INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Ser Polícia em Portugal: Representação e valorização profissional nas polícias portuguesas

David Brito Gomes

Mestrado em Sociologia

Orientador:
Doutor Gonçalo Rocha Gonçalves, Professor Auxiliar
ISCTE- Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2025

SOCIOLOGIA
E POLÍTICAS PÚBLICAS

Departamento de Sociologia

Ser Polícia em Portugal: Representação e valorização profissional nas polícias portuguesas

David Brito Gomes

Mestrado em Sociologia

Orientador:
Doutor Gonçalo Rocha Gonçalves, Professor Auxiliar
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2025

Agradecimentos

Aos membros da minha família, pelo apoio e amor constante ao longo da minha vida. Sem vocês ao meu lado a puxar por mim, não teria sido possível alcançar esta meta. Mais uma vez, obrigado por tudo.

Ao meu orientador, Doutor Gonçalo Rocha Gonçalves, por me acolher a mim e ao meu projeto, e pela forma como sempre se disponibilizou quando preciso, sempre com um sorriso no rosto.

Às amizades formadas no ISCTE, foi com vocês que partilhei a alegria de terminar a licenciatura, e é com vocês que partilho a alegria de terminar o mestrado.

A todos os polícias entrevistados, pela vossa disponibilidade e honestidade. Sem vocês este projeto não seria possível.

Resumo:

A profissão de polícia constitui um elemento central da estrutura social e do funcionamento do Estado português, moldando identidades profissionais, formas de pertença institucional e perceções coletivas de segurança e ordem pública. Ao longo das últimas décadas, a relação entre as forças policiais, o Estado e a sociedade sofreu transformações significativas, refletindo mudanças políticas, mediáticas e culturais. A presente dissertação analisa o significado de "*ser polícia*" no contexto português contemporâneo, explorando as representações, experiências e valores atribuídos à experiência profissional pelos próprios polícias, a partir de entrevistas semiestruturadas a elementos da PSP, GNR e PJ. Os resultados revelam a existência de uma cultura policial transversal, caracterizada por camaradagem, hierarquia e sentido de missão, mas também composta por sentimentos de vulnerabilidade simbólica e necessidade de valorização, tanto material como institucional. Conclui-se que o "*ser polícia*" configura uma identidade em negociação constante entre vocação, reconhecimento e pertença, implicando dimensões morais, afetivas e políticas.

Palavras-Chave: Polícia; Cultura Policial; Portugal.

Abstract:

The police profession constitutes a central element in the social structure and functioning of the Portuguese State, shaping professional identities, forms of institutional belonging, and collective perceptions of security and public order. Over the past decades, the relationship between police forces, the State, and society has undergone significant transformation, reflecting political, media, and cultural changes. This dissertation examines the meaning of "being a police officer" in contemporary Portugal, exploring the representations, experiences, and values attributed to the profession by police officers themselves, based on semi-structured interviews with members of the PSP, GNR, and PJ. The findings reveal the existence of a cross-cutting police culture characterized by camaraderie, hierarchy, and a sense of mission, but also marked by feelings of symbolic vulnerability and a need for both material and institutional recognition. It concludes that "being a police officer" constitutes an identity in constant negotiation between vocation, recognition, and belonging, encompassing moral, affective, and political dimensions.

Keywords: Police; Police Culture; Portugal.

Índice

Introdução 1
Capítulo 1 – Enquadramento teórico e Metodologia 3
1.1 Enquadramento Teórico 3
1.2 Metodologia 7
Capítulo 2 – Olhar para dentro: Polícias e a suas instituições 9
2.1 Motivações e Ingresso na profissão 9
2.2 As condições Laborais 14
2.3 Equilíbrio entre Vida Profissional e Pessoal 19
2.4 Cultura Policial 23
2.5 As Expectativas de futuro 25
2.6 Realização Profissional 28
Capítulo 3 – A relações políticas, sociais e interinstitucionais e a cultura policial 31
3.1 Relações Interinstitucionais 31
3.2 Relações entre os cidadãos e as forças policiais 35
3.3 Relações entre as forças policiais e o Governo 40
Capítulo 4 – Conclusão 45
Referências Bibliográficas: 47
Anexos: 55

Glossário

GNR – Guarda Nacional Republicana

PJ – Polícia Judiciária

PSP – Polícia de Segurança Pública

Introdução

A história das forças policiais em Portugal remonta a 1760, com a criação da Intendência Geral de Polícia da Corte (Lousada, 1998). Desde então, a organização policial passou por diversas transformações, refletindo não apenas as necessidades de segurança pública, mas também os contextos políticos e sociais do país. A extinção da Intendência em 1833 levou à formação das Guardas Municipais de Lisboa e do Porto, e, mais tarde, à criação da Polícia Civil, em 1867. O século XX consolidou a configuração atual: a Guarda Nacional Republicana (GNR), de natureza militar e responsável sobretudo pelo policiamento das áreas rurais; a Polícia de Segurança Pública (PSP), de carácter civil e centrada nas zonas urbanas; e a Polícia Judiciária (PJ), vocacionada para a investigação criminal complexa (Gonçalves, 2017; Gonçalves, 2023).

Ao longo dos anos, as ciências sociais descobriram a polícia como objeto de estudo, embora os estudos sobre este tema em Portugal sejam relativamente recentes. Enquanto que no mundo anglo-americano a investigação sobre estas instituições ganhou expressão nos anos de 1960, em Portugal só a partir dos anos 2000 é que se verificou um aumento das polícias portuguesas como foco de estudo (Durão, 2006). Desde essa priorização que diferentes campos disciplinares têm vindo a explorar diversos tópicos relacionados com as polícias portuguesas. Nas áreas da sociologia e da antropologia, com abordagens sobretudo qualitativas, têm-se explorado temas como a cultura policial, a perceção pública das forças policiais e as relações institucionais e interinstitucionais das forças policiais (Barbosa, 2009; Neves & Gonçalves, 2013). Dentro da área da psicologia, onde predomina o uso de entrevistas como metodologia de investigação, temas como a perceção pública da polícia e cultura policial também são abordados, mas o foco é colocado em especial nos impactos emocionais causados não só pelas perceções públicas da polícia e questões culturais internas, mas também pelas exigências psicológicas associadas ao exercício da profissão, nomeadamente o *stress* ocupacional e o sentido de missão (Oliveira & Queirós, 2012; Poiares,2013).

Continua, no entanto, a existir uma escassez de estudos que recorram aos testemunhos dos próprios agentes policiais, sendo ainda mais limitada a investigação que aborde de forma transversal todas as forças policiais em Portugal, havendo uma tendência clara para a realização de estudos unidimensionais e intrainstitucionais.

É neste contexto que o conceito de "*ser polícia*" ganha relevância. Explorado e desenvolvido por investigadores da área da sociologia e da antropologia (Reiner, 1992; Punch, 2009; Durão, 2006), abrange a forma como os próprios polícias constroem e interpretam a sua identidade profissional, tendo por base as práticas quotidianas e os valores partilhados com os colegas de profissão. Esta identidade permite que os polícias compreendam a sua posição na sociedade, influenciando as suas interações com a comunidade, e a forma como se posicionam perante as instituições estatais.

Apesar de nos últimos anos o campo da investigação sobre a polícia ter vindo a ganhar expressão (Poiares, 2021), continuam escassos os trabalhos que abordam as relações entre as diferentes instituições

policiais portuguesas. Mesmo nos casos em que as interações entre forças policiais são abordadas, estas normalmente surgem em contextos operacionais de coordenação ou de partilha de competências (Góis, 2011; Santana, 2013), deixando o papel das semelhanças ou diferenças culturais entre forças por aprofundar.

Com base neste enquadramento, o presente estudo propõe dois objetivos. O primeiro consiste em caracterizar o "*ser policia*" em Portugal, tomando como referência as forças policiais PSP, GNR e PJ. Este enfoque permitirá discutir os contornos de uma cultura policial em Portugal, que, longe de ser limitar a uma só instituição policial, é partilhada, embora com variações pelos elementos das diferentes forças policiais. O conceito de cultura policial tem sido amplamente explorado nas ciências sociais, designando o conjunto de valores e práticas que orientam o comportamento dos agentes e moldam a sua identidade profissional (Reiner, 2010; Manning, 2008). Esta cultura emerge da experiência quotidiana da profissão, da exposição constante ao risco e do convívio entre colegas, fatores que produzem uma visão específica da sociedade e do papel da polícia na aplicação da lei (Skolnick, 1966; Chan, 1997). Compreender a cultura policial portuguesa implica, assim, reconhecer tanto as semelhanças quanto as variações presentes nas diferentes forças. O segundo objetivo procura explorar, a partir das representações dos próprios elementos policiais, as relações existentes entre estas forças, analisando de que forma cooperam, se distinguem e, por vezes, entram em tensão. Este ponto permitirá não só compreender as fronteiras institucionais existentes nas relações entre as polícias portuguesas, mas também de que forma os aspetos culturais estruturam cooperação ou rivalidade entre essas mesmas instituições.

Assim, esta investigação insere-se na continuidade dos trabalhos que procuram caracterizar a polícia não apenas como uma instituição de segurança, mas como um fenómeno social e cultural, cuja legitimidade e eficácia dependem tanto da sua organização interna quanto das suas relações com a sociedade e Governo (Manning, 1977; Punch, 1979; Reiner, 1992; Durão, 2006; Lourenço, 2012). O presente estudo procura contribuir para o conhecimento sobre a polícia em Portugal, oferecendo uma abordagem que combina a análise da cultura profissional com a investigação das interações interinstitucionais. Ao centrar-se nas experiências e perceções dos próprios polícias, pretende preencher lacunas identificadas na literatura, particularmente no que diz respeito ao estudo transversal das forças policiais e ao papel das dimensões culturais na cooperação e rivalidade entre estas mesmas instituições.

A dissertação encontra-se organizada em quatro capítulos: O primeiro apresenta, o enquadramento teórico e a metodologia utilizada para alcáçar os objetivos do estudo; O segundo explora a cultura interna das forças policiais portuguesas, analisando identidades profissionais, valores, práticas e dinâmicas próprias da profissão; O capítulo seguinte aborda a forma como fatores externos, políticos, sociais e interinstitucionais, influenciam e moldam a cultura policial, evidenciando as tensões e interações entre as instituições e as restantes entidades; Por fim, o Capítulo 4 reúne as conclusões principais, destacando os contributos do estudo e apresentando sugestões para futuras investigações

Capítulo 1 – Enquadramento teórico e Metodologia

1.1 Enquadramento Teórico

A compreensão do fenómeno policial tem ocupado um espaço central na sociologia, na antropologia e nas ciências criminais, sobretudo através do conceito de cultura policial, que procura explicar as crenças, valores e práticas partilhadas pelos profissionais da polícia e que estruturam o seu modo de agir e de pensar o mundo social. Desde o final da década de 1960, autores como William Westley (1970) e Jerome Skolnick (1966) começaram a delinear as bases teóricas deste conceito, identificando traços comuns entre os polícias, tais como a solidariedade entre colegas, a valorização da autoridade e a desconfiança face a indivíduos exteriores à instituição. Skolnick (1966), ao introduzir o conceito de *police working personality*, sustentou que esta se forma em resultado do contacto constante com o perigo e das exigências de manutenção da ordem e da lei.

As décadas seguintes consolidaram este campo de estudo. Peter Manning (1977), Maurice Punch (1979) e Robert Reiner (1985) demonstraram que a cultura policial não é homogénea nem universal: varia entre países, forças policiais e até entre unidades da mesma instituição. Estes autores revelaram que as práticas policiais são influenciadas por fatores sociais, políticos e organizacionais, que moldam formas distintas de pensar e exercer a autoridade. O cinismo, a solidariedade grupal, o conservadorismo político, o machismo e a resistência à supervisão externa (Reiner, 1985) são apontados como elementos recorrentes, mas não exclusivos, de uma cultura policial que combina traços comuns e especificidades locais.

A heterogeneidade interna é reforçada pela existência de subculturas organizacionais. As subculturas emergem da diferenciação de funções, da hierarquia, da antiguidade, do género ou do tipo de unidade operacional (Paoline, 2003; Reiner, 2010). Assim, a cultura policial não constitui um bloco monolítico, mas um conjunto de visões do mundo que coexistem e, por vezes, entram em tensão. No contexto português, Durão (2006, 2017) e Neves & Gonçalves (2013) mostram que fatores como a mobilidade geográfica, a divisão entre agentes de base e oficiais, ou o tipo de unidade, geram modos distintos de viver a profissão. Estas diferenças alimentam solidariedades internas e sentimentos de pertença, mas também resistências à mudança e perceções de desigualdade.

A compreensão destas dinâmicas exige atenção às instituições onde se manifestam. Em Portugal, a configuração das forças policiais reflete um processo histórico marcado pela coexistência de modelos civis e militares, com diferentes tradições e hierarquias. A Polícia de Segurança Pública (PSP) define-se como uma força uniformizada e armada, de natureza civil, dependente do Ministério da Administração Interna, com funções de garantia da legalidade democrática, da segurança interna e da proteção dos direitos dos cidadãos (Lei n. º53/2007). A Guarda Nacional Republicana (GNR), por sua vez, assume natureza militar e partilha a missão de assegurar a segurança interna e colaborar na defesa nacional (Bessa, 2011). A sua dependência dupla do Governo e do Estado-Maior-General das Forças

Armadas confere-lhe um estatuto duplo entre força militar e força de segurança pública. Já a Polícia Judiciária (PJ), sob tutela do Ministério da Justiça, dedica-se à investigação criminal de crimes graves e complexos (Decreto-Lei n.º 138/2019), estando funcionalmente subordinada ao Ministério Público. A coexistência destas três instituições, com naturezas e missões distintas, cria um campo policial diversificado e, por vezes, fragmentado, onde se expressam diferentes valores, identidades e formas de exercício do poder.

Este enquadramento institucional é observável na evolução histórica da cultura policial portuguesa. Gonçalves (2017, 2023) demonstra que as culturas policiais se moldaram de acordo com os contextos políticos: durante a Primeira República, as tensões entre forças civis e militares geraram identidades divergentes; no Estado Novo, a aproximação entre elas favoreceu uma cultura policial mais unificada e disciplinada. Apesar das mudanças democráticas após 1974, persistem traços de hierarquização rígida e de coesão interna que, segundo Neves e Gonçalves (2013), continuam a marcar a cultura policial contemporânea, tornando-a resistente à mudança e às críticas externas.

Os avanços tecnológicos e a transformação digital trouxeram novas camadas a esta realidade. Chan (2003) e Manning (2008) sublinham que a introdução de tecnologias digitais alterou profundamente as práticas policiais, exigindo novas competências e substituindo parte do policiamento direto por mecanismos de vigilância e comunicação mediados por tecnologia. A difusão das redes sociais ampliou esta transformação, permitindo novas formas de interação entre polícias e cidadãos, mas também expondo a instituição a escrutínio público e a desafios de reputação (Crump, 2011; Trottier, 2012).

A cultura policial portuguesa, não pode ser compreendida apenas pelos seus contextos históricos, políticos e tecnológicos. Ela traduz uma identidade profissional complexa, em permanente negociação entre valores de solidariedade, hierarquia e disciplina, e exigências contemporâneas de transparência, eficiência e proximidade com o cidadão. A coexistência entre valores tradicionais e exigências modernas molda a forma como os polícias compreendem o seu papel e a sua missão na sociedade portuguesa.

O sentido de missão constitui um dos aspetos mais fortes da identidade policial e um traço fundamental da cultura institucional. Ser polícia é frequentemente percebido como mais do que uma profissão. Trata-se de uma vocação que apela ao serviço público, ao sacrifício pessoal e à defesa da comunidade. Loftus (2009), Skolnick (1966), Reiner (1985) e Punch (1979) descrevem este sentimento de missão como um ideal que legitima a autoridade policial e confere legitimidade ao exercício das suas funções. Essa perceção apresenta à profissão uma dimensão ética e simbólica que ultrapassa a simples execução de tarefas operacionais, fortalecendo o compromisso dos polícias com os valores de ordem, lei e segurança. Em Portugal, este sentido de missão é visível tanto nas motivações que conduzem ao ingresso nas forças de segurança como na forma como os profissionais percecionam a sua própria atuação ao longo da carreira (Durão, 2006; Gonçalves, 2023). Apesar das dificuldades inerentes ao exercício policial, desde as condições laborais até à pressão pública, a convicção de desempenhar uma função essencial para o bem comum reforça a unidade e a perseverança entre os profissionais. Loader e

Mulcahy (2003) observam que esta perceção de missão social contribui para o prestígio simbólico da polícia, mesmo em contextos de contestação social ou institucional.

As motivações para o ingresso na carreira policial resultam de um equilíbrio entre fatores altruístas e pragmáticos. Muitos autores apontam o desejo de ajudar a comunidade, o ideal de justiça e a busca de estabilidade profissional como os motivos mais frequentes para a escolha desta profissão (Foley, Guarneri & Kelly, 2008; Silva, 2017). Ao lado da vocação de serviço, surgem também dimensões como a segurança laboral e as condições materiais de estabilidade que a carreira oferece, aspetos valorizados em sociedades marcadas pela incerteza económica. A literatura internacional tem ainda identificado traços de *thrill seeking* e *sensation seeking* — a procura de experiências desafiantes ou de risco — como componentes que reforçam o compromisso emocional e o entusiasmo pelo trabalho policial (Preto, 2012; Próchniak, 2009).

O prestígio social associado à polícia continua, no entanto, a revelar ambiguidades. Se por um lado o estatuto de agente da autoridade apresenta uma entidade respeitada, por outro a exposição mediática e as críticas à atuação policial alimentam perceções públicas de desconfiança. Reiner (1985) e Clinkinbeard, Solomon & Rief (2021) apontam, por outro lado, que, nas sociedades contemporâneas, a imagem pública das forças policiais é inconsistente, sujeita às alterações da opinião pública e à forma como os media enquadram os acontecimentos. Em Portugal, ainda que as forças policiais gozem de níveis de confiança superiores aos observados em outros países, também enfrentam o desafio de manter uma legitimidade constantemente sujeita a escrutínio (Lourenço, 2012).

A relação entre polícia e sociedade é, assim, dinâmica e incerta. Desde as formulações de Max Weber (1919) sobre o monopólio da violência legítima até às análises de Bittner (1970) e Tyler (2004), a legitimidade policial tem sido associada ao equilíbrio entre autoridade e justiça. O modo como os cidadãos percecionam o tratamento que recebem da polícia influencia diretamente o grau de confiança e cooperação. Estudos realizados por Reiner (1992) e Kelling & Wilson (1982) mostram que a perceção de injustiça, desigualdade ou excesso de força pode corroer a legitimidade institucional, ao passo que a transparência e o respeito no exercício da autoridade reforçam a confiança pública.

A evolução do papel da polícia nas sociedades democráticas tem também sido influenciada por fatores externos, como os movimentos sociais e o papel dos meios de comunicação. A partir dos anos 2000, debates sobre racismo institucional, uso da força e desigualdade de tratamento voltaram a colocar a profissão sob observação crítica (Bayley, 2005; Weitzer, 2005; Sances, 2025). Ainda que em Portugal o contexto seja distinto, uma vez que o país não possui um histórico de tensões raciais profundas nem de confrontos sistemáticos entre polícia e minorias, o que condiciona a forma como esses debates ganham expressão pública (Durão, 2006; Lourenço, 2012). Essas discussões repercutem-se através das novas formas de visibilidade pública e de pressão para a responsabilização institucional.

A formação profissional emerge, neste quadro, como um dos mecanismos mais decisivos na socialização policial. Segundo Chan (1997), é durante o processo de formação que os novos elementos internalizam os valores e práticas da instituição, sendo esta uma fase crítica na construção da identidade

profissional. Em Portugal, a literatura tem apontado a formação como um campo em tensão entre tradição e modernização. Durão (2006) e Elias (2019) notam avanços no nível de escolaridade e na integração de componentes técnicas e éticas, mas também a persistência de uma aprendizagem fortemente disciplinar e hierárquica. Rowe, Turner e Pearson (2016) defendem que a qualidade da formação policial se reflete diretamente na confiança e no desempenho institucional, sendo o investimento educativo um fator de valorização simbólica e prática da profissão.

A formação está também intimamente relacionada com a diversidade dentro das forças policiais. A inclusão de mulheres, por exemplo, tem sido um dos indicadores mais evidentes de transformação cultural. Autoras como Brown e Heidensohn (2000) demonstram que, apesar dos avanços, persistem resistências simbólicas e estereótipos de género que dificultam a integração plena das mulheres nas estruturas policiais. Em Portugal, investigações de Antunes (2018), Delgado (2016) e Durão (2017) apontam que, embora as mulheres tenham conquistado espaço e visibilidade, as instituições continuam marcadas por uma cultura predominantemente masculina. A diversidade, contudo, é reconhecida como um fator de legitimidade, inovação e aproximação à sociedade (Cashmore, 2001; Reiner, 1995). A influência política é outro elemento que atravessa a história e a cultura policial portuguesa. A neutralidade política é frequentemente apresentada como requisito da legitimidade institucional, mas a prática revela uma relação mais complexa entre poder político e forças de segurança. Gonçalves (2023) revela que, durante a Primeira República e o Estado Novo, as forças policiais estiveram fortemente associadas à defesa dos regimes vigentes, funcionando como instrumentos de controlo social. Esse tipo de situação prolonga-se, em certa medida, até ao presente, ainda que em contextos mais democráticos. A crescente visibilidade das reivindicações e movimentos associativos dentro das forças de segurança, assim como o envolvimento público em debates políticos, revelam tensões entre o ideal de neutralidade e o direito à expressão cívica dos profissionais (Serrano, 2020).

A valorização profissional é outro aspeto necessário na compreensão do *"ser polícia"*. Esta valorização manifesta-se em duas dimensões complementares: a material e a simbólica. A primeira diz respeito às condições objetivas de trabalho, incluindo a remuneração, os recursos materiais disponíveis e as oportunidades de progressão na carreira (Loader & Walker, 2001; Reiner, 1992). A segunda dimensão refere-se ao reconhecimento social e institucional, traduzido no prestígio e no respeito público associados à função policial (Reiner, 2007; Rowe, Turner & Pearson, 2016; Shane, 2010). A ausência de valorização em qualquer destas dimensões pode gerar frustração, desmotivação e um sentimento de injustiça que dificulta a relação entre o indivíduo, a instituição e a sociedade.

As relações entre as diferentes forças de segurança também influenciam a identidade e o desempenho dos seus membros. Punch (2009) observa que as rivalidades interinstitucionais derivam não apenas das competências operacionais, mas também de disputas simbólicas por prestígio e reconhecimento. Em Portugal, Cruz (2014) e Taveira (2013) destacam que, apesar da existência de mecanismos de cooperação, subsistem tensões entre as diferentes forças policiais relacionadas com

estatuto, jurisdição e recursos. Estas rivalidades, enraizadas na cultura institucional, condicionam a perceção pública e a eficácia coletiva das forças de segurança.

Por fim, as condições laborais exercem um impacto profundo na experiência quotidiana de ser polícia. O trabalho policial implica exposição constante ao risco físico e emocional, exigências burocráticas e contacto permanente com situações de conflito. Chan (1997) e Reiner (2010) sublinham que a natureza do stress policial decorre da pressão externa do confronto com o crime e a violência, como da interna, ligada às estruturas hierárquicas e às expectativas institucionais. O desgaste emocional e o *burnout* (Maslach & Jackson, 1981; Oliveira & Queirós, 2012) refletem a distância entre o idealismo inicial e as limitações da prática quotidiana. Ainda assim, estratégias de apoio psicológico, solidariedade entre colegas e reconhecimento institucional pode mitigar esses efeitos e fortalecer o compromisso profissional (Brough & Frame, 2004; Lambert et al., 2017).

A análise das condições laborais permite compreender que a profissão policial é marcada por paradoxos: autoridade e vulnerabilidade, prestígio e desgaste, vocação e frustração. Como observam Lourenço (2012) e Ferreira (2011), a perceção de desvalorização social continua presente, mesmo num contexto de forte sentido de dever. Assim, ser polícia em Portugal ultrapassa o domínio técnico do cumprimento da lei, constituindo uma experiência social e institucional complexa, moldada por valores de missão, desafios estruturais e dinâmicas de legitimidade.

1.2 Metodologia

A presente investigação segue uma abordagem qualitativa, centrada na compreensão das perceções e experiências dos profissionais das forças policiais em Portugal. O objetivo principal é compreender como os polícias constroem o significado de "*ser polícia*", como percecionam o seu papel social e de que modo interpretam a valorização e o reconhecimento da sua profissão. Esta abordagem permite captar a complexidade do universo policial a partir das experiências e opiniões dos próprios profissionais, valorizando o sentido que atribuem às suas ações e à instituição que representam.

A opção pela metodologia qualitativa deve-se à natureza simbólica e cultural do objeto de estudo. A cultura policial não se expressa apenas através de comportamentos observáveis, mas também nos significados, nas crenças e nas representações que orientam a prática profissional. Seguindo a perspetiva interpretativa proposta por Geertz (1973), procurou-se realizar uma "descrição densa" (*thick description*) das experiências narradas pelos participantes, interpretando as suas falas como expressões simbólicas de uma realidade partilhada. Assim, mais do que quantificar opiniões, o estudo procura compreender os significados e valores que estruturam o modo de ser e estar na profissão policial.

Dentro das metodologias qualitativas, a entrevista semiestruturada assume um papel central na exploração das perceções e significados que os participantes atribuem às suas experiências. Segundo Weiss (1995), a entrevista qualitativa permite investigar em profundidade as interpretações individuais, valorizando as narrativas pessoais como via para compreender realidades sociais complexas. No

contexto policial, onde a cultura institucional tende a ser reservada, este método facilita a criação de uma relação de confiança entre entrevistador e entrevistado, promovendo um ambiente de diálogo e bem-estar que favorece a partilha das experiências e opiniões.

A recolha de dados foi realizada através de entrevistas semiestruturadas a um total de oito participantes: três elementos da Polícia de Segurança Pública (PSP), três da Polícia Judiciária (PJ) e dois da Guarda Nacional Republicana (GNR). A seleção foi intencional, procurando incluir diversidade de experiências, funções e posições hierárquicas. Esta variedade permitiu captar diferentes perspetivas sobre a profissão, as relações internas e as perceções de reconhecimento dentro e fora das instituições.

Durante a preparação do trabalho de campo, foi necessário estabelecer contacto formal com as instituições das diferentes forças policiais (PSP, GNR e PJ) para solicitar autorização para a realização das entrevistas, bem como para a seleção ou sugestão dos elementos participantes. A necessidade de recorrer a este procedimento formal e de depender da autorização e mediação institucional reflete a natureza fechada e protetora destas organizações. Esta barreira inicial ao acesso externo pode ser interpretada como uma extensão simbólica da própria cultura policial, que valoriza o controlo da informação e a preservação da imagem institucional perante o exterior (Durão, 2006; Reiner, 2010).

As entrevistas seguiram um guião flexível que abordava temas como o sentido de missão, a motivação, a valorização profissional, a perceção pública da polícia, as condições laborais e as relações entre forças. O formato semiestruturado permitiu explorar os tópicos definidos sem limitar a espontaneidade dos entrevistados. Todas as entrevistas foram realizadas em anonimato.

Capítulo 2 – Olhar para dentro: Polícias e a suas instituições

O presente capítulo tem como propósito aprofundar a compreensão do "*ser polícia*" enquanto construção simbólica e profissional, sobre as instituições onde os entrevistados desenvolvem atividade. Após o enquadramento teórico apresentado no capítulo anterior, centrado na cultura policial, no sentido de missão e nas dinâmicas institucionais, este capítulo procura vocalizar as perceções dos polícias, analisando como interpretam a sua profissão, quais os valores que orientam o seu quotidiano e de que modo experienciam as tensões e transformações presentes na atividade policial (Reiner, 1985; Durão, 2006; Manning, 1977). Assim, o foco é sobre a forma de como os entrevistados descrevem e vivenciam a sua identidade profissional, o sentido de missão, a motivação, o reconhecimento e o modo como se relacionam com as estruturas hierárquicas e com a sociedade civil. Esta análise mostra que a cultura policial é mais do que um conjunto de regras ou valores partilhados, sendo algo vivido todos os dias, moldado pelas experiências, decisões e interações dos próprios polícias (Skolnick, 1966; Loftus, 2009; Chan, 2003).

2.1 Motivações e Ingresso na profissão

Compreender as motivações que levam os indivíduos a ingressar nas forças policiais é essencial para interpretar as bases simbólicas e emocionais da identidade profissional. A forma como cada polícia justifica as motivações para o ingresso na profissão reflete não apenas trajetórias pessoais, mas também valores culturais e perceções sociais sobre o papel da polícia na sociedade (Reiner, 2010; Skolnick, 1966). A literatura mostra que o ingresso na profissão está frequentemente associado a ideais de justiça, vocação e altruísmo, mas também a fatores de estabilidade, segurança e reconhecimento social (Lester, 1983; Foley, Guarneri & Kelly, 2008; Silva, 2017). Este tópico é, por isso, essencial para o estudo do "*ser polícia*" em Portugal. As motivações iniciais de entrada na profissão constituem um ponto de partida para compreender como se formaram o sentido de pertença, o compromisso profissional e as expetativas de realização profissional.

Na grande maioria das entrevistas o primeiro tópico a ser introduzido após a introdução do entrevistado foi a/as razões que levaram ao ingresso na polícia. Os membros da PSP apresentaram razões distintas para a escolha da profissão. Um dos indivíduos entrevistados, um jovem de 22 anos que decidiu candidatar-se à PSP pouco depois de ter terminado o ensino secundário, revelou que ser polícia foi "(…) *uma coisa que eu sempre quis (...)*" e que veio por admiração dos polícias que via na rua, fosse durante os remunerados ou na patrulha:

> "*Às vezes via polícias na rua, alguns em remunerados, por exemplo no pingo doce ou nas obras, e dizia "um dia gostava de estar naquele sítio". Outras vezes quando via passar o carro da polícia pensava gostava de um dia estar dentro daquele carro e ser eu a comandar."*

O resto da entrevista revelou-se limitada no que diz respeito a este tópico, uma vez que o agente não foi capaz de indicar outra razão que o tenha levado a escolher esta carreira profissional. No entanto,

o seu discurso permite identificar a motivação de ingresso na polícia, sendo essa o prestígio associado à figura do polícia. A admiração expressa pelos agentes que observava na rua através de expressões como "(…) *gostava de estar naquele sítio.*" ou "(…) *gostava de estar dentro daquele carro* (…)" traduz uma perceção de respeito e reconhecimento social. Mesmo que o prestígio associado à profissão de polícia esteja em declínio há várias décadas (Reiner, 1985; Clinkinbeard, Solomon, & Rief, 2021), continua a ser um fator representado no ingresso de indivíduos nas forças policiais (Silva, 2017). Este agente, não só demonstrou que certos candidatos recorrem ao "*ser polícia*" como uma forma de alcançar relevância social, como também reforça a tendência dos candidatos mais jovens a projetarem na polícia uma imagem de realização pessoal e de reconhecimento coletivo (Loftus, 2009). Assim, ainda que o testemunho pareça simples, revela uma forma de romantização da profissão, onde o desejo de "*ser polícia*" não é motivado por razões instrumentais, mas sim por uma identificação simbólica com o estatuto e o papel social da instituição.

Um dos entrevistados, já com mais de 50 anos, 34 anos de serviço na PSP e categoria de agente coordenador, revelou que decidiu candidatar-se à PSP depois de ter terminado o serviço militar obrigatório, sendo que na altura já era casado e com filhos. Devido à sua situação familiar o objetivo principal era encontrar um emprego estável:

> *"Não posso dizer que foi um sonho de miúdo, não, mas na altura já estava casado e pareceu-me ser uma profissão segura, o que me garantia uma certa estabilidade, não só financeira, mas também a nível laboral, para mim e para os meus filhos".*

Este exemplo demonstra um caso onde a procura de estabilidade financeira e laboral impulsionam a decisão de ingresso na carreira de polícia, enquadrando-se com os diferentes estudos que reconhecem a estabilidade profissional e segurança financeira como fatores determinantes para o ingresso na profissão de polícia (Foley, Guarneri & Kelly, 2008; Lester, 1983; Silva, 2017). Contudo observa-se um paradoxo recorrente. Apesar de a estabilidade ser um dos pontos mais atrativos da profissão de polícia, é também uma das dimensões mais criticadas pelos próprios polícias ao longo da carreira. Estas críticas dos polícias têm por base os salários, que são considerados baixos, a sobrecarga de trabalho e a limitada progressão profissional (Durão, 2006; Oliveira & Queirós, 2012; Rego, Nunes & Pita, 2021). Este fenómeno evidencia um possível desfasamento entre as expectativas iniciais, normalmente romantizadas, tal como demonstrado pelos dois primeiros entrevistados da PSP, e a realidade profissional.

No caso de uma entrevistada que atualmente ocupa a categoria de Chefe Principal, a narrativa revelou um percurso profundamente marcado por experiências pessoais. Tendo crescido apenas com a mãe e a irmã, após o abandono do pai, desenvolveu um forte sentimento de injustiça perante situações de abandono afetivo. O ingresso na PSP surge, assim, não apenas como uma escolha profissional, mas como uma forma simbólica de reparar e prevenir injustiças semelhantes, expressando um compromisso moral com a proteção dos membros mais frágeis da sociedade, nomeadamente, as crianças. Este tipo de motivação insere-se naquilo que Reiner (2010) identifica como "*moral ethos of policing*", no qual a

realização de atos altruístas e aplicação de justiça assume um papel central na construção do sentido de missão:

> *"Pronto, eu estava em Almeirim e tive sempre muito esta coisa de não conhecer o meu pai. E achava que, isto em 1988, que eu vinha fazer justiça, que eu ia impor ali que os pais se deviam responsabilizar. Portanto, os filhos nascem e não é assim. Deixa-se uma criança de um ano e meio ou de três anos, que a minha irmã tem um ano e meio de diferença de mim, e depois não se procura os filhos. E eu achava que podia de alguma forma vir aqui alterar coisas em termos da lei (...)"*

Face a este caso, também é importante realçar a visão idealista que marcou o ingresso da entrevistada na PSP, sustentada pela crença de que poderia contribuir para a transformação de determinadas realidades sociais, nomeadamente no que diz respeito ao abandono afetivo. A perceção de que a função policial poderia permitir uma intervenção direta na alteração das leis reflete uma conceção idealista dos valores de justiça fortemente associados à profissão, ainda que que esta expectativa vá além das reais capacidades institucionais da polícia. Este tipo de situação vai ao encontro de autores como Robert Reiner (2010), Bethan Loftus (2009) e Janet Chan (1997) que reconhecem uma tendência para o desfasamento entre as expectativas individuais e a realidade estrutural das instituições policiais. Esta trajetória evidencia, contudo, como as experiências pessoais podem moldar as motivações e identidade dos polícias. Tal como apontam Toch (2002) e Loftus (2009), as vivências individuais influenciam profundamente a forma como os polícias interpretam o seu papel social, projetando na profissão os valores morais e éticos construídos a partir das suas histórias de vida. No caso da entrevistada, o percurso marcado pela ausência paterna e pelo sentimento de injustiça parece ter contribuído para a interiorização de uma vocação orientada pela proteção moral, reforçando o compromisso com as vítimas.

Dentro dos elementos da PJ, foi entrevistado um Inspetor que se encontra na Unidade nacional de combate ao tráfico de estupefacientes, unidade na qual permaneceu desde que terminou a formação de inspetores da PJ à mais de uma década. Uma das primeiras informações a reter nesta entrevista foi o forte desejo pessoal do inspetor em entrar para PJ, observável em posições como *"(...) mas eu tinha um sonho de ser da polícia judiciária (...)"* ou *"(...) simplesmente tinha a ambição de trabalhar na polícia judiciária"*. A vontade de alcançar este "sonho" foi tão grande que decidiu abdicar de um trabalho estável no metropolitano de Lisboa onde trabalhava com os seus pais, mesmo sem saber o que teria numa profissão e instituição completamente nova para si:

> *"É um trabalho como outro qualquer, os meus pais trabalhavam lá (no metropolitano), é um trabalho bom, é um trabalho seguro, trabalhava-se por turnos. Com estabilidade (...). Aliás, vou dizer uma coisa que até tenho vergonha. Eu concorri e o meu pai perguntou-me "então quanto é que vais ganhar"? E eu disse "não sei". "Então não sabes quanto é que vais ganhar?" "Epah não sei, mas deve-se ganhar bem". Eu nem queria saber, queria ser da polícia judiciária."*

Tendo em conta este cenário, torna-se óbvio que o objetivo de estabilidade laboral não era o que o entrevistado mais procurava ao entrar para a PJ. A principal razão apresentada para esta vontade de ser membro da PJ pareceu vir do entusiasmo associado à missão profissional que aí viria a encontrar.

Quando questionado sobre o porquê de ter escolhido ser colocado na luta contra os estupefacientes, a resposta foi a seguinte:

> "*Achei bastante empolgante. Achei que era uma área de mais ação, muito trabalho de rua, muito dinamismo. Trabalha-se muito fora de horas, mas também é engraçado. E achei que tinha uma parte de ação muito boa. Os flagrantes, as detenções, trabalhava-se muito com detidos com presos. Achei que era uma área interessante e é empolgante e entusiasmante do ponto de vista da investigação. Andar à procura, chegar ao local no dia em que se apanha os indivíduos com droga nas mãos. Acho muito engraçado*".

Demonstra-se aqui que para além da vontade de combater o crime, existe uma clara atração pela componente dinâmica da profissão, expressa através de termos como "(…) *empolgante* (…)", "(…) *engraçado* (…)", "(…) *entusiasmant*e (…)". Estas questões remetem para o conceito de "*sensation seeking*", isto é, a procura deliberada de experiências intensas, estimulantes e, por vezes, arriscadas. Consequentemente, indivíduos com maiores tendências de "*sensation seeking*" tendem a procurar profissões que envolvam risco, desafio e ação, características que a carreira policial frequentemente proporciona (Homant, Kennedy & Howton, 1993; Preto, 2012; Próchiniak, 2009).

Num contexto oposto ao do inspetor, uma entrevistada, também Inspetora da PJ, deixou claro no início da entrevista que durante a maior parte da sua vida o seu sonho não foi o de ingressar na polícia, mas sim trabalhar na área financeira. Antes de concorrer e entrar para a PJ, a entrevistada teve outros empregos, sobretudo na área financeira. No entanto, começou a aperceber-se de "(…) *certas coisas que não concordava* (…)" nesses empregos, e nessa mesma altura abriu um concurso para a PJ que abrangia a sua licenciatura (contabilidade e controlo financeiro). Tendo em conta a sua situação laboral, decidiu candidatar-se para a PJ para seguir a sua "(…) *ideia utópica* (…)" de "(…) *combater estas atitudes e atos que não concordava* (…)" no mundo financeiro, acabando por ser aceite e mais tarde completando o curso de admissão. A entrevistada admitiu que durante a realização do curso "(…) *sempre disse que aquilo que eu queria era vir para combater a corrupção* (…)" o que demonstra que, neste caso, a principal razão para ingressar na polícia foi a vontade de combater o crime, mais especificamente, na área da corrupção. De forma semelhante ao Caso da Chefe Principal da PSP, cuja trajetória foi moldada por experiências pessoais de injustiça e abandono, também a Inspetora da PJ revela uma motivação profundamente moral no seu ingresso na polícia. Enquanto que a primeira projetava na profissão o desejo de proteger os mais vulneráveis e prevenir situações de abandono afetivo, a segunda associa a sua escolha à vontade de combater práticas de corrupção observadas na sua experiência profissional anterior. Em ambos os casos, o ingresso na carreira policial surge como resposta simbólica a experiências de frustração moral, traduzindo-se numa tentativa de alinhar os valores pessoais com a missão profissional de aplicar a lei e justiça.

Ainda dentro da PJ, foi entrevistado um elemento na categoria de Coordenador de Investigação Criminal. Este entrevistado admite que nunca teve muito "(…) *o gosto de ser polícia* (…)" e que não tinha "(…) *grande fascínio pela investigação criminal* (…)", revelando até que a sua grande paixão em criança a nível profissional era a atividade ferroviária. A entrada na PJ acabou por surgir quando um

familiar que trabalhava na própria polícia avisou o entrevistado sobre a abertura do concurso. Quando questionado sobre o porquê de ter prosseguido com a decisão de concorrer e entrar para a PJ, reforçou o facto de o processo concursal ter terminado na mesma altura em que terminou a licenciatura em sociologia do trabalho, o que acabou por "(…) *conjugar na perfeição* (…)". O entrevistado também deu a entender que a questão do prestígio da profissão e instituição podem ter tido peso na decisão de ingressar na PJ. Como notou, *"É uma polícia que já na altura usava forte prestígio em termos da sociedade civil, ainda hoje goza*". A narrativa deste entrevistado introduz uma perspetiva distinta das anteriores, destacando uma motivação menos vocacional e mais circunstancial, em que o ingresso surge como resultado da conjugação de fatores contextuais e oportunidades profissionais. O facto de não existir uma identificação preexistente com a função policial, nem uma vocação explícita para a investigação criminal, revela uma adesão à profissão mais ancorada em condições instrumentais do que em motivações de ordem moral. Ainda assim, a referência ao prestígio social associado à PJ, volta a demonstrar o peso que estes aspetos têm no ingresso nas forças policiais, mesmo nos indivíduos que não se encontram moralmente investidos na profissão. Por fim, esta entrevista reforça a ideia de que "*ser polícia*" não corresponde a uma vivência uniforme, mas resulta de múltiplas formas de identificação com a profissão, seja através de missões morais e de serviço público, procura de reconhecimento, ou simplesmente a oportunidade de estabilidade laboral. Tal como observa Susana Durão (2006), as trajetórias profissionais dos polícias são moldadas pela interação entre motivações pessoais, contextos sociais e dinâmicas institucionais.

No caso dos entrevistados que fazem parte das fileiras da GNR, os dois entrevistados deram mais enfâse aos laços familiares. Ambos mencionam a presença de uma influência por parte de familiares que também faziam parte da GNR na sua decisão de entrar para a corporação policial. Como sublinhou um dos entrevistados, "*Ingressei na GNR primeiramente porque, a nível familiar, tenho vários familiares. O meu pai também era militar da GNR*".

Um dos entrevistados da GNR é um guarda principal bastante reservado com pouco mais de trinta anos, tendo sido o único entrevistado que não permitiu a gravação do áudio da entrevista. Para além do peso dos laços familiares, o guarda principal revelou outras motivações para o ingresso na GNR. A primeira dessas motivações foi a vontade de "(…) *o ajudar a manter equilíbrio* (…)" na sociedade, e a segunda a estabilidade laboral garantida por ser um "(…) *emprego no Estado* (…)". Estas duas motivações apresentam uma natureza moral, expressa pela vontade de ajudar a comunidade, bem como uma natureza pragmática representada pela estabilidade laboral. Assim, o discurso deste entrevistado traduz uma representação dupla do "*ser polícia*", dividida entre idealismo e pragmatismo.

O membro da GNR que ocupava na altura da entrevista uma das categorias base da hierarquia desta polícia militar, a categoria de cabo, ingressou nesta força policial aos 22 anos logo após ter regressado de um período de imigração de quatro anos nos Estados Unidos da América. Quando questionado sobre o motivo de regresso a Portugal, revelou tratar-se apenas de uma questão de "(…) *saudades* (…)".

Relativamente às razões apresentadas para ingresso nesta força militar, destacou a influência dos vários familiares pertencentes à GNR e a estabilidade e segurança laboral.

A narrativa partilhada nestes dois casos de elementos da GNR permite voltar a reforçar a influência de fatores pragmáticos como estabilidade laboral, enquanto motivações centrais no ingresso nas forças de segurança, tal como evidenciado por Foley, Guarneri e Kelly (2008). No entanto, as narrativas sugerem que processos de socialização prévios com familiares inseridos em instituições policiais, não só podem motivar ao ingresso na carreira de polícia, como ainda podem facilitar a interiorização da cultura policial dominante.

A análise conjunta das entrevistas realizadas revela que o ingresso nas forças policias resulta de um conjunto de motivações compostas por dimensões morais, pragmáticas e simbólicas. Apesar das especificidades de cada instituição, é possível identificar três motivos que estruturam as narrativas dos entrevistados: a vocação moral e o ideal de justiça; a procura de estabilidade laboral e segurança financeira; e o reconhecimento social associado à figura do polícia. Estas dimensões encontram correspondência na literatura sobre o ingresso na profissão policial. A vocação moral e o ideal de justiça confirmam o que Lester (1983) e Foley, Guarneri & Kelly (2008) descrevem como motivações intrínsecas, ligadas ao altruísmo e ao desejo de contribuir para o bem comum. Já a procura de estabilidade e segurança financeira reflete o que Reiner (2010) identifica como o equilíbrio entre missão e pragmatismo, característico das carreiras policiais modernas, nas quais o compromisso simbólico com o dever convive com necessidades materiais e familiares. Por fim, o reconhecimento social associado à figura do polícia traduz o que Lester (1983) e Foley, Guarneri & Kelly (2008) descrevem como uma dimensão simbólica e de prestígio da profissão, em que o respeito público e a valorização social contribuem para reforçar o sentimento de realização e pertença institucional.

2.2 As condições Laborais

Um dos fatores que mais influencia a construção do "*ser polícia*" refere-se às condições laborais, que se dividem em duas dimensões: a material e a simbólica. A dimensão material abrange aspetos como os salários, os recursos disponíveis, as infraestruturas, o número de efetivos e as condições operacionais que moldam o quotidiano profissional. Estes fatores, conforme destacam Reiner (2010) e Durão (2006), exercem um impacto direto sobre a motivação, o desempenho e a perceção de justiça organizacional dentro das forças de segurança. Já a dimensão simbólica diz respeito ao reconhecimento social e institucional do trabalho policial. Loader e Walker (2001) e Reiner (2007) sublinham que o prestígio da profissão e o apoio da comunidade funcionam como elementos essenciais para o equilíbrio emocional e para a legitimação da autoridade policial. A cooperação e a confiança do público tornam-se, assim, condições simbólicas centrais para o exercício da função, reforçando o sentimento de utilidade e pertença (Lourenço, 2012; Ferreira, 2011).

Por parte dos elementos da PSP, quando questionados sobre as condições laborais, todos revelaram problemas de ordem material. O agente, que passa maior parte do seu tempo na função de patrulha, começou por revelar situações de falta de qualidade dos recursos materiais necessários para o dia-a-dia de trabalho, recorrendo ao exemplo dos carros de patrulha, das armas de serviço e os coldres para as mesmas que, nas suas palavras, se encontram velhos, o que às vezes acaba por prejudicar o próprio trabalho:

> "*Onde eu estou as condições não são más de todo. Podiam ser melhores. Por exemplo, a nível de viaturas é o que o pessoal se queixa mais. Mesmo a nível de armamento, por exemplo, a arma que me foi distribuída é uma arma que já foi utilizada por outro elemento policial que talvez tenha ido para a pré-reforma e por isso teve de entregar a arma. (...) o coldre, que é o equipamento onde a gente coloca a arma é também já usado. Já é o segundo que eu troco, porque lá está, já tem alguns anos de uso, às vezes basta um toque ao sentar-me dentro do carro para se partir.*

A precariedade e insuficiência destes recursos materiais pode vir mais tarde a ser percecionada como um abandono institucional (Rego, Nunes & Pita, 2021) ou governamental (Chan, 1997). O mesmo entrevistado também abordou a relação complexa entre os salários e os ganhos obtidos em serviços remunerados. Sendo os serviços remunerados considerados serviços extraordinários, prestados por polícias fora do horário normal de serviço autorizado, e pagos através da instituição policial, ajudam a complementar o rendimento mensal. Esta necessidade de complementar o salário acaba por criar um sentimento de desvalorização, especialmente face ao aspeto económico da profissão (Rego, Nunes & Pita, 2021), sendo também um dos responsáveis pelo excesso de horas de trabalho associado às profissões policiais (Oliveira & Queirós, 2012):*"(...) devido aos ordenados temos de fazer os tais remunerados para fazer um extra, para ter mais algum e isso."*

Por parte do agente coordenador, foi referido que "(…) *as principais dificuldades são ao nível dos meios humanos e dos meios materiais* (…)". Ao usar a expressão "(…) meios humanos (…)", o entrevistado deu a entender que existe uma falta de recursos humanos dentro das forças policiais. Este fator é, segundo Oliveira e Queirós (2012), uma das causas de *stress* ocupacional na polícia, uma vez que a falta de efetivos também conduz à sobrecarga de trabalho, o que obriga os polícias a cumprir horários mais longos e exaustivos. Outra questão apontada pelo entrevistado, de origem institucional, foram as dificultadas enfrentadas pelos polícias deslocados por razões profissionais. Este problema refere-se aos polícias deslocados da sua região de origem, tema explorado detalhadamente por Susana Durão (2006). Os elementos que se encontram deslocados, que ambicionam ser transferidos para perto de suas casas, enfrentam problemas como a separação das esferas da vida pessoal, e a não criação de laços de identificação com o local onde estão destacados. Por fim, o agente coordenador referiu a existência de problemas de origem social, nomeadamente a falta de cooperação por parte dos civis. Como já referido, o desempenho das forças policiais é bastante influenciado pela relação com a comunidade (Lourenço, 2012). Tendo o entrevistado percecionado, com o passar dos anos, uma queda no "(…) *respeito* (…)" pela polícia e o aumento da "(…) *perversidade* (…)", é possível assumir que se tem verificado, de facto, uma redução na cooperação com a polícia por parte dos civis. Esta situação vai

ao encontro da literatura, uma vez que autores têm vindo a observar um declínio na confiança pública nas instituições policiais (Reiner, 1985; Clinkinbeard, Solomon, & Rief, 2021).

Na entrevista com a Chefe Principal da PSP foram destacados problemas que já tinham sido mencionados pelos outros dois entrevistados da mesma corporação, nomeadamente questões materiais de trabalho, a falta de recursos humanos e os vencimentos base. Foram também mencionadas as dificuldades de "(…) *ser mulher* (…)". No que diz respeito aos problemas materiais, foram dados alguns exemplos de bens materiais em falta ou considerados inadequados:

> "*A esquadra não tem condições nenhumas, aquilo não é uma esquadra, não foi feito de raiz. Aquilo está num convento. Foi adaptado (...) Eu cheguei a ter como carro de patrulha uma scooter, uma moto, não tinha* (…)"

Quanto aos recursos humanos, a entrevistada reconheceu que "Todas as esquadras neste momento têm carência de meios humanos (…)" o que origina problemas como o desgaste de efetivo. "*A falta de efetivos tem levado a quê? A que os polícias tenham que fazer muitas mais horas do que aquelas que lhes estão atribuídas por horário laboral",* notou a chefe principal da PSP. Estas declarações ilustram o modo como a escassez de recursos humanos e a sobrecarga horária se inscrevem nas dinâmicas de desgaste ocupacional descritas por Violanti e Aron (1995), nas quais o prolongamento das exigências laborais conduz progressivamente à exaustão física e emocional dos polícias. A escassez de efetivos também constitui um problema reconhecido no debate público contemporâneo. De acordo com notícias recentes (Público, 2025; CNN, 2025), as forças de segurança enfrentam crescentes dificuldades em atrair novos candidatos, verificando-se um envelhecimento do corpo policial e uma preferência dos jovens por empregos civis. Estas dinâmicas refletem não apenas a desvalorização material e simbólica da profissão, mas também a perceção de que as exigências e responsabilidades associadas ao serviço policial são desproporcionais face às recompensas oferecidas.

Com base na questão do desgaste dos efetivos, a entrevistada, a certa altura, mencionou os "(…) *matadores de gratificados* (…)" que "(…) *desgastam-se* (…)" e "(…) *matam-se* (…)" para conseguir fazer mais dinheiro. Mais do que uma crítica aos elementos da PSP, esta afirmação constitui uma crítica ao vencimento base dos agentes desta instituição. Se fosse mais elevado, não haveria necessidade de os policiais realizarem tantos serviços remunerados.

> *"(Pergunta do Entrevistador) Ou seja, isto acaba também por ser uma crítica àquilo que é o vencimento, não é? Porque se o seu salário for melhor, não existe esta necessidade de tantos remunerados. (Resposta) Exatamente."*

Um dos temas abordados pela chefe principal foram as dificuldades causadas por questões de género. Um dos aspetos caracterizantes da cultura policial é o machismo (Reiner,1985). Em Portugal, nos últimos anos, o número de mulheres a ingressar na profissão de polícia tem vindo a aumentar (Antunes, 2018; Delgado, 2016; Durão, 2017). No entanto, apesar destas melhorias, continua a ser uma profissão exercida maioritariamente por indivíduos do sexo masculino.

A entrevistada revelou que se sentiu "(…) *bastante discriminada pelo facto de ser mulher, porque só iam homens para a investigação criminal*". Para além disso, "(…) *a liderar uma equipa de intervenção rápida, também me senti um bocadinho discriminada, mas depois aos poucos lá fui ganhando o meu espaço*". Existiram dois exemplos muito específicos sobre esta situação: primeiro, na sua chegada aos Açores, onde sentiu que tanto os colegas de profissão como os civis não gostavam de ser comandados por uma mulher:

> "*Voltei a sentir discriminação na Ilha do Pico, na esquadra das lajes do Pico, e ao nível da comunidade, da população, porque os homens não aceitavam muito que estivesse uma mulher a comandar uma esquadra (…)"*

O segundo exemplo ocorreu quando comandava uma equipa de intervenção rápida, sentiu-se excluída por parte dos seus colegas de equipa, todos homens, o que acabava por dificultar a efetividade da equipa:

> *"Com esta dificuldade também de ir comandar uma equipa de intervenção rápida, porque era comandar sete homens, seis, uma altura é que eram sete, mas pronto, nós éramos sete na equipa comigo, eu também tive ali muita dificuldade. E esta dificuldade põe-se por quê? Porque, como eu sou mulher, tenho o quê? Tenho o sítio, o vestuário onde mudo de roupa. Eles mudam de roupa todos juntos, logo há ali muita coisa que se perde, apesar de fazer briefings e de-briefings no início do serviço e no final do serviço, mas há coisas que os homens acabam por conversar que não iam conversar comigo."*

Apesar destes defeitos, reconhece que com o passar dos anos algumas das condições têm vindo a melhorar*: "(…) Mas em termos das condições melhorou."* Estas experiências evidenciam que persiste, no seio das forças policiais, uma resistência à entrada de mulheres, especialmente quando estas ocupam posições hierárquicas superiores. Tal demonstra que a hierarquia rígida das forças policias não elimina automaticamente preconceitos. Os casos de discriminação apresentados não resultam de limitações instituições explícitas, mas sobretudo de fatores profundamente enraizados na identidade profissional policial, fazendo destes problemas de género problemas de natureza cultural ao invés de institucionais.

No caso da PJ a questão das condições laborais assume contornos específicos em relação às outras forças policiais em Portugal, especialmente as polícias encarregues do policiamento ostensivo ou de visibilidade. O inspetor da PJ entrevistado não encontrou muitos defeitos nas condições proporcionadas mencionando apenas um maior número de viaturas, reconhecendo que já tem mais do que as outras forças policiais, e a necessidade de materiais mais modernos:

> *"Os carros podiam ser melhores, os carros utilizam-se muito. Já temos bastantes, comparativamente a outros serviços, mas devíamos ter as melhores. Em termos de equipamentos a polícia tenta se equipar o melhor que pode, mas há coisas que estão mais na vanguarda que devíamos adquirir*."

Apesar de o inspetor entrevistado expressar a necessidade de uma modernização tecnológica e o reforço de viaturas, reconhece que a PJ ainda assim se encontra melhor equipada do que as outras forças policiais. Esta perceção confirma a ideia que diferentes forças policiais operam sob condições desiguais, influenciadas por prioridades institucionais e pela natureza das suas funções (Bayley, 2001).

No caso da inspetora da PJ, a entrevista revelou uma opinião positiva sobre as condições laborais, reconhecendo que estas têm vindo a evoluir de forma positiva "*Desde que eu entrei, eu tenho visto e assistido a uma evolução positiva, claro que sim*.", mas também observa diferentes níveis de condições de espaços físicos, materiais disponíveis e recursos. No que toca aos aspetos positivos, apresentou exemplos de dinamizações na parte informática e de pequenas melhorias nos espaços físicos que acabam por fazer a diferença:

> *"Agora foi dinamizada aqui a nossa parte informática, mas durante algum tempo nós tínhamos computadores já antigos, com simuladores operativos (…) A diretoria de Lisboa e Vale-do-Tejo agora também teve a recuperação das janelas, desta parte que parece que não é importante, mas é, porque é a dar nas condições de trabalho. Foram aqui alteradas as janelas, porque antes isto era tudo em madeira, que as pessoas aqui estavam a trabalhar e apanhavam imensa corrente de ar e essas coisas."*

Os defeitos apontados acabaram por recair em condições físicas das instalações policiais, como as salas pequenas que por vezes dificultam a organização do trabalho:

> *"Aqui, uma das dificuldades que nós temos é que somos três colegas dentro de uma sala muito pequenina e às vezes temos três pessoas para ouvir ao mesmo tempo, numa situação de prevenção, alguma coisa, e isso torna-se difícil."*

Outra dificuldade material que identificou, e que se foi revelando com o passar do tempo na polícia, é a falta de pessoas e de certos bens materiais.

> *"(…) quando cheguei aqui à diretoria de Lisboa e Vale-do-tejo já se notava mais dificuldades em termos de pessoas, efetivamente, e dada a quantidade de trabalho e a dinâmica de trabalho, e em termos, por exemplo, de materiais, é mais complicado."*

O coordenador de investigação criminal da PJ, por sua vez, descreveu as condições de trabalho como "(…) *razoáveis* (…)" mas com tendência a melhorar. Apesar de esforços, mantém-se a falta de meios materiais como veículos, e com poucos recursos humanos:

> *"Pois também, em termos de infraestruturas móveis, nomeadamente os veículos, também tem havido alguma melhoria. São em número insuficiente, mas consegue-se realizar o trabalho… Para ter uma ideia, ainda atualmente, aqui na secção onde eu trabalho, mesmo que as pessoas executem muito trabalho extraordinário, o número de pessoas que a secção tem não permite que as pessoas depois façam um gozo de folgas compatível com o trabalho extraordinário efetivamente prestado."*

Tanto a inspetora como o coordenador de investigação criminal reconhecem o problema da falta de efetivos. Apesar de os polícias da PJ não estarem sujeitos à exposição ou aos ritmos intensos do patrulhamento, a escassez de recursos humanos conduz a uma sobrecarga de trabalho, colocando os policias da PJ em risco de desgaste emocional e físico.

O cabo agente da GNR demonstrou-se bastante descontente com o ordenado, revelando que esta é a sua maior razão de descontentamento com a profissão, e que o leva a sentir-se pouco valorizado pelo próprio Estado:

> "(Entrevistador) Em geral, quais seriam as maiores razões de descontentamento na profissão? (Entrevistado) *Principalmente, neste momento, será o vencimento. O vencimento e a falta de*

> *reconhecimento do nosso valor.* (Entrevistador) E quando fala em falta de reconhecimento, refere-se ao reconhecimento por parte da população ou ao reconhecimento mais a nível dentro da própria instituição? (Entrevistado) *Mais a nível político*."

Esta situação demonstra que os casos de renumeração baixa não são apenas uma questão económica, mas também uma questão simbólica. Cria-se, assim, uma perceção de que o Estado não reconhece as exigências da profissão (Reiner,2010), o que resulta num sentimento de injustiça organizacional.

Tanto o guarda principal como o cabo da GNR identificaram as dificuldades enfrentadas pelos polícias deslocados por razões profissionais como um problema institucional. Como refere o cabo:

> "*Porque, sendo a GNR uma instituição extremamente militarizada e hierarquizada, os primeiros anos são extremamente difíceis. Longe da família, sem possibilidade de conciliar horários, férias e afins*".

Em síntese, as condições laborais nas forças policiais portuguesas revelam-se nas representações dos seus elementos profundamente marcadas por limitações materiais e desafios sociais. Entre os principais problemas destacam-se a escassez e degradação de meios materiais, com viaturas antigas, armas e equipamentos desadequados, a insuficiência de recursos humanos e a necessidade de recorrer sistematicamente aos serviços remunerados para complementar salários baixos, o que contribui para o desgaste emocional e físico dos polícias. A estes aspetos somam-se a perceção de falta de reconhecimento institucional e governamental, a sobrecarga de trabalho e os efeitos da deslocação geográfica dos profissionais, que afetam a vida pessoal e o sentimento de pertença. Paralelamente, surgem tensões no relacionamento com a comunidade, evidenciando um declínio na cooperação e respeito pela autoridade policial. No caso das mulheres polícias, tal como verificado por Durão (2017), persistem barreiras culturais e experiências de discriminação. Apesar de algumas melhorias, estas realidades evidenciam um cenário de carências materiais e simbólicas que impactam diretamente a motivação, o bem-estar e a eficácia do trabalho policial em Portugal.

2.3 Equilíbrio entre Vida Profissional e Pessoal

O equilíbrio entre a vida profissional e pessoal constitui uma das dimensões centrais da experiência policial. A exigência constante de disponibilidade, a imprevisibilidade dos horários e a intensidade emocional associada ao trabalho policial tornam complexa a gestão entre o papel profissional e as esferas privada e familiar. Como observam Reiner (2010) e Skolnick (1966), o "*ser polícia*" tende a ultrapassar o espaço laboral, sendo uma identidade que influencia o modo como os polícias se percecionam e se relacionam fora do serviço.

A literatura tem mostrado que a conciliação entre estes dois domínios é frequentemente dificultada pelas especificidades organizacionais e culturais da profissão (Burke, 2006; Violanti & Aron, 1995). A irregularidade dos turnos, o contacto constante com situações de risco e o sentimento de responsabilidade permanente contribuem para o desgaste físico e emocional, afetando não só o bem-

estar individual, mas também a vida familiar e social. Este fenómeno representa uma extensão simbólica da função policial ao espaço doméstico, fazendo com que o agente continue a vivenciar o papel profissional fora do contexto laboral. Além disso, a necessidade de manter uma postura de controlo e disciplina, central à cultura policial, muitas vezes impede a exteriorização das emoções e dificulta a comunicação de fragilidades (Brough & Frame, 2004). Essa contenção emocional, associada à pressão para cumprir as expectativas institucionais, tende a gerar tensão nas relações pessoais e a limitar o tempo e a energia disponíveis para a vida fora do trabalho. Assim, o equilíbrio entre a vida profissional não exige apenas a capacidade de gerir tempo, implica saber distinguir o papel de polícia do papel de indivíduo, algo que é fortemente condicionado pela cultura da organização.

Ao longo das entrevistas, uma parte significativa dos entrevistados reconheceu que a profissão de polícia acaba por ter efeitos negativos na vida pessoal. Foram então questionados a identificarem e caracterizarem as razões para que tal acontecesse, bem como estratégias que usam para evitar esse impacto negativo.

O agente da PSP admitiu que consegue conciliar a vida profissional com a pessoal. No entanto, depara-se com algumas dificuldades, especialmente devido à necessidade de fazer serviços remunerados que acabam por resultar em horas extra de trabalho e, menos tempo de descanso e tempo com a família:

> *"Muito sincero, tenho conseguido, mas é bastante difícil. Devido aos ordenados temos de fazer os tais remunerados para fazer um extra, para ter mais algum. Às vezes tenho trabalho 12 horas por dia, ou seja, 8 horas de serviço mais 4 a 5 horas de remunerado, às vezes vai 12, 13 horas de serviço por dia. Lá está, chego a casa e se calhar o tempo de estar com a namorada não dá, muitas das vezes, o treinar tem de ser uma coisa assim, um bocado à pressa, muitas das vezes como trabalho de fim de semanas, Natal, passagens de ano, feriados. Por exemplo, no Natal a família está toda em casa e nós estamos praticamente a trabalhar e deixamos a família para trás e torna-se difícil nesse especto e torna-se complicado conseguir conciliar as duas coisas."*

O entrevistado diz que a profissão mudou as suas dinâmicas e características pessoais, passando a ser mais desconfiado e a ter "(…) *um ar mais bruto* (…)", algo que por vezes acaba por ter influência no dia-a-dia. Estas alterações de personalidade enquadram-se no fenómeno de "*working personality*" desenvolvido por Skolnick (1966).

Por parte do agente coordenador pertencente à PSP, foram mencionados dois impactos que o trabalho de polícia teve na sua vida pessoal: a capacidade de sustentar a sua família; e a ausência junto da mesma, causada pelo elevado número de horas de trabalho e o horário por turnos.

> "*Como disse no princípio, teve o impacto da estabilidade, de ter uma coisa certinha e de ter sustento para mim e para a minha família. Mas, por outro lado, teve a parte da ausência, de trabalhar muitas horas, de trabalhar por turnos. Essa para mim foi a principal dificuldade. Não que eu não goste de trabalhar por turnos, mas ao estar a trabalhar, estou fora de casa, e estando muito tempo fora de casa não acompanho se calhar como gostaria o crescimento dos filhos."*

Para combater a ausência familiar que a profissão gera, o agente referiu que a melhor solução foi garantir que o tempo que passava com a família era "(…) *tempo de qualidade*". Nos dias e momentos em que não estava a trabalhar, dedicava toda a sua atenção à mulher e filhos, criando pretextos para realizarem atividades e passarem o tempo juntos.

A Chefe Principal da mesma instituição reconhece que a altura em que foi mãe foi um período que sempre "(…) *a correr*", sentindo dificuldade na conciliação dos deveres profissionais com os deveres maternais:

> *"Nessa altura, foi difícil porque eu andava sempre a correr de um lado para o outro, foi extremamente difícil. Por isso é que eu digo que ainda bem que as coisas mudaram. Um dia lembro-me de ir informar um superior hierárquico, que precisava de autorização para ir à reunião da escola do meu filho, andava ele agora no chamado ensino básico, que na altura era a escola primária, e ele disse-me que não, porque o primeiro lugar estava o trabalho e depois estava o resto, que eu tinha casado com a polícia."*

A entrevistada também revelou que depois do seu divórcio ainda se tornou mais difícil passar tempo com o filho, pois teve que começar a fazer remunerados, o que levou a que fosse necessário que o filho passasse mais tempo com a sua avó.

Todos os elementos da PSP reconheceram impactos da profissão nas suas vidas pessoais, o que confirma as conclusões dos estudos que destacam a dificuldade de conciliar a vida profissional e vida familiar na profissão de polícia (Lambert at al. 2017; Violanti & Aron, 1995; Reiner, 2010). Nos casos do agente coordenador e chefe principal, esta dificuldade de conciliação levou à procura de estratégias de superação (Brough e Frame, 2004), como o conceito de "tempo de qualidade" ou o apoio familiar.

O inspetor da PJ, tal como o agente da PSP, também demonstrou uma transformação das suas características pessoais, tornando-se numa pessoa de natureza muito mais desconfiada. A origem desta mudança de carácter aparenta surgir das várias interações com vítimas de crimes.

> *"Porque nós, à parte deste serviço de investigação, temos o serviço de piquete, que é 24 horas. Temos uma escala e aquilo é um serviço de 24 horas, e aquilo aparece-nos tudo e basicamente, é um serviço de atendimento ao público. Há pessoas que foram maltratadas, levaram a burla no OLX, espionagem industrial, violações. Grande parte é burlas informáticas. E dá-nos assim uma grande estaleca e nós ficamos maltratados por muitas situações. O que provoca que nós, por vezes, nos tornemos desconfiados com o mundo em geral."*

Este entrevistado também abordou os impactos que as elevadas horas de trabalho tiveram na sua vida pessoal, revelando já se ter divorciado uma vez e separado outra, e a existência de momentos onde não conseguia estar com o seu filho por longos períodos de tempo. Para conseguir resolver estes problemas, uma das soluções apresentadas foi o divórcio ou o término de relação amorosa. Estas atitudes refletem uma priorização da carreira profissional, em sacrifício da possibilidade de uma relação conjugal, reforçando as tendências de sacrifício pessoal observadas por Skolnick (1966), Reiner (1985) e Loftus (2009). O entrevistado também revela que é importante falar com os chefes e colegas de forma a conseguir arranjar mais tempo livre, demonstrando que a solidariedade entre profissionais é uma estratégia de superação (Brough e Frame, 2004) viável para engendrar formas de equilíbrio entre vida familiar e trabalho.

A Inspetora da PJ entrevistada reconhece que a vida profissional tem um grande impacto da sua vida pessoal, especialmente sendo mãe. Admite não ter tempo para "(…) fazer tudo (…)", especialmente devido aos horários da profissão. A entrevistada demonstrou, de forma frequente ao longo da entrevista

que a família é um fator importante na conciliação das duas vidas, reconhecendo que sem a ajuda do marido e da família não o conseguia fazer:

> *"Eu, no meu caso específico não entro muito em pormenores. Não gosto. Não gosto de entrar em pormenores. Acho que tenho uma vida lá fora que gosto de preservar. Não entro em pormenores, claro que desabafo, mas, por exemplo, com as minhas filhas eu não lhes vou explicar o que é que fiz e o que é que não fiz, até porque é uma área tão delicada e elas não tem idade para isso."*

Por parte do coordenador de investigação criminal, a questão das elevadas horas de trabalho dedicadas à profissão foi também levantada, não tanto pela questão dos turnos, antes pelas peculiaridades do trabalho de investigação criminal que leva a que, por vezes, seja necessário ficar muitas horas extra em trabalho:

> *"Teve algum impacto (na vida pessoal), porque isto são funções em que a componente pessoal pode ficar um bocadinho prejudicada, porque os horários não podem ser rígidos e há situações urgentes e emergentes em que os investigadores têm de dar mais de si próprios para desenvolver as diligências de recolha de informação, sob pena dessa informação se perder. O modelo de trabalho na Polícia Judiciária, até pela exiguidade de meios humanos que a organização apresenta, não é um modelo que funciona por turnos. Eu faço o meu turno e vem o meu colega a seguir que continua o meu turno. Não. Se eu tiver a iniciar agora diligências, por exemplo, na investigação de um homicídio, e se essas diligências se prolongarem, até amanhã de manhã, ou até à mesma hora que estamos aqui hoje (11.30 da manhã), estas pessoas vão levar este período temporal todo a trabalhar"*

Relativamente à estratégia de superação utilizada para mitigar estas dinâmicas, o entrevistado referiu que procura maximizar os períodos de menor exigência profissional para os dedicar à convivência com família e amigos.

Entre os elementos da GNR, o guarda principal entrevistado explicou como é que os longos turnos da profissão impactavam as pessoas que lhe eram mais próximas. Quando apanha turnos "(…) *desencontrados* (…)", ou seja, turnos que se estendem muito perto de outros turnos e deixam pouco tempo para descanso entre eles, a vida pessoal do entrevistado acaba por ser a mais prejudicada, uma vez que o cansaço acumulado e a falta de tempo livre dificultam a convivência familiar. De forma a evitar este cenário, o guarda principal diz recorrer a *hobbies,* como a prática de "(…) *atividade física* (…)" e "(…) *pesca* (…)", que ajudam a melhorar a sua saúde mental e consequentemente as suas relações sociais.

O cabo da mesma instituição menciona a distância da família que o trabalho lhe impõe e a falta de tempo livre como os fatores que mais complicaram a conciliação da vida profissional com a pessoal. No entanto, como tem vindo a ocupar cargos administrativos, com horários mais fixos, estes tornam a situação menos complicada de gerir:

> *"Porque, sendo a GNR uma instituição extremamente militarizada e hierarquizada, os primeiros anos são extremamente difíceis. Longe da família, sem possibilidade de conciliar horários, férias e afins. Ultimamente, como estou a apostar a funções administrativas, tem sido mais fácil."*

As entrevistas permitem compreender que a profissão de polícia pode impactar significativamente a vida pessoal, devido à dificuldade em conciliar horários extensos, turnos rotativos e serviços extraordinários com a convivência familiar e social (Violanti & Aron, 1995; Lambert et al., 2017). O contacto contínuo com situações de risco e criminalidade pode levar a alterações comportamentais, como aumento da desconfiança e retraimento emocional, compatíveis com o conceito de *police working personality* (Skolnick, 1966; Loftus, 2009). O prolongamento de jornadas de trabalho, seja para complementar o salário ou para priorizar a carreira, contribui para sobrecarga e limitações no tempo familiar, chegando, em alguns casos, a gerar sacrifícios pessoais significativos, incluindo o término de relações conjugais (Rego, Nunes & Pita, 2021; Skolnick, 1966). Para mitigar estes impactos, os profissionais recorrem a estratégias superação, como aproveitar o tempo livre para realizar atividades familiares e de lazer, apoio da rede familiar e solidariedade entre colegas, bem como hobbies que favorecem a saúde mental (Brough & Frame, 2004). Estas dinâmicas evidenciam que a experiência de ser polícia envolve um constante equilíbrio entre exigências laborais e necessidades pessoais, exigindo estratégias de gestão do stress e suporte institucional.

2.4 Cultura Policial

A cultura policial é um elemento fundamental para compreender como os polícias compreendem o seu papel e atuam no exercício das suas funções. Esta, representa o conjunto de valores, normas e práticas partilhadas que moldam o comportamento e cooperação dentro das forças de segurança (Reiner, 1985; Durão, 2006). Skolnick (1966) descreve esta cultura como marcada pela presença constante do perigo e pela necessidade de autoridade, fatores que moldam atitudes de vigilância, solidariedade e prudência no terreno. Explorar a cultura policial é essencial não apenas por influenciar as formas de atuação, mas também a forma como os profissionais constroem o seu sentido de missão e se relacionam com a sociedade. Manning (1977) e Chan (1997) mostram que essa cultura se reproduz através da experiência diária, das hierarquias internas e dos convívios informais, sendo ao mesmo tempo uma fonte de identidade e de resistência à mudança. No contexto português, como destaca Durão (2006), a cultura policial reflete uma forte valorização da hierarquia e de sacrífico pessoal, mas também enfrenta pressões ligadas à modernização institucional e à crescente exposição pública. Analisar este fenómeno, a partir das narrativas elucubradas pelos próprios agentes, permite compreender de que modo os polícias equilibram mudança, autoridade e serviço, revelando as tensões e adaptações que definem o "*ser polícia*" com a prática quotidiana da profissão.

No caso da PSP, os discursos dos entrevistados sugerem uma valorização acentuada da solidariedade e da proximidade entre colegas. Essa perceção manifesta-se em expressões que associam a corporação a uma "família", o que indica a existência de uma identidade coletiva e de um ideal de coesão interna, frequentemente valorizado na cultura policial (Durão, 2006). Importa, contudo, interpretar criticamente este discurso: ao descreverem a PSP como uma "família", os entrevistados não

apenas relatam uma vivência concreta, mas também reproduzem uma representação institucionalmente desejável e embelezada de união e apoio mútuo. Além dessa dimensão de camaradagem, as narrativas apontam para a presença de traços típicos da *police working personality* identificada por Skolnick (1966), nomeadamente o desenvolvimento de uma postura mais desconfiada em relação ao exterior. Essa desconfiança surge associada às experiências profissionais e ao contacto com situações de risco, bem como ao sentimento de constante vigilância pública. A questão do machismo institucional também é referida, em particular pela chefe principal entrevistada, que relatou ter sentido discriminação de género em momentos da sua carreira, por exemplo quando liderava equipas maioritariamente masculinas ou quando a sua autoridade era questionada pela população: "*Voltei a sentir discriminação na Ilha do Pico (...), porque os homens não aceitavam muito que estivesse uma mulher a comandar uma esquadra e a determinar ao nível do trânsito* (...)."

Este testemunho reforça o que tem sido discutido na bibliografia portuguesa (Durão, 2017) sobre as resistências culturais à presença feminina em contextos policiais tradicionalmente masculinos. Por fim, a ideia de sacrifício pessoal aparece com frequência nos discursos da PSP, associada à sobrecarga de trabalho, aos riscos e à priorização da profissão face à vida pessoal.

Na PJ, as entrevistas revelam uma orientação fortemente centrada no combate ao crime e na eficácia investigativa, o que se alinha com o papel institucional da PJ enquanto polícia de investigação criminal. Essa ênfase na luta contra o crime é descrita pelos entrevistados como um dos aspetos mais empolgantes da profissão, associado a um sentido de missão e de ação: "Achei bastante empolgante. Achei que era uma área de mais ação, muito trabalho de rua, muito dinamismo. Trabalha-se muito fora de horas, mas também é engraçado (...)."

Este tipo de discurso, mais do que indicar ausência de altruísmo, revela uma cultura profissional- mais diretamente ligada à PJ- em que o prestígio e a realização pessoal estão fortemente ligados à capacidade de investigação e de punição do crime, um traço identificado por Reiner (2010) como central nas polícias criminais. Tal como na PSP, também aqui surgem referências à solidariedade entre colegas e ao "sacrifício pessoal", muitas vezes associado à dedicação extrema e às longas horas de trabalho.

O machismo institucional, aparece de forma implícita nos discursos, nomeadamente quando o inspetor entrevistado pertencente à PJ refere as limitações físicas das mulheres como obstáculo em certas situações: "(...) *temos muitas mulheres, mulheres que não são como os homens, são mais leves e depois isso torna as coisas mais complicadas*."

Este excerto evidencia como certos estereótipos de género se mantêm normalizados no discurso profissional, o que vai ao encontro da literatura sobre masculinidade e cultura policial (Durão, 2017).

Na GNR, os discursos analisados remetem para uma representação fortemente marcada pelo dever e pelo serviço público. Os entrevistados enfatizam o desejo de "ajudar a população" e o sentido de utilidade social da profissão, o que pode ser interpretado como uma expressão institucional da GNR enquanto força de natureza militar e vocacionada para a proximidade rural (Bessa, 2011). Contudo, tal como nos outros casos, é necessário compreender estas declarações como parte da forma como os

militares constroem a sua identidade profissional e projetam uma imagem moralmente positiva do seu papel, mais do que como prova factual de altruísmo.

Também na GNR surgem referências à solidariedade entre colegas, sobretudo entre guardas e sargentos, contrastando com a maior distância hierárquica face aos oficiais. Como notou o elemento da GNR na categoria de cabo:

"O ambiente na instituição, no meu entender, é um ambiente muitíssimo bom. Há muita proximidade, pelo menos nos postos mais baixos (...). Agora nestas classes há uma boa camaradagem. Somos bastante próximos e, na medida possível, tentamos ajudar-nos uns aos outros." Os discursos sobre "(...) espírito de camaradagem (...)" e "(...) ajuda mútua (...)" com base na declaração anterior devem ser adaptados de acordo com a estrutura hierárquica da instituição, onde a solidariedade tende a manifestar-se de forma horizontal, dentro das categorias, e não tanto verticalmente.

No seu conjunto, as três forças partilham elementos comuns que a literatura identifica como estruturais da cultura policial: a valorização da cooperação entre colegas, a ideia de sacrifício pessoal e a desconfiança face ao exterior (Reiner, 2010; Manning, 1977). No entanto, estes elementos surgem nos discursos mais como formas simbólicas de reforço da identidade profissional do que como dados objetivos. As diferenças observadas aparentam estar mais relacionadas com as funções institucionais e o contexto operacional de cada força do que com os valores partilhados.

A PSP e a GNR, com responsabilidades de policiamento ostensivo e maior contacto com o público, tendem a priorizar o seu sentido de missão em torno de valores de ajuda e serviço à comunidade. Já a PJ, enquanto polícia de investigação, expressa uma cultura mais específica, voltada para a eficácia e a resolução do crime. Estas diferenças confirmam a perspetiva de Punch (2009), segundo a qual a cultura policial não é universal, mas plural e moldada pelas condições institucionais e organizacionais.

Em suma, as entrevistas analisadas permitem compreender que a cultura policial nas forças portuguesas combina traços comuns como solidariedade interna, sacrifício e desconfiança, com especificidades derivadas das suas missões e estruturas. As narrativas recolhidas refletem menos uma descrição factual do quotidiano policial e mais uma forma simbólica de afirmar pertença, valor e sentido de missão dentro de cada instituição.

2.5 As Expectativas de futuro

As expectativas para o futuro, no contexto policial, estão profundamente ligadas às possibilidades de progressão na carreira e ao reconhecimento dentro da estrutura institucional. Mais do que simples projeções, estas expectativas refletem a forma como os polícias percecionam a hierarquia, a valorização do mérito e a capacidade das organizações em proporcionar estabilidade e oportunidades de promoção. Reiner (2010) observa que a perceção de futuro profissional constitui um dos principais fatores de motivação e de compromisso nas profissões policiais, influenciando diretamente o envolvimento dos polícias com as suas instituições. No caso português, as forças policiais caracterizam-se por uma

estrutura fortemente hierarquizada onde as possibilidades de ascensão profissional são fortemente condicionadas por critérios formais, tempo de serviço (Decreto-Lei n.º 243/2015; Decreto-Lei n.º 30/2017; Decreto-Lei n.º 138/2019. Esta configuração tende a gerar sentimentos de estagnação e de desigualdade entre os profissionais, especialmente entre aqueles que aspiram a novas funções, promoções ou reconhecimento (Durão, 2006). Chan (1997) sublinha que a natureza disciplinar das instituições policiais favorece a estabilidade e a previsibilidade organizacional, mas também pode reforçar resistências à mudança e restringir a mobilidade interna. Compreender estas expectativas é fundamental para interpretar o modo como os polícias projetam o seu futuro e atribuem significado à sua trajetória profissional. As perceções sobre meritocracia interna, reconhecimento e valorização estão ligadas à confiança na instituição e ao sentimento de pertença. Loftus (2009) e Manning (2008) enfatizam que organizações capazes de reconhecer o mérito e de criar percursos de progressão claros fortalecem a motivação e a coesão coletiva. Nesse sentido, as expectativas para o futuro revelam tanto as esperanças de valorização quanto as frustrações geradas por um sistema com uma cultura hierárquica rígida.

Quando questionado sobre as expectativas para o futuro, o agente pertencente à PSP revelou o objetivo profissional de alcançar a carreira de Chefe, tendo ainda acrescentado não excluir a possibilidade de alcançar a carreira de oficial, mesmo sendo necessário os 5 anos de curso, pois ainda é "(…) *novo* (…)".

O agente coordenador e chefe principal, com uma idade mais avançada, não apresentaram quaisquer expectativas para o futuro da carreira, estando nas suas palavras apenas à espera da reforma. Estas diferentes expectativas de futuro profissional demonstram o impacto da idade na motivação profissional. O agente mais jovem demonstra interesse em ascender hierarquicamente, valorizando o desenvolvimento de carreira, prestígio e realização pessoal, o que se alinha com estudos que destacam a progressão hierárquica como fator central de motivação na polícia (Silva, 2017; Reiner, 2010; Foley, Guarneri & Kelly, 2008). Em contraste, os entrevistados em fase final de carreira estão focados na aposentadoria, refletindo a diminuição da relevância da progressão profissional ao longo do tempo, tendência identificada na literatura sobre a influência da idade e do tempo de serviço na satisfação laboral e nas prioridades profissionais (Lambert et al., 2017; Violanti & Aron, 1995).

Dentro da PJ, o inspetor revelou que originalmente tinha expectativas de subir hierarquicamente, tendo já concorrido duas vezes às provas concursais para inspetor chefe. No entanto, chumbou ambas as vezes, e não voltará a tentar a concorrer às provas concursais. Neste caso, o inspetor ao desistir de concorrer para a cateoria de inspetor-chefe, demonstra como frustrações passadas e a falta de sucesso em concursos podem reduzir a motivação para novas tentativas. Esta situação apresentada, reflete a importância do reconhecimento institucional e da perceção de justiça nas promoções (Lambert et al. 2017; Reiner, 2010; Skolnick, 1966).

A inspetora, também pertencente à PJ, demonstrou-se muito satisfeita com a sua posição atual, mas reconheceu a possibilidade de mudança no seu futuro por duas razões: a sua personalidade, uma vez que

gosta de ser exigente para consigo mesma e não gosta de se sentir demasiado acomunada; a segunda razão está relacionada com o concurso para inspetor chefe que a entrevistada realizou, podendo resultar numa subida hierárquica e numa mudança de unidade: "*Quero ficar aqui e espero durante muito tempo, mas não vou dizer não, daqui não saio*."

Assim, a entrevistada demonstra uma postura de ambivalência estratégica: embora satisfeita com a posição atual, mantém abertura a mudanças futuras, sugerindo que fatores pessoais (como características de personalidade e autoexigência) e institucionais (o concurso de promoção) moldam as suas decisões de mobilidade e desenvolvimento de carreira.

O coordenador de investigação criminal, refletindo a sua posição já elevada na hierarquia policial, foi o que menos pareceu preocupado com o seu futuro, dizendo que gosta do que faz, e que atualmente não pensa nesse assunto, pois não só seria necessário abrir um concurso para coordenador superior de investigação criminal como não tem a certeza se participaria nesse concurso. Esta posição adotada pelo entrevistado indica que, à medida que se alcançam posições elevadas, a motivação para promoção pode diminuir, especialmente quando envolvem processos concursais complexos ou incertos. Estes padrões estão em linha com a literatura que identifica a progressão hierárquica como um fator central de motivação, mas que a sua relevância varia ao longo do ciclo de vida profissional (Foley, Guarneri & Kelly, 2008; Silva, 2017; Lambert et al., 2017).

Questionado sobre as suas expectativas para o futuro, o guarda principal da GNR revelou estar interessado em progredir hierarquicamente, não tendo a certeza, se é algo que quer, porque normalmente a promoção de categoria implica a deslocação para o novo local de colocação, algo que o entrevistado não se mostrou muito entusiasmado. A posição ambivalente do entrevistado identifica um conflito entre aspirações profissionais e responsabilidades pessoais, uma vez que a mobilidade associada à progressão na carreira implica, frequentemente, a separação entre as esferas familiar e profissional, sendo esse um dos principais dilemas apontados por Durão (2006).

Por fim, o cabo acabou por estar mais aberto à possibilidade da promoção, revelando que não tem intensões de sair da GNR e que neste momento da sua vida a colocação numa nova zona não seria nenhum entrave.

Estas narrativas ilustram como a motivação para ascensão profissional é moldada por fatores individuais, institucionais e contextuais, variando ao longo do ciclo de vida e sendo mediada por questões de reconhecimento, frustrações passadas e compromissos pessoais. Estudos apontam que a idade e o tempo de serviço influenciam diretamente a prioridade atribuída à progressão hierárquica, com profissionais mais jovens focados no desenvolvimento de carreira e prestígio, enquanto os mais experientes tendem a priorizar estabilidade e aposentadoria (Lambert et al., 2017; Violanti & Aron, 1995). A perceção de justiça e reconhecimento institucional, como nas promoções e concursos internos, é igualmente determinante para a motivação, podendo frustrações prévias reduzir a vontade de concorrer novamente (Reiner, 2010; Skolnick, 1966; Lambert et al., 2017). Além disso, fatores pessoais, como autoexigência, traços de personalidade e compromissos familiares, influenciam a tomada de decisão

relativamente à mobilidade e aceitação de novas responsabilidades, refletindo o conflito entre aspirações profissionais e necessidades da vida pessoal (Durão, 2006; Foley, Guarneri & Kelly, 2008). Estes padrões demonstram que a motivação na carreira policial não é apenas uma função de incentivos formais, mas resulta de uma complexa interação entre objetivos individuais, oportunidades institucionais e limitações contextuais, reforçando a visão multidimensional da progressão e satisfação profissional na literatura especializada.

2.6 Realização Profissional

A realização profissional reflete o equilíbrio entre o esforço exigido pela profissão e o reconhecimento obtido em troca. Para muitos polícias, sentir-se realizado significa cumprir a missão de proteger, servir e garantir a ordem, mas também perceber que o seu trabalho é valorizado pela instituição e pela sociedade (Reiner, 2010; Durão, 2006). Esta dimensão combina fatores simbólicos, emocionais e organizacionais, traduzindo-se numa perceção de utilidade e de pertença que reforça o compromisso com a profissão. Segundo Loftus (2009), a realização profissional na polícia está intimamente ligada à identidade ocupacional e ao sentido de missão. O sentimento de dever cumprido e o reconhecimento dos colegas e superiores hierárquicos são uma origem de satisfação e estabilidade emocional. Manning (2008) acrescenta que essa realização tem também uma dimensão pública, na medida em que o prestígio e a legitimidade social da polícia contribuem para o reforço da autoestima profissional. Explorar esta temática é necessário, pois a realização profissional não apenas equilibra o impacto emocional das adversidades, mas também reforça o sentimento de pertença e de utilidade, permitindo aos polícias manter o compromisso e a motivação profissional.

Todos os elementos entrevistados revelaram encontrar-se realizados com a profissão, mas variam os motivos para essa mesma realização. O agente pertencente à PSP diz sentir-se realizado pois quando chega ao final do seu turno sente que cumpriu a sua "função" e "dever", demonstrando um orgulho próprio. O sentimento de dever cumprido também é partilhado pelo agente coordenador entrevistado, juntamente com a satisfação com a sua função atual e satisfação com as experiências passadas da profissão:

> *"Gosto do que faço e felizmente pelos sítios para onde tenho passado, tenho passado sempre por escolha própria e sempre me adaptei bem…. Sim, já me sinto realizado e em final de carreira, como disse, mais tardar em setembro já abandono as funções, mas com o dever cumprido, sinto que fiz aquilo que sabia de melhor e que também consegui tirar de melhor da polícia, que foi conseguir fazer bons trabalhos, estar em bons sítios, trabalhar com bons profissionais, tive a sorte inclusive de conseguir fazer experiências no estrangeiro."*

Em ambos os entrevistados, o sentimento de realização profissional está fortemente associado ao cumprimento do "sentido de missão" (Loftus, 2009; Skolnick, 1966; Reiner, 1985; Punch, 1979), evidenciado pelo reconhecimento pessoal do dever cumprido e pelo orgulho nas contribuições efetuadas à profissão.

No caso da Chefe Principal esta encontra-se realizada destacando como principal motivo de orgulho o esforço necessário para ultrapassar as barreiras de género e chegar onde chegou: "*Vim trabalhar sempre 3 ou 4 vezes mais que os homens para ocupar as mesmas funções.*" Ao destacar o esforço "(…) *3 ou 4 vezes maior* (…)" necessário para alcançar as mesmas posições ocupadas por homens reflete a persistência de estruturas masculinizadas dentro da cultura policial. Este fenômeno enquadra-se na literatura que identifica a polícia como um espaço institucional onde as mulheres enfrentam resistências simbólicas (Durão, 2017). Assim, a realização da entrevistada, não é apenas profissional, mas também identitária, ligada à legitimação do seu percurso num contexto adverso.

No entanto, esta entrevistada foi a única a declarar um arrependimento, nunca ter realizado uma missão internacional. Este arrependimento sinaliza uma dimensão menos abordada da satisfação profissional, a gestão de expectativas não cumpridas. Esse aspeto reflete a tensão entre o sentimento de dever cumprido e a perceção de oportunidades perdidas, o que, segundo Foley, Guarneri & Kelly (2008), pode coexistir com elevados níveis de satisfação, sobretudo em fases mais avançadas da carreira.

O inspetor da PJ entrevistado diz sentir-se realizado. No entanto, com base naquilo que foi dito durante a entrevista, é possível assumir que uma das principais razões para este sentimento de realização é o entusiasmo sentido durante a realização de investigações e a detenção de criminosos. Esta motivação relaciona-se com traços de *sensation seeking* e *thrill seeking* (Preto, 2012; Próchniak, 2009), característicos de profissionais policiais que procuram experiências intensas e desafiantes. Assim, a realização profissional do inspetor emerge não apenas do cumprimento do dever, mas também da exposição a situações de risco e complexidade, reforçando a ligação entre personalidade orientada para o desafio e a satisfação no desempenho da função policial.

No caso da inspetora, que chegou a apontar três vezes ao longo da entrevista que se sente realizada, o que parece ter origem no orgulho que sente da sua carreira, tendo passado pela área da luta contra a corrupção e estando agora na secção dos homicídios, e que mesmo havendo falta de certas condições (espaço reduzido do local de trabalho) existe uma boa dinâmica social:

> *"As condições, às vezes, são assim, sítios muito pequenos, mas isso não é uma coisa que nos influencie, que nos leve a não gostamos do nosso trabalho. E agora estou muito realizada, quer no sítio onde estou, com as pessoas com quem trabalho, aprende-se imenso, uma boa dinâmica, é essencial. Uma coisa que acho que em todas as polícias deve haver é, gostarmos de com quem trabalhamos. Porque o trabalho também pode ser muito interessante, mas se nós não nos dermos bem entre todos e soubermos trabalhar em equipa, aqui é muito importante trabalhar em equipa, nestas áreas, na polícia eu acho, um polícia não trabalha sozinho, precisa sempre trabalhar com os colegas."*

A entrevistada destaca a interação positiva com colegas e a aprendizagem contínua podem compensar deficiências estruturais, reforçando a ideia de que a realização profissional na polícia não depende exclusivamente de recursos materiais, mas também de fatores sociais e culturais internos à instituição (Loftus, 2009; Punch, 1979). Em suma, o caso da inspetora exemplifica como a satisfação laboral emerge de uma combinação de desempenho significativo, integração social e desenvolvimento

de competências, alinhando-se com a literatura que destaca a importância do sentido de missão e da colaboração como pilares da experiência profissional policial.

O coordenador de investigação criminal da PJ também se revelou realizado profissionalmente. Não só por ter aprendido "a gostar de ser polícia de investigação criminal", mas também pela realização pessoal proporcionada pelo conhecimento de, ao desempenhar as suas funções, estará a contribuir para a manutenção da segurança da comunidade: *"Podemos contribuir para que o sofrimento dos outros seja um bocadinho menor. E isso ajuda-nos muito nesta realização profissional."* Esta narrativa indica que a realização profissional do entrevistado decorre tanto do desenvolvimento da sua identidade profissional quanto da perceção de utilidade social junto de terceiros, evidenciando a dimensão altruísta da profissão como um fator central de satisfação na carreira policial (Punch, 1979; Lambert et al., 2017).

O guarda principal da GNR revelou que se sentia realizado, mesmo não tendo sido muito convincente com base na linguagem corporal. O que pode refletir uma perceção ambivalente sobre o alcance de objetivos pessoais ou sobre o valor subjetivo da sua trajetória profissional. O cabo da mesma instituição, por outro lado, disse sentir-se realizado, especialmente a nível de carreira profissional:

> *"Estou realizado, neste momento estou. Frequentei o curso de cabos, fui promovido a cabo já há uns anos. Estou no bom caminho, entretanto, serei promovido novamente. Sim, neste momento estou realizado."*

A satisfação profissional deste entrevistado aparenta estar mais associada ao progresso hierárquico e às promoções obtidas ao longo da carreira, indicando que o reconhecimento formal e o desenvolvimento profissional são muitas vezes fatores centrais para o sentimento de realização profissional.

Com base nestes testemunhos, a realização profissional aparenta emergir de uma combinação de cumprimento do dever, desenvolvimento da identidade profissional, reconhecimento institucional, relações interpessoais positivas e oportunidade de atuação em contextos desafiantes. Este padrão evidencia a natureza multidimensional da satisfação laboral, na qual a motivação não se restringe apenas ao desempenho funcional, mas também envolve aspetos sociais, identitários e altruístas, assim como a exposição a tarefas complexas e de risco (Skolnick, 1966; Punch, 1979; Reiner, 1985; Loftus, 2009; Lambert et al., 2017; Foley, Guarneri & Kelly, 2008).

Capítulo 3 – A relações políticas, sociais e interinstitucionais e a cultura policial

A compreensão da cultura policial exige considerar não apenas as dinâmicas internas das instituições, mas também os fatores externos que a influencia e condiciona. As forças policiais estão sujeitas a orientações políticas, a expectativas públicas e a formas de cooperação ou tensão com outras forças de segurança. Como destaca Reiner (2010), a polícia reflete a sociedade em que vive, adaptando as suas práticas às mudanças políticas, culturais e económicas que o país e o mundo atravessam. A relação entre o interior e o exterior das organizações policiais é, portanto, um espaço de negociação constante. Vários autores como Reiner (2007), Manning (2008) e Chan (1997) salientam que as políticas de segurança, a pressão mediática e a perceção pública da criminalidade têm um impacto direto sobre o modo como os polícias exercem o seu trabalho e constroem a sua identidade profissional. Estas pressões externas moldam as prioridades institucionais e influenciam a forma como os profissionais interpretam o seu papel social. Explorar esta relação é fundamental para compreender como a cultura policial se adapta, em Portugal, às transformações políticas e sociais contemporâneas. Tal análise permite observar que o "*ser polícia*" é um fenómeno em permanente construção, situado entre as exigências da sociedade e a fidelidade aos valores da instituição (Durão, 2006; Reiner, 2010).

3.1 Relações Interinstitucionais

As relações interinstitucionais desempenham um papel importante na forma como as forças policiais atuam e se percecionam. A cooperação entre instituições, como a PSP, a GNR e a PJ, é essencial para garantir a eficácia das respostas perante fenómenos criminais cada vez mais complexos. No entanto, como referem Manning (2008) e Chan (1997), estas relações são frequentemente marcadas por tensões de autoridade, diferenças culturais e disputas de competência que refletem as estruturas hierárquicas e a diversidade de missões existentes. No contexto português, Durão (2006), Taveira (2013) e Elias (2019) salientam que as interações entre as várias forças policias tendem a ser condicionadas por funções institucionais, por culturas organizacionais distintas, e por uma autonomia operacional que, em muitos casos, dificulta a partilha de informação e a coordenação operacional. Estas culturas traduzem modos distintos de atuação e de entender a função polícia (Reiner, 2010; Chan, 1997; Loftus, 2019), o que influência as formas de comunicação e a cooperação entre instituições. Ainda assim, a cooperação interinstitucional pode resultar numa maior eficácia do cumprimento da missão encarregue às forças policiais, o que consequentemente reforça a legitimidade coletiva. Explorar esta dimensão é essencial para perceber como a cultura policial é adaptada por cada uma destas instituições, mostrando formas de cooperação e competição que influenciam a identidade e o funcionamento das polícias portuguesas.

Quando questionado sobre como interinstitucionais, o jovem agente da PSP revelou que a comunicação com as outras forças policiais, especialmente a PJ é maioritariamente um processo com

pouco contacto direto, havendo uma estrutura de hierarquias que deve ser respeitada. No entanto, quando são obrigados a trabalhar em conjunto no terreno as relações são próximas:

> *"Não, não, nisso não tem problema nenhum, simplesmente temos que só mesmo de seguir as hierarquias e, de resto, a nível de comunicação, pronto, responder rápido. Temos uma resposta rápida, a nível de ir muito em hierarquias, temos uma resposta até rápida, e mesmo depois de ir ao local, pronto, somos vistos praticamente como colegas e falamos à vontade, explicamos a situação, o que é que aconteceu, e dizemos, aquela pessoa é a despojada, aquela é a testemunha, e por aí fora."*

Este relato do entrevistado sugere que, embora a burocracia e as normas institucionais possam limitar o contato direto no dia a dia administrativo, situações operacionais exigem a criação de relações de confiança e comunicação eficaz, entre instituições policiais permitindo que a informação flua e as tarefas sejam cumpridas de forma coordenada. Esta dinâmica é consistente com o que Bayley & Shearing (1996) e Manning (2008) destacam: a cooperação entre organizações policiais depende de estruturas formais, mas também de redes informais construídas no terreno.

O agente coordenador, também da PSP, afirma não identificar grandes entraves à cooperação com a GNR ou a PJ, considerando que todos partilham os mesmos objetivos de segurança. No entanto, reconhece que a maioria dos elementos da PSP não partilha essa visão, especialmente os mais experientes, que aparentam ter participado em casos anteriores de disputa de território ou de atribuição de reconhecimento entre forças:

> *"(Entrevistado)Continuo a falar pessoalmente, não vejo qualquer tipo de entrada nas relações ou interligações entre as forças de segurança, apesar de ter a noção de que elas existem, mas tão depressa consigo trabalhar ou auxiliar um colega do GNR, ou um colega da Polícia Judiciária, como um militar, não vejo que haja essa necessidade, apesar de se perceber que há às vezes algumas diferenças entre uns e outros. Mas estamos todos para o mesmo, se pensarmos um bocadinho e muito racionalmente, trabalharmos todos para o mesmo, para a segurança das pessoas e a nossa própria segurança, se viermos todos unidos, melhor ainda. (Entrevistador) E pensa que esse é o sentimento partilhado pela maioria da PSP? (Entrevistado) Não, não penso que seja. (Entrevistador)Alguma razão? (Entrevistado)Não sei, não sei, porque acho que já são coisas antigas, que têm a ver com outros fatores que para agora não são importantes, mas sempre houve aquelas chamadas guerras de territórios, ou seja, fazer um bom serviço, muitas vezes já há serviços que são feitos com cooperação entre várias forças, e às vezes as coisas não correm bem em termos de transparência cá para fora. Há sempre aquela tentativa de os louvores são para nós, somos nós que fizemos, mas infelizmente ainda há essas diferenças."*

O entrevistado reconhece um "*sentido de missão*" partilhado pelas forças policias, especialmente no objetivo da manutenção da segurança (Skolnick, 1966; Reiner, 1985; Punch, 1979), que estabelece as condições necessárias para a colaboração. No entanto, a persistência de rivalidades históricas em torno de funções operacionais e questões simbólicas (Punch, 2009) acaba por gerar discórdia entre as forças policiais.

A Chefe Principal foi o elemento mais explícito da PSP face a dinâmicas com as outras forças policiais, dando vários exemplos de conflito, como fugas de informação em casos mediáticos vindas da

PJ, referindo o caso recente da morte de Odair[1] onde foram reveladas várias informações para a comunicação social assim que o caso passou a ser responsabilidade da PJ. Ainda em relação à PJ, a entrevistada manifestou frustração quanto à condução de certas investigações criminais que, ao tornarem-se mais complexas, deixam de ser competência da PSP, afastando os elementos inicialmente envolvidos no caso. Considerou que uma comunicação mais fluida entre as duas forças poderia evitar esse afastamento e contribuir para um trabalho mais contínuo e cooperativo. Relativamente à GNR, a entrevistada observou o surgimento de unidades e programas semelhantes àqueles da PSP como os modelos de policiamento escolar, operações especiais ou intervenção de ordem pública, que, na sua perspetiva, configuram uma replica aproximada dessas estruturas com designações e enquadramentos próprios. Referiu ainda a existência de vários serviços partilhados entre ambas as forças, sugerindo que, em alguns casos, a PSP deveria ceder a responsabilidade operacional à GNR, de modo a evitar sobreposição de funções e a promover uma maior eficiência.

Esta perspetiva vai ao encontro da literatura que destaca que mecanismos colaborativos e de partilha de informação são essenciais para reduzir atritos entre organizações com objetivos convergentes, como a segurança pública (Foley, Guarneri & Kelly, 2008). As tensões identificadas não dizem respeito apenas à coordenação operacional, mas também à replicação de programas e funções da PSP, o que reforça a ideia de competição simbólica e institucional. Estas dinâmicas refletem a sobreposição de funções operacionais e a disputa por legitimidade, prestígio e reconhecimento público como principais razões para a existência de rivalidades entre forças policiais (Punch, 2009; Reiner, 1985).

O inspetor da PJ entrevistado, após questionado sobre as relações entre forças policiais fez o seguinte comentário: *"Não são as melhores, e vou dizer porquê. Isto sim é um exclusivo. Toda a PSP e a GNR, especialmente a PSP, têm uma inveja enorme do PJ."* Como justificação, o entrevistado explica que as outras forças policiais nem sempre são genuínas nas suas tentativas de cooperação e que tentam evitar que certos casos de investigação criminal caiam na definição de crime complexo (ou qualquer outro crime que seja responsabilidade da PJ, como o exemplo dado do tráfico internacional de estupefacientes) o que só vem a diminuir a confiança entre instituições pois o próprio reconhece que estes casos não são originados por falta de legislação ou falta de conhecimento, mas sim por agendas próprias que vão dos elementos hierárquicos mais altos, até aos mais baixos. O inspetor reconhece também que as outras forças policiais enfrentam dificuldades não só a nível de trabalho como a nível de condições de trabalho (salários baixos) e merecem respeito. Segundo Punch (2009), as rivalidades entre forças policiais são frequentemente alimentadas por disputas quanto à titularidade de casos, competências legais e visibilidade pública, o que pode gerar desconfiança e resistência à cooperação. No caso relatado, o inspetor refere que a PSP e a GNR evitam classificar certos crimes como "complexos" ou como pertencentes à alçada da PJ, o que pode ser interpretado como uma tentativa de

[1] O "caso Odair" refere-se à morte de Odair Moniz ocorrida a 21 de outubro de 2024, na Cova da Moura, após uma intervenção de agentes da PSP. O caso foi amplamente divulgado pela comunicação social e gerou debate público sobre o uso da força policial, tendo a investigação passado para a responsabilidade da PJ.

preservar capital simbólico, autonomia operacional ou visibilidade pública. Além disso, a crítica mencionada de que "nem sempre são genuínas as tentativas de cooperação" evidencia uma quebra de confiança interinstitucional, sendo este um elemento um elemento identificado por Foley, Guarneri & Kelly (2008) como um dos principais obstáculos à colaboração entre organismos policiais.

A inspetora da PJ diz nunca ter tido problemas nas suas interações com a PSP e GNR. No que toca às experiências de outros colegas esta revela que já não são tão positivas, especialmente quando os envolvidos ocupam lugares hierarquicamente mais elevados as interações vão se tornando mais complicadas:

> *"Isto não é por experiência própria, por isso eu não deveria estar a falar, não tenho esse conhecimento, mas ouve-se daqui e ali. Muitas vezes nós precisarmos de alguma informação ou da cópia de um expediente ou alguma coisa e depois os colegas (PSP e GNR) dizerem que o meu superior não autoriza, tem que ser pedido por outra forma, estas coisas, mas são coisas mínimas, não é isto que nos vai influenciar o nosso trabalho."*

Esta citação sugere que os obstáculos não resultam de conflitos pessoais, mas de constrangimentos burocráticos e hierárquicos, dando origem a barreiras organizacionais que inviabilizam a cooperação. No entanto, as tensões hierárquicas não são neutras, podendo estar associadas à disputa de competências e à defesa de estatuto simbólico entre instituições. Quando foi aprovado o novo suplemento de missão para os elementos da PJ (SIC Notícias, 2023), a entrevistada persentiu que as relações se tornaram mais instáveis. Esta perceção confirma como desigualdades salariais ou perceções de injustiça entre forças de segurança podem gerar tensões simbólicas e sentimentos de desvalorização.

O coordenador de investigação criminal da PJ descreveu as relações da PJ com a PSP e da PJ com a GNR de forma bastante distinta. No caso da PSP esta é a relação mais complicada, pois estes tem vindo a tentar "(…) *ganhar algum espaço* (…)" na investigação criminal e à conta disso existem casos que geram conflitos em torno do direito de investigação. O entrevistado deu como exemplo os roubos com armas de fogo, que são responsabilidade da PJ, e os roubos com arma branca, que são da responsabilidade da PSP). Este cenário volta a sobressair a sobreposição de jurisdições e ambiguidade legislativa como dinamizadores de conflito entre forças policiais. A complementar este raciocínio, o elemento da PJ explica que esta situação ocorre mais nas questões burocráticas que pertencem a elementos de hierarquia mais alta, pois no terreno a interação e cooperação entre agentes e inspetores é "tranquila". Esta discrepância de rivalidades consoante posição hierárquica demonstra que os conflitos interinstitucionais são mais estruturais do que pessoais. Face à GNR as relações são muito mais estáveis, tendo como razão a área de intervenção da mesma, pois apesar da PJ ter intervenção no meio rural, a maior parte dos casos surge nos meios urbanos com mais população, o que só por si leva a menos oportunidades de conflito, demonstrando que a diferenciação clara de papéis interinstitucionais diminui rivalidades.

O Guarda Principal da GNR afirma que as relações com as restantes forças de segurança são "boas", sublinhando que a cooperação é, na prática, "(…) *inevitáve*l (…)", uma vez que "(…) *trabalham todos para os mesmos fins.*" Esta perspetiva não só reforça a cooperação enquanto necessidade funcional,

como também evidencia a existência de uma identidade profissional partilhada assente no "sentido de missão" comum às forças policiais. Apesar disso, o entrevistado reconhece a presença de elementos "(…) *clubistas* (…)" em todas as instituições, caracterizados por atitudes e opiniões divergentes. A utilização do termo "clubistas" sugere uma lealdade institucional que pode dificultar a superação de rivalidades interinstitucionais, quer estas tenham origem em disputas operacionais, quer em questões simbólicas associadas a prestígio, autonomia ou reconhecimento.

Por fim, o cabo, ao contrário dos outros entrevistados, fez uma análise mais centrada na sua localidade, explicando que ao contrário de outras zonas, o posto da GNR onde se encontra não é afetado pela dualidade de forças de segurança, mesmo com uma esquadra da PSP na proximidade. Este entrevistado também revelou que maior parte das interações com as outras forças de segurança acabam por ser por via eletrónica, no entanto nos casos em que existe necessidade de cooperação estes correm bem, seja entre PSP e GNR, PSP e PJ, ou GNR e PJ:

> *"Mas há muito boas relações entre as Forças de Segurança. Mesmo que seja por meio eletrónico ou pessoal, estas interações acabam sempre correr bem, sem grandes problemáticas ou problemas."*

Estas perceções sugerem que em certos contextos prevalece uma lógica pragmática de cooperação baseada na resolução de problemas e no objetivo partilhado de garantir a segurança pública. Este relato reforça a ideia de que as rivalidades interinstitucionais não são universais nem permanentes, sendo condicionadas por fatores locais, relações pessoais e culturas organizacionais específicas (Reiner, 2010; Punch, 2009).

Com base nos diferentes relatos, observa-se que as forças policiais partilham um "*sentido de missão*" orientado para a manutenção da segurança, criando uma base para a cooperação interinstitucional. Contudo, persistem rivalidades estruturais decorrentes da partilha e sobreposição de competências, da disputa por prestígio institucional e do reconhecimento simbólico, particularmente em casos complexos ou de elevada visibilidade. Estas tensões revelam-se mais dependentes da hierarquia e da organização institucional do que de conflitos interpessoais, podendo ser mitigadas por mecanismos de colaboração, comunicação eficaz e definição clara de papéis. Adicionalmente, fatores contextuais, como a cultura organizacional e as condições locais de operação, modulam a intensidade e a frequência das rivalidades, demonstrando que a cooperação e o conflito entre forças policiais coexistem de forma dinâmica e contingente.

3.2 Relações entre os cidadãos e as forças policiais

As relações entre os cidadãos e as forças policiais desempenham um papel importante na legitimidade e eficácia das instituições de segurança. A forma como a polícia é percecionada e como interage com a comunidade influencia diretamente o nível de confiança pública, a cooperação social e o reconhecimento do seu papel como instituições responsáveis pela aplicação da lei (Reiner, 2010; Loader & Walker, 2001). Estas relações não são apenas profissionais, mas também simbólicas, porque mostram como a

polícia tenta conciliar autoridade com proximidade. Manning (2008) refere que a relação entre polícia e cidadãos é um espaço de constante negociação, onde o exercício da autoridade deve coexistir com o respeito pelos direitos e pela dignidade das pessoas. No contexto português, Durão (2006) e Lourenço (2012) observam que a confiança social na polícia se constrói com base no comportamento ético e da transparência institucional, bem como da cooperação ativa com a comunidade. Esta questão é essencial para compreender como é que a cultura policial se insere na sociedade e como a interação quotidiana com os cidadãos contribui para reforçar ou fragilizar a imagem da instituição. As relações de confiança e de reconhecimento público não apenas reforçam a legitimidade das forças de segurança, mas também influenciam o modo como os próprios polícias se percecionam perante a comunidade.

O agente entrevistado da PSP ao descrever as relações entre os cidadãos e a PSP demonstrou que estas são ambíguas, sendo um "(…) *cinquenta cinquenta* (…)". Em certos casos, a polícia é vista como um "(…) *super-herói (...)*" capaz de resolver a situação em questão, mas noutros casos, as autoridades são percecionadas como um "inimigo". Esta oscilação entre a perceção da polícia como "super-herói" e como "inimigo" reflete a construção social da autoridade policial, condicionada tanto pelo desempenho imediato como pela adequação das respostas às expectativas da população. Outro aspeto que torna a relação entre cidadãos e PSP inconsistente é a capacidade de resolução imediata. Nos casos onde o problema em questão se encontra nas competências da PSP e é imediatamente resolvível os cidadãos criam a imagem de uma polícia "(…) *boa* (…)" e competente. No entanto, quando ocorre o oposto e o caso não pode ser resolvido de forma imediata ou exige outro tipo de competências ou intervenção, os cidadãos presentes acabam por criar uma imagem de uma polícia preguiçosa que só está aqui "para nos atrapalhar". Neste cenário a importância da eficácia e da capacidade de resolução rápida de incidentes destaca-se como um fator central na legitimação da polícia, alinhando-se com as perceções de Tyler (2004) e Lourenço (2012) onde a confiança pública depende da perceção de competência e justiça.

O agente coordenador acabou por demonstrar uma visão bastante positiva daquela que é a reputação da PSP por parte dos cidadãos:

> *"Eu acho que, no geral, é positivo. Prova disso são os constantes agradecimentos que o polícia recebe aos cidadãos. São auxiliados numa ou noutra situação. Muitos deles não são, talvez, tão felicitados como deveriam ser, mas todos os dias recebemos recomendações, recebemos agradecimentos de pessoas que agradecem o serviço que o polícia nos fez. Eu acho que a polícia está muito bem vista na sociedade neste momento."*

Esta imagem da PSP aos olhos do entrevistado deve-se muito às políticas de proximidade que ajudam a melhorar a imagem da instituição, demonstrando que as forças policiais com funções mais próximas da população desempenham um papel central na construção da legitimidade institucional. No entanto, este último aspeto das políticas de proximidade acaba por ser contradito pelo próprio entrevistado quando este menciona que a perceção dos cidadãos sobre a PSP muda consoante as suas necessidades. Quando surgem situações onde a polícia é claramente precisa, a sua presença é vista como necessária, mas quando o motivo não é obvio, existe uma tendência por parte dos cidadãos em sentirem-se desconfiados e a perguntarem: ". *Há tantos polícias a fazer o quê?".* Este entrevistado ainda destaca

as diferentes perceções que o cidadão tem das forças policiais, vendo a PJ de uma forma muito "(…) *cinematográfica* (…)" quase como o "(…) *programa do CSI* (…)". Já a PSP e GNR são percecionadas como forças equivalentes menos especializadas. Esta diferenciação demonstra que a perceção de competências das forças policiais construída socialmente é sensível não só às representações mediáticas como também à visibilidade das ações das forças no terreno, reforçando a importância da presença operacional e da comunicação com a comunidade na legitimação da polícia.

Por parte da chefe principal foi mencionada a discriminação com base no género por parte da *"(...) comunidade* (…)" das Ilhas do Pico, revelando que este problema não é apenas um problema de cultura policial, mas também da sociedade de forma mais ampla. Foram também descritas situações em que os cidadãos não cooperam com a polícia, atribuindo este comportamento a uma crescente desconfiança em relação à autoridade do Estado, associada a uma perceção de aumento de direitos individuais e redução de responsabilidades coletivas, que acaba por justificar episódios de desrespeito para com os agentes:

> *"Hoje, a gente vê na sociedade, vê um polícia, se o polícia diz. Olha, o senhor não pode estar aí estacionado. Quem é você? Portanto, isto tem a ver tudo com a evolução, para mim, da sociedade. Está a regredir, em termos daquilo que são regras básicas de educação e de respeito, em que estamos a desrespeitar um polícia, estamos a desrespeitar o Estado. Existem muitos direitos e poucas obrigações. Acham que eu tenho direito a isto, tenho direito àquilo, então na via pública eu posso estar, mas depois.... Enfim."*

A entrevistada sugere que os cidadãos demonstram menor deferência face à autoridade policial hoje em dia, reflexo de uma desconfiança mais ampla em relação ao Estado. Este fenómeno está em consonância com estudos que indicam que, quando a legitimidade das forças policiais não é reconhecida pelos cidadãos, tende a emergir resistência ou desrespeito perante a autoridade (Tyler, 2004; Lourenço, 2012).

O inspetor da PJ refere que a instituição e os seus elementos são, de forma geral, respeitados pelos cidadãos, embora a instituição não disponha de canais de comunicação tão explícitos como a PSP e a GNR. Assim, a perceção pública da PJ tende a ser mediada pelos meios de comunicação social ou por contactos indiretos com pessoas envolvidas nos casos, como advogados, suspeitos ou familiares destes. Esta narrativa demonstra que, para além da proximidade no quotidiano, os cidadãos também constroem as suas opiniões a partir da perceção de eficácia no cumprimento do dever e em informações transmitidas por terceiros.

A inspetora partilha da opinião de que a imagem da PJ entre os cidadãos não sofre alterações com base nos resultados das investigações policiais:

> *"Eu acho que a polícia judiciária tem uma boa imagem para o cidadão pelos trabalhos que nós fazemos. Ninguém é perfeito, há trabalhos bons, há trabalhos maus, mas acho que o nosso trabalho é bem visto pelo cidadão. E nós vimos isso quando contactamos com as pessoas e o respeito que as pessoas têm. Também vimos, pela minha experiência, por exemplo, algumas situações na rua, há mais respeito."*

Dentro dos fatores que contribuem para esta imagem a entrevistada destaca a forma de como os elementos da PJ interagem com as pessoas e lidam com as situações, sendo respeitáveis e competentes.

A importância da especialização das funções da PJ também pareceu ser reconhecida como um fator na origem do respeito da população, pois comparativamente à PSP e GNR a presença pública da PJ nas ruas é mais rara o que contribui para a reputação de uma força policial mais qualificada:

> *"A forma como nós tratamos as pessoas, é como lidamos com as situações, com as diligências, se calhar o tipo de crime também é responsável por isso. Um PSP ou um GNR, que é uma polícia de proximidade, lida com certas situações diferente da polícia judiciária. É o que eu acho."*

Segundo a entrevistada, existe uma tendência por parte dos mais "jovens" a não lidar bem com as autoridades, podendo esta a vir ser justificada pela influência das redes sociais e a globalização que são fenómenos que encorajam o questionamento da legitimidade policial (Manning, 2008). Outro aspeto que dificulta as interações com os civis é a ausência de fardamento por parte dos elementos da PJ, pois gera desconfiança entre os civis:

> *"Hoje em dia as pessoas são mais informadas, sabem como é que as coisas, ou querem saber como é que as coisas são feitas e qual é a autoridade, e nós temos a obrigação também de explicar que nós estamos a cumprir a lei. E é essa a diferença, talvez, na sociedade. Já não basta prender, também é preciso às vezes justificar o porquê. A lei é para ser cumprida e nós não podemos prender só porque nos apetece, a lei sempre foi assim."*

Estas transformações sociais, marcadas por uma maior exigência de transparência e responsabilização das autoridades, fazem com que os polícias deixem de ter apenas o dever de fazer cumprir a lei, passando também a sentir a necessidade de explicar e justificar as suas ações no momento da sua aplicação. O que, na perspetiva da entrevistada, constitui uma evolução positiva na relação entre polícia e cidadãos. Esta narrativa contrasta com o discurso da chefe principal da PSP relativamente às perceções de respeito pelas autoridades. Enquanto a inspetora da PJ interpreta estas transformações como um sinal de maior consciência cívica e necessidade de diálogo, a polícia pertencente à PSP vê nelas um desafio à legitimidade e ao reconhecimento da autoridade. Assim, as perceções de respeito social variam não apenas entre forças policiais, mas também em função das suas missões específicas e dos contextos em que exercem a sua atividade.

Para o coordenador de investigação criminal da PJ a relação das polícias portuguesas com os cidadãos é qualificável através dos inquéritos de opinião, que demonstram níveis de confiança consideráveis, sendo até superior aos dos órgãos políticos. O entrevistado dá enfase à importância da realização de um trabalho competente e eficiente bem como a visibilidade do trabalho pois é este trabalho visível que "(…) *induz segurança aos cidadãos* (…)". No entanto, o entrevistado reconhece que esses níveis de confiança têm vindo a diminuir e alerta para a necessidade de reforçar as políticas de proximidade, especialmente por parte da PSP e da GNR. Considera, contudo, que tal esforço é dificultado pela escassez de efetivos e pela crescente concorrência de outras entidades com responsabilidades semelhantes na área da segurança, nomeadamente as empresas de segurança privada:

> *"A face visível das polícias de segurança pública, policiamento de proximidade, acho que deve ser incrementada. Porque não é muito visível e deve ser mais visível, até para que as pessoas sintam um certo conforto e sentimento de segurança. E isso acho que deve ser trabalhado por*

parte das polícias que têm essa responsabilidade. Primeiramente a PSP e a Guarda Nacional Republicana. Também sei que não é fácil, que esses shopping centers têm muitas equivalências em termos da sua atividade e o efetivo também não é muito grande para fazer face às necessidades todas. Mas a segurança pública e o sentimento da segurança pública nunca pode ser desencorajado. O policiamento visível induz segurança aos cidadãos e pode ser inibidor de ações criminosas."

O guarda principal da GNR observou que a perceção do cidadão em relação às forças policiais tende a mudar quando este é repreendido, refletindo uma reação direta à aplicação da autoridade. É nestas situações que a literatura destaca a necessidade de transparência e clareza na atuação policial, de modo a justificar as ações perante os cidadãos e mitigar perceções negativas (Manning, 2008; Tyler, 2004)."

O Cabo reconhece que a relação entre os cidadãos e a GNR é intrinsecamente complexa, admitindo que nem todas as ações policiais são bem recebidas: *"No meu entender, diria que tem uma boa opinião da GNR, mas há aquela parte repressiva que ninguém gosta. Mas pronto, é tal coisa. Não se pode agradar a gregos e troianos. Mas pronto, acho que sim, no geral, tem uma boa imagem da GNR. Penso eu*." Esta declaração evidencia uma natureza ambivalente da perceção pública sobre a polícia. Enquanto a população tende a valorizar o trabalho preventivo, de proximidade ou de proteção, as ações coercitivas, como repreensões ou punições, podem gerar insatisfação ou críticas.

A análise das perceções sobre as relações entre cidadãos e forças de segurança evidencia uma relação marcada por ambivalência, onde cooperação e desconfiança coexistem de forma dinâmica (Loader & Walker, 2001; Reiner, 2010). A confiança pública nas instituições policiais assenta, sobretudo, na perceção de competência, justiça e capacidade de resposta eficaz às necessidades da população. Quando a atuação é vista como eficiente e proporcional, emerge reconhecimento e legitimidade; quando envolve ações coercivas ou falhas na resolução de problemas, intensificam-se críticas, resistência e descrédito. As políticas de proximidade surgem como elemento central para a construção da legitimidade, reforçando vínculos comunitários e tornando o trabalho policial mais compreensível e visível (Bayley, 1996; Lourenço, 2012).

No entanto, a proximidade também expõe tensões, especialmente quando a autoridade é exercida de forma sancionatória ou quando a presença policial não é percecionada como necessária. Tal reforça a importância de uma comunicação clara e de práticas transparentes que expliquem a ação policial e promovam a confiança mútua. Transformações sociais como a valorização dos direitos individuais, a influência das redes sociais e o questionamento da autoridade do Estado, contribuem para uma menor atitude de respeito face à autoridade e para comportamentos de contestação (Reiner, 2010). Estas mudanças não anulam o respeito existente, mas tornam a legitimidade policial mais dependente do mérito demonstrado no exercício das funções do que de um estatuto automaticamente reconhecido (Manning, 2008). As diferentes perceções públicas das forças policiais podem também estar relacionadas com o perfil socioprofissional dos seus efetivos, em particular com o nível de escolaridade. Em 2024, cerca de 59,6% dos elementos da PSP (PSP, 2024) e 62,2% dos elementos da GNR (GNR, 2024) possuíam o 12.º ano ou equivalente, enquanto na PJ 71,4% dos profissionais detinham formação

superior (PJ, 2024). Esta diferença pode influenciar o modo como cada força é socialmente reconhecida: a PJ tende a ser associada a uma maior especialização e prestígio técnico, enquanto a PSP e a GNR são percecionadas como forças de autoridade mais operacionais e de proximidade. Como salientam Bayley (2005) e Reiner (2010), a formação constitui um fator determinante na construção da legitimidade policial, promovendo a competência profissional e reforçando a confiança entre a polícia e a comunidade.

Em síntese, a relação entre polícia e sociedade apresenta-se como uma construção contínua, influenciada por práticas profissionais, contextos sociais e perceções partilhadas. A legitimidade institucional não é fixa, mas resulta do equilíbrio entre eficácia, proximidade, justiça e capacidade de adaptação a uma sociedade progressivamente mais crítica e informada (Tyler, 2004).

3.3 Relações entre as forças policiais e o Governo

As forças policiais encontram-se num equilíbrio entre a autonomia profissional e a dependência do poder político. As políticas de segurança e as decisões governamentais definem prioridades e recursos, influenciando diretamente o funcionamento e a cultura interna das instituições. Como refere Reiner (2010), a polícia é ao mesmo tempo um instrumento do Estado e uma organização com identidade própria, o que origina tensões entre controlo político e autonomia operacional. Em Portugal, Durão (2006) e Taveira (2013) salientam que as forças de segurança mantêm uma estrutura fortemente hierarquizada e uma dependência direta do Governo. Essa relação, embora necessária, torna-se frequentemente marcada por perceções de desigualdade e desvalorização profissional. Decisões recentes como a aprovação do suplemento de missão para a Polícia Judiciária (SIC Notícias, 2023, 30 de novembro) evidenciam o impacto das opções políticas na moral das forças e nas relações entre corporações. As perceções de disparidade podem resultar em fenómenos de politização policial, contrariando os seus princípios de imparcialidade. Como alerta Reiner (1992), a proximidade excessiva entre poder político e polícia compromete a imparcialidade e a legitimidade institucional. O Movimento Zero, surgido em 2019, exemplifica essa tensão, revelando o descontentamento face à falta de reconhecimento e à ausência de diálogo entre Governo e elementos da PSP e GNR (Serrano, 2020). De forma semelhante, o episódio noticiado pelo Jornal de Notícias (2025, 5 de janeiro), quando a um polícia municipal foi multado por manifestar apoio político em serviço, revela a fragilidade entre neutralidade institucional e liberdade de expressão individual. Compreender estas dinâmicas é fundamental para perceber como as decisões políticas moldam a identidade e o sentido de missão dos profissionais.

Face à relação entre a PSP e o Governo, o agente entrevistado destaca a falta de planeamento das políticas relacionadas com as forças policiais devido às diferentes prioridades dos partidos em poder, e o carácter reativo assumido na maioria das vezes pelo Governo para com os polícias, dando este apenas a atenção devida em momentos críticos:

> *"Vai dependendo de quem está no Governo. Há uns que metem como prioridade, outros Governos que não metem como prioridade. Fizeram-se agora as manifestações e aí viram, ok,*

os polícias estão descontentes e temos que fazer alguma coisa para remediar a situação. Só mesmo nessas alturas é que talvez o Governo pensa, ok, temos polícia, a gente já se tinha esquecido deles, eles agora estão se a queixar, vamos pegar neles e vamos tentá-lo pelos contentes, por assim dizer."

Estas perceções sugerem que as políticas dirigidas às forças de segurança não são orientadas por uma lógica institucional e profissional consistente, mas antes condicionadas por pressões momentâneas e pela visibilidade mediática de conflitos. Tal entendimento converge com as perspetivas de Loader & Walker (2001; 2007), segundo os quais o Estado tende a intervir sobretudo para apaziguar conflitos ou restaurar a ordem pública, em vez de promover uma gestão estratégica, contínua e dialogada com os profissionais da segurança.

Por parte do agente coordenador da PSP foi apresentada uma perspetiva mais moderada e compreensiva das relações com o governo. O entrevistado reconhece que, apesar das limitações existentes, o Governo procura atuar dentro dos limites legais e orçamentais. Como referiu: "*Acho que o Governo também tenta fazer aquilo que dentro da legislação lhe é permitido fazer. Não vejo que seja, como disse, que tenhamos as condições ideais para tudo. Mas isso se calhar nunca teremos, mas se formos ver exemplos de outros países, as coisas funcionam de forma de outras formas, mas eu acho que a relação do Governo acaba por ser uma relação de salutar até é certo.*"

Contudo, apesar deste reconhecimento, o agente demonstra um certo ceticismo relativamente à possibilidade de mudanças significativas, mesmo com alterações governamentais:

"Tenho muitas dúvidas, tenho muitas dúvidas, já passámos por algumas mudanças e algumas coisas vão evoluindo devagarinho, outras nem por isso, mas tenho muitas dúvidas que a mudança de Governo possa trazer alguma."

A ambivalência demonstrada pelo entrevistado é reveladora de uma cultura profissional que vive entre o dever de cooperação com o Estado e a consciência das suas falhas estruturais que o mesmo não resolve.

A chefe principal acabou por fazer uma análise da relação da PSP com o Governo de uma forma menos institucional, focando-se mais em figuras políticas, revelando existir "um grande carinho" por parte do Presidente da República para com a PSP. No que toca à atual Ministra da Administração Interna esta não tem uma relação de "(…) *tanta afinidade* (…)" com a polícia, contrariamente à ministra anterior que era "(…) *mais afetuosa* (…)" e "(…) *mais próxima* (…)" dos polícias. Por fim ainda comentou sobre o Primeiro-Ministro e o facto deste "(…) *gostar muito* (…)" da PSP.

Em contraste com os restantes entrevistados da PSP que enfatizam políticas, recursos e planeamento a chefe principal entrevistada avalia a relação com o Governo numa perspetiva mais humana e relacional, valorizando proximidade, empatia e reconhecimento simbólico por parte de figuras políticas. Esta diferença revela que, dentro da mesma instituição, coexistem formas distintas de compreender a legitimidade e o apoio do Estado. Por um lado, uma visão assente em estruturas, políticas e recursos, por outro, uma perceção sustentada no reconhecimento simbólico e nas relações pessoais com o poder político.

O inspetor da PJ entrevistado apresentou uma visão mais competitiva da relação entre a PJ e o Governo, começando por questionar a necessidade de nomear um novo Diretor Nacional da Polícia Judiciaria quando existem mudanças de Governos. Na sua opinião isso não devia acontecer, não só por razões de meritocracia, como também pelo facto de a PJ ser uma instituição apartidária:

> *"Isto para já começar-se, com a nomeação do diretor nacional que é uma nomeação política. Não é engraçado? mudou o Governo, mudou a diretor da Polícia Judiciária. Porque? se está a fazer um trabalho, é um funcionário político. Porquê é que tem que mudar? Eles querem ter que alguém de confiança, que ache que seja eficaz, eficiente…. Eu acho que devia ser. Devia ser. Devia ser a pessoa que é mais capaz. E não a pessoa que o primeiro-ministro julga que é mais capaz. Eu acho que deveria haver essa eminência. Porque senão, anda-se aqui a fazer favores uns aos outros."*

Esta declaração não é factualmente correta, uma vez que o atual Diretor Nacional da Polícia Judiciária, Luís Neves, exercia o mesmo cargo durante o Governo anterior. No entanto, traduz um sentimento dentro das forças de segurança, sendo esse o desconforto com a politização dos cargos de chefia das instituições policiais, e a perceção de que o mérito pode ser secundarizado por critérios de confiança política. Este inspetor também reconhece a capacidade da PJ incomodar os Governos, o que complica as relações, e leva a que o Governo não atenda a todas as necessidades da instituição:

> *"A Polícia Judiciária muitas vezes incomoda aos Governos, aprende membros do Governo, faz buscas a cedes de partidos. Mas eu acho que a Polícia Judiciária, devido ao trabalho que tem e tem demonstrado, o Governo não tem tido muitas outras hipóteses que se não ir um pouco àquilo que a Polícia Judiciária pede, ir um pouco em conta àquilo que a Polícia Judiciária necessita. Mas é evidente que isto podia dar mais meios. Só que sabes quantos mais meios der, mais hipóteses também teriam de ser apanhados, alguém ou haveria alguns problemas."*

Esta narrativa reforça a ideia de que, embora a PJ seja percebida como uma força independente e capaz de exercer pressão sobre o Governo, essa independência é contingente e negociada, sujeita às limitações impostas por recursos, contexto político e possíveis repercussões institucionais. Ou seja, a autonomia funcional da PJ não é absoluta, mas sim exercida dentro de um equilíbrio delicado entre a necessidade de cumprir o seu mandato investigativo e a manutenção de relações estratégicas com o Governo.

A inspetora, também um elemento da PJ, apresenta uma postura mais compreensível. Esta reconhece as limitações orçamentais e políticas que o Governo enfrenta e que mesmo assim faz "(…) *um esforço* (…)" para tentar responder à necessidade dos policias, mas apesar de tudo "(…) *é sempre possível mais* (…)". A inspetora ainda revela que nos últimos anos a atenção dos Governos para com os policias tem vindo a crescer, e isto deve-se às exigências da sociedade que está cada vez mais preocupada com a questão da segurança e à necessidade de adaptar às inovações criminosas:

> *"Eu acho que se tem visto mais atitude e mais resultados nos últimos anos, acho eu. Mas isso é pelas exigências também da sociedade. Ou seja, mais resultados acaba também por trazer sempre mais confiança, vamos dizer assim, por parte do Governo. Hoje em dia a sociedade exige esta dinâmica de melhores polícias, melhor segurança. Tem que ser, tem que ser. Liberdade de circulação de pessoas e bens, e isso tudo obriga a estas atitudes. E depois é este jogo, de gato e de rato. Se o bandido está a avançar nós também temos que avançar, não é? A*

segurança da sociedade e do país depende também destas atitudes. E a exigência a nível nacional e internacional. Por isso eles têm que reagir a isto."

Esta narrativa da inspetora evidencia que a atuação policial e o apoio governamental estão estreitamente ligados à perceção pública de segurança, bem como à necessidade de adaptar estratégias e recursos face às mudanças e inovações nos padrões de criminalidade.

O coordenador de investigação criminal reconheceu uma melhoria nas relações entre as forças policiais e o Governo ao longo dos últimos 30 anos, especialmente em matérias financeiras, como o pagamento de horas extras e a implementação do novo suplemento de missão, medidas que visam sobretudo manter os polícias motivados e valorizados no plano profissional. Estas medidas refletem uma estratégia governamental de reconhecimento, sublinhando a importância de condições remuneratórias adequadas para a manutenção da moral, do desempenho e da retenção de profissionais. Este entrevistado ainda explorou as diferentes relações do Governo com a PJ e com a PSP e GNR no que toca aos direitos à greve, vendo as funções da PSP e GNR como imprescindíveis para o funcionamento da sociedade:

"É possível fazer greve na Polícia Judiciária, na PSP e na GNR não é. Até porque a Polícia Judiciária, o foco é a investigação criminal, é no âmbito mais da justiça e o foco do trabalho da GNR e da PSP é na Segurança Pública, é na Administração Interna. A Segurança Pública é um bem vital numa sociedade e entende-se, e bem, na minha opinião, que o direito à greve está vedado."

Esta declaração evidencia a perceção de uma diferenciação funcional entre as forças policiais no que respeita ao direito de greve, ligada à natureza estratégica das suas funções. O entrevistado sublinha que a PSP e a GNR desempenham funções essenciais para a manutenção da ordem e da segurança pública, consideradas bens vitais para a sociedade, justificando assim a restrição do direito à greve. Por outro lado, a PJ, com foco na investigação criminal e no âmbito da justiça, é percebida como sujeita a regras diferentes devido à sua atuação menos diretamente ligada à continuidade imediata da ordem pública. A perspetiva do entrevistado enquadra-se na análise de Rego, Nunes & Pita (2021), segundo a qual o sistema policial português se caracteriza por uma forte tutela governamental e por diferentes graus de autonomia entre corporações.

O Guarda Principal da GNR descreve as atitudes dos Governos como complexas, destacando a dificuldade de compreender a falta de valorização da área da segurança, e o desinvestimento presenciado nos últimos "(…)*16 ou 17 anos* (…)": *"Como é que na nossa casa não valorizam a segurança?"* Esta declaração ilustra a ligação entre perceção individual e contexto institucional. As experiências profissionais do guarda principal com limitações materiais e falta de reconhecimento molda a forma como este interpreta as políticas públicas direcionadas às forças policiais. Por parte do guarda principal também é persentido uma diminuição na proteção da imagem dos polícias, tanto face aos media quanto perante formas culturais consideradas degradantes, como certas músicas ou pinturas. Aqui volta a ser reforçada importância da valorização institucional dos polícias, que não se limita ao reconhecimento

simbólico, mas se revela fundamental para a moral dos polícias e para a eficácia do seu desempenho profissional.

Por fim o cabo, pertencente à mesma força policial que o guarda principal, também diz não perceber a falta diálogo com a PSP e GNR, sendo a relação com estas duas muito unilateral, dominada por uma lógica de comando, há já vários anos:

> *"Não entendo a falta de diálogo entre o Governo e as forças de segurança. Algumas delas. Com algumas dialogam muito facilmente. Agora, pelo menos com a Polícia de Segurança Pública e com a GNR, não entendo que haja grande aproximação e grande diálogo. É o quero, posso e mando…. Acho que foi sempre assim. Foi sempre assim. Não houve alteração nenhuma. Sempre fizeram o que entendiam."*

Esta declaração evidencia uma centralização das decisões e a ausência de mecanismos efetivos de escuta das forças policiais, refletindo um padrão histórico que persiste há vários anos.

A análise das perceções dos diferentes elementos das forças policiais evidencia uma relação complexa e multifacetada entre o Governo e as instituições de segurança em Portugal. Em linhas gerais, os entrevistados identificam uma tendência de centralização das decisões, comunicação unilateral e uma atuação governamental muitas vezes reativa, condicionada por prioridades políticas momentâneas e pela visibilidade mediática de conflitos. Essa realidade influencia diretamente a forma como os polícias percebem o seu papel e o valor que a instituição lhes atribui, condicionando o seu grau de motivação, compromisso e confiança nas políticas de segurança implementadas.

Capítulo 4 – Conclusão

A presente investigação teve como propósito central compreender o significado de *ser polícia* em Portugal, as representações, as perceções e as experiências relatadas por elementos pertencentes às três principais forças policiais portuguesas, a Polícia de Segurança Pública (PSP), a Guarda Nacional Republicana (GNR) e a Polícia Judiciária (PJ). Através de uma abordagem metodológica qualitativa, assente na realização de entrevistas semiestruturadas, procurou-se captar o modo como os próprios profissionais constroem e interpretam a sua identidade, a sua missão e o valor simbólico da sua profissão. Os resultados obtidos permitem afirmar que os objetivos delineados foram cumpridos, tendo sido possível responder à questão de investigação colocada no início deste trabalho.

De forma geral, verificou-se que o "*ser polícia*" em Portugal constitui um fenómeno complexo e multifacetado, atravessado por dimensões morais, institucionais e sociais. A análise das entrevistas revelou que os polícias vivem a profissão como uma missão de serviço público, sustentada em valores como o dever, o sacrifício e a lealdade, em consonância com o que autores como Reiner (1985, 2010), Skolnick (1966) e Durão (2006) já haviam identificado. No entanto, este ideal de missão convive com um quotidiano permeado por constrangimentos materiais e simbólicos, traduzidos em baixos níveis de valorização social, carências de meios e recursos, sobrecarga de trabalho e insuficiente reconhecimento por parte das estruturas políticas e institucionais. Apesar das diferenças estruturais entre as forças policiais analisadas, emergiu da investigação uma cultura policial transversal, caracterizada por elementos comuns como o espírito de camaradagem, o sentido de missão, a solidariedade entre colegas e uma forte hierarquização interna. Esta cultura, coesa, molda a forma como os polícias se percecionam a si próprios, como se relacionam com a comunidade e como interpretam o papel que o Estado lhes atribui.

A partir destas conclusões, este estudo oferece contributos relevantes para a literatura sociológica sobre a polícia em Portugal. Por um lado, amplia o conhecimento existente ao reunir uma análise comparativa das três principais forças policiais nacionais, permitindo observar convergências e divergências no modo como os seus membros representam a profissão e experienciam o trabalho policial. Por outro lado, ao privilegiar os relatos dos próprios polícias, o estudo acrescenta uma perspetiva interna à investigação sobre as instituições policiais, tradicionalmente marcada por olhares externos e estatísticos (Reiner,2007). Assim, a investigação contribui para consolidar uma leitura sociocultural do fenómeno policial, em que o "*ser polícia*" é compreendido não apenas como o exercício de uma função, mas como um processo identitário em constante negociação entre vocação, reconhecimento e pertença institucional.

Contudo, é importante reconhecer as limitações deste trabalho. Do ponto de vista metodológico, a opção exclusiva por uma abordagem qualitativa, embora fundamental para aceder à dimensão simbólica e subjetiva da experiência policial, não permite generalizar os resultados a todo o universo das forças policiais portuguesas. A amostra reduzida, ainda que representativa de diferentes instituições e posições

hierárquicas, poderá não refletir de forma integral a diversidade interna existente, designadamente no que diz respeito ao género, à antiguidade, e às realidades de profissionais deslocados. Embora o estudo tenha permitido identificar traços comuns da cultura policial em Portugal, seria pertinente aprofundar a análise das subculturas organizacionais internas e das influências emergentes associadas aos media digitais e às redes sociais, cada vez mais relevantes na reconfiguração da identidade e imagem pública das forças policiais.

As conclusões alcançadas apontam também para a necessidade de reflexão sobre soluções práticas e institucionais que possam contribuir para uma maior valorização do trabalho policial. A melhoria das condições laborais, a atualização dos meios materiais e tecnológicos, o reforço de programas de apoio psicológico e de acompanhamento emocional e o reconhecimento simbólico do papel social dos polícias são medidas fundamentais para reforçar o compromisso e o bem-estar profissional. É igualmente importante promover políticas que incentivem a cooperação interinstitucional entre as diferentes forças de segurança, combatendo rivalidades e reforçando sinergias operacionais. A criação de uma cultura organizacional mais inclusiva, onde as mulheres possam participar em igualdade de condições, e o desenvolvimento de estratégias de comunicação que aproximem as forças policiais da comunidade são igualmente essenciais para restaurar a confiança pública e fortalecer a legitimidade democrática da ação policial.

Em síntese, o presente trabalho demonstra que o "*ser polícia*" em Portugal não se resume à dimensão institucional, sendo também caracterizada como uma experiência humana e social profundamente marcada por valores, crenças e sentimentos de pertença. Compreender o "*ser polícia*" implica, assim, reconhecer o equilíbrio entre a missão de aplicar a lei e servir a comunidade, e a necessidade de reconhecimento, institucional e sociopolítico, no exercício dessa missão.

Referências Bibliográficas:

Antunes, A. B. M. (2018). Cultura organizacional e identidades profissional e de género das mulheres da Guarda Nacional Republicana (Master's thesis, Universidade do Minho (Portugal)).

Barbosa, G. (2009). A importância relativa dada pelas populações às duas maiores Forças de Segurança do país: GNR e PSP.

Bayley, D. H. (2001). The new structure of policing: description, conceptualization and research agenda.

Bayley, D. H. (2005). *Changing the guard: Developing democratic police abroad*. Oxford University Press.

Bayley, D. H., & Shearing, C. D. (1996). The future of policing. *Law & society review*, *30*(3), 585-606.

Bessa, F. J. (2011). *Oficiais da Guarda Nacional Republicana: Uma Análise Sociológica* (Doctoral dissertation, ISCTE-Instituto Universitario de Lisboa (Portugal)).

Bittner, E. (1970). The functions of the police in modern society: A review of background factors, current practices, and possible role models.

Brough, P., & Frame, R. (2004). Predicting police job satisfaction and turnover intentions: The role of social support and police organisational variables. *New Zealand journal of psychology*, *33*(1), 8-18.

Cashmore, E. (2001). The experiences of ethnic minority police officers in Britain: under-recruitment and racial profiling in a performance culture. *Ethnic and racial studies*, *24*(4), 642-659.

Chan JBL. *Changing Police Culture: Policing in a Multicultural Society*. Cambridge University Press; 1997.

Chan, JBL. (2003). 'Police and new technologies', in Newburn T (ed.), *Handbook of Policing*, Willan Publishing, Cullompton, Devon, UK, pp. 655 – 679

Clinkinbeard, S. S., Solomon, S. J., & Rief, R. M. (2021). Why did you become a police officer? Entry-related motives and concerns of women and men in policing. *Criminal Justice and Behavior*, *48*(6), 715-733.

CNN. (27 de outubro). *Quem tem menos de 1,65 metros já pode ser polícia em Portugal. Agência Lusa, MJC.* https://cnnportugal.iol.pt/psp/policias/quem-tiver-menos-de-1-65-metros-ja-pode-ser-policia-em-portugal/20251027/68ff8ee4d34ee0c2fed1b925

Crump, J. (2011). What are the police doing on Twitter? Social media, the police and the public. *Policy & internet*, *3*(4), 1-27.

Cruz, A. C. (2014). O sistema de segurança interna e os modelos de Polícia: a Polícias que os polícias querem.

Delgado, C. A. P. C. (2016). *Dinâmicas de género na Polícia Judiciária: Análise em contexto maioria e minoria* (Master's thesis, ISCTE-Instituto Universitario de Lisboa (Portugal)).

Durão, S. (2006). *Patrulha e proximidade. Uma etnografia da polícia em Lisboa*. Instituto Superior de Ciencias do Trabalho e da Empresa (Portugal).

Durão, S. (2017). A vez das mulheres na polícia portuguesa (1970-2015). *Polícia e Polícias em Portugal. Perspectivas Históricas*, 137-160.

Elias, L. (2019). O terrorismo transnacional contemporâneo: Segurança, justiça e cooperação. *Nação e Defesa*, (152), 78-112.

Foley, P. F., Guarneri, C., & Kelly, M. E. (2008). Reasons for choosing a police career: Changes over two decades. *International Journal of Police Science & Management*, *10*(1), 2-8.

Ferreira, N. G. (2011). Predictive policing: uma técnica complementar ao serviço do PIPP-estudo exploratório.

Geertz, C. (1973). Thick description: Toward an interpretive theory of culture 1973. *The Interpretation of Cultures: Selected Essays; Basic Books: New York, NY, USA*.

Góis, J. P. T. D. (2011). Modelos de organização policial: o sistema português–realidades e perspectivas.

Gonçalves, S. P., & Neves, J. (2013). Estudo de caracterização das práticas de gestão de recursos humanos em organizações policiais portuguesas. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, (1), 19-36.

Gonçalves, G. R., & Póvoa, M. A. (2017). Bloqueios políticos e dinâmicas organizacionais na polícia portuguesa durante a Primeira República. *Ler História*, (70), 59-77.

Gonçalves, GR (2023). Fardados de azul: Polícia e cultura policial em Portugal, c. 1860-1939. Tinta-da-china. *Cadernos do Arquivo Municipal*, (22), 1-4.

Guarda Nacional Republicana. (2024). Relatório de Atividades do ano de 2024. https://www.gnr.pt/InstrumentosGestao/2024/RA2024_vfinal.pdf

Heidensohn, F., & Brown, J. (2000). *Gender and policing: Comparative perspectives*. Palgrave Macmillan.

Homant, R. J., Kennedy, D. B., & Howton, J. D. (1993). Sensation seeking as a factor in police pursuit. *Criminal justice and behavior*, *20*(3), 293-305.

Jornal de Notícias. (2025, 5 de janeiro). Câmara multa polícia em 200 euros por elogiar Chega em serviço. Jornal de Notícias

Jornal de Notícias. (2025, 12 de abril). *Manifestação na Amadora pede justiça para Odair Moniz e "todas as vítimas de violência policial"*. Jornal de Notícias. https://www.jn.pt/pais/artigo/manifestacao-na-amadora-pede-justica-para-odair-moniz-e-todas-as-vitimas-de-violencia-policial/17767445

Kelling, G. L., & Wilson, J. Q. (1982). Broken windows. *Atlantic monthly*, *249*(3), 29-38.

Lambert, E. G., Qureshi, H., Frank, J., Keena, L. D., & Hogan, N. L. (2017). The relationship of work-family conflict with job stress among Indian police officers: A research note. *Police Practice and Research*, *18*(1), 37-48.

Lester, D. (1983). Why do people become police officers: A study of reasons and their predictions of success. *Journal of police science and administration*, *11*(2), 170-174.

Loader, I., & Mulcahy, A. (2003). *Policing and the condition of England: Memory, politics and culture*. Clarendon Studies in Criminolo.

Loader, I., & Walker, N. (2001). Policing as a public good: Reconstituting the connections between policing and the state. *Theoretical criminology*, *5*(1), 9-35.

Loader, I., & Walker, N. (2007). Locating the public interest in transnational policing.

Loftus, B. (2009). Police occupational culture: classic themes, altered times. *Policing and Society*, *20*(1), 1–20.

Lourenço, N. (2012). Legitimidade e confiança nas polícias.

Lousada, M. A. (1998). A cidade vigiada: a polícia e a cidade de Lisboa no início do século XIX.

Manning, P. K. (1977). *Police work: The social organization of policing* (Vol. 439, No. 1, p. 189). Cambridge, MA: Mit Press.

Manning, P. K. (2008). *The technology of policing: Crime mapping, information technology, and the rationality of crime control* (Vol. 4). NYU Press.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, *2*(2), 99-113.

Oliveira, J. P., & Queirós, C. (2012). O estudo empírico do burnout na Polícia de Segurança Pública portuguesa. *Polícia, segurança e ordem pública: perspectivas portuguesas e brasileiras*.

Paoline III, E. A. (2003). Taking stock: Toward a richer understanding of police culture. *Journal of criminal justice*, *31*(3), 199-214.

Poiares, N. C. L. D. B. (2013). *Mudar a Polícia ou mudar os polícias? O papel da PSP na sociedade portuguesa*. Bnomics.

Poiares, N. C. L. D. B. (2021). A Ciência Policial em Portugal: o reconhecimento pela comunidade científica internacional.

Polícia Judiciária. (2024). Relatório de atividades de 2024 PJ. https://www.policiajudiciaria.pt/wp-content/uploads/2025/07/RelatorioAtividadesAutoavaliacaoPJ2024AguardaHomologacao.pdf

Polícia de Segurança Publica. (2024). Balanço Social da PSP 2024. https://www.psp.pt/Documents/Instrumentos%20de%20Gest%C3%A3o/Balan%C3%A7o%20Social/Balan%C3%A7o%20Social%20da%20PSP%202024.pdf

Portugal. (2015). Decreto Lei n.º 243/2015, de 19 de outubro. Diário da República n.º 204/2015, Série I. https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/243-2015-70737912

Portugal. (2019). Decreto Lei n.º 137/2019, de 13 de setembro. Diário da República n.º 176/2019, Série I. https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/2019-124670263

Portugal. (2019). Decreto Lei n.º 138/2019, de 13 de setembro. Diário da República n.º 176/2019, Série I. https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/138-2019-124680595

Portugal. (2024). Decreto Lei nº 50-A/2024, de 23 de agosto. Diário da República n.º 163/2024, Suplemento, Série I. https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/50-a-2024-885585347

Portugal. (2007). Lei n.º 53/2007, de 31 de agosto. Diário da República n.º 168/2007, Série I. https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2007-174279072

Portugal. (2007). Lei nº 63/2007, de 6 de novembro. Diário da República n.º 213/2007, Série I. https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2007-107794647

Preto, N. M. M. (2012). *Traços de personalidade em polícias: procura de sensações e impulsividade* (Master's thesis, Universidade do Porto (Portugal)).

Próchniak, P. (2009). Polish police officers: Personality and risk taking. *Journal of Police and Criminal Psychology*, *24*(2), 104-107.

Público. (2025, 24 de outubro). *Falta de efectivos nas forças de segurança: "Jovens preferem ir para uma caixa de supermercado*". Público. https://www.publico.pt/2025/10/24/sociedade/noticia/falta-efectivos-forcas-seguranca-jovens-preferem-ir-caixa-supermercado-2150868

Punch, M. (1979). Observation and the police: The research experience. In *Policing the Inner City: A Study of Amsterdam's Warmoesstraat* (pp. 1-18). London: Palgrave Macmillan UK.

Punch, M. (2009). *Police corruption: Deviance, accountability and reform in policing*.

Queirós, C., Passos, F., Bártolo, A., Marques, A. J., Da Silva, C. F., & Pereira, A. (2020). Burnout and stress measurement in police officers: Literature review and a study with the operational police stress questionnaire. *Frontiers in psychology*, *11*, 587.Routledge.

Rego, R., Nunes, C., & Pita, T. (2021). Sindicatos da Polícia. Análise Social, 56(1 (238), 110-139.

Reiner, R. (1992). Policing a postmodern society. *The modern law review*, *55*(6), 761-781.

Reiner, R. (1985). A Watershed in Policing. *Political quarterly*, *56*(2).

Reiner, R. (2007). Media made criminality: The representation of crime in the mass media

Reiner, R. (2010). *The politics of the police*. Oxford University Press, USA.

Rowe, M., Turner, E., & Pearson, G. (2016). Learning and practicing police craft. *Journal of Organizational Ethnography*, *5*(3), 276-286.

Sances, M. W. (2025). Protests and Polarization: How Black Lives Matter Changed Attitudes Toward Police. *Political Behavior*, 1-27.

Santana, S. (2013). A cooperação entre órgãos de polícia criminal no combate ao tráfico de droga: o papel da GNR.

Serrano, E. (2020). Populismo em Portugal: o factor media. *Media & Jornalismo*, *20*(37), 221-239.

Shane, J. M. (2010). Organizational stressors and police performance. *Journal of criminal justice*, *38*(4), 807-818.

SIC Notícias. (2023, 30 de novembro). Suplemento de missão para a PJ aprovado pelo Governo. SIC Notícias

SIC Notícias. (2024, 1 de julho). Movimento Zero ao lado de Ventura no apelo aos polícias para que se manifestem em frente ao Parlamento. SIC Notícias.

Silva, F. C. (2017). Ser Polícia: A minha escolha. *Nação e Defesa*, (146), 134-158.

Skolnick, J. H. (1966). Social research on legality: a reply to Auerbach. *Law & Society Review*, *1*(1), 105-110.

Taveira, N. (2013). A GNR e a cooperação entre Órgãos de Polícia Criminal. Estudo de caso: Distrito de Setúbal.broug

Toch, H. (2002). Stress in policing. American Psychological Association. *Washington. DC*.

Trottier, D. (2012). Policing social media. *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie*, *49*(4), 411-425.

Tyler, T. R. (2004). Enhancing police legitimacy. *The annals of the American academy of political and social science*, *593*(1), 84-99.

Violanti, J. M., & Aron, F. (1995). Police stressors: Variations in perception among police personnel. *Journal of Criminal Justice*, *23*(3), 287-294.

Weber, M. (1919). *Politik als beruf* (Vol. 2). Duncker & Humblot.

Weiss, R. S. (1995). *Learning from strangers: The art and method of qualitative interview studies*. Simon and Schuster.

Weitzer, R., & Tuch, S. A. (2005). Determinants of public satisfaction with the police. *Police quarterly*, *8*(3), 279-297.

Westley, W. A. (1970). *Violence and the Police* (pp. 126-27). Cambridge, MA: MIT press

Anexos:

As entrevistas realizadas no âmbito desta investigação seguiram um formato semiestruturado, permitindo equilibrar a comparabilidade entre participantes e a flexibilidade necessária para aprofundar temas emergentes. Este tipo de entrevista foi escolhido por possibilitar uma conversação orientada, mas aberta, na qual o entrevistado pode desenvolver livremente as suas respostas, contribuindo para uma compreensão mais rica das suas perceções e experiências (Weiss, 1995). A ordem pré-definida das questões visava garantir uma sequência lógica na exploração dos principais temas de análise:

1. Breve introdução pessoal e percurso profissional;
2. Motivações de ingresso na profissão;
3. Condições laborais e desafios do quotidiano;
4. Equilíbrio entre vida profissional e pessoal;
5. Relações internas na instituição (com colegas e superiores hierárquicos);
6. Sentimento de realização profissional e respetivas razões;
7. Relações e perceções sobre outras forças policiais;
8. Relações entre cidadãos e forças policiais;
9. Relações entre o Governo e as forças policiais.

Devido à natureza dinâmica da entrevista semiestruturada, a ordem das questões foi ocasionalmente ajustada. Em alguns casos, determinadas respostas conduziram naturalmente à introdução antecipada de outros temas ou à omissão de perguntas já respondidas no decorrer da conversa. Esta flexibilidade permitiu manter a fluidez da interação, assegurando a cobertura dos tópicos centrais definidos no guião.