

#### Artigo 155.º

##### Promoção à categoria de chefe coordenador

Até 31 de dezembro de 2024, podem ser opositores ao procedimento de promoção à categoria de chefe coordenador, os chefes que possuam 20 ou mais anos de tempo de permanência na carreira de chefe de polícia.

#### Artigo 156.º

##### Promoção à categoria de agente coordenador

Até 31 de dezembro de 2019, podem ser opositores ao procedimento de promoção à categoria de agente coordenador, os agentes principais que, à data da entrada em vigor do presente decreto-lei, possuam 25 ou mais anos de tempo de permanência na carreira de agente de polícia.

## Artigo 157.º

**Equivalências de competência disciplinar**

Até à entrada em vigor do novo regulamento disciplinar dos polícias, as referências feitas nos quadros A e B anexos ao Regulamento Disciplinar da PSP, aprovado pela Lei n.º 7/90, de 20 de fevereiro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 255/95, de 30 de setembro, pela Lei n.º 5/99, de 27 de janeiro, e pelo Decreto-Lei n.º 299/2009, de 14 de outubro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 46/2014, de 24 de março, consideram-se reportadas às novas designações e cargos policiais previstos na Lei Orgânica da PSP e no presente decreto-lei, de acordo com a tabela que constitui o anexo v ao presente diploma, do qual faz parte integrante.

## Artigo 158.º

**Alteração do posicionamento remuneratório**

Enquanto não for publicada a Portaria referida no n.º 1 do artigo 124.º, a alteração de posicionamento remuneratório depende da verificação do requisito previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 135.º e do disposto no n.º 4 do artigo 92.º do Decreto-Lei n.º 299/2009, de 14 de outubro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 46/2014, de 24 de março, se aplicável.

## Artigo 159.º

**Suplementos extintos**

1 — Os polícias que, à data da entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 299/2009, de 14 de outubro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 46/2014, de 24 de março, exerciam funções de apoio operacional no Corpo de Intervenção, no Grupo de Operações Especiais e no Corpo de Segurança Pessoal, mantêm, enquanto permanecerem no exercício dessas funções, o direito ao abono dos suplementos referidos nas alíneas b) e e) do n.º 1, do artigo 121.º daquele decreto-lei, sem qualquer alteração.

2 — O disposto no número anterior aplica-se aos titulares dos suplementos previstos nas alíneas g), h) e j) do n.º 1 do artigo 121.º do Decreto-Lei n.º 299/2009, de 14 de outubro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 46/2014, de 24 de março.

## Artigo 160.º

**Condução de viaturas**

É autorizada, por despacho do diretor nacional, a condução de viaturas afetas à PSP pelos polícias, desde que sejam titulares de habilitação legal para a categoria do veículo.

## Artigo 161.º

**Juntas médicas**

A incapacidade para o serviço e a percentagem de incapacidade permanente dos polícias para efeitos de aposentação, abrangidos pelo regime de proteção social convergente ou pelo regime geral da segurança social, são apreciadas e fixadas pela Junta Superior de Saúde da PSP através de parecer, que é homologado pelo Diretor Nacional da PSP após confirmação pela junta médica do regime de proteção social aplicável.

## Artigo 162.º

**Serviços moderados**

1 — No caso de incapacidade temporária parcial que não implique ausência ao serviço, o superior hierárquico competente deve atribuir ao polícia trabalho compatível com o seu estado, em conformidade com o parecer da junta de saúde competente.

2 — O trabalho compatível inclui a atribuição de tarefas, a duração e o horário de trabalho adequados ao estado de saúde do polícia.

3 — Compete às juntas de saúde da Direção Nacional, das unidades de polícia e dos estabelecimentos de ensino, pronunciar-se sobre a atribuição de serviços moderados até ao limite máximo de 180 dias.

4 — Compete à JSS pronunciar-se sobre a atribuição de serviços moderados por período superior a 180 dias e até ao limite máximo de 365 dias, sem prejuízo de posterior reavaliação.

5 — A definição de serviços moderados, para cada caso, é objeto de pronúncia das respetivas juntas de saúde, não podendo os polícias colocados nessa situação ser afetos a outras atividades sem parecer da junta competente.

## Artigo 163.º

**Banda de música**

1 — O regime de admissão e progressão da carreira do pessoal músico da PSP é objeto de regulamentação própria a fixar por portaria do membro do Governo responsável pela área da administração interna.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o pessoal músico da PSP habilitado com curso de ingresso na PSP e oriundo das carreiras com funções policiais, está sujeito aos mesmos deveres e gozam dos mesmos direitos que os polícias integrados nas carreiras com funções policiais.

## Artigo 164.º

**Adequação do regime geral de segurança social**

Sem prejuízo do disposto no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 55/2006, de 15 de março, é objeto de regulamentação a matéria complementar necessária à concretização do regime especial dos polícias da PSP face ao regime geral de segurança social, no prazo máximo de um ano, a contar da data da entrada em vigor do presente decreto-lei.

## Artigo 165.º

**Aumento do tempo de serviço**

Ao tempo de serviço prestado antes da data da entrada em vigor da Lei n.º 11/2014, de 6 de março, alterada pelas Leis n.ºs 71/2014, de 1 de setembro, e 82-B/2014, de 31 de dezembro, aplicam-se os aumentos de tempo previstos na legislação em vigor à data em que o serviço foi prestado.

## Artigo 166.º

**Norma revogatória**

1 — É revogado o Decreto-Lei n.º 299/2009, de 14 de outubro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 46/2014, de 24 de março, sem prejuízo do disposto no n.º 5 do artigo 148.º, nos n.ºs 3 e 4 do artigo 153.º e nos artigos 154.º, 158.º e 159.º

2 — Mantêm-se em vigor os regulamentos publicados ao abrigo da legislação revogada pelo presente decreto-lei, quando exista igual habilitação legal.

Artigo 167.º

**Entrada em vigor**

O presente decreto-lei entra em vigor no primeiro dia do segundo mês seguinte ao da sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 27 de agosto de 2015. — *Pedro Passos Coelho* — *Maria Luís Casanova Morgado Dias de Albuquerque* — *Rui Manuel*

*Parente Chancelerelle de Machete* — *José Pedro Correia de Aguiar-Branco* — *Anabela Maria Pinto de Miranda Rodrigues* — *António de Magalhães Pires de Lima* — *Paulo José de Ribeiro Moita de Macedo* — *Nuno Paulo de Sousa Arrobas Crato* — *Luís Pedro Russo da Mota Soares*.

Promulgado em 15 de outubro de 2015.

Publique-se.

O Presidente da República, ANÍBAL CAVACO SILVA.

Referendado em 16 de outubro de 2015.

O Primeiro-Ministro, *Pedro Passos Coelho*.

ANEXO I

(a que se refere o n.º 1 do artigo 62.º, o n.º 3 do artigo 79.º, o n.º 3 do artigo 86.º e o n.º 3 do artigo 90.º)

QUADRO I

**Carreira de oficial de polícia**

Categorias	Conteúdo funcional	Grau de complexidade funcional	Número de posições remuneratórias
Superintendente-chefe . . . . .	Funções de comando e direção superior; Funções de inspeção superior, coordenando equipas inspetivas; Funções de comando de comandos; regionais e metropolitanos e da Unidade Especial de Polícia (UEP); Funções de comando e direção dos estabelecimentos de ensino policial; Funções de direção executiva dos Serviços Sociais; Funções de oficial de ligação do Ministério da Administração Interna e de representação junto dos organismos internacionais ou países estrangeiros; Funções de direção e coordenação de equipas afetas a projetos de elevada complexidade, designadamente nas áreas da investigação científica, da ciência policial e do comando e direção; Funções de docência, formação e outras de natureza equivalente.	3	
Superintendente . . . . .	Funções de comando de comandos distritais; Funções de coadjuvação e substituição do comandante de comandos regionais e metropolitanos e da UEP; Funções de inspeção; Funções de direção intermédia do 1.º grau; Funções de coadjuvação e substituição dos diretores dos estabelecimentos de ensino policial; Funções de chefia da Direção de Ensino do ISCPPI; Funções de chefia de área dos comandos metropolitanos e da UEP; Funções de oficial de ligação do MAI e funções de representação junto de organismos internacionais ou países estrangeiros; Funções de assessoria técnica de elevada complexidade, designadamente nas áreas da investigação científica, da ciência policial e do comando e direção; Funções de docência, formação e outras de natureza equivalente.	3	
Intendente . . . . .	Funções de coadjuvação e substituição do comandante de comandos territoriais distritais; Funções de comandante do corpo de alunos ou chefe da área de ensino de estabelecimento de ensino policial; Funções de direção do Centro de Investigação do ISCPPI; Funções de direção intermédia de 2.º grau; Funções de inspeção; Funções de comando de divisão policial dos comandos metropolitanos, das subunidades operacionais da UEP e de força destacada da UEP em comando metropolitano; Funções de chefia de área operacional dos comandos regionais e distritais; Funções de oficial de ligação do MAI e funções de representação junto de organismos internacionais ou países estrangeiros; Funções de assessoria técnica complexa, designadamente nas áreas da investigação científica, da ciência policial e do comando e direção; Funções de docência, formação e outras de natureza equivalente.	3	

Categories	Conteúdo funcional	Grau de complexidade funcional	Número de posições remuneratórias
Subintendente .....	Funções de chefia de área de apoio dos comandos regionais e distritais; Funções de coadjuvação e substituição do comandante do corpo de alunos ou do chefe da área de ensino de estabelecimento de ensino policial; Funções de coadjuvação e substituição do diretor do Centro de Investigação do ISCPST; Funções de chefia de núcleos dos comandos metropolitanos, da UEP e da Direção Nacional; Funções de comando de divisões policiais dos comandos regionais e distritais e de força destacada da UEP em comando distrital; Funções de coadjuvação e substituição do comandante de divisões policiais dos comandos metropolitanos e das subunidades operacionais da UEP; Funções de representação junto de organismos internacionais ou países estrangeiros; Funções de assessoria técnica complexa, designadamente nas áreas da investigação científica, da ciência policial e do comando e direção;	3	
Comissário .....	Funções de docência, formação e outras de natureza equivalente. Funções de comando de esquadras, definidas como complexas, por despacho do diretor nacional; Funções de comando de grupo nas subunidades operacionais da UEP e de força destacada da UEP em comando regional; Funções de coadjuvação e substituição do comandante de divisão policial dos comandos regionais e distritais; Funções de chefia de área das divisões policiais dos comandos metropolitanos; Funções de chefia de núcleos dos comandos metropolitanos, regionais e distritais, da UEP e da Direção Nacional; Funções de comandante de curso nos estabelecimentos de ensino;	3	
Subcomissário .....	Funções de docência, formação e outras de natureza equivalente. Funções de comando de esquadra; Funções de comando de subgrupo nas subunidades operacionais da UEP; Funções de coadjuvação e substituição do comandante de grupo nas subunidades operacionais da UEP; Funções de chefia de área das divisões policiais dos comandos regionais e distritais; Funções de chefia de núcleos dos comandos regionais e distritais; Funções de coadjuvação e substituição do comandante de esquadras definidas como complexas, por despacho do diretor nacional; Funções de diretor de turma na EPP; Funções de assessoria na estrutura de serviços da Direção Nacional, nos estabelecimentos de ensino e nas unidades de polícia, incluindo na respetiva estrutura de serviços das divisões policiais metropolitanas, nomeadamente em funções consultivas, de estudo e de planeamento; Funções de docência, formação e outras de natureza equivalente.	3	

## QUADRO 2

**Carreira de chefe de polícia**

Categories	Conteúdo funcional	Grau de complexidade funcional	Número de posições remuneratórias
Chefe coordenador .....	Funções de coordenação e assessoria no Gabinete do Diretor Nacional; Funções de chefia, coordenação e assessoria no gabinete de apoio ao comandante dos comandos distritais; Funções de supervisão, coordenação e assessoria na respetiva estrutura de serviços da Direção Nacional, nos estabelecimentos de ensino e nas unidades, nomeadamente em funções de consultadoria técnica, de estudo e de planeamento; Funções de execução de trabalhos de natureza técnica e administrativa de elevada complexidade e exigência, com significativo grau de autonomia e responsabilidade; Funções de formação e outras de natureza equivalente.	2	

Categories	Conteúdo funcional	Grau de complexidade funcional	Número de posições remuneratórias
Chefe principal .....	Funções de comando de esquadras dos comandos regionais ou distritais, que sejam definidas como de comando desta categoria, por despacho do diretor nacional; Funções de chefia dos serviços de atendimento ao público, designadamente em unidades hospitalares e tribunais; Funções de coadjuvação e substituição do comandante de subgrupo das subunidades operacionais da UEP; Funções de coadjuvação e substituição do comandante de esquadra dos comandos regionais, metropolitanas e distritais; Funções de chefia, coordenação, supervisão e assessoria na respetiva estrutura de serviços da Direção Nacional, nos estabelecimentos de ensino e nas unidades, incluindo na estrutura de serviços das divisões policiais, nomeadamente em funções consultivas, de estudo e de planeamento; Funções de formação e outras de natureza equivalente.	2	
Chefe .....	Funções de chefia de brigadas ou equipas por cujos resultados é responsável; Funções de coadjuvação e substituição dos comandantes de esquadras dos comandos regionais ou distritais, que sejam definidas como de comando de chefe principal, por despacho do diretor nacional; Funções de coadjuvação e substituição da chefia na respetiva estrutura de serviços da Direção Nacional, nos estabelecimentos de ensino e nas unidades de polícia, incluindo na estrutura de serviços das divisões policiais; Funções de supervisão de pessoal da carreira de agente de polícia, segundo orientações e diretivas superiores; Funções de execução de trabalhos de natureza técnica e administrativa de relativa complexidade, sob enquadramento superior qualificado; Funções de formação e outras de natureza equivalente.	2	

## QUADRO 3

**Carreira de agente de polícia**

Categories	Conteúdo funcional	Grau de complexidade funcional	Número de posições remuneratórias
Agente coordenador .....	Funções de coadjuvação e substituição nas funções de coordenação e supervisão nos serviços de atendimento ao público, designadamente em unidades hospitalares e tribunais; Funções de execução de trabalhos de natureza técnica e administrativa de maior complexidade, com relativo grau de autonomia e responsabilidade; Funções de coordenação de atividades nos gabinetes de apoio dos Comandantes/Diretores das Unidades de Polícia, dos Estabelecimentos de Ensino e dos Serviços Sociais; Funções de coordenação de atividades no Gabinete do Diretor Nacional; Funções de formação e outras de natureza equivalente.	2	
Agente principal .....	Funções de coordenação de agentes afetos ao seu setor de atividade, por cujos resultados é responsável; Funções de tutoria de agentes em período experimental; Funções de execução de atividades de carácter operacional, nomeadamente nos domínios do patrulhamento, da ordem e segurança públicas, da prevenção e investigação criminais; Funções de execução de trabalhos de natureza técnica e administrativa, de relativa complexidade; Funções de coadjuvação e substituição de chefes, no âmbito da respetiva equipa ou brigada, nas suas ausências e impedimentos; Funções de formação e outras de natureza equivalente.	2	
Agente .....	Funções de execução de atividades de carácter operacional, nomeadamente nos domínios do patrulhamento, da ordem e segurança públicas, da prevenção e investigação criminais; Funções de apoio à atividade operacional, sob enquadramento superior; Funções de suporte à atividade policial, de natureza técnica e administrativa; Funções de formação e outras de natureza equivalente.	2	

## ANEXO II

(a que se refere o n.º 1 do artigo 134.º e o n.º 1 do artigo 153.º)

**Posições e níveis remuneratórios****Carreira de oficiais de polícia**

Categorias	Posições e níveis remuneratórios							
	1.ª	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª	6.ª	7.ª	8.ª
Superintendente-chefe .....	60	64						
Superintendente .....	49	53	57	58				
Intendente .....	42	43	45	46	47			
Subintendente .....	36	37	39	40	41			
Comissário .....	30	31	32	33	34	35		
Subcomissário .....	21	23	24	25	26	28	29	

**Carreira de Chefes de polícia**

Categorias	Posições e níveis remuneratórios							
	1.ª	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª	6.ª	7.ª	8.ª
Chefe coordenador .....	29	30						
Chefe principal .....	25	26	27	28	29			
Chefe .....	17	18	19	20	21	23		

**Carreira de Agentes de polícia**

Categorias	Posições e níveis remuneratórios							
	1.ª	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª	6.ª	7.ª	8.ª
Agente coordenador .....	20	21						
Agente principal .....	15	16	17	18	19	20		
Agente .....	7	8	10	11	12	13	14	

## ANEXO III

(a que se refere o n.º 5 do artigo 134.º)

**Curso de Formação de Oficiais de Polícia**

Categorias	Posição/nível remuneratório (%)
Aspirante a Oficial de Polícia — 5.º ano .....	(a) 100
Cadete-aluno — 4.º ano .....	(a) 38
Cadete-aluno — 3.º ano .....	(a) 33
Cadete-aluno — 2.º ano .....	(a) 28
Cadete-aluno — 1.º ano .....	(a) 25

(a) Percentagem sobre o nível remuneratório 8.

**Curso de Formação de Agentes**

Categorias	Posição/nível remuneratório
Agente provisório .....	3

## ANEXO IV

(a que se refere o artigo 137.º)

**Equiparações para efeitos de atribuição do abono por despesas de representação**

Cargo	Equiparação
Diretor nacional .....	Direção superior do 1.º grau.
Diretor nacional-adjunto .....	
Inspetor nacional .....	Direção superior do 2.º grau.
Comandante regional e metropolitano .....	
Comandante da Unidade Especial de Polícia (UEP) .....	Direção intermédia do 1.º grau.
Diretor de estabelecimento de ensino .....	
Secretário-geral dos Serviços Sociais (a) .....	Direção intermédia do 2.º grau.
Comandante distrital .....	
2.º Comandante regional e metropolitano .....	Direção intermédia do 2.º grau.
2.º Comandante da UEP .....	
Diretor-adjunto de estabelecimento de ensino .....	Direção intermédia do 2.º grau.
Diretor de ensino de estabelecimento de ensino .....	
2.º Comandante distrital .....	Direção intermédia do 2.º grau.
Chefe de área regional, metropolitana e distrital e da UEP .....	
Comandante das subunidades operacionais da UEP .....	

(a) Despesa a suportar pelo orçamento privativo dos Serviços Sociais.

## ANEXO V

(a que se refere o artigo 157.º)

**Escalões de competência disciplinar****Entidades**

Recompensas	Ministro da Administração Interna	Diretor nacional e Diretores nacionais-adjuntos	Inspetor nacional, comandante da Unidade Especial de Polícia (UEP), comandante metropolitano, comandante regional, diretor de estabelecimento de ensino policial e secretário-geral dos SSPSP.	Diretor do Departamento de Apoio Geral da Direção Nacional, comandante distrital e comandante de polícia municipal.	Comandante de subunidade operacional da UEP e comandante de divisão
	(I)	(II)	(III)	(IV)	(V)
Elogio .....	(a)	(a)	(a)	(a)	(a)
Louvor .....	(a)	(a)	(a)	(a)	Propõe
Promoção por distinção .....	(a)	Propõe	—	—	—

(a) Competência para recompensar ou para propor ao escalão superior.

**Escalões de competência disciplinar****Entidades**

Penas	Ministro da Administração Interna	Diretor nacional e Diretores nacionais-adjuntos	Inspetor nacional, comandante da UEP, comandante metropolitano, comandante regional, diretor de estabelecimento de ensino policial e secretário-geral dos SSPSP.	Diretor do Departamento de Apoio Geral da Direção Nacional, comandante distrital e comandante de polícia municipal.	Comandante de subunidade operacional da UEP e Comandante de divisão
	(I)	(II)	(III)	(IV)	(V)
Repreensão verbal ou escrita . . . .	(a)	(a)	(a)	(a)	(a)
Multa .....	(a)	(a)	Até 20 dias	Até 15 dias	Até 10 dias
Suspensão .....	(a)	(a)	Até 90 dias	Até 60 dias	Até 30 dias
Aposentação compulsiva .....	(a)	—	—	—	—
Demissão .....	(a)	—	—	—	—
Cessação da comissão de serviço (b)	(a)	—	—	—	—
Transferência dentro do mesmo comando ou serviço (c) .....	(a)	(a)	(a)	(a)	—
Transferência para outro comando (c)	(a)	(a)	—	—	—

(a) Competência plena; (b) Pena principal e pena acessória; (c) Pena acessória

**MINISTÉRIO DO AMBIENTE, ORDENAMENTO DO TERRITÓRIO E ENERGIA****Decreto-Lei n.º 244/2015****de 19 de outubro**

O Decreto-Lei n.º 31/2006, de 15 de fevereiro, que estabelece as bases gerais da organização e funcionamento do Sistema Petrolífero Nacional (SPN), bem como as disposições gerais aplicáveis ao exercício das atividades de armazenamento, transporte, distribuição, refinação e comercialização e à organização dos mercados de petróleo bruto e de produtos de petróleo, vigora condicionalmente na ordem jurídica nacional, na medida em que não chegou a ser publicada a respetiva legislação complementar, necessária nomeadamente para a regulação das atividades de armazenamento, transporte e distribuição por conduta de produtos de petróleo, e correspondente supervisão.

Com efeito, as medidas estabelecidas sobre o exercício das atividades do SPN, nomeadamente acerca da transparência e não discriminação no acesso às grandes instalações petrolíferas, nunca chegaram a ser densificadas e, conseqüentemente, implementadas. Assim também

sucedeu no caso da fiscalização e do regime sancionatório aplicáveis ao mercado petrolífero que, apesar de previstos genericamente no artigo 40.º do referido decreto-lei não foram objeto da respetiva legislação complementar, pelo que nunca chegaram a vigorar na nossa ordem jurídica.

Este enquadramento, conjugado com as obrigações de serviço público que impendem sobre os intervenientes do SPN, conduziu o Governo à implementação de medidas que contribuam para o melhor funcionamento do mercado petrolífero, promovendo a transparência e a não discriminação em benefício do consumidor. Tais medidas, agora introduzidas, traduzem-se num conjunto de regras para o exercício de algumas atividades do SPN com vista a promover a concorrência e a assegurar a adequada satisfação das obrigações de serviço público, designadamente a segurança, a regularidade e a qualidade do abastecimento e a proteção dos consumidores.

As regras relativas ao acesso a centros de operação logística e a grandes instalações de armazenamento e transporte de petróleo bruto e produtos de petróleo por conduta, à separação jurídica e contabilística dos intervenientes do SPN no exercício das atividades de armazenamento, transporte e distribuição, à prestação de informação obrigatória ou à obrigação de registo e certificação pela ENMC — Enti-

# **ANEXO N**

## Projeto de Dissertação - 1100083

Ana Paula Viçoso André Crespo Magalhães <Ana.Magalhaes@uab.pt>

ter 17-04-2018 16:23

Para:aruol@hotmail.com <aruol@hotmail.com>;

Cc:Belmiro António Pereira de Oliveira Ramalho <Belmiro.Ramalho@uab.pt>;

Cara(o) mestrand(a),

Informo que, o **Projeto de Dissertação** foi **Aprovado** em **Despacho de Conselho Científico** de 16 de abril de 2018, sendo que procedemos à inscrição na unidade curricular Dissertação.

A **Dissertação** deverá ser entregue até **17 de abril de 2019**.

Informo ainda que, no sentido de proceder ao **pagamento da Propina da Dissertação**, deverá consultar no Portal Académico – Tesouraria, a referência multibanco inerente.

Com os melhores cumprimentos,  
Ana Paula Magalhães

SEDE | PALÁCIO CEIA  
Rua da Escola Politécnica, 147  
1269-001 Lisboa

Rua Braamcamp nº 90  
1250 – 052 Lisboa.