

Departamento de Sociologia

**Oficiais da Guarda Nacional Republicana
uma análise sociológica**

Fernando José da Conceição Bessa

Tese submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Doutor em Sociologia

Orientadora:
Doutora Helena Carreiras, Professora Auxiliar
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Co-orientadora:
Doutora Patrícia Ávila, Professora Auxiliar
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Dezembro, 2011

À minha esposa Sílvia
e aos meus filhos André e Bárbara

À minha família.

AGRADECIMENTOS

Ao iniciar a escrita desta página conclui-se, mas não se termina, um ciclo de alguns anos de investigação sobre as Forças de Segurança, em geral e das forças tipo *gendarmérie* em particular.

No longínquo ano de 1996, quando reiniciei os meus estudos fiquei com a sensação de que estava a principiar uma longa e solitária caminhada. Hoje, quando olho para trás, tenho a certeza que estava totalmente errado. Nunca estive só! Fui muito acompanhado e apoiado.

O primeiro apoio veio da minha mulher. É a ela que devo o meu retorno às cadeiras da Escola e o avançar para a Universidade e, a força para concluir a presente tese. A sua presença, compreensão, paciência e incentivo tornaram mais fácil o meu trabalho.

Os meus filhos, André e Bárbara, foram, sem dúvida, um apoio muito grande e uns óptimos controladores dos meus *timings* e, acérrimos inibidores de alguma moleza que me pudesse afectar na elaboração da presente tese. Nunca me deixaram esmorecer e sempre estiveram prontos a trabalhar comigo em tudo o que fosse necessário.

Os meus pais e os meus irmãos foram uns grandes incentivadores pela forma como me questionavam se a tese estava a correr conforme o planeado. Nada me cobravam, mas sabiam que as suas perguntas eram suficientes para me redireccionarem para o trabalho que só eu poderia desenvolver. O apoio de todos eles foi sem dúvida muito importante.

Não seria justo se não expressasse o meu sentido agradecimento à minha querida Professora Clementina Henriques por todo o apoio que sempre me dispensou desde a minha licenciatura. Foi sem dúvida uma fonte de inspiração e apoio que nunca esquecerei.

Também não posso omitir os apoios que sempre recebi de docentes do ISCTE que são para mim uma referência e que nos momentos de maior incerteza e algum desânimo foram autênticos impulsionadores da minha vontade de avançar na procura do saber. Aos Professores Doutores Firmino da Costa, Fernando Machado, Helena Carvalho, Dores Guerreiro e Alan Stoleroff, um muito obrigado.

Também não posso deixar de agradecer a todos os elementos de polícia, militares e civis que comigo prestaram serviço no Kosovo, na EULEX - *An European Rule of Law Mission* - e que estiveram sempre prontos para me ajudarem na construção dos inquéritos por questionário, nas diversas línguas, nomeadamente a Lesley Orminston (polícia inglesa), Yannick Le Flao (civil francês), Philippe Le Marre (polícia francesa) e José Jimenez Noguera (exército espanhol). E ainda, ao meu grande amigo Monsenhor Agostinho Borges,

Reitor do Instituto de Santo António em Roma, por todo o apoio disponibilizado na tradução do inquérito por questionário para italiano, apesar de não ter sido utilizado, e pelo constante incentivo para que terminasse, em tempo, esta tese.

Ao agora Capitão Ruben Moreno pelos valiosos contributos fornecidos para a elaboração do inquérito por questionário, pela aplicação do mesmo a todos os alunos espanhóis e pela grande disponibilidade para em todos os momentos responder, com celeridade, às minhas dúvidas sobre a grandiosa instituição que serve – a *Guardia Civil*.

Aos meus camaradas Coronel Arménio Victória, Coronel Timóteo Pedroso, Tenente-Coronel Maia Pires, Tenente-Coronel Carlos Alves, Tenente-Coronel Nuno Faria, Tenente-Coronel João Nortadas, Major Nuno Silva, Capitão Reinaldo Hermenegildo e Cabo António Gomes agradeço todo o apoio e disponibilidade dispensados, desde o envio dos pedidos de colaboração às outras Forças de Segurança tipo *gendarmerie*, à elaboração dos inquéritos por questionário e na leitura e comentários à presente tese. Um grande bem-hajam amigos.

Também não posso deixar de agradecer ao meu camarada e antigo comandante Coronel Francisco Damião todo o incentivo e apoio para que eu não fracassasse nesta etapa tão exigente do meu percurso académico. O seu apurado sentido humano, profissionalismo, honestidade, camaradagem, frontalidade, lealdade, vontade de bem-fazer, capacidade de escutar os outros e empenho constante em servir a causa pública fizeram com que se tornasse numa referência para mim. Um muito obrigado meu Coronel.

Aos meus camaradas e amigos Tenentes-Coronéis Manuel Pinheiro e Luís Gorgueira deixo um sentido agradecimento por toda a força e conselhos que me deram ao longo da minha carreira. A sua competência, profissionalismo e humanidade foram para mim uma verdadeira fonte de inspiração. Camaradas estou em dívida para convosco.

Aos Comandos da Guarda Nacional Republicana, da Academia Militar, da *Gendarmerie Nationale*, da *Guardia Civil*, da *Koninklijke Marechaussee* por terem tornado possível a realização do presente estudo ao autorizarem a aplicação dos respectivos inquéritos por questionários.

Um muito obrigado a todos os meus camaradas oficiais da Guarda Nacional Republicana, a todos alunos desta mesma Guarda que no ano de 2009 frequentavam a Academia Militar e aos alunos das restantes Forças de Segurança tipo *gendarmerie*, por terem colaborado no presente estudo ao preencherem os respectivos inquéritos por questionário. Sem a vossa preciosa colaboração não teria chegado até aqui.

Ao meu grande amigo Arnaldo Mesquita agradeço, profundamente, a sua disponibilidade permanente para rever toda a tese, com uma minúcia própria de um verdadeiro Ranger e o debate de ideias que tivemos sobre alguns dos temas tratados na mesma. A sua ajuda foi sem dúvida importante para a conclusão do presente trabalho de investigação.

À Professora Doutora Patrícia Ávila, minha co-orientadora, agradeço reconhecidamente a inegável paciência, a boa disposição com que sempre me recebeu e esteve disponível, via *internet*, para esclarecer todas as minhas dúvidas e a pela forma cuidadosa como reviu os capítulos de análise de dados.

Por último, à Professora Doutora Helena Carreiras, minha orientadora, é difícil expressar a minha grande gratidão pela sua permanente disponibilidade, encorajamento a seguir o trajecto planeado, mesmo contra todas as adversidades e contratemplos que foram surgindo, pelos seus valiosíssimos conselhos e pela partilha da sua longa experiência académica que me permitiram analisar o meu objecto de estudo de forma mais atenta e cuidada. Estou certo que sem a sua douda orientação, conhecimento científico, sugestões pertinentes e elevada exigência, este estudo, com certeza, não teria sido uma realidade.

Por todo o seu apoio, deixo-lhe um singelo mas reconhecidíssimo agradecimento.

RESUMO

Oficiais da Guarda Nacional Republicana – uma análise sociológica

A concretização do presente trabalho de investigação teve como objectivo central a produção de um conjunto de novos conhecimentos teóricos e substantivos sobre os oficiais da Guarda Nacional Republicana (GNR) e sobre os alunos que frequentam as escolas de formação das Forças de Segurança europeias tipo *gendarmérie*. Procura identificar, sempre em ligação com o trajecto histórico da GNR, as várias modalidades de acesso ao quadro permanente de oficiais para depois se efectuar uma caracterização sociográfica destes mesmos oficiais, para se conhecer a sua origem social, as suas orientações profissionais, as suas ligações ao meio militar e policial, as suas expectativas e as suas representações sobre a instituição e sobre a sua vida para além dos muros dos quartéis. Esta investigação é alargada aos jovens que frequentam os cursos de oficiais na GNR, na *Gendarmerie Nationale* francesa, na *Marechaussee* holandesa e na *Guardia Civil* em relação às mesmas variáveis. Aborda-se o uso da força pelo Estado, a necessidade de criação das Forças de Segurança, o conceito de polícia, discute-se a polícia como profissão ou ocupação, discutem-se as dificuldades que se apresentam ao estudo da polícia e utiliza-se o modelo de Charles Moskos para averiguar as orientações profissionais dos oficiais e dos alunos, bem como a existência de uma cultura diferenciada. A estratégia metodológica definida é de carácter quantitativo com recurso ao inquérito por questionário desenvolvido para aprofundar os conhecimentos sobre os oficiais da GNR e os sobre jovens, futuros oficiais, desta Força de Segurança e das restantes forças europeias tipo *gendarmérie* que se encontram em formação.

Com a realização da presente investigação, verificou-se que o estudo da polícia é muito recente, anos 60 do Séc. XX, que tem esbarrado em vários obstáculos e que em Portugal o seu estudo é ainda mais recente. Sobre os oficiais da GNR concluiu-se que os mesmos acederam ao quadro permanente através de quatro modalidades de acesso distintas. São oriundos de todas as classes sociais, mas existe diferenciação em relação à modalidade de acesso. A maioria dos oficiais não tem familiares ligados às Forças de Segurança e às Forças Armadas e as razões que mais os motivaram a concorrer à GNR são de carácter institucional, bem como as suas orientações profissionais. Consideram-na uma força essencial para a defesa dos direitos dos cidadãos com uma identidade única que deve ser mantida. O que lhe provoca mais satisfação no quotidiano laboral são o desempenho de diferentes funções e a autonomia no desempenho das mesmas. São unânimes em concordar com a participação da GNR em missões internacionais e têm como principais expectativas ascender numa carreira profissional, pertencer a uma instituição secular e socialmente prestigiada e concretizar um sonho. Referem que gostam de aprender coisas novas, de preparar e planear o futuro e que se sentem realizados com o que fazem no dia-a-dia. São cidadãos optimistas, positivos e a sua vida aproxima-se daquilo que realmente desejam não se considerando, em momento algum, uns falhados.

Em relação aos alunos das várias Forças de Segurança tipo *gendarmérie*, verificou-se que a maioria dos que foram admitidos são homens, mas as mulheres já apresentam percentagens que se podem considerar relevantes para a profissão em causa. A família assume-se como um factor influenciador na decisão de concorrer às Forças de Segurança e esta influência é mais importante quando existem familiares militares ou polícias. Apesar de não considerarem as Forças de Segurança uma opção aliciante, discordam que o trabalho no seio das mesmas seja rotineiro e que os filhos dos polícias ou militares sejam os mais aptos para servir nas mesmas. A origem social dos alunos é diferenciada em função do país de origem e o que mais os motivou a concorrer foi a possibilidade de desempenharem uma função para a qual têm vocação, as suas orientações profissionais são de carácter institucional e têm como expectativa ascender numa carreira profissional. Adoram aprender coisas novas, de planear o futuro e estão satisfeitos com a família, com os amigos e com o trabalho, o que lhes permite serem optimistas e positivos.

Com o estudo verificou-se que, apesar das diferenças temporais, há mais pontos de convergência do que divergência entre os dois universos em estudo.

Palavras-chave: Estado, GNR, polícia, profissão, classes sociais, cultura, representações, motivações, orientações profissionais, trabalho.

ABSTRACT

National Republican Guard Officers: a sociological analysis

The completion of this research work had as its main objective the production of new theoretical and substantive knowledge about the National Republican Guard (GNR) officers and students who attend school training at European security forces such as gendarmerie. It aims to identify, taking into account the history of the GNR, the officers various modalities of access to the permanent staff of officers and afterwards make a sociographic characterization of these same officers, in order to find out their social background, the reasons to apply for GNR, their professional orientation, their family connections to the military and police, their expectations and their representations about the institution and about their life beyond the walls of the barracks. This research is extended to include young people who attend courses to be officers in the Portuguese National Guard, in the French Gendarmerie, in the Dutch Marechaussee and in the Spanish Guardia Civil for the same variables. We approach the use of force by the state, the need for the creation of security forces, the concept of police, we discuss the police as a profession or occupation. We discuss the difficulties that present themselves to the study of the police and we use Charles Moskos' model to investigate the professional orientations of officers and students as well as the existence of a distinct culture. The strategic methodology adopted is quantitative in nature and uses the questionnaire designed to increase knowledge about GNR officers and the young future officers, of this security force and the other type of European gendarmerie forces being trained.

According to the present investigation, the police study is recent (referring to the 60s of the 20th century), has faced various obstacles so far and its study is even more recent in Portugal. Regarding GNR officers, it was concluded they joined the permanent staff through four different modalities of access. Despite belonging to all social classes, the officers diverge in terms of the modalities to access. Most of the officers do not have relatives working in the Security Forces and Armed Forces and the reasons that motivate them to apply for the GNR are institutional as well related with their professional orientation.

The GNR is considered an essential force to defend the citizens with a specific identity that must be maintained. Officers are mostly pleased by the different functions they can perform as well as the autonomy they can experiment in their daily work. They unanimously agree with the participation of the GNR in international missions and have as main expectations to grow professionally, to belong to a secular and socially prestigious institution and to make a dream come true. It is referred that these officers like to learn new things, prepare and plan the future and that they feel complete with what they do day after day. They are optimistic citizens, positive and their life is close to what they really want, and is never considered like a failure.

Regarding the students of the various Security Forces such as gendarmerie, the majority of the admitted staff were men, however percentage of women can be taken into account. The family is assumed as an influencing factor in the decision of applying to the Security Forces and this influence is even more important when there is military family.

Although not considering the Security Forces as an attractive option, students disagree that the job is a routine and that the sons of officers are the most able to serve in the Security Forces. The social origin of the students is different according to the country they came from and what gave them more motivation to serve in the Security Forces was the possibility to play a role they feel naturally appointed for, their professional orientations are based on the institutional reasons and have as a goal to rise in the professional career. They enjoy learning new things, planning the future and are happy with the family, friends and their work, what allow them to be optimistic and positive. The conclusion of this study was that despite the differences in terms of time, the convergent points between the two studied universes outnumber the divergent ones.

Keywords: State, GNR, police, profession, social classes, culture, representations, motivations, professional orientations, work.

ÍNDICE

DEDICATÓRIA	iii
AGRADECIMENTOS	v
RESUMO	ix
ABSTRACT	xi
ÍNDICE	xiii
ÍNDICE QUADROS	xvii
ÍNDICE DE FIGURAS E GRÁFICOS	xix
INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO I – O ESTADO E A ORDEM SOCIAL	7
1. O Estado e a ordem social: uma breve análise sociológica	7
2. A necessidade de criação de forças de polícia	17
3. O modelo policial francês: a <i>Gendarmerie Nationale</i>	23
CAPÍTULO II – GUARDA NACIONAL REPUBLICANA – DO PASSADO AO PRESENTE	29
1. Nota introdutória	29
2. As Forças antecessoras da GNR	31
3. A criação da GNR – uma história com ênfase nos oficiais	32
3.1. A 1ª Lei Orgânica	35
3.2. A 2ª Lei Orgânica	37
3.3. A 3ª Lei Orgânica	38
3.4. A 4ª Lei Orgânica	43
3.5. A 5ª Lei Orgânica	55
3.6. A 6ª Lei Orgânica	61
3.7. A 7ª Lei Orgânica	64
3.8. A 8ª Lei Orgânica	75
CAPÍTULO III – A INTERNACIONALIZAÇÃO DA GNR	81
1. Os actores internacionais	81
1.1. As Nações Unidas	81
1.2. A União Europeia	85
2. A participação da GNR em missões de paz	90

2.1. Os observadores	90
2.2. As forças constituídas	91
2.3. A Força Europeia de <i>gendarmérie</i> (EUROGENDFOR)	95
2.4. A cooperação policial	97
2.5. Os oficiais de ligação junto das embaixadas	99
CAPÍTULO IV – ENQUADRAMENTO TEÓRICO	101
1. Forças de Segurança: particularidades de um objecto de estudo científico	101
2. A polícia como objecto de estudo científico: definições e transformações	115
3. Os modelos institucional e ocupacional: adaptação à análise das orientações profissionais nas Forças de Segurança tipo <i>gendarmérie</i>	126
4. Forças de Segurança tipo <i>gendarmérie</i> : uma cultura diferenciada	142
CAPÍTULO V – MODELO DE ANÁLISE E HIPÓTESES DE TRABALHO	149
1. Objectivos do estudo	149
2. Modelo e dimensões de análise	154
3. Hipóteses de trabalho	156
CAPÍTULO VI – ESTRATÉGIA METODOLÓGICA	161
1. Delimitação do campo empírico: um estudo, dois universos de análise	161
2. Metodologia adoptada	164
3. Os inquéritos por questionário	167
3.1 Dimensões dos inquéritos por questionário	167
3.2. A decisão de inquirir os universos em estudo	169
3.3. O trabalho de campo e a criação das bases de dados	171
CAPÍTULO VII – ORIGENS SOCIAIS DOS OFICIAIS DO QUADRO PERMANENTE DA GNR	177
1. O modelo adoptado: tipologia ACM	177
2. Categoria socioprofissional familiar de classe dos oficiais da GNR	179
CAPÍTULO VIII – OFICIAIS DO QUADRO PERMANENTE DA GNR	195
1. Caracterização institucional e sociográfica dos oficiais da GNR	195
2. Ligações familiares ao meio militar e policial	205
3. Razões para concorrer à GNR	209

4. Um “olhar interno” sobre a própria instituição	223
5. Expectativas criadas com a entrada para o quadro permanente da GNR	241
6. Para além da GNR – percepções do “cidadão-oficial”	244
CAPÍTULO IX – FUTUROS OFICIAIS DAS FORÇAS DE SEGURANÇA TIPO	
<i>GENDARMERIE</i>	251
1. Caracterização sociográfica dos alunos	251
2. Ligações familiares ao meio militar e policial	258
3. Origem social dos alunos	263
4. Razões para concorrer às Forças de Segurança tipo <i>gendarmerie</i>	271
5. Expectativas e representações sobre as respectivas forças	280
6. Futuros oficiais – vivências e representações quotidianas	286
CONCLUSÃO	291
FONTES	301
BIBLIOGRAFIA	305
ANEXOS	313
A – [Adaptação do algoritmo operatório de construção do indicador socioprofissional individual de classe (ispi)]	I
B – [Matriz de construção do indicador socioprofissional familiar de classe (ispf)]	III
C – Inquérito por questionário aplicado aos oficiais da GNR/2010	V
D – Análise Componentes Principais sobre razões para concorrer à GNR	XVII
E – Análise em Componentes Principais sobre a satisfação em relação ao trabalho na GNR	XXIII
F – Análise em Componentes Principais sobre o quotidiano laboral	XXVII
G – Inquérito por questionário aos alunos do curso de oficiais da GNR, GC, KM, GNR/2009	XXXI
H – Médias gerais das razões para concorrer às Forças de Segurança tipo <i>gendarmerie</i>	XLIII
I – Análise em Componentes Principais sobre as motivações dos alunos para concorrerem às Forças de Segurança tipo <i>gendarmerie</i>	XLV
CURRICULUM VITAE	LI

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro n.º 2.1	Evolução do efectivo da GNR no período 1943-1946	44
2.2	Evolução do efectivo da GNR no período 1983-1990	58
2.3	Evolução do efectivo da GNR no período 1911-2010	78
Quadro n.º 6.1	Quadro resumo dos oficiais e alunos inquiridos	176
Quadro n.º 7.1	Situação na profissão dos pais dos oficiais (%)	182
7.2	Profissão dos pais dos oficiais da GNR (%)	184
7.3	Classe social [indicador socioprofissional individual (ispi)] dos pais dos oficiais (%)	186
7.4	Níveis de ensino dos pais dos oficiais (%)	187
7.5	Níveis de ensino por categoria socioprofissional individual de classe social (%)	190
7.6	Classe social [indicador socioprofissional familiar (ispf)] dos grupos domésticos dos oficiais (%)	192
Quadro n.º 8.1	Situação dos oficiais em relação ao quadro permanente por modalidade de acesso (%)	198
8.2	Situação conjugal dos oficiais por escalão etário (%)	200
8.3	Região ou país de nascimento e região de residência dos oficiais (%)	201
8.4	Níveis de ensino completos dos oficiais antes do ingresso no quadro e actuais (%)	202
8.5	Classe social de origem por modalidade de acesso ao quadro permanente da GNR (%)	204
8.6	Opinião dos oficiais em relação aos filhos dos militares e dos polícias por modalidade de acesso ao quadro permanente (valores médios)	207
8.7	Razões para concorrer à GNR (valores médios)	214
8.8	Principais componentes estruturantes das razões para concorrer à GNR	216
8.9	Componentes estruturantes das razões para concorrer à GNR por modalidade de acesso ao quadro permanente (valores médios)	218
8.10	Orientações profissionais por modalidade de acesso ao quadro permanente (valores médios)	221
8.11	Orientações profissionais por classe social de origem (valores médios)	223
8.12	Representações dos oficiais sobre a GNR por modalidade de acesso ao quadro permanente (valores médios)	225
8.13	Identificação das principais componentes estruturantes da satisfação em relação ao trabalho na GNR	228
8.14	Componentes estruturantes da satisfação laboral dos oficiais por classe social de origem (valores médios)	232
8.15	Participação da GNR em missões internacionais (%)	233
8.16	Identificação das principais componentes estruturantes do quotidiano laboral	236
8.17	Percepção dos oficiais sobre actividade profissional e relacional (valores médios)	239
8.18	Expectativas criadas com a entrada para o quadro permanente por modalidade de acesso (valores médios)	241
8.19	Expectativas criadas com a entrada para o quadro permanente por classe social (valores médios)	244
8.20	Satisfação dos oficiais com grandes temas sociais por modalidade de acesso (valores médios)	245

8.21	Posição perante a vida, os outros e o futuro (%)	246
8.22	Percepções dos oficiais sobre a sua vida (valores médios)	247
8.23	Auto-avaliação dos oficiais da GNR (valores médios)	248
Quadro n.º 9.1	Distribuição dos alunos por escalão etário e por Força de Segurança (%)	252
9.2	Distribuição dos inquiridos por sexo e por Força de Segurança (%)	253
9.3	Distribuição dos oficiais por zona de residência e por Força de Segurança (%)	256
9.4	Habilitações literárias dos alunos por Força de Segurança (%)	257
9.5	Familiares próximos ligados às forças armadas e às Forças de Segurança (%)	259
9.6	Distribuição dos pais com profissão militar ou de polícia por Força de Segurança (%)	260
9.7	Opiniões sobre os filhos dos militares e dos polícias (valores médios)	262
9.8	Distribuição das habilitações literárias dos progenitores dos alunos por Força de Segurança (%)	264
9.9	Distribuição da profissão dos pais dos alunos por Força de Segurança (%)	266
9.10	Distribuição da situação perante a profissão dos pais dos alunos por Força de Segurança (%)	268
9.11	Classe social [indicador socioprofissional familiar (ispf)] dos grupos domésticos dos alunos (%)	269
9.12	Classe social [indicador socioprofissional familiar (ispf)] dos alunos por força de segurança (%)	270
9.13	Identificação das principais componentes estruturantes das razões para concorrer às Forças de Segurança tipo <i>gendarmerie</i>	274
9.14	Componentes estruturantes das razões para concorrer às diferentes Forças de Segurança tipo <i>gendarmerie</i> (valores médios)	276
9.15	Orientações profissionais por Força de Segurança tipo <i>gendarmerie</i> (valores médios)	278
9.16	Orientações profissionais dos alunos por classe social de origem (valores médios)	279
9.17	Expectativas criadas pelos alunos com a entrada para o quadro permanente por Força de Segurança (valores médios)	280
9.18	Expectativas criadas pelos alunos com a entrada para o quadro permanente por classe social de origem (valores médios)	282
9.19	Opiniões dos alunos sobre as respectivas Forças de Segurança (valores médios)	283
9.20	Participação em missões internacionais por Força de Segurança (valores médios)	285
9.21	Satisfação dos alunos com grandes temas sociais por Força de Segurança (valores médios)	286
9.22	Percepções dos alunos sobre a sua vida por Força de Segurança (valores médios)	288
9.23	Auto-avaliação dos alunos das várias Forças de Segurança tipo <i>gendarmerie</i> (valores médios)	290

ÍNDICE DE FIGURAS E GRÁFICOS

Figura n° 4.1	Modelo de análise	155
Gráfico n° 8.1	Distribuição dos oficiais por categoria profissional (%)	196
8.2	Modalidade de acesso ao quadro permanente de oficiais da GNR (%)	197
8.3	Distribuição dos oficiais por escalão etário (%)	199
8.4	Componentes estruturantes da satisfação laboral dos oficiais por modalidade de acesso ao quadro permanente (valores médios)	229
8.5	Componentes estruturantes da satisfação dos oficiais em relação ao trabalho por modalidade de acesso ao quadro permanente (valores médios)	237
Gráfico n° 9.1	Distribuição dos alunos por Força de Segurança (%)	251
9.2	Situação conjugal dos alunos (%)	255

INTRODUÇÃO¹

Considerada tão antiga como a “mais antiga profissão do mundo”, a polícia nem sempre existiu de forma continuada, ao longo da história humana, nem é possível especificar uma data precisa e concisa para a sua formação.

Consoante o período histórico a que se reporte a análise é possível verificar que as suas funções estiveram atribuídas aos mais diferentes actores que procuravam manter a ordem social da forma que fosse achada mais conveniente.

Todavia, o reconhecimento da sua importância nas sociedades modernas é um facto adquirido que tem obrigado as polícias a uma reformulação constante das suas estruturas organizacionais e dos seus *modi operandi* como o objectivo final de garantir maior segurança e tranquilidade públicas.

No entanto, o estudo científico da polícia, quando comparado com a análise de outras realidades sociais, é muito recente e ainda tem um longo percurso a efectuar. Porém, se é verdade que a investigação científica das forças de polícia civil só a partir de meados dos anos 60 do Séc. XX é que começou a ser uma realidade, também é verdade que, anteriormente, a pesquisa sobre as Forças de Segurança tipo *gendarmérie* foi muito negligenciada e como consequência a bibliografia sobre as mesmas é muito escassa.

Para Bayley (2001: 17-19) a falta de estudos científicos sobre a polícia pode ser explicada por quatro factores essenciais que justificam a discrepância entre a importância do papel social das Forças de Segurança e o pouco interesse que o meio académico demonstrou em estudá-lo:

(i) a polícia raramente desempenha ou contribui para o acontecimento e desenvolvimento de grandes momentos históricos; (ii) o policiamento não é uma actividade glamorosa, de alto prestígio. As suas tarefas são altamente repetitivas e cansativas e muitas vezes desenvolvidas em instalações com pouca qualidade; (iii) o patrulhamento também pode ser negligenciado porque é moralmente repugnante. A coerção, o controlo e a opressão tornam-se necessários na sociedade, mas não são agradáveis; (iv) os interessados em efectuar estudos sobre a polícia enfrentam enormes problemas práticos. O acesso à polícia, na maior parte dos países, é muito difícil e os documentos sobre a mesma não se encontram catalogados ou disponibilizados em bibliotecas.

Esta lacuna nas investigações científicas sobre as polícias em geral e sobre as forças tipo *gendarmérie* em particular, foi identificada no ano de 1998, durante a frequência da

¹ O texto da presente investigação não foi redigido, por opção, segundo as novas regras do Acordo Ortográfico.

licenciatura em Sociologia e, desde logo, foi assumido como um desafio começar a estudar as forças de polícia, sendo decidido que a Guarda Nacional Republicana (GNR)² estaria sempre presente, de uma forma ou de outra, em todos os estudos que fossem desenvolvidos.

O presente trabalho de investigação representa o ponto de chegada de uma caminhada que envolveu um longo processo de investigação sobre a GNR, ao qual se acrescenta o estudo de outras Forças de Segurança europeias tipo *gendarmarie* e pretende trazer novos desenvolvimentos teóricos e substantivos para o estudo científico das forças de polícia e, essencialmente, para um maior conhecimento da categoria profissional dos oficiais da GNR.

A decisão, ousadia, de se estender o estudo e proceder à análise dos alunos que se encontram a frequentar os cursos de oficiais das várias Forças de Segurança europeias tipo *gendarmarie* teve como objectivo a produção de uma base de trabalho que, no futuro, permita estudos integrados entre estas forças no que diz respeito à sua categoria profissional dirigente – os oficiais.

Por isso, é conveniente, desde já, esclarecer o leitor que a presente investigação científica não procurou diagnosticar um ou vários problemas específicos destas instituições para que se pudesse *a posterior* avançar com uma solução para os mesmos. Neste caso, pretendeu-se efectuar uma investigação analítico-descritiva que se constitua como base de conhecimento para outros estudos e que dê a conhecer, de forma mais aprofundada, uma categoria profissional sobre a qual têm sido realizados pouquíssimos ou nenhuns estudos.

Os objectivos deste estudo podem ser sintetizados segundo três eixos essenciais que estão presentes ao longo de todo o percurso de concepção desta investigação.

O primeiro objectivo, procura encontrar o “fio histórico-legal” que permitiu a criação de um quadro permanente de oficiais da GNR e as modalidades de acesso ao mesmo. O percurso de análise encontra-se balizado pelo período que medeia entre a data de instauração da República Portuguesa e, por consequência a criação da GNR, e a actualidade.

O segundo objectivo visa o conhecimento da categoria profissional dirigente da GNR - os oficiais -, e dar a conhecer a sua caracterização sociográfica e sua origem social, as ligações que possuem aos meios policial e militar, as razões que os levaram a concorrer à GNR, em diferentes períodos temporais, as orientações profissionais que possuem, as expectativas que criaram com a entrada para o quadro permanente para que, depois, se possa

² Atendendo ao elevado número de vezes que se fará menção à Guarda Nacional Republicana, a partir deste momento, usar-se-á o termo Guarda ou o acrónimo GNR.

compreender como os mesmos se posicionam perante temas de interesse específico da GNR e da sua carreira profissional, outros assuntos de cariz social e pessoal.

O terceiro objectivo tem por base a exploração e conhecimento científicos de um leque de jovens de vários países europeus que concorrem aos cursos de oficiais das respectivas Forças de Segurança tipo *gendarmérie*, ou seja, compreender quem são estes jovens, qual a sua origem social, quais as razões para seguirem uma carreira policial e as orientações profissionais, a sua ligação aos meios policial e militar, as expectativas criadas com a admissão ao quadro permanente, como se posicionam perante assuntos específicos das suas forças, o que pensam sobre a sua vida profissional e pessoal.

Pretende-se com este estudo verificar quais as semelhanças ou diferenças que existem entre jovens que foram sujeitos a diferentes tipos de socialização primária nos seus países mas que partilham uma situação comum: servirem numa Força de Segurança tipo *gendarmérie*.

Por outro lado, as motivações para a concretização deste estudo são de nível pessoal e institucional. As de nível pessoal prendem-se com os seguintes factos: (i) por o autor do presente trabalho pertencer ao quadro de oficiais da GNR e se ter apercebido que não existem estudos científicos que abordem a categoria profissional de oficiais GNR ou os alunos das diferentes Forças de Segurança europeias tipo *gendarmérie*, (ii) a ambição de efectuar novos estudos sobre as Forças de Segurança e as Forças Armadas, e (iii) por se afigurar como muito importante caracterizar e analisar os oficiais da GNR e os alunos das Forças de Segurança europeias tipo *gendarmérie* que possa servir como base de comparação para outros estudos que venham a ser realizados.

As motivações institucionais encontram justificação nos seguintes pressupostos: (i) (iii) a possibilidade de se obter utensílios que possam ser utilizados para sensibilizar o Comando da Guarda e, até mesmo, o Ministério da Administração Interna sobre a necessidade destes estudos serem continuados (ii) a oportunidade de se criar um conjunto único de bases de dados sobre os oficiais da GNR e sobre os alunos das Forças de Segurança europeias tipo *gendarmérie* e, (iii) por haver interesse em colocar ao serviço da instituição conhecimentos específicos que se constituam como uma mais-valia para o seu auto-conhecimento e para a forma como poderá repensar as suas futuras reestruturações e até mesmo os seus processos de selecção.

Sobre a estratégia metodológica que foi adoptada para a realização do presente estudo, importa mencionar que o sucesso de qualquer investigação científica está associado à

capacidade de recolha e análise da informação sobre o objecto de estudo que se propôs analisar, ou seja, depende da adopção de uma boa estratégia metodológica.

Se é certo que as metodologias mais utilizadas em ciências sociais são as extensivo-quantitativas e as intensivas-qualitativa, também é verdade que será em função do “olhar” e análise que se pretende efectuar que a mesma metodologia deverá ser escolhida.

Uma vez que se pretende produzir conhecimentos sobre dois universos alargados – os oficiais da GNR e os alunos das diferentes Forças de Segurança europeias tipo *gendarmerie* – explorando padrões de correlações entre várias dimensões (classe social de origem, razões para concorrer às respectivas Forças de Segurança, as suas orientações profissionais, as suas representações sobre as respectivas Forças de Segurança, as expectativas criadas com a entrada para o quadro permanente e ainda a forma de percepcionar a vida para além dos muros dos quartéis) o recurso a um *método de carácter extensivo* afigurou-se como o procedimento metodológico mais adequado.

A técnica escolhida para a recolha de dados foi o inquérito por questionário, uma vez que se tornava necessário inquirir mais de 1.000 oficiais da GNR e perto de 500 alunos que se encontravam a frequentar o curso de oficiais na *Koninklijke Marechaussee holandesa*, na *Gendarmerie Nationale* francesa, na *Guardia Civil* espanhola e na Guarda Nacional Republicana, na Academia Militar.

A presente investigação apresenta uma estrutura constituída por vários capítulos, ordenados de forma lógica, que procuram dar uma sequência coerente e complementar a toda a investigação. Nos primeiros três capítulos teóricos teve-se como preocupação central efectuar uma análise teórica e contextualizante do Estado e da ordem social, uma análise da Guarda Nacional Republicana desde a sua origem até à actualidade com principal ênfase na categoria profissional de oficiais e a sua internacionalização com a participação em missões de paz e de cooperação policial com forças constituídas ou militares isolados.

O Capítulo I discute, em termos sociológicos, a possibilidade de o Estado fazer recurso legítimo do uso da força para manter a ordem e a tranquilidade públicas. Refira-se que se aborda o estudo do Estado segundo uma das ópticas possíveis, ou seja, a sua função de garantir que os seus cidadãos terão livre acesso ao exercício da democracia fazendo uso dos recursos que tem a sua disposição – as Forças de Segurança.

Ainda neste capítulo apresenta-se, de forma muito sucinta, uma resenha histórica da necessidade de formação de corpos de polícia e termina-se com uma exposição do modelo policial francês, enfatizando somente a componente da *Gendarmerie Nationale* por ser a

precursora das forças de polícia em estudo, com o objectivo de se estudar o lugar e o papel das polícias no Estado democrático.

O Capítulo II começa com uma breve introdução às categorias profissionais da GNR e o interesse suscitado em estudar a categoria de oficiais para se passar a uma abordagem histórica³ das forças antecessoras da GNR e se caminhar para uma análise da história da GNR. Aqui focalizam-se de forma pormenorizada e detalhada todos os passos, incluindo avanços e recuos, que esta instituição foi conhecendo até à criação do seu quadro permanente de oficiais que permitiu o conhecimento das várias formas de se poder servir na GNR e, por consequência, poder aceder a esse mesmo quadro.

O Capítulo III inicia-se com uma breve apresentação dos actores internacionais que mais se dedicam à manutenção da paz no Mundo: Organização das Nações Unidas (ONU) e União Europeia (EU) como forma de enquadrar a participação internacional da GNR em missões de paz com observadores e forças constituídas, como parte integrante da Força Europeia de *Gendarmerie* (EUROGENDFOR), na cooperação policial ou na disponibilização de oficiais de ligação junto das embaixadas.

Nos capítulos IV a VI procurou-se efectuar o enquadramento teórico e metodológico. O Capítulo IV efectua o enquadramento teórico de suporte à presente investigação, privilegiando-se a explicação pela qual as Forças de Segurança tipo *gendarmerie* são classificadas como um objecto de estudo com várias particularidades, a definição de polícia, a abordagem e aplicação dos modelos institucional e ocupacional à realidade das Forças de Segurança tipo *gendarmerie* com o intuito de se conhecerem as orientações profissionais dos oficiais da GNR e dos alunos das forças europeias e a existência, nestas forças, de uma cultura organizacional diferenciada.

No Capítulo V são explanados os objectivos, é apresentado e explicado o modelo de análise adoptado e as dimensões que o constituem e, são ainda explicitadas as hipóteses de trabalho.

O Capítulo VI esclarece sobre a decisão de no mesmo estudo estarem em análise dois universos distintos [os oficiais da GNR e alunos das forças europeias tipo *gendarmerie* (Guarda Nacional Republicana, *Guardia Civil*, *Koninklijke Marechaussee* e *Gendarmerie Nationale*)], explica a metodologia que foi adoptada, as dimensões que estiveram na base da

³ O percurso histórico foi reconstruído com recurso à consulta dos vários diplomas legais que, ao longo do tempo, foram criando e alterando toda a estrutura organizacional da GNR, bem como as condições de admissão à mesma das diferentes categorias profissionais, quando foram reconhecidas como tal, com principal incidência na categoria profissional de oficiais.

construção do inquérito por questionário, porque se decidiu inquirir a totalidade dos oficiais da GNR e dos alunos que frequentavam os cursos de oficiais no ano de 2009, nas respectivas Forças de Segurança, todo o trabalho de campo e a respectiva criação de bases de dados.

Os últimos três capítulos são dedicados à análise extensiva dos dados obtidos com a aplicação do inquérito por questionário aos oficiais da GNR e aos alunos das diferentes Forças de Segurança europeias tipo *gendarmerie*. O Capítulo VII apresenta todos os passos que foram dados para se chegar ao conhecimento das origens sociais dos oficiais da GNR e analisa-as com a posse de habilitações literárias dos pais dos oficiais.

O Capítulo VIII desenvolve a caracterização institucional e sociográfica dos oficiais da GNR, as ligações dos seus pais e avôs aos meios militar e policial e a forma como percebem as possibilidades de os filhos de militares e de polícias poderem concorrer à GNR, as razões para concorrer à GNR, as suas orientações profissionais, as suas representações sobre o trabalho que desempenham na GNR e satisfação que possuem em relação ao mesmo, as expectativas que criaram com a entrada para o quadro permanente da GNR e a forma como percebem a sua vida para além da GNR, ou seja, a suas vivências como cidadãos. Ao longo de todo o capítulo, e sempre que as exigências analíticas o sugerirem, efectua-se o cruzamento de várias variáveis dependentes com as duas variáveis independentes consideradas mais importantes do presente estudo – as modalidades de acesso ao quadro permanente e classe social de origem.

Por último, no Capítulo IX segue-se, em relação aos alunos das Forças de Segurança europeias tipo *gendarmerie*, um percurso analítico muito próximo do que foi desenvolvido para os oficiais da GNR. Neste capítulo, caracterizam-se sociograficamente os alunos, analisam-se as ligações dos seus familiares mais próximos (pais e avôs) aos meios militar e policial, a sua origem social, as razões para concorrerem às respectivas Forças de Segurança, as suas orientações profissionais, as expectativas e representações sobre as mesmas forças e as suas vivências quotidianas.

Também se efectua o cruzamento entre as variáveis independentes mais relevantes, classe social de origem e Forças de Segurança de pertença, e as diversas variáveis dependentes a que se alia sempre que possível uma comparação entre os oficiais da GNR e estes futuros oficiais das Forças de Segurança europeias tipo *gendarmerie*.

CAPÍTULO I

O ESTADO E A ORDEM SOCIAL

1. O Estado e a ordem social: uma breve análise sociológica

É comumente aceite que o Estado de Direito surgiu da necessidade de as várias comunidades, quer a nível da dimensão territorial, quer ao nível da relação com outros Estados, criarem uma organização que lhes garantisse um estatuto de igualdade e respeito perante outras formas de organização idênticas e pela necessidade de criar uma entidade acima dos indivíduos, aceite pelos mesmos, que tivesse a capacidade de os proteger contra actos ilícitos dos seus concidadãos, no plano interno e contra todas as atitudes belicistas e expansionistas de potenciais inimigos, no plano externo (Zipellius, 1997).

A estruturação de um Estado de Direito tem como objectivo primordial proporcionar aos seus cidadãos todos os pressupostos básicos para que vivam com segurança e tranquilidade públicas. Ora, para se atingir este desiderato é necessário que, por um lado, exista liberdade para se desenvolverem determinadas acções e uma multiplicidade de comportamentos e que, ao mesmo tempo, estejam reunidas todas as condições de segurança para que esses mesmos direitos possam ser exercidos.

Assim, a liberdade e a segurança apresentam-se como pilares fundamentais de um Estado que pretenda assegurar a democracia e garantir o acesso dos cidadãos ao pleno exercício dos seus mais elementares direitos de cidadania. Caso contrário, se vivermos numa sociedade que não consiga manter de forma concreta e real estes dois pilares fundamentais, facilmente se verificará que a liberdade sem segurança derivará para a anarquia e que a segurança sem liberdade será sinónimo de autoritarismo.

Para garantir as condições necessárias ao exercício da democracia o Estado tem que possuir capacidade para manter a estabilidade social e ao mesmo tempo resolver todos os conflitos através do Direito ou, em último caso, com recurso ao uso legítimo da força.

Esta possibilidade de fazer uso da força, nas sociedades modernas, é uma prerrogativa que está atribuída às forças e serviços de segurança como um dos braços que o Estado possui para fazer valer as leis, as decisões dos tribunais, impor a legalidade e providenciar o respeito pelos direitos e liberdades constitucionalmente garantidos aos cidadãos. Todavia, os Estados, para além de garantirem todos os direitos e liberdades aos cidadãos, também utilizam essa mesma força para os reprimir, aparecendo assim a força como um instrumentos que pode ser usado de forma ambivalente.

Esta possibilidade de o Estado fazer recurso ao uso legítimo da força e de desempenhar outros papéis, como garantir a segurança e a igualdade entre os cidadãos entre outros, tem vindo a ser objecto de estudo por parte das várias disciplinas na área política e na área social.

Nas páginas seguintes, apresenta-se, ainda que resumidamente, a perspectiva de alguns sociólogos que foram seleccionados de entre aqueles que se dedicaram e dedicam a analisar a problemática do papel do Estado na sociedade⁴. Porém, a abordagem a apresentar sobre o uso da força privilegiará, dentro do possível, a vertente sociológica do uso do poder coercivo do Estado.

Iniciando a análise em Hobbes, é possível afirmar-se que o mesmo concebia o Estado como uma entidade que possuía um poder que o colocava acima de todos os indivíduos e tinha como missão protegê-los contra todas as agressões internas e contra todas as incursões dos inimigos externos, ou seja, “o poder soberano, quer resida num homem, como numa monarquia, quer numa assembleia, como nos Estados populares e aristocráticos, é o maior que é possível imaginar que os homens possam criar” (Hobbes, sn: 173)

Para tal, o Estado era detentor de uma força coerciva sem igual a nível interno e sem superior a nível externo que lhe permitia efectuar uma regulação interna e ao mesmo tempo travar a intenções expansionistas de outros Estados pois se é “possível imaginar muitas más consequências de um poder tão ilimitado, apesar disso as consequências da falta dele, isto é, a guerra perpétua de todos os homens com os seus vizinhos, são muito piores” (Hobbes, sn: 173).

Perante o cenário catastrófico de guerras e epidemias em que viveu Hobbes, não admira que o mesmo tenha apresentado e percebido o Estado como o único garante da ordenação, da disciplina e da pacificação social, não reconhecendo por esse motivo aos cidadãos qualquer possibilidade de resistência contra a autoridade do mesmo. Daí que nesta “vida a condição do homem jamais poderá deixar de ter alguns inconvenientes, mas num Estado jamais se verifica qualquer grande inconveniente a não ser os que derivam da desobediência dos súbditos, e o rompimento daqueles pactos a que o Estado deve a sua existência” (Hobbes, sn: 173).

⁴ A opção por estes sociólogos teve como base a necessidade que se sentiu em abranger um leque suficientemente atractivo que englobasse diferentes autores antes e depois dos considerados pais da Sociologia. Tem-se a noção de que outros autores importantes não são aqui mencionados, mas a acontecer corria-se o risco de elaborar um documento muito extenso e exaustivo que ficaria fora dos objectivos do trabalho que se pretende elaborar.

Por sua vez, Locke via o Estado com a nobre missão de proporcionar tranquilidade, segurança e bem-estar a todos quantos integrassem a sua comunidade. O Estado encontrava razões para a sua existência ao proteger valores humanos como o direito à vida e à liberdade e defendia que o seu poder não era mais do que a soma de todas as faculdades que os seus cidadãos transferiam para que este os protegesse a nível interno contra os actos ilícitos dos seus concidadãos e a nível externo contra as várias pretensões de outros Estados (Cortona, 2003).

Já Rousseau via no Estado o elemento que possibilitava a defesa do bem comum ou interesse comum, da liberdade, da igualdade e até mesmo a capacidade para garantir a prosperidade dos seus cidadãos, pois desde que “plusieurs hommes sont appelés à avoir des entreprises communes, dès que plusieurs libertés et foyers d’intérêts ont à coexister, il est nécessaire qu’interviennent des processus de régulation. Le corps politique va donc se donner des lois, c’est-à-dire prendre des décisions” (Siméon, 1977: 93).

Existindo sempre a possibilidade de os particulares se recusarem a obedecerem à lei com o objectivo de obterem vantagens pessoais, o Estado perde a sua capacidade de funcionamento se nada fizer e, neste caso, encontram-se reunidos todos os fundamentos de “droit pour le corps politique d’avoir recours à une force de coercition” (Siméon, 1977: 89).

Sendo verdade que Marx deixou uma vasta obra de carácter político e social, e apesar de grande parte da sua obra incidir sobre o Estado e até mesmo sobre a sua eliminação, não se conseguiu encontrar nenhuma publicação sua que se dedique exclusivamente ao estudo do papel do Estado. Porém, de acordo com Norberto Bobbio (2000: 121-122), para Marx:

O Estado não é o reino da razão, mas o reino da força. Não é o reino do bem-comum, mas do interesse de uma parte. O Estado não tem por fim o bem-viver de todos, mas o bem-viver daqueles que detêm o poder, os quais além de mais, têm sido até agora, na história da humanidade, uma minoria. Que o Estado tenha por fim o bem comum, o bem-viver, ou mesmo a justiça, é uma ideologia da qual a classe dominante se utiliza para dar uma aparência de legitimação ao próprio domínio.

Marx concebia o Estado como um aparelho que permitia à classe que o controlasse um domínio sobre as restantes classes. A classe dominante tudo faria para conservar em seu poder a capacidade legal de fazer uso de uma força coerciva que lhe permitisse conservar e perpetuar o seu domínio sobre as restantes classes, com o objectivo de manter ou até mesmo desenvolver todas as benesses obtidas.

Apesar de ver no Estado um intermediário nas mãos da classe dominante que a mesma utilizava para defender os seus interesses comuns, também defendia o

desaparecimento da política e do Estado, uma vez que estes eram aparentemente o subproduto ou a expressão dos conflitos sociais.

Seguindo o pensamento de Marx, pode-se afirmar que o acesso ao poder político garante o controlo dos meios (armamento diverso e forças combinadas) que poderão ser utilizados para exercer a violência física e assim assegurar o controlo social. Mesmo nas mais jovens e modernas democracias o último argumento para a imposição do poder e vontade do Estado é o recurso ao uso da força coerciva.

Voltando à discussão da apropriação do aparelho do Estado por uma classe para dominar as restantes⁵ e aceder ou manter determinadas benesses, pode-se apontar como modelo concreto os Estados predadores⁶ (eg. ex-Zaire).

Castells (2003: 117) defende que do exercício do poder predatório dos Estados resultam três consequências:

- (i) sejam quais forem os recursos, de fontes externas ou internas, que cheguem a essas economias dominadas pelo Estado, são tratados de acordo com a lógica da acumulação pessoal de riqueza, amplamente desvinculada da economia do país; (ii) o acesso ao poder do Estado equivale ao acesso à riqueza, assim como às fontes de futuras riquezas. Decorre desse processo um padrão repetitivo de confrontos violentos e alianças instáveis entre diferentes facções políticas, lutando pela oportunidade de praticar a pilhagem, resultando na instabilidade das instituições do Estado (...), (iii) obtém-se apoio político através de redes de clientelismo que estabelecem a relação entre os detentores do poder e alguns segmentos da população. (...).

Durkheim⁷ via o Estado como uma instituição de disciplina moral que tinha como objectivo último orientar a conduta do homem. Era um órgão que possuía uma elevada responsabilidade na gestão de todas as representações sociais que pudessem promover e

⁵ Por exemplo, quando Mobutu Sese Seko tomou o poder, em 1965, ele e uma nova elite, constituída essencialmente pelo seu círculo de amigos, passaram a controlar todas as estruturas estatais e fizeram enormes fortunas pessoais com a subtracção, para proveito próprio, das receitas públicas originadas pelas exportações dos riquíssimos recursos minerais que possuía o país. A classe política dominante, ao apropriar-se dos rendimentos públicos, transformou a própria sociedade na sua vítima predilecta.

⁶ Para Castells (2003: 116-117 [(...) o regime predatório é caracterizado pela concentração de poder na cúpula do governo e pelo personalizar das redes de delegação desse poder. O regime impõe-se através da repressão impiedosa."Comissões" aos funcionários do governo, bem como corrupção e suborno generalizados, tornam-se o meio de vida da administração pública].

⁷ Segundo Giddens, a teoria política e a teoria sobre o Estado foram, sem margem para dúvida, os trabalhos de Durkheim que foram mais esquecidos no contexto das suas contribuições para a teoria social.

desenvolver o bem-estar de toda a colectividade (Fernandes, 1998), ou seja, tinha como principal objectivo dedicar-se à função governativa.

Este autor via o Estado como o garante último da justiça, no que dizia respeito às relações contratuais estabelecidas socialmente e defendia que, dada a sua capacidade de regulação, os cidadãos tenderiam a ficar cada vez mais dependentes do mesmo no seu quotidiano.

Segundo Fernandes (1998: 155), Durkheim defendia que acima de todos e de todas as coisas existia um órgão que exercia um domínio sobre a totalidade da sociedade – o Estado. No entanto, não estava bem explicada a relação entre o Estado e a sociedade, pois se por um lado o Estado representava, de forma directa, os interesses do povo, logo a sua vontade, como explicar que este apresentasse um comportamento ambivalente, ou seja, como compreender que o Estado, ao possuir os mecanismos de coerção, pudesse exercer simultaneamente acções de grande pressão sobre os cidadãos que deveria defender de agressões internas ou externas.

Aliás, Durkheim afirmava que todo o tipo de entendimento que fosse alcançado com ajuda da violência, era provisório e nunca iria conseguir contentar ou apaziguar os espíritos mais envolvidos em determinados conflitos. A violência era vista como algo de anormal, que só provocaria anomia e destabilização da paz social em qualquer sociedade que fizesse uso da mesma (Fernandes, 1998: 149).

Apesar de perceber o papel do Estado desta maneira, Durkheim nunca desenvolveu, de forma satisfatória, uma teoria que abordasse o uso da violência por parte do Estado, nem a forma como o Estado se poderia separar dessa mesma sociedade para desempenhar de forma livre, ou sem quaisquer tipos de limitações, ou condicionamentos, o seu papel social.

Max Weber foi o clássico que mais atenção dispensou à questão política e por consequência ao Estado e ao uso da violência física. O Estado não podia ser definido sociologicamente com o recurso à análise simples do conteúdo da sua actividade, sendo necessário recorrer à análise do meio específico que o Estado ou qualquer associação política possui - a violência física. Por isso Weber (2005: 65) defendia que

O Estado, como todas as associações políticas que historicamente o precederam, é uma relação de poder de homens sobre homens, baseada no meio da violência legítima (isto é, olhada como tal). Para ele subsistir, devem, portanto, os governados *acatar* a almejada autoridade dos que nesse momento governam.

Para Weber (2005: 65), o recurso ao uso da força e da violência física, por parte do Estado, era legítimo porque se apoiava num conjunto de normas que se encontravam perfeitamente definidas na sua Constituição. A característica mais marcante do Estado era a sua capacidade para poder reivindicar com sucesso o monopólio do uso da força, pois se «só houvesse formas sociais que ignorassem o meio da violência, *então* teria desaparecido o conceito de “Estado”, então ter-se-ia instaurado o que, no sentido específico do termo, se chama anarquia». No entanto, associado a este uso da força estava sempre o princípio de legitimação do poder e o da resolução pacífica de todos os conflitos⁸.

O Estado era definido como «aquela comunidade humana que, dentro de um determinado território (o “território” é um elemento distintivo), reclama (com êxito) para si o *monopólio da violência física legítima*» (Weber, 2005: 65)

Weber advogava que a “ameaça do uso da força nunca está completamente ausente quando a ordem e a harmonia prevalecem aparentemente” (Parkin, 1996: 53), afirmando que por detrás de uma luva de veludo existia sempre um punho de ferro pronto a ser usado para repor a harmonia social.

O Estado distinguia-se no plano interno, dos outros actores, por possuir o direito de reclamar o recurso exclusivo ao uso da força sobre todos aqueles que vivam na sua jurisdição territorial, ou seja, o controlo dos meios de violência não podia pertencer a outras organizações – evitando-se a proliferação de violências particulares.

A soberania de qualquer Estado estava estritamente ligada ao exercício do poder e do uso da força que implicavam um controlo sob determinado território, sob a sua população e sob os seus recursos naturais. Este controlo era exercido de forma autónoma e não dependia de qualquer outro poder. O monopólio do uso da força permitiria ao Estado conservar a ordem social vigente contra inimigos internos e externos.

Porém, para que a manutenção da ordem social fosse uma realidade, o recurso à violência não era a única possibilidade de resolver os conflitos. Para este autor, ela aparecia como a *ultima ratio* a ser utilizada quando todos os outros meios de negociação ou entendimentos tivessem fracassado. Conforme refere Sarmiento apesar de usar o “elemento força, como um dado revelador, na sua análise cirúrgica, da forma de poder” Weber não deixou de se preocupar em passar a ideia de que “sendo a força condição necessária, não é condição suficiente” (1997: 41).

⁸ Segundo Parkin, para Weber o Estado era uma entidade quase mística da atmosfera rarefeita acima da sociedade, intocado pelas querelas de partidos, classes e grupos de interesses.

Pareto é um outro pensador que muito se aproximou do pensamento de Weber no que diz respeito ao uso da força pelo Estado ao reconhecer que ele possui um “carácter de superioridade em relação aos indivíduos. (...) Se é a nível inter-individual e dos grupos que se manifestam os interesses, os conflitos e as lutas, deverá existir acima deles uma instituição que, usando a força, possa estabelecer a ordem e a harmonia” (Fernandes, 1998: 155).

Para Pareto o uso da força surgia da necessidade de manter as uniformidades úteis para a sociedade, ou seja, era preciso que o Estado possuísse a capacidade de controlar as ameaças que fomentavam a dissolução da sociedade e de potenciar todas as acções que permitissem a evolução da sociedade.

Contudo, este autor tinha a noção de que “a sociedade humana não é homogénea, que os indivíduos são física, moral e intelectualmente diferentes” (Pareto, 1970: 70), logo as sociedades eram essencialmente heterogéneas, mas os indivíduos que pretendiam manter as uniformidades sociais eram imensamente superiores àqueles que pretendiam destruir essas uniformidades e que uma das causas “de perturbação do equilíbrio é a acumulação de elementos superiores nas classes inferiores, e, inversamente, de elementos inferiores nas classes superiores” (Pareto, 1970: 78).

Pareto argumentava que o uso da força por parte do Estado não era uma questão pacífica, uma vez que ela podia ser legalmente usada para privar os cidadãos de exercerem os seus direitos legais. Aliás, defendia que o uso da força devia ser analisado de uma forma mais completa e abrangente que procurasse explicar e compreender a razão pela qual os “gouvernements qui ne savent pas ou ne peuvent pas se servir de la force tombent, ou remarque aussi qu’aucun gouvernement ne dure en faisant exclusivement usage de la force” (1968: 1409).

Pareto (1970: 80) ainda alertou para o facto de que era necessário determinar pragmaticamente os custos da utilização da força para manter uma uniformidade, ou seja, era preciso analisar

se a utilidade da uniformidade é bastante grande para compensar o dano que será feito ao usar a violência para reforçá-la, ou se o detrimento da uniformidade é bastante grande para contrabalançar o estrago que será causado ao se usar a força para subvertê-la; e entre os pontos negativos não devemos esquecer de reconhecer o atraso muito grande envolvido na anarquia que resulta de qualquer uso frequente de violência para abolir uniformidades existentes, assim como entre os benefícios e utilidades de se manter uniformidades francamente injuriosas devem ser contados a força e estabilidade que emprestam à ordem social.

Também Freund se identificava com o pensamento weberiano ao defender que um qualquer Estado só poderia existir se tivesse a possibilidade de recorrer ao uso da força em todo o seu território, em qualquer momento, para exigir o respeito pelas leis ou para repor alguma situação de distúrbio da ordem e tranquilidade públicas, ou seja, “le moyen de la politique est la force, éventuellement la violence” (1996: 193). Salvaguardava que a força devia ser usada de forma proporcional e criteriosa para se opor eficazmente à violência individual, mas só depois de terem sido esgotados todos os procedimentos legais que permitissem a resolução dos problemas.

O Estado era visto por Freund como “l’autorité installée sur un territoire de droit de domination, avec possibilité d’user en cas de besoin de la force ou de la violence, soit pour maintenir l’ordre intérieur et les chances qui en découlent, soit pour défendre la communauté contre des menaces extérieures” e era usado para que a dominação pudesse ser exercida por um “petit nombre, une minorité que impose d’une manière ou d’une autre ses vues à la majorité” uma vez que não existe um “gouvernement de tous sur tous, ni même du plus grand nombre sur le plus petit” (1996: 193-194).

Para Parsons (1970), o Estado era visto como o garante que um conjunto de indivíduos, pertencentes a um determinado sistema social, fosse impelido a cumprir todas as suas obrigações, com o objectivo de se alcançar o bem comum. Para que tal desiderato pudesse ser alcançado, entre os que detinham o poder e aqueles que eram governados, existia um acordo de legitimação do poder inerente ao desempenho da função governativa, assistindo-se a um investimento de confiança, por parte dos governados, naqueles que escolheram para governar.

A atribuição desta confiança pelos governados aos governantes é que permitiria que os últimos tomassem as “decisões necessárias e de longo alcance de maneira responsável, no sentido de que os elementos da população por elas afectados aceitem as suas consequências” (Parsons, 1970: 13), logo o uso da força ou da violência física, por parte do Estado, era encarado como mais um meio, entre muitos outros, que seria utilizado no sentido de ser encontrada a tão desejada concordância.

O autor defendia que nos Estados que possuíssem sistemas estáveis, a força só deveria ser utilizada em último recurso e só depois de terem sido utilizados outros tipos de sanções que se tivessem mostrado ineficazes para a resolução dos problemas, uma vez que qualquer sistema social que assentasse exclusivamente ou essencialmente no recurso à violência tornava impossível a sua existência. Assim, o Estado devia providenciar aos

actores um processo de socialização ou de interiorização, desde a sua infância, dos valores sociais que permitisse a manutenção harmoniosa desse mesmo sistema social.

Para Foucault (2004), a civilização significava disciplina e esta, por sua vez, implicava um controlo mais profundo da vida social que estava ligado ao poder disciplinar característico não só da prisão e do asilo, mas de outras organizações como empresas, escolas ou hospitais. Esta função de controlo não devia ser vista somente como limitadora ou repressiva, mas antes como mobilizadora com o objectivo de evitar todas as más reacções ao controlo e à disciplina.

Para este autor, os Estados-Nação só conseguiram implantar e desenvolver processos de pacificação, ao longo dos tempos, com recurso à concentração dos meios de violência nas suas próprias mãos e ao não consentirem que, a nível interno, houvesse alguém ou alguma organização que pudesse fazer uso da força para fins privados. Contudo, defendia que os Estados tinham evoluído significativamente ao nível do poder punitivo e do uso da força, ao ser abandonado o espectáculo público das execuções, pois

a punição pouco a pouco deixou de ser uma cena. E tudo o que pudesse implicar de espectáculo desde então terá um cunho negativo; e como as funções da cerimônia penal deixavam pouca a pouca de ser compreendidas, ficou a suspeita de que tal rito que dava um “fecho” ao crime mantinha com ele afinidades espúrias: igualando-o, ou mesmo ultrapassando em selvajaria, acostumando os espectadores a uma ferocidade de que todos queriam vê-los afastados, (...) passando a uma “economia de direitos suspensos” (Foucault, 2004: 12-14)

Ou seja, o espectáculo público das execuções e a provocação voluntária da dor foi substituído pela privação da liberdade e pela disciplina correcional.

Continuando a análise, não se pode deixar de evocar os contributos de Giddens, no que diz respeito ao Estado e ao uso da força.

Giddens (1997) defende que só existe Estado onde houver um aparelho político que governe um determinado território, que a sua autoridade seja apoiada por um sistema legal e que possua a capacidade de usar a força para implantar todas as suas políticas e todas as acções julgadas necessárias ao bom funcionamento das estruturas sociais, ou seja, “in all societies, traditional and modern, administrative power is the the core of domination generated by authoritative resources, although it is not the only such resource that exists (there is in addition power deriving from resource of sanctions and from ideology)” (Giddens, 1985: 46)

Apesar disso, existem “numerosos contextos em que a violência faz parte da vida social humana, quase sempre em relação com as estruturas de poder” (Giddens, 1997a: 203)

e defende que a violência e o Estado estão intimamente ligados e este último é o principal veículo de guerra pois, por vezes, para serem atingidos importantes objectivos nacionais torna-se necessário o recurso ao uso da força.

Todavia, o Estado só deveria fazer uso desta possibilidade de utilizar a força depois de terem sido utilizados todos os outros meios sem sucesso e a “tendência das autoridades governantes para garantirem o monopólio dos meios de violência não deve ser equacionada com o recurso crescente à violência” (Giddens, 1997a: 204).

Na análise que Giddens faz sobre os Estados verifica que existe uma grande diferença entre os Estados pré-modernos e os Estados-nação no que diz respeito ao uso da violência. Tal discrepância resulta do facto de os primeiros não terem conseguido impor a sua autoridade em todo o território e com muita frequência ela ser colocada em causa por “senhores da guerra” que possuíam um grande poderio militar.

Assim, para imporem a sua autoridade e exigirem a obediência dos súbditos mais renitentes, nas regiões mais conflituosas, estes Estados não tinham outra solução que não fosse o recurso à demonstração da posse de uma força suficiente para fazer face a todos os problemas identificados ou mesmo a utilização concreta dessa capacidade (Giddens, 1985).

Por seu lado, os Estados-nação com o desenvolvimento tecnológico e administrativo conseguiram atingir grandes índices de controlo sobre as populações⁹ e sobre o território que lhes permitiu uma redução da violência ao monopolizarem a utilização dos meios de violência e ao não permitirem que existam no seu território quaisquer agências privadas que possam fazer uso de meios de violência de qualquer tipo.

Porém, os Estados sem inimigos e de algum modo pacíficos a nível interno para que possam reaver ou reter a legitimidade têm que elevar os seus níveis de eficiência administrativa e demonstrarem uma grande capacidade para gerirem o risco provocado pela ciência, pelo desenvolvimento tecnológico e pela economia, com o objectivo de serem capazes de proporcionar altos índices de bem-estar social aos seus cidadãos e assim conseguirem garantir a paz e tranquilidade públicas.

Os Estados modernos ainda têm que possuir a capacidade de se adaptarem rapidamente às mudanças da globalização, sob pena de se verem ultrapassado pelas organizações empresarias que reagem de forma rápida à mudança (Giddens, 1999).

⁹ Segundo L'Heuillet (2004), os Estados ao abandonarem a sua preocupação mais premente com o território, tendo como objectivo o controlo das suas fronteiras e a vigilância de todo o espaço, transformaram-se em Estados-população ao estarem preocupados com a vigilância dos cidadãos, o controlo da sua identidade e com o registo de todos os actos de vigilância sobre a sociedade.

Com o aumento das incivildades, os Estados outrora habituados a lidar e a combater crimes mais graves – roubos, assaltos e violência – vêm-se agora confrontados com um conjunto de crimes menores e várias formas de desordem pública, que devido aos seus efeitos cumulativos, vão provocando um natural afastamento dos cidadãos das suas tarefas de apoio mútuo e, ao mesmo tempo, transmite-lhes uma sensação constante de insegurança (Giddens, 1999).

Para os diversos autores abordados no presente trabalho, o Estado emerge como uma entidade reguladora que tem como principal objectivo garantir a tranquilidade e segurança públicas, proporcionando as condições necessárias para que a sociedade atinja o bem comum. A sua inexistência lançaria o caos e a anarquia em qualquer tipo de sociedade, tornando-a ingovernável em todas as suas componentes.

Todavia, o desempenho desta função só é possível porque o Estado possui legitimamente o controlo do uso dos meios de violência física, não permitindo que a nível interno exista qualquer possibilidade de a mesma ser utilizada para fins privados¹⁰.

Ao longo dos tempos a manutenção da ordem pública foi garantida com o recurso a várias estratégias que passaram numa primeira fase pelo uso dos cidadãos, depois pelo recurso aos exércitos e numa última fase às forças de polícia especializadas.

Esta possibilidade de recurso ao uso da força, nas sociedades modernas, é uma prerrogativa dos serviços e Forças de Segurança, essencialmente das últimas, para fazerem valer as leis e as decisões dos tribunais, para imporem a legalidade e garantirem em simultâneo, o respeito pelos direitos, liberdades e garantias constitucionalmente assegurados a todos os seus cidadãos.

2. A necessidade de criação de Forças de Polícia

Descrever a formação das polícias seria uma tarefa atractiva e complexa que poderia, por si só, traduzir-se na elaboração de uma tese de doutoramento. Como tal, e porque o

¹⁰ Refira-se que, actualmente, ainda existem Estados que não conseguem exercer um controlo total sobre os meios de violência ou mesmo sobre a totalidade do seu território, como por exemplo o Sudão, o Iraque ou até mesmo a Argélia onde o único grupo *jihadista* do mundo está activo “com um objectivo muito circunscrito, e está a ser ferozmente combatido pelo Governo argelino. Acontece que a Argélia é um país vasto e algumas áreas escapam ao controlo governamental, o que permite que este tipo de operações [terroristas] exista e floresça”. Artigo online publicado no Jornal Público de 13 de Julho de 2008. Disponível em: <http://jornal.publico.clix.pt>.

objecto de estudo contempla outras opções de análise, procura-se, resumidamente, apresentar os passos considerados mais importantes que levaram à criação, desenvolvimento e afirmação das forças de polícia.

Refira-se que toda a abordagem se baseará na necessidade social de ser criado um organismo capaz de regular as várias relações sociais. Segundo Monet (2001: 16), não se pode imaginar uma sociedade sem o respectivo sistema policial, independentemente da confiança que os cidadãos nele depositam.

Por outro lado, L'Heuillet (2004: 99) refere que a “ordem, com efeito, é primeiro que tudo uma forma. A manutenção da ordem é mais que uma função da polícia, é uma ideia da política. Se existe uma finalidade da polícia é a ordem. Se a polícia é um saber e uma inteligência do Estado, é com a ordem em vista: o segredo de Estado é o da manutenção da ordem”.

L'Heuillet (2004: 99) ainda afirma que é “a ordem que liga a polícia antiga à polícia contemporânea”, ou seja, o denominador comum do desempenho das várias missões da polícia nas sociedades modernas é a manutenção da ordem. Aliás, pode-se afirmar, de acordo com alguns autores, que um Estado não poderá existir se não possuir uma polícia, Forças Armadas e todos os outros meios necessários para a defesa externa do território e a manutenção da ordem interna.

Apesar da importância da polícia na sociedade é oportuno mencionar que: (i) não é possível designar uma data exacta para o surgimento das forças de polícia, (ii) a função de polícia não existiu de forma continuada desde os tempos mais remotos e (iii) na actualidade, o rescrever da história da formação da polícia só é possível devido aos escritos deixados pelos povos antigos e preservados no tempo. Nestes escritos incluem-se os relatórios das polícias que, muitas das vezes, se traduziam no maior acervo documental dos arquivos oficiais, ou seja, como refere Holloway (1994: 15-16)

No arquivo estadual de Santa Catarina, constatei que um dos maiores acervos documentais era aquele produzido pelo sistema de polícia local. (...) os registros policiais revelavam porções e pedaços do dia-a-dia refratados por sua presença física e seu mandato institucional e por suas relações informais com o restante da sociedade.

Nas sociedades tradicionais, caracterizadas por um baixo nível de diferenciação, a inexistência de órgãos de polícia e judiciários transferia para os particulares o ónus de fazerem justiça pelas suas próprias mãos, ou seja, adoptando os ensinamentos de Durkheim pode-se afirmar que estas sociedades eram caracterizadas por uma solidariedade mecânica

onde “cada um é o que são os outros; na consciência de cada um dominam, em número e em intensidade, os sentimentos comuns a todos, ou sentimentos colectivos. (...) a maior parte da existência é governada por imperativos e por interditos sociais” (Aron, 1994: 314).

Com o objectivo de retirar aos populares esta capacidade, hoje considerada anómala, de aplicar a justiça pelas suas próprias mãos, as várias culturas ou tribos foram criando corpos de homens capazes de fazer cumprir as decisões da comunidade, ao assegurarem o controlo do resto da comunidade.

Estes homens passaram a desempenhar um duplo papel social: por um lado, constituíam-se como membros normais da comunidade e, ao mesmo tempo, eram nomeados como membros constituintes de uma força com funções que poderiam ser denominadas como policiais.

Na Grécia, com a emergência da noção de Estado nas várias cidades, e a consequente criação de um espaço público, segundo valores e interesses que privilegiavam o bem público e não o interesse pessoal ou dos governantes, surgiu a necessidade de a *polis* se dotar com agentes especializados que tinham por missão a manutenção da ordem, da segurança e da tranquilidade públicas, fazendo para tal respeitar as leis da cidade, mesmo que fossem obrigados a recorrer à coacção física ou à ameaça de acções penais.

Para desempenhar as mais variadas missões foram criadas várias polícias - polícia das águas, dos portos, dos cereais, entre outras.

Apesar das conquistas romanas e das várias alterações organizativas e sociais que as mesmas implicaram na sociedade grega, a estrutura e organização das polícias manter-se-iam inalteradas. No entanto, e apesar das conquistas que levaram o Império romano aos lugares mais distantes, na cidade de Roma existia uma anarquia governativa no que dizia respeito à aplicação da lei e à falta de segurança pública, o Imperador Augusto, quando assumiu o poder, procurou alterar os acontecimentos e criar uma cidade para o futuro. Uma das suas primeiras opções foi a de retirar algumas responsabilidades administrativas ao Senado e assumi-las ele próprio.

Mais tarde procedeu a grandes alterações administrativas onde incluiu a criação do *praefectus urbi*. O titular deste cargo tinha como principais missões: (i) manter a ordem e segurança públicas, (ii) tomar as acções julgadas convenientes para a manutenção dessa ordem e (iii) proceder à instauração de processos aos transgressores.

Esta nova estrutura, criada pelo Imperador Augusto para cuidar da segurança, na cidade de Roma, era constituída por um estado-maior, pelos *vigiles*, encarregados de

prevenir os incêndios e pelos *stationarii*, que se encontravam estacionados em pontos estratégicos da cidade.

Estes elementos passaram a ser nomeados e pagos pelo poder central perante o qual eram obrigados a responder por todos os actos praticados durante o serviço, ou seja, Roma passou a possuir uma polícia devidamente controlada e verdadeiramente pública (Bayley, 2001: 41). Porém, a criação deste tipo de Forças de Segurança, bem como da guarda pretoriana e a presença de oficiais superiores na tomada de importantes decisões para o futuro do império fizeram criar nos mesmos um sentimento de casta superior e de força invicta com dificuldade em aceitar ordens das autoridades civis.

Perante tal situação, o Imperador Constantino, com o objectivo de reduzir o poder dos militares e a sua influência na tomada de decisões importantes sobre a vida do Império, começou por retirar vários poderes militares ao comandante da guarda pretoriana e substituiu-os por funções de carácter civil que englobavam a manutenção da ordem pública e da justiça, a colecta de impostos e o transporte de correio para as várias prefeituras do Império.

Não sendo intenção ir mais longe na abordagem da organização policial romana, pode-se mencionar que ela se foi desenvolvendo e se manteve em funcionamento até ao desmoronamento do Império Romano do Ocidente.

Com a queda deste Império, assistiu-se a um desmoronar de uma estrutura social que se podia considerar sólida e toda a organização policial que tinha sido implementada e cimentada pelos romanos parecia ter desaparecido da Europa durante vários séculos.

Porém, Bayley (2001) defende que este pressuposto está errado, uma vez que as comunidades podem autorizar a aplicação executiva da lei sem controlar ou manter uma força policial. Por isso, defende que, durante um grande período de tempo, o policiamento passou por uma fase extremamente descentralizada, tal como acontecia com a soberania política e a autoridade para criar leis, sendo irresponsável afirmar que a função de polícia tenha desaparecido com a queda do Império Romano e tal situação se tenha mantido até à criação dos Estados modernos.

Todavia, não se pode deixar de mencionar que na Época Medieval a vida dos cidadãos era caracterizada por uma insegurança constante como consequência das várias guerras, das pilhagens e dos vários tipos de violência originados pela inexistência de órgãos de justiça e de polícia centrais devidamente instituídos e funcionais. Tal facto, implicou que a manutenção da ordem e da segurança públicas ficassem, novamente, na esfera particular, a

qual, por vezes, permitia e reconhecia ao indivíduo, ou ao grupo familiar, a possibilidade e até mesmo o dever de efectuar justiça pelas suas próprias mãos.

No entanto, a sociedade medieval não pode ser analisada como uma época sem regras onde os actores sociais agiam discricionariamente sem qualquer tipo de controlo social. Refira-se que esse controlo social existia e era exercido pelas comunidades locais e pela Igreja de forma muito apertada, uma vez que o Estado não possuía os meios necessários para manter a ordem e segurança públicas.

Nesta altura, as soluções encontradas para garantir a ordem e a segurança públicas baseavam-se na utilização dos exércitos imperiais ou dos senhores feudais ou até mesmo de outras forças que se confundiam com o próprio exército. No entanto, já existiam as forças precursoras daquelas que viriam a ser as polícias especializadas.

Por exemplo, em Inglaterra a aplicação da lei e a manutenção da ordem eram da responsabilidade dos lordes com títulos de posse sobre grandes extensões territoriais - *thames* - ou pelos cidadãos sem terras, os quais constituíam o sistema *Frankpledge*¹¹.

Na Península Ibérica, mais propriamente em Espanha, no final da Idade Média, surgiram as *Hermandades* com o objectivo de protegerem os peregrinos que se deslocavam a Santiago de Compostela.

Mais tarde, em finais do Séc. XV, os reis católicos criaram a *Santa Hermandad* que funcionava como uma verdadeira polícia profissional, era constituída por um corpo permanente de 2000 homens, reforçada, em cada cidade, por uma companhia de arqueiros e tinha como principal missão perseguir os criminosos até aos limites do reino.

A *Santa Hermandad*, precursora das polícias modernas espanholas, chegou a participar na tomada de Granada (1492) pelos reis católicos. A sua dissolução só aconteceu em 1835, pouco antes de ser criada a *Guardia Civil*, força que ainda hoje existe com o mesmo nome, e continua a desempenhar missões de polícia em todo o território espanhol e a possuir um estatuto militar.

Em França, nos finais do Séc. XIII foram criados os “guarda feiras” com a missão de patrulharem e controlarem os locais mais isolados e mais propícios ao cometimento de crimes e roubos e de garantirem uma maior segurança nas estradas mais utilizadas pelos comerciantes, até aqui sujeitos a constantes assaltos.

¹¹ Foi em Inglaterra, segundo Jean Monet, no final do Séc. XIII que nasceram as primeiras formas de polícia pública em consequência das conquistas normandas e da centralização política e administrativa que colocou o poder, a nível local, nas mãos de um *sheriff* que tinha competências policiais e judiciárias.

Pretendeu o poder central francês, com esta polícia, garantir as condições de segurança e tranquilidade ao desenvolvimento da actividade económica e garantir a realização das grandes feiras da época, assegurando que as principais vias do país que levavam os mercadores às mesmas feiras eram seguras e estavam livres de salteadores e de outros problemas que colocassem em causa o desenvolvimento económico do reino francês.

Porém, aos problemas internos de segurança juntar-se-iam outros bem mais graves de carácter externo provenientes das difíceis condições económico-sociais em que este reino mergulhou como consequência da interminável Guerra dos Cem Anos.

A França apercebeu-se que tinha pela sua frente um leque imenso de complicações originadas pela inexistência de um exército profissional e permanente. Como forma de colmatar esta grave lacuna viu-se obrigada a criar uma força que possuísse um conjunto de valências inquestionáveis e que pudesse ser utilizada em cenários bélicos e de manutenção da ordem e segurança públicas.

Dieu (2002), refere que para fazer face a todos estes novos desafios, originados por esta longa guerra, foi criada uma força, constituída por *gens de guerre*, que passou a ser denominada por *Maréchaussée* e ficou na dependência dos marechais da França. Ao mesmo tempo foi criado em Paris o superintendente de polícia com o objectivo de garantir a segurança e a ordem públicas.

Porém, as características dos novos conflitos sociais que iam surgindo um pouco em todos os países, fruto da Revolução Industrial, e as exigências dos cidadãos, cada vez mais interventivos, que cobravam ao poder central a prestação de mais e melhores serviços, os Estados viram-se obrigados a criar forças específicas com a missão de garantirem a ordem e tranquilidade públicas, bem como impedir todo o tipo de infracções aos vários códigos, os comportamentos desviantes e a colecta de impostos.

Com os novos conflitos emergentes da sociedade industrial, os governos começaram a compreender que estavam perante novos problemas que eles próprios não estavam aptos a controlar e que o exército também já não estava apto a manter a lei e a ordem por não possuir uma doutrina de actuação em caso de distúrbios civis.

Por outro lado, a inexperiência dos próprios governantes, nesta nova área conflitual, e a ausência de um corpo de polícia especializado permitiu e terá mesmo obrigado o exército a intervir em várias situações de manutenção de ordem pública de uma forma que pode ser classificada como violenta e totalmente desastrosa que pouco favoreceu a imagem da classe governante.

Como consequência dos novos problemas sociais que iam surgindo por toda a Europa, muitos países sentiram uma necessidade premente de criar ou reformular os seus corpos especiais de polícia e ao mesmo tempo dotá-los dos meios humanos e materiais necessários que lhes permitissem atingir um desempenho mais eficiente e eficaz durante o cumprimento de todas as suas missões quotidianas.

A criação das polícias e, por consequência, a implementação de um modelo policial europeu não consagrou exclusivamente um modelo monista. As várias polícias europeias foram-se implementando e desenvolvendo a partir de duas correntes diferenciadas que foram ganhando um grande ascendente na Europa: o modelo francês (gendármico) e o modelo inglês (civil). Apesar de os modelos serem diferentes, o inglês teve como base de partida o francês, era essencialmente militar, e teve a capacidade de evitar os pontos mais fracos deste e potenciar e desenvolver os pontos mais fortes, ou seja, conseguiu ultrapassar os dois problemas que se lhe deparavam. Primeiro, era necessário criar uma polícia visível que fosse controlada pelo cidadão e que ao mesmo tempo não transmitisse a ideia de uma polícia secreta. Segundo, que o seu armamento e uniformes fossem suficientemente diferentes do das polícias militares tipo *gendarmerie*.

Em Portugal, fruto de influências várias foi adoptado o modelo francês, ou seja, as forças de polícia, ancestrais da GNR e da Polícia de Segurança Pública (PSP), ficaram com estatuto militar ou como força militarizada. Na década de 90, do Séc. XX, a Polícia de Segurança Pública evoluiu para uma Força de Segurança com estatuto civil.

Atendendo a que o estudo se debruçará sobre Forças de Segurança tipo *gendarmerie*, afigura-se como pertinente apresentar a história da *Gendarmerie Nationale* francesa.

3. O modelo policial francês: a *Gendarmerie Nationale*

Segundo Monet (2001), o modelo policial francês¹² assentava em dois pressupostos base: a *Maréchaussée* nos campos e a tenência de polícia em Paris.

Porém, a presente análise não contemplará o modelo na sua totalidade, uma vez que o esforço de pesquisa se centrou na criação da *Gendarmerie Nationale* francesa, ainda que de forma sucinta, visto ser a precursora das forças de polícia europeias com estatuto militar.

¹² O modelo francês influenciou e deixou uma marca duradoura em várias polícias europeias com a difusão do código napoleónico e a adopção, por inúmeros países, de uma polícia militar à semelhança da *Maréchaussée* francesa.

A criação da *Gendarmerie Nationale* obriga a recuar no tempo e a reportar a análise ao Séc. XIV, período durante o qual o rei da França, João II, criou um corpo denominado *Maréchaussée*¹³ que tinha como principal missão controlar a onda de crimes que grassava em todo o território do reino.

A criação desta força, segundo Dieu (2002), teve por base os “sargentos de armas” que foram criados, em 1191, pelo rei Philippe II, para o protegerem vinte e quatro sob vinte e quatro horas durante os seus deslocamentos e visitas oficiais. Mais tarde o rei atribuiu aos “sargentos de armas” outra função que consistia em fazer executar em todo o reino as decisões judiciais.

Porém, no Séc. XVI, a *Maréchaussée* foi transformada numa força de quadrícula ao colocar em todo território os seus elementos e foi-lhe atribuída competência judiciária para investigar crimes cometidos pelos militares e crimes de grande importância quer fossem cometidos por militares, civis ou vagabundos nas principais vias de comunicação.

No Séc. XVII, com o Édito de 1667, o rei Luís XIV, solidificou de forma notável a capacidade administrativa do poder central ao criar o posto de intendente e de tenente de polícia nas várias províncias de França. Estes postos eram ocupados por oficiais nomeados e pagos pelo Rei e tinham como missão manter a ordem e a segurança públicas, administrar a justiça, cobrar os impostos e fornecer as informações recolhidas em todo o reino.

Segundo L’Heuillet (2004), com este Édito, as funções de polícia aparecem, pela primeira vez, separadas da justiça embora subordinadas à mesma e ao mesmo tempo o termo polícia foi utilizado num texto oficial com o mesmo sentido com que é usado na actualidade.

Esta nova política de reestruturação e filosofia de polícia distinguia-se do antigo modelo pelo facto de privilegiar a utilização da escrita e o arquivamento de toda a informação que ia sendo recolhida nas várias províncias do reino.

Em 1670, o mesmo rei regulamentou, de forma oficial, as missões de polícia civil e militar da *Maréchaussée* nos campos franceses e nas grandes estradas de todo o reino. Esta dupla missão – polícia militar e civil – ainda hoje está atribuída à *Gendarmerie Nationale*.

¹³ Também conhecida como polícia montada por ser, aquando da sua criação, composta por cavaleiros que tinham como principais missões: proteger a retaguarda do exército, quando este se encontrava em marcha para os locais onde se desenrolaria o combate, deter e controlar os desertores, evitando que pilhassem e destruíssem as zonas rurais por onde passavam durante a deserção e, ao mesmo tempo, garantir a segurança e ordem públicas em todo o reino fortemente ameaçadas pelo poder das quadrilhas de salteadores. Mais tarde, estes cavaleiros foram substituídos por elementos apeados e a *Maréchaussée* tornou-se numa força de quadrícula ao organizar-se em função das divisões administrativas do território francês.

A *Maréchaussée* foi novamente reestruturada, em 1720 e a sua componente móvel, caracterizada pela existência de cavaleiros, tornou-se mais sedentária. A sua organização passou a ser determinada em função da divisão administrativa do país. Como consequência desta reestruturação, a *Maréchaussée* foi diminuindo a sua dependência em relação ao exército e foi ganhando competências de polícia civil nos locais onde se encontrava implantada.

Nas novas funções adquiridas, salienta-se a repressão de pilhagens, do contrabando de vários produtos, dos motins e dos levantamentos de camponeses e dos assaltos aos cereais em tempo de crise agrícola. Vigiava ainda as populações migrantes, controlava os vagabundos, prendia os ladrões e os desertores.

A eficiência demonstrada por esta força no controlo da ordem pública e na manutenção da segurança fez com que o poder central aumentasse os seus efectivos.

A *Maréchaussée*, a partir desta época, passou a ser paga, fardada, armada e alojada por conta do Estado, que ainda isentou todos os seus membros do pagamento de impostos. Por outro lado, foi criado um controlo hierárquico e implantada no terreno uma malha de pequenas unidades (brigadas) com um efectivo de cinco homens cada. Esta fase da *Maréchaussée* foi caracterizada essencialmente pelo sedentarismo, fixação dos seus efectivos em várias localidades, e pela sua profissionalização.

Em 1791, a *Maréchaussée* passou a designar-se *Gendarmerie Nationale* e esta nova força herdou todas as missões que se encontravam atribuídas à sua antecessora. A recém-formada *Gendarmerie* beneficiou de um conjunto de circunstâncias conjunturais adversas caracterizadas por um período de grande instabilidade política e social, que funcionaram em seu favor, ou seja, a Assembleia Constituinte Francesa dada a situação do país, não estava em condições de poder extinguir ou desorganizar uma força militar encarregada de manter a ordem e tranquilidade públicas, implantada territorialmente em todo o reino e muito respeitada pela população.

A *Gendarmerie Nationale* foi definida da seguinte maneira: “le corps de la gendarmerie nationale est une force instituée pour assurer dans l’intérieur de la République le maintien de l’ordre et exécution des lois” (GN, 1996: 31) e passou a ser uma força pública que se encontrava ao serviço do povo e da lei e não ao serviço do monarca como antes acontecia.

Em 1798, foi publicada a lei (loi 28 de 17 avril) que estabeleceu as missões, a estrutura territorial, a estrutura hierárquica e as modalidades de execução do serviço da

Gendarmerie Nationale e segundo Dieu (2002: 56-57) esta lei foi muito importante para a *Gendarmerie Nationale*, pois estabeleceu de forma precisa a sua missão ao afirmar que era uma força particularmente destinada à segurança das zonas rurais e das grandes estradas.

A mesma lei definiu ainda a tripla subordinação da *Gendarmerie Nationale*: do Ministro da Guerra para efeitos de material e de disciplina; do Ministro da Polícia para efeitos administrativos e do Ministro da Justiça para efeitos de polícia judiciária.

No ano de 1921, esta força sofreu uma nova alteração na sua estrutura organizativa que teve como resultado a criação da *Gendarmerie Mobile*, a qual surgiu da necessidade de se constituir uma terceira força que fizesse face a todos os problemas sociais emergentes que se fizeram sentir entre as duas Grandes Guerras.

Este tipo de terceira força, especializada, móvel e disponível em permanência com capacidade para restabelecer a ordem e a segurança públicas, sem transformar as ruas em autênticos campos de batalha, veio a conhecer um grande aumento de efectivos e ao mesmo tempo a obter uma experiência muito sólida na manutenção da ordem e tranquilidade públicas em condições que podem ser consideradas de alguma periculosidade ou até mesmo trágicas.

A *Gendarmerie Nationale* tem vindo a sofrer várias transformações estruturais e funcionais com o objectivo de responder cabalmente a todas as missões atribuídas, às expectativas, bem como à estima e consideração de todos os cidadãos franceses que a vêem como uma instituição de prestígio e defensora dos direitos dos cidadãos.

O modelo francês viria a influenciar muitas cortes europeias que adoptariam o modelo. Por exemplo, em 1814, em Piemonte - Itália, o rei Vittorio Emanuel I, depois da queda de Napoleão, regressou da Sardenha, onde se tinha exilado voluntariamente, e criou o Corpo de *Carabinieri* que tinha como missão preservar a segurança pública e privada.

Em Espanha, em 1844, foi instituída uma força militar, *Guardia Civil*, que fazia parte de um projecto político que pretendia reforçar a autoridade do poder central, através de manifestações físicas e simbólicas, nos locais mais recônditos do país, e ao mesmo tempo garantir a integridade e a identidade nacional de um povo que se encontrava dividido por grandes diferenças sociais, económicas e políticas.

Portugal, também foi influenciado por este modelo de força tipo *gendarmerie*, devido às invasões francesas, e manteve ao longo dos tempos um corpo de polícia de cariz militar que passou por várias transformações. Começou com os quadrilheiros que mais tarde deram origem à Guarda Real de Polícia e esta, por sua vez, foi substituída pelas Guardas

Municipais de Lisboa e do Porto que viriam a ser extintas, em 1910, com a criação da Guarda Republicana e esta última foi extinta aproximadamente seis meses mais tarde e passou a designar-se como Guarda Nacional Republicana, nome que mantém até hoje.

Será pois um pouco da história da GNR que se apresentará de seguida páginas e, ao mesmo tempo, se procurará integrar o percurso que os oficiais percorreram até possuírem o seu próprio quadro, ou seja, apresentam-se os momentos mais importantes desta Força, com principal atenção às várias reestruturações efectuadas, fruto da aprovação das respectivas leis orgânicas e como elas permitiram ultrapassar os constrangimentos que levaram à criação do quadro de oficiais da GNR e identificar as modalidades de acesso a esse quadro.

CAPÍTULO II

GUARDA NACIONAL REPUBLICANA – DO PASSADO AO PRESENTE

1. Nota introdutória

A GNR é uma das duas Forças de Segurança do país e a sua dimensão estrutural e o elevado número de recursos humanos que possui no seu quadro colocam-na entre as maiores organizações existentes no território nacional.

Para que possa cumprir de forma cabal todas as missões que lhe estão legalmente atribuídas, esta força possui uma estrutura organizacional devidamente hierarquizada e os seus recursos humanos distribuídos por diferentes postos hierárquicos¹⁴.

O elevado número de efectivos desta força é um verdadeiro desafio para o Comando de Administração de Recursos Internos. A este propósito, torna-se oportuno referir que a GNR, normalmente, incorpora, por ano, mais de 1000 novos elementos, facto que lhe permite apresentar-se como um dos maiores empregadores a nível nacional.

Para o recompletamento dos seus efectivos recorre à selecção externa e interna de jovens (civis e guardas) para o quadro de oficiais e à selecção externa de jovens para o quadro de guardas, procedendo para o efeito à abertura dos respectivos concursos públicos¹⁵.

O Curso de Formação de Guardas tem a duração de um ano lectivo e é ministrado nos Centros de Formação de Portalegre e da Figueira da Foz.

¹⁴ A GNR possui um mapa de pessoal com 26177 militares aprovado pelo Ministro da Administração Interna através do seu Despacho nº 8372/2010 de 18 de Maio, dividido pelas categorias profissionais de oficiais, sargentos e guardas. O mapa de pessoal efectivo reportado a 31 de Maio de 2011 era de 745 oficiais, 2583 sargentos e 20022 guardas e de 1121 funcionários civis (incluí 140 Guardas Florestais) e tinha em formação, na Academia Militar, 210 alunos oficiais e 1002 alunos guardas em Portalegre e na Figueira da Foz. A categoria profissional de oficiais é constituída pelos postos de Tenente-General, Major-General, Coronel, Tenente-Coronel, Major, Capitão, Tenente e Alferes. A categoria de sargentos é constituída pelos postos de Sargento-Mor, Sargento-Chefe, Sargento-Ajudante, Primeiro-Sargento, Segundo-Sargento e Furriel. A categoria de guarda é constituída pelos postos de Cabo-Mor, Cabo-Chefe, Cabo, Guarda Principal e Guarda.

¹⁵ A categoria profissional de sargentos é alimentada a partir da categoria profissional de guardas, ou seja, é efectuada, através de concurso interno, uma selecção dos cabos e guardas que reúnam as condições de admissão estabelecidas. Os cabos e guardas que obtenham aproveitamento nas provas de admissão e consoante o número de vagas definidas, para o ano em causa, iniciam o respectivo curso de formação que tem a duração de dois anos.

O curso de oficiais é da responsabilidade da Academia Militar (AM), desde 1991, onde decorrem os primeiros quatro anos. O quinto ano, correspondente ao tirocínio, dos cursos de infantaria, cavalaria e administração militar, decorre na Escola da Guarda. Os cursos de engenharia (militar, transmissões e material) ainda têm a frequência de dois anos no Instituto Superior Técnico e os cursos de medicina, farmácia e veterinária são frequentados nas diferentes faculdades depois de os alunos frequentarem um ano escolar geral na Academia Militar.

Se é verdade que, actualmente, os oficiais da Guarda são formados na Academia Militar e na Escola Superior Politécnica do Exército (ESPE), esta última escola forma os militares da GNR da categoria profissional de sargentos que pretendem ascender a oficial, também é verdade que o processo de admissão de oficiais para servirem na GNR, ao longo dos anos, foi conhecendo diferentes modalidades em diferentes épocas.

Serão pois, estas diferenças que se procurarão identificar com o objectivo de se entender todo o trajecto desta categoria socioprofissional e reconstituir os momentos mais significativos e as várias modalidades que foram adoptadas para que oficiais de outras instituições militares pudessem servir na GNR, até à criação do seu próprio quadro permanente.

É claro que todo este trajecto será efectuado com o recurso à análise da legislação que determinou a adopção das várias modalidades, com principal incidência nas várias leis orgânicas, mas existirá sempre a preocupação patente de o enquadrar nos momentos mais relevantes, de acordo com a linha de investigação definida, da própria história da GNR enquanto instituição.

A análise que seguidamente se pretende efectuar não se afigura como uma tarefa fácil, mas a necessidade de se conhecer, de forma mais pormenorizada, o percurso dos oficiais da GNR a isso obriga e ao mesmo tempo afigura-se como essencial e motivadora.

Antes de se analisar o trajecto proposto, que permitirá compreender um pouco da vasta história da categoria profissional de oficiais da GNR, é importante mencionar que essa análise não incluirá o período integral da existência das forças que antecederam este corpo especial de tropas, iniciando-se no período após instauração da República.

O limite temporal situar-se-á entre 5 de Outubro de 1910, instauração da República e data a partir da qual se iniciaram os estudos concernentes à criação da GNR, e a actualidade (ano de 2010). Porém, é preciso fazer um ligeiro recuo temporal para que se possa compreender a história desta força segurança com estatuto militar.

2. As Forças antecessoras da GNR

Para uma melhor compreensão da história desta instituição, deve referir-se que, a Guarda Nacional Republicana é uma instituição que encontra as suas raízes na Guarda Real da Polícia (GRP)¹⁶ que foi criada em Portugal, em 10 de Dezembro de 1801, quando era Intendente da Polícia da Corte e do Reino, D. Diogo Inácio de Pina Manique, numa altura em que já existiam na Europa organizações militares idênticas - em França, a *Gendarmerie Nationale* (1791), na Bélgica, a *Gendarmerie* (1795). Mais tarde, surgiu, a *Maréchaussée*, na Holanda (1814), os *Carabinieri*, em Itália (1814) e a *Guarda Civil*, em Espanha (1844).

A necessidade de criação deste tipo de organizações militares, com funções de polícia, encontrou a sua fundamentação na Declaração dos Direitos do Homem, proclamada em França em 1789, cujo ponto XII referia que “a garantia dos direitos do homem e do cidadão necessita de uma força pública; essa força é então instituída para vantagem de todos e não para a utilidade particular daqueles a quem ela for confiada”¹⁷ e o ponto XIII preconizava que para “a manutenção da força pública e para as despesas de administração, uma contribuição comum é indispensável; ela deve ser igualmente repartida entre todos os cidadãos, em razão de suas faculdades”¹⁸.

Nesta altura, os Estados procuraram implantar uma força pública, que apesar das características militares, estivesse apta a enfrentar os novos problemas sociais, aos quais não conseguiam fazer face utilizando forças regulares do Exército, uma vez que os seus militares tinham sido treinados intensamente para combate e conseqüente destruição do inimigo externo.

Na nova era, não estava em causa a destruição do inimigo externo mas antes, o impedimento dos delinquentes destruírem a propriedade pública e privada, a seu bel-prazer. Era então necessário possuir uma força pública que estivesse habilitada a lidar com o adversário, que era seu concidadão, e utilizasse de maneira proporcional a força para conseguir cumprir a sua missão.

O cariz militar, desta força pública de segurança, encontrava as suas bases na longa experiência adquirida pelos militares, no que dizia respeito à organização e comando, que primeiramente foram chamados para constituírem a GNR.

¹⁶ Existiam duas Guardas Reais de Polícia, uma em Lisboa e outra no Porto.

¹⁷ Disponível em: <http://gaxotte.blogspot.com/2007/04/revoluo-francesa.html>, consultado em 24 de Maio de 2010.

¹⁸ Id., *ibid*.

A GRP foi a verdadeira precursora da Guarda Nacional Republicana, sendo nela que se iniciaram duas das suas características básicas, as quais se têm mantido ao longo dos tempos: a dupla dependência e a sua classificação de polícia com estatuto militar.

Dependia a GRP do General das Armas da Província (vector militar) e do Intendente Geral da Polícia (vector segurança). Em 1802, foi determinado que a GRP fizesse parte do Corpo do Exército, sendo também considerada tropa de linha.

Com o culminar das lutas liberais, as duas Guardas Reais de Polícia foram extintas durante a Convenção de Évora-Monte, em 26 de Maio de 1834. A sua dissolução deu-se por imposição de D. Pedro devido à sua participação ao lado das tropas absolutistas de D. Miguel. Conforme refere Santos (1999:102) neste “acordo entre irmãos (...)”, as Guardas Reais da Polícia são então dissolvidas (...)” (Santos, 1999: 102).

Mais tarde, em 3 Julho de 1834, foi criada a Guarda Municipal de Lisboa e do Porto, que sucedeu à extinta GRP. A característica militar desta nova força acentuou-se, o que não era de estranhar em virtude de o seu serviço, ao nível do oficialato, ser desempenhado, exclusivamente, por oficiais do Exército e só poderem ser alistados as praças que tivessem servido no Exército.

A dupla dependência manteve-se - Ministério do Reino e Ministério da Guerra.

3. A criação da GNR – uma história com ênfase nos oficiais

Com a instauração da República, em 5 de Outubro de 1910, as duas Guardas Municipais ficaram marcadas para serem extintas devido ao grande apoio que tinham dado à Monarquia, o que viria a acontecer em 12 de Outubro de 1910.

A extinção das Guardas Municipais de Lisboa e do Porto foi justificada, no preâmbulo do Diário da República nº 7 de 13 de Outubro de 1910, pela necessidade de “a bem do serviço da Republica, organizar sobre novas bases um corpo de segurança publica para todo o país”.

Na mesma lei foi ainda nomeada uma comissão, composta pelo General de Brigada na reserva, Ernesto da Encarnação Ribeiro e pelos cidadãos Manuel Maria Coelho e Manuel de Brito Camacho¹⁹ para estudar a organização de um corpo de segurança pública que passaria a denominar-se Guarda Nacional Republicana.

¹⁹ Estes dois cidadãos também tinham sido coronéis do Exército. O segundo era coronel médico e jornalista. Fundou dois jornais: o Intransigente (1894) e a Lucta (1906).

Com o objectivo de evitar qualquer lacuna ou caos na segurança e tranquilidade públicas, foi determinado que até à criação do novo corpo de segurança de carácter nacional, a garantia da manutenção da segurança, das liberdades individuais e da guarda dos edifícios entre outros, em Lisboa e no Porto, ficariam à responsabilidade da Guarda Republicana²⁰ que também assumiria todos os quartéis, equipamentos, armamento, correame, gado e outros haveres do Estado que pertenciam às ex-Guardas Municipais.

Por isso, todos os “officiaes e praças de pret da extincta guarda municipal serão postos á disposição do Ministério da Guerra (...)”²¹ enquanto que a futura Guarda Nacional Republicana e a provisória Guarda Republicana ficavam dependentes do Ministério do Interior.

Os profundos trabalhos levados a cabo pela comissão criada para estudar a organização do novo corpo de segurança levaram a que, em 3 de Maio de 1911, fosse criado “um corpo especial de tropas para velar pela segurança publica, manutenção da ordem e protecção das propriedades publicas e particulares em todo o país, que se denominará Guarda Nacional Republicana”²².

Este corpo especial de tropas passou a contar com um efectivo de aproximadamente 5001 militares, sendo 155 oficiais, 216 sargentos e 4630 praças. Ainda possuía um efectivo animal de 744 cavalos e, tinha a seguinte estrutura organizacional: o Comando-Geral, um Grupo de Esquadrões localizado em Lisboa, seis Batalhões (dois em Lisboa, um em Évora, Viseu, Porto e Braga) e duas Companhias de Infantaria nas Ilhas, uma em Angra do Heroísmo e outra na Horta.

Esta nova Força de Segurança estava em tempo de paz subordinada ao Ministro do Interior para todos os assuntos de administração, polícia e penas disciplinares e ao Ministro da Guerra para os fins consignados no Código de Processo Criminal Militar. Esta dependência remetia de forma geral e vaga para o respectivo código sem especificar qualquer tipo de matéria. Em tempo de guerra ficava à disposição do Ministro da Guerra.

O poder político, à altura, justificou a criação deste corpo especial de tropas com a necessidade de existir uma força no interior do país que assegurasse o livre-trânsito nas estradas e demais caminhos e protegesse as propriedades contra os assaltos de vagabundos e malfeitores, que destruíam tudo à sua passagem. Pretendia, ao mesmo tempo, acabar com

²⁰ A estrutura e funcionamento desta nova Guarda eram de carácter provisório e seriam regidos por instruções especiais.

²¹ Artº 7º da Lei publicada no Diário do Governo nº 7 de 13 de Outubro de 1910.

²² Artº 1º do Decreto, com força de lei, publicado no Diário do Governo nº 103 de 4 de Maio de 1911.

pequenos corpos policiais que se iam formando um pouco por todo o espaço rural mas que, dada a sua insuficiente instrução e escassez de meios, não eram capazes de cumprir a missão para a qual tinham sido criados.

Não menos importante foi a vontade de anular completamente todo o tipo de recurso à utilização de forças do Exército, por falta de uma polícia rural, para manter a ordem e tranquilidade públicas onde elas tivessem sido alteradas, para policiar as feiras e arraiais ou para proceder à condução de presos, uma vez que este tipo de actividades retirava as forças do Exército das suas missões tradicionais e porque as mesmas não se encontravam devidamente instruídas para o desempenho de missões policiais.

No que dizia respeito aos recursos humanos, o artº 14º do Decreto de 1911, definia que o “serviço da Guarda Nacional Republicana será desempenhado por officiaes do exercito (...)”.

Para prestarem serviços na GNR, os oficiais eram nomeados por mútuo acordo dos Ministros da Guerra e do Interior, sendo a requisição dos mesmos efectuada pelo Ministro do Interior, mediante proposta elaborada pelo comandante-geral. Assim, a situação dos recursos humanos, na estrutura superior de comando, continuava dependente de uma força estranha, o Exército, como tinha acontecido nas suas antecessoras, cujos oficiais eram instruídos para servirem em situações de conflito armado.

O armamento e equipamento dos oficiais eram fornecidos pelo Ministério da Guerra. Eram ainda fornecidos, por conta do Estado, cavalos a todos os oficiais que a eles tivessem direito e quando transitassem em serviço, os oficiais, tinham direito a transportes pelas vias fluviais, marítimas e férreas.

Enquanto prestassem comissão de serviço na GNR, os oficiais ficavam na situação de adido²³ aos quadros de origem e gozavam os mesmos direitos e vantagens dos oficiais do seu quadro que se encontravam no Exército e, o tempo de serviço prestado na GNR contava como efectivo para efeitos de promoção que acontecia por ordem do Ministério da Guerra, bem como para a sua passagem à situação de reforma.

Para que se possa perceber de que forma a instituição controlava os seus membros e de como o foro pessoal e institucional se misturavam, a socialização secundária atingia, ainda que de forma empírica, um patamar muito elevado, não se pode deixar de

²³ Considera-se adido no quadro, não sendo contado no seu efectivo, o militar que se encontre nas situações previstas na lei que configurem essa situação, ou seja, o militar deixava de ocupar vaga no seu quadro de origem e passava a ocupar na GNR.

transcrever o artº 43º que referia que “os officiaes e praças de pret da Guarda Nacional Republicana não podem contrahir matrimonio sem a competente licença”.

Esta lei também previa a possibilidade de os primeiros-sargentos poderem ascender ao posto de alferes, desde que cumprissem todas exigências da arma, quadro ou serviço.

3.1. A 1ª Lei Orgânica

Em 01 de Julho de 1913, a Lei nº 1 veio confirmar o conteúdo do diploma publicado no Diário do Governo nº 103 de 4 de Maio de 1911 que criou a GNR. Porém, esta última Lei é que foi sempre considerada como aquela que veio criar esta força.

A presente lei manteve a estrutura geral do antigo diploma e passou a incluir um novo capítulo que regulava as relações da Guarda com as autoridades civis e judiciais. Os efectivos sofreram um aumento, passando para um total de 5852 militares, sendo que 175 eram oficiais, 240 sargentos e 5437 praças. Os cavalos também sofreram um aumento e passaram a ser 1246.

No que concerne aos oficiais foi abolida a necessidade de licença para contrair matrimónio e os primeiros-sargentos que entrassem na escala da arma para ascender ao posto de alferes passariam “ao exército logo que atinjam o têtço superior da escala respectiva, salvo se desistirem da promoção”²⁴. Desta forma, os oficiais que serviam na Guarda só podiam vir directamente do Exército ficando vedada a progressão interna na mesma força.

A GNR continuou a desempenhar as suas missões até que, em 1918, o Governo reconhecendo que a mesma era “um óptimo elemento da ordem pública e uma garantia impeditiva da sua perturbação”, verificou que com o crescimento da cidade de Lisboa os efectivos eram insuficientes para que se mantivesse “a tranquilidade existente na capital, indispensável ao desenvolvimento fecundo de todas as actividades honestas”²⁵ decidiu reajustar a estrutura da Guarda, atribuindo novas tarefas às repartições existentes e criou uma nova companhia no Batalhão nº 1, que tinha à sua responsabilidade Lisboa e todos os seus concelhos a Norte do Rio Tejo.

A função de comandante-geral passou a poder ser exercida também pela patente de coronel e a estrutura organizacional do comando passou a ser constituída por uma secretaria e quatro repartições e os oficiais continuavam a ser recrutados no Exército.

²⁴ Artº 27º da Lei nº 1 de 01 de Julho de 1913.

²⁵ Preâmbulo do Decreto nº 4179 de 01 de Maio de 1918.

Em 1919, o Governo²⁶ considerou, de novo, que a Guarda Nacional Republicana necessitava de ser “aumentada e melhormente distribuída” e que a mesma “pela experiência de muitos anos, mais proficuamente pode fazer as guardas, patrulhamentos e manutenção da ordem pública, tanto nas cidades como nas populações rurais” que necessitava de ver garantidas as condições que em “determinadas circunstâncias, lhe permitam agir simultâneamente e em qualquer ponto do continente e ilhas adjacentes” com o objectivo de em “casos graves de alteração da ordem pública, como sejam as revoluções e no intuito de impedir e julgar prontamente qualquer tentativa de insurreição contrária ao regime republicano vigente, a mesma guarda deve dispor de todos os elementos para operar com absoluta segurança e rapidez”.

Portanto, para que esta Força de Segurança pudesse continuar a desenvolver cabalmente as suas missões e assegurar de forma inequívoca a estabilidade do regime republicano, a GNR, de acordo com o artº 1º do Decreto nº 5568 de 10 de Maio de 1919, passava a ter a seguinte constituição:

- Um comando geral;
- Uma companhia mixta de telegrafistas de campanha, com 2 secções de telegrafia por fios e 1 secção de telegrafia sem fios;
- Um grupo de 3 batarias de artilharia de campanha de 7,5 cm T.R.;
- Cinco grupos de esquadrões de cavalaria, a 3 esquadrões;
- Um batalhão de metralhadoras pesadas, de 3 companhias a 3 secções de 2 metralhadoras;
- Doze batalhões de infantaria;
- Quatro companhias mixtas.

No recrutamento de oficiais são alteradas as anteriores regras, ou seja, a requisição de oficiais ao Exército passava a ser da exclusiva responsabilidade do comandante-geral que enviava directamente os pedidos de requisição para o Ministério da Guerra e só aquando da apresentação dos oficiais requisitados na GNR é que o comandante-geral era obrigado a comunicar a sua apresentação ao Ministério do Interior.

O comandante-geral também era a única entidade competente para “despedir os oficiais sob as suas ordens mandando-os apresentar no Ministério da Guerra”²⁷. Porém, era obrigado a comunicar aos dois ministérios os motivos que fundamentavam o despedimento.

²⁶ Preâmbulo do Decreto nº 5568 de 10 de Maio de 1919.

²⁷ Id., *ibid.*, nº 2 do artº 3º.

O mesmo diploma também referia que não podia ser requisitado nenhum oficial sem antes ser verificada a sua fé republicana, de se consultarem as últimas três informações anuais e de o mesmo ter feito uma inspecção médica que atestasse a sua robustez para o serviço da Guarda, ao mesmo tempo que lhes imponha a obrigatoriedade de servirem na Guarda pelo prazo de um ano, não lhes sendo permitida a saída voluntária, a não ser por motivos de saúde.

Também não podiam ser requisitados alferes, a não ser que no posto ou postos anteriores tivessem bem servido na Guarda ou possuíssem aptidões especiais. No preenchimento das vagas eram preferidos os oficiais que já tinham dado provas ao serviço da Guarda e o comandante-geral considerasse que as suas patentes eram as mais adequadas para o desempenho da função a que se destinavam.

3.2. A 2ª Lei Orgânica

Com o Decreto nº 5787-4S de 10 de Maio de 1919²⁸, pretendeu o Governo reunir num só diploma toda a legislação dispersa referente à GNR e ao mesmo tempo modificar o que houvesse para tal.

De uma forma geral, a estrutura base, prevista em anteriores diplomas, manteve-se e foram aumentadas as missões da Guarda, conforme constava do seu artº 2º, ao ter que garantir às “autoridades competentes, civis ou militares, o auxílio que requisitarem para o desempenho das suas funções, sem prejuízo de outros serviços mais importantes ou urgentes” e ao ser-lhe atribuída a “guarda de edificios públicos nas cidades de Lisboa e Porto, e, ocasionalmente em qualquer outra localidade, quando circunstâncias imperiosas o exijam”.

Refira-se que ainda lhe foi atribuída a responsabilidade do policiamento dos comboios que se encontrassem em marcha.

Ao nível do comando este passou a ser exercido somente por um general do quadro activo²⁹ e o Comando-Geral passou a ser constituído por sete repartições, uma secção de pensionistas e um arquivo.

²⁸ Apesar de a data ser a mesma do decreto nº 5568, este último decreto foi publicado no 25º suplemento.

²⁹ Terminou-se com a possibilidade de os militares com o posto de coronel ascenderem ao lugar de comandante-geral e ficou interdito o comando, desta força, a oficiais que se encontrassem na reserva.

No que diz respeito ao recrutamento de oficiais, mantiveram-se os mesmos princípios do diploma anterior. Só a obrigatoriedade de os oficiais servirem na Guarda é que passou de 12 meses para 18 meses.

Os primeiros-sargentos da GNR continuavam a ter a possibilidade de promoção a alferes, desde que satisfizessem as condições exigidas pelo Exército.

Uma outra alteração foi o facto de terem sido abolidas as palavras “despedir” e “despedimento” e serem substituídas por “dispensar” e “dispensa”. Em boa verdade, esta alteração semântica veio tornar a linguagem mais exacta pois os oficiais não eram despedidos mas sim dispensados do serviço da Guarda, uma vez que regressavam à sua anterior situação no Exército. Aliás, a promoção dos oficiais que se encontravam em serviço na Guarda continuava a ser da responsabilidade do Ministério da Guerra, bem como a sua reforma.

Refira-se, também, o facto de o artº 77º deste mesmo diploma mencionar que aos “oficiais, sargentos e praças da Guarda Nacional Republicana era proibida a filiação em centros de carácter político ou religioso”.

3.3. A 3ª Lei Orgânica

Como consequência dos trágicos acontecimentos que marcaram o dia 19 de Outubro de 1921³⁰, através da Lei nº 1242 de 06 de Março de 1922, foi o “Governo autorizado a reorganizar a Guarda Nacional Republicana, dando conta ao Parlamento do uso que fizer desta autorização”³¹.

Esta lei teve efeitos imediatos e revogou toda a legislação anterior que estivesse em contradição com a mesma. Acto contínuo e num curto espaço de tempo, o Governo fez publicar em 13 de Março de 1922, o Decreto nº 8064, que uma vez mais veio reorganizar a GNR.

Tal reorganização pretendia modificar a estrutura da GNR e ao mesmo tempo reduzir os efectivos, uma vez que a estrutura não estava de acordo com a função especial que lhe

³⁰ Este dia marcou o fim da 1ª República, apesar de formalmente ela continuar até 28 de Maio de 1926. Porém, desde o assassinato de Sidónio Pais e os massacres do dia 19 de Outubro de 1921, o país foi governado por uma ditadura militar que foi apoiada pela GNR, fortemente armada com artilharia e armamento pesado. Nesta altura, são extintas as duas companhias mistas das Ilhas e a GNR deixou definitivamente as mesmas e só voltaria, em 1993, com a Brigada Fiscal.

³¹ Artº 1º da Lei nº 1242 de 06 de Março de 1922.

estava atribuída, nem os efectivos estavam harmonizados com as reais possibilidades do Tesouro.

Apontando para uma vertente mais policial da GNR, justificava o Governo, no preâmbulo do Decreto nº 8064 de 13 de Março de 1922, que esta força apesar de militarmente organizada não necessitava de dispor de meios que são essenciais para “bem conduzir um combate contra forças devidamente organizadas, mas que são inúteis quando se considera a acção normal da Guarda na manutenção da ordem pública”.

Considerava ainda que em casos de grave distúrbio da ordem pública deveriam ser accionadas para intervir as forças do Exército. Imitava-se, desta forma, o que acontecia na vizinha Espanha, em França ou até mesma na Inglaterra.

A GNR possuía material de artilharia que fazia muita falta ao Exército para instrução e segurança do país, pelo que se julgou pertinente e oportuno extinguir as tropas de artilharia existentes.

O mesmo aconteceu com as unidades de metralhadoras pesadas que votadas a uma vida inactiva mantinham na sua posse material de capital importância para o Exército, pelo que a sua extinção era o passo mais correcto e consentâneo com a exigência da defesa.

Entendeu o Governo manter uma secção de metralhadoras pesadas por batalhão com o objectivo de garantir a instrução deste tipo de arma activa na GNR e de a dotar com meios mais enérgicos para actuar em situação de graves alterações à ordem pública e limitar, o mais possível, a intervenção de forças do Exército em apoio à GNR.

A redução dos efectivos encontrou explicação no facto de o serviço de guarnição ser fornecido pela Armada, Exército e Guarda Fiscal tornando-se desnecessária a existência de tão avultado número de efectivos da Guarda e esta diminuição não trazer prejuízo para o policiamento da cidade.

Apesar da redução os efectivos ainda perfaziam um total de 12205 militares (325 oficiais, 733 sargentos e 11147 praças). Por seu lado, os cavalos passaram a ser 2491.

É oportuno referir-se que a redução dos efectivos e o desarmamento da GNR, da sua componente de artilharia e metralhadoras pesadas, não ser obra do acaso, tendo por base a participação de alguns dos seus militares na noite sangrenta que culminou com a eliminação de oficiais de alta patente como o Almirante Machado Santos, entre outras participações e tomadas de posição. Porém, a participação da GNR neste período agitado da vida política de Portugal afirmavam-na como detentora de um poder bélico que desequilibrava o potencial relativo de forças e urgia alterar no mais curto espaço de tempo.

Contudo, e apesar de se pretender reduzir a capacidade bélica da Guarda e enfatizar o seu papel essencial no policiamento, não deixa de ser curioso que o legislador, anunciasse no final do preâmbulo do Decreto-Lei nº 8064 de 1922, que deveria ficar

bem expresso e definido que a Guarda Nacional Republicana não é organismo militar à parte, mas que constitui como que um prolongamento do exército, cujos elementos, com uma organização adequada ao fim especial a que são destinados, se encontram à disposição do Ministério do Interior para desempenhar serviço de polícia.

No que concerne ao recrutamento de oficiais, continuava o mesmo a ser efectuado com recurso aos oficiais do quadro permanente do Exército, seguindo os moldes preconizados nos diplomas anteriores e só desapareceu a obrigatoriedade de os oficiais terem que prestar serviço na GNR durante um período de 18 meses e foi salvaguardado que só poderiam servir, nesta força, os oficiais que estivessem aptos para servirem no Exército, de forma efectiva e permanente, e subalternos com mais de dois anos de serviço efectivo prestados no Exército.

Em 1924, por urgente necessidade de reduzir as despesas do Estado e redefinir as áreas de responsabilidades dos esquadrões da GNR, foi “dissolvido o 4º esquadrão da guarda nacional republicana, aquartelado em Telheiras, sendo o pessoal, animal e material incorporado nas restantes unidades do regimento de cavalaria (...)”³².

Atendendo a que a supressão de despesas públicas continuava a ser um dos objectivos do Governo que se devia estender a todos os serviços foi uma vez mais reduzido o efectivo existente em cinco oficiais, 37 sargentos, 718 praças de uma forma que deve ter sido considerada proporcional. O número de cavalos também sofreu uma redução de 93 animais.

Em 1926, a GNR veria, de novo, o efectivo reduzido em 1000 praças, ficando para tal “suspensos os alistamentos na guarda nacional republicana, e bem assim o preenchimento das vacaturas de praças, (...) até perfazerem o número de 1:000”³³.

No ano de 1927, voltou a Guarda a ficar na dependência da restabelecida Direcção Geral de Segurança Pública para todos os assuntos que “excedendo as competências determinadas nos respectivos regulamentos, careçam de resolução ministerial”³⁴.

Ainda em 1927, por motivos económicos, sofreu a GNR várias alterações na sua estrutura e reduções do seu efectivo, devido à passagem à situação de reforma e dispensa do

³² Artº 1º do Decreto nº 9394 de 24 de Janeiro de 1924.

³³ Artº 1º do Decreto nº 11609 de 26 de Abril de 1926.

³⁴ nº 1 do artº 1º do Decreto nº 13242 de 08 de Março de 1927. Este decreto também veio extinguir a Inspeção Superior de Segurança Pública.

serviço de vários militares³⁵. Também foram excluídos das forças da GNR todos os cabos e soldados que tinham tomado “parte no movimento revolucionário de Fevereiro”³⁶ deste ano.

Em 1928, tornando-se necessário dotar os serviços que eram desempenhados pela Direcção Geral de Segurança Pública com a “direcção superior de um oficial mais antigo que o comandante da guarda nacional republicana e que os comandantes das polícias”³⁷ foi esta Direcção extinta e criada, em seu lugar, a Intendência Geral de Segurança Pública que era “dirigida superiormente por um general ou coronel do activo ou reserva, nomeado em comissão, e da confiança do Ministro do Interior”³⁸. Com a publicação deste decreto fica o comandante-geral da GNR subordinado hierarquicamente ao Intendente Geral.

Este decreto ainda estabeleceu o quadro de efectivos da GNR e das outras polícias. Assim, desde esta data, a GNR passou a ter um efectivo total de 5519 militares distribuídos, por classes, da seguinte forma: 213 oficiais, 368 sargentos³⁹ e 4938 praças. Sendo fixado o número de solípedes em 880.

Todavia, o quadro, agora estabelecido, era único para todo o país e os militares que excedessem os limites estabelecidos iriam preenchendo as vagas que fossem surgindo, de preferência nos distritos a que pertenciam, em função de reformas, dispensas ou expulsões. Deste modo, continuava-se a manter o quadro com os efectivos aprovados e ao mesmo tempo evitavam-se os custos inerentes ao recrutamento e formação de novos militares.

Tornando-se necessário guarnecer os postos recém-criados no distrito de Lisboa e porque no orçamento da Guarda estava “incluída uma verba para pagamento às praças supranumerárias”⁴⁰ foi o efectivo da Guarda aumentado em 120 militares, que foram distribuídos pelos batalhões nº 1 e 2, com sede em Lisboa, passando o efectivo geral para 5639 militares.

A dependência hierárquica da GNR em relação à Intendência Geral de Segurança Pública foi breve, uma vez que passados dois meses, da dita subordinação, o Governo viu-se

³⁵ Com a publicação do Decreto nº 14359 de 01 de Outubro de 1927, as praças dispensadas vieram a ser incorporadas nos corpos de segurança pública, desde que satisfizessem os requisitos exigidos. Com este gesto pretendeu-se proteger as praças e ao mesmo tempo acautelar os superiores interesses do Estado.

³⁶ Artº 4º do Decreto nº 13436 de 08 de Abril de 1927.

³⁷ Preâmbulo do Decreto nº 15825 de 08 de Agosto de 1928.

³⁸ Id., *ibid.*, artº 2º.

³⁹ Os sargentos apareciam contabilizados na categoria de praças e não como categoria profissional diferenciada.

⁴⁰ Preâmbulo do Decreto nº 15978 de 25 de Setembro de 1928.

forçado, em prol da segurança pública, a garantir “completa autonomia aos serviços da guarda nacional republicana, por forma que o respectivo comandante-geral possa deliberar com a prontidão que por vezes demandam os serviços de ordem pública a seu cargo, e convindo que nos casos de maior importância possa directamente despachar com o Ministro do Interior”⁴¹ deixaram os serviços desta força de estar dependentes da Intendência Geral.

Em Outubro de 1928, através do despacho do Ministro do Interior e de acordo com uma pequena reorganização, o efectivo total da Guarda foi fixado em 5535 militares, retirando ao anterior efectivo, um total de 104 praças. O novo quadro de efectivos ficava com o mesmo número de oficiais (213) e sargentos (368) e com 4954 praças.

Realça-se que, nesta reorganização, o despacho era minucioso e exaustivo ao ponto de contemplar o número de militares, por categorias, até ao nível de posto territorial, em todo o país. Só a partir deste despacho é que os sargentos aparecem como categoria profissional diferenciada e contabilizada independentemente da categoria de praças.

Em 1929, o quadro de efectivos da GNR sofreu uma nova reorganização, com o aumento de três oficiais, 10 sargentos e 106 praças, fixando-se num total de 5654 militares⁴², distribuídos da seguinte maneira: 216 oficiais, 378 sargentos e 5060 praças.

No ano de 1933, assistiu-se a um reforço da componente militar da GNR. A sua secção de metralhadoras pesadas, com um efectivo de 18 militares, duas metralhadoras pesadas e dois carros blindados, foi transformada numa companhia mista de metralhadoras pesadas auto-transportadas, com um efectivo de 72 militares e o seguinte material: duas metralhadoras super-pesadas, oito metralhadoras pesadas, dois morteiros ligeiros e cinco viaturas automóveis.

Pretendeu, o Governo, com esta alteração, proporcionar à GNR mais meios materiais e humanos para que pudesse desempenhar de forma mais eficiente todas as missões que lhe estavam atribuídas pelas leis em vigor.

Como consequência desta nova alteração à sua estrutura, o efectivo total da GNR passou para 5682 militares, distribuídos da seguinte forma: 218 oficiais, 380 sargentos e 5084 praças.

Entre 1935 e 1938, a estrutura do comando geral foi objecto de duas reestruturações sem nunca terem sido alterados os efectivos aprovados mas tão-somente foram alterados os serviços na sua estrutura funcional.

⁴¹ Preâmbulo do Decreto nº 15989 de 01 de Outubro de 1928.

⁴² Artº 4º do decreto nº 17781 de 20 de Dezembro de 1929.

Atendendo ao estado de guerra que se vivia na Europa, o Governo, em 1941, através do Decreto-Lei nº 31381 de 12 de Julho, previa a possibilidade de colocação “nas tropas da guarda nacional republicana de oficiais subalternos na situação de reserva ou pertencentes ao quadro dos serviços auxiliares do exército, ou ainda de oficiais subalternos milicianos das armas de infantaria e cavalaria, independentemente da graduação e do tempo de serviço prestado”.

Em 1943, foram efectuadas novas alterações ao efectivo da GNR, ao nível de sargentos e praças, com o aumento ao quadro de mais cinco sargentos e nove praças, enquanto o número de oficiais se manteve constante e as condições de recrutamento inalteradas, passando a contar com um total de 5696 militares.

3.4. A 4ª Lei Orgânica

Com o objectivo de efectuar uma adaptação da estrutura e condições de actuação da GNR, face às novas necessidades do momento, foi promulgado o Decreto-Lei nº 33905, de 2 de Setembro de 1944, que, no seu preâmbulo, para além de enfatizar que a GNR era um prolongamento do Exército, defendia que esta força “votada à causa da segurança e ordem pública” não podia manter-se afastada do “espírito renovador das notáveis reformas publicadas nos últimos anos pelo Ministério da Guerra”.

Logo, as linhas fundamentais de alteração à estrutura da GNR foram delineadas segundo quatro eixos estruturais⁴³:

- organizava-se a formação do Comando-Geral, subunidade responsável pela prestação de todo o apoio e serviços;
- motorizava-se parte das forças de cavalaria;
- dotavam-se as suas unidades com material moderno indispensável ao exercício da sua missão;
- organizava-se uma companhia de transportes automóveis.

Estas novas alterações implicavam um acréscimo do número de efectivos da GNR. Como tais alterações obrigavam a um aumento da despesa, que pouco convinha ao Estado, achou por bem o Governo, efectuá-las de forma faseada nos anos de 1944 a 1946. Assim, em relação ao quadro de efectivos de 1943, passou, em 1946, para um total de 6573 militares perfazendo, desta forma, um aumento total de 878 militares, que correspondia a um

⁴³ Preâmbulo do Decreto-Lei nº 33905 de 2 de Setembro de 1944.

incremento de 15,42% no efectivo total. Para uma melhor visualização do aumento dos efectivos, neste período, apresenta-se o quadro 2.1.

Quadro nº 2.1 – Evolução do efectivo da GNR no período 1943-1946

	1943	% Efectivo total	1944 (1ª fase)	1945 (2ª fase)	1946 (3ª fase)	% Efectivo total	% Aumento total
Oficiais	218	3,83	225	229	231	3,52	0,23
Sargentos	385	6,76	380	387	390	5,93	0,09
Praças	5093	89,41	5453	5798	5952	90,55	15,10
Total	5696	100,00	6058	6414	6573	100,00	15.42

Fonte: Decretos-lei atrás citados

Pela análise do mesmo quadro, verifica-se que, em 1943, o aumento de efectivos é transversal a todas as categorias com principal incidência na categoria de praças, facto que se justificava em virtude de ser esta categoria que garantia o desempenho das tarefas operacionais, administrativas e de comando dos postos territoriais que constituem a “fatia de leão” da estrutura organizativa da Guarda.

Mas também se afigura como muito reduzido o aumento ao nível dos oficiais e dos sargentos. Os oficiais, com uma percentagem de 3,83% do efectivo total, encontravam-se em níveis muito baixos para o desempenho de toda a actividade a seu cargo. O mesmo acontecia com o escalão intermédio, sargentos, que apesar de apresentarem uma percentagem maior do que a dos oficiais, ela ainda é muito baixa se tivermos em conta a sua função de enquadramento e controlo directo da actividade diária de policiamento.

No entanto, no período de 1944-46 verifica-se que em relação a 1943 os oficiais e os sargentos tiveram um aumento inferior e só as praças é que tiveram um crescimento maior do que o anterior.

Com estas alterações procurou o Governo proporcionar a presença de forças da GNR nos cerca de 50 concelhos do interior que se encontravam desprovidos de policiamento, por militares desta Força de Segurança, na sua área administrativa.

As incumbências gerais da GNR, agora denominadas atribuições e competências, mantiveram-se. No entanto, pela primeira vez, esta força ficou subordinada ao Ministério da Guerra para efeitos de instrução, armamento e equipamento⁴⁴.

⁴⁴ Artº 3º do Decreto-Lei nº 33905 de 2 de Setembro de 1944. Por outro lado, de acordo com o artº 79º a “aquisição de armamento, equipamento e munições fica dependente de aprovação do Ministério da Guerra”.

Estabelecia, ainda, o artº 3º que todos os militares da GNR eram obrigados a “fazer as suas apresentações ou visar as guias nos comandos militares”, nos mesmos termos que os militares do Exército, “quando nas localidades não haja comandos da GNR”.

Os oficiais da GNR que fossem assumir, pela primeira vez, o comando de unidades ou subunidades, em determinada localidade, deveriam efectuar a sua apresentação nos comandos militares, desde que o respectivo comandante fosse mais antigo⁴⁵.

A estrutura da GNR passou a ser composta por duas repartições, seis serviços, um conselho administrativo e uma formação. Em relação à última reorganização geral (Decreto nº 8064, de 13 de Março de 1922), foram suprimidos o arquivo geral e a secção de pensionistas.

Quanto às tropas, os batalhões passaram de oito para cinco⁴⁶, o regimento de cavalaria passou a ter três esquadrões a cavalo e um motorizado, em vez dos cinco esquadrões a cavalo e foi criada uma companhia de engenhos.

No que diz respeito ao recrutamento também foram introduzidas algumas alterações significativas, ou seja, o artº 10º ao referir que o “serviço da GNR será desempenhado por oficiais, sargentos e praças”, os sargentos eram classificados como uma categoria profissional diferenciada, ao mesmo tempo que os incluía no serviço da força, o que não tinha acontecido nos anteriores diplomas que preconizaram as várias reestruturações desta Força de Segurança.

De acordo com o nº 3 do artº 11º do Decreto-Lei nº 33905, de 2 de Setembro de 1944, os oficiais, continuavam a ser requisitados ao Ministério da Guerra, pelo Comando-Geral com a respectiva autorização do Ministério do Interior, desde que existissem no mesmo Comando “informações de estações competentes comprovativas da sua idoneidade para o serviço da GNR”.

Desaparecia a necessidade de existirem garantias que atestassem a boa-fé republicana dos oficiais requisitados, bem como a obrigatoriedade de serem consultadas as informações que lhes tinham sido atribuídas nos três últimos anos.

⁴⁵ Este hábito, ainda hoje se mantém. Não é uma obrigação ou imposição legal mas antes um gesto de cortesia, do novo comandante que se apresenta a todas as entidades civis, militares e religiosas, quando assume o comando de determinada área, ao nível do Comando-Geral, de Comando Territorial, Destacamento Territorial e Posto Territorial, cada um ao seu nível de relacionamento institucional.

⁴⁶ Os batalhões nº 1 e 2 em Lisboa, o nº 3 em Évora, o nº 4 no Porto e o nº 5 em Coimbra. Os dois primeiros eram de infantaria e os restantes mistos, incluíam forças de infantaria e cavalaria.

Este diploma também estabeleceu que nenhum “oficial das armas poderá permanecer mais de dez anos consecutivos ao serviço da GNR” e só podiam ser dispensados pelo comandante-geral após autorização do Ministro do Interior.

Com esta nova decisão, o tempo de permanência dos oficiais do quadro permanente do Exército na GNR viria a ser prolongada, pois anteriormente era de um ano e meio.

Todavia, com excepção do 2º comandante-geral, todos os oficiais das armas que serviam no Comando-Geral não viam o tempo de serviço prestado contabilizado, para efeitos de promoção, como se fosse desempenhado nas tropas.

No que concerne aos sargentos, pela primeira vez, foi estabelecido que o preenchimento das vagas surgidas seria feito com recurso aos militares de posto inferior (praças) que satisfizessem as condições estabelecidas para os concursos de admissão que eram anuais para os segundos sargentos e bienais para os primeiros-sargentos e realizavam-se no Comando-Geral.

Porém, e de acordo com o artº 24º do mesmo diploma, as condições de admissão ao concurso que não pudessem ser satisfeitas no serviço da GNR podiam ser obtidas no Exército mediante pedido dos interessados ao Ministério da Guerra.

Continuava o Decreto-Lei nº 33905, de 2 de Setembro de 1944, a prever a possibilidade de os sargentos ascenderem a alferes, mas só no posto de sargento-ajudante e não no de primeiro-sargento, conforme constava no diploma anterior.

O recrutamento das praças continuava a ser feito com recurso a efectivos do Exército e da Armada mediante requerimento dos interessados ao Comando-Geral, com autorização do respectivo Ministério para poder concorrer. Refira-se que as condições de recrutamento se tornaram mais restritivas e foram introduzidas condições preferenciais de alistamento dentre os militares que satisfizessem todas as condições de admissão.

Com esta alteração deixaram de ser transferidos para a GNR, as praças do Exército e da Armada, passando os mesmos a estarem sujeitos às regras bem definidas de recrutamento como qualquer outro cidadão que se candidatasse à GNR.

Também se manteve a proibição de todos os militares da Guarda se poderem filiar em centros de carácter político ou agremiações contrárias ao espírito da Constituição e acrescentou-se a proibição de aí exercerem qualquer tipo de actividade.

O Decreto-Lei nº 33905, de 2 de Setembro de 1944, através do preceituado no seu art.º 95º estabeleceu o “princípio da caserna” ao definir que os “oficiais, sargentos e praças terão residência obrigatória nos quartéis ou em moradias para tal fim destinadas”.

Em 1956, através do Decreto-Lei nº 40822 de 2 de Outubro, ficou consignada a possibilidade legal de os oficiais milicianos poderem ser recrutados para prestarem serviço na GNR, desde que o Exército não dispusesse de oficiais do quadro permanente para satisfazer o pedido efectuado pelo Ministério do Interior ao Ministério do Exército.

A requisição destes oficiais obedecia ao preceituado no artº 11º que contemplava que se deveria ter em conta para o seu recrutamento as “habilitações universitárias e especiais para o serviço da Guarda Nacional Republicana”. A sua admissão ao serviço da GNR dependia da realização de provas teórico-práticas, destinadas a avaliar a sua aptidão para o exercício das funções.

Este concurso tinha validade de dois anos e, neste período, as vagas eram preenchidas por ordem de classificação, os candidatos que não conseguissem vaga à altura da realização dos concursos e os eliminados nas provas regressavam ao Exército.

Os oficiais passavam a prestar serviço, na GNR, em regime de contrato, por períodos prorrogáveis de três anos se tivessem bom comportamento, boa aptidão física, capacidade para o desempenho das funções e houvesse conveniência para o serviço da GNR na sua contratação. Em caso de guerra, os contratos com os oficiais eram prorrogados imediatamente.

Com a entrada para o serviço da GNR, estes oficiais passavam a ter o mesmo vencimento, as mesmas regalias e regiam-se de acordo com os princípios consignados no Estatuto dos Oficiais do Exército e, os limites de idade aplicados eram aqueles que legalmente estivessem estabelecidos para os oficiais do quadro dos serviços auxiliares do Exército.

Os oficiais eram, ainda, dispensados ou eliminados de acordo com o estabelecido pelo Decreto-Lei nº 33905, de 2 de Setembro de 1944, para os oficiais do quadro permanente, devendo o pedido a apresentar ao Ministro do Interior estar devidamente fundamentado.

Os oficiais milicianos que, à data da publicação do presente diploma, já estivessem a prestar serviço na GNR e nela pretendessem continuar eram integrados no regime previsto neste diploma que, com a sua publicação, veio criar no oficialato, da GNR, duas situações laborais distintas perante o desempenho das mesmas funções: (i) os oficiais que eram requisitados directamente ao quadro permanente do Exército, podendo permanecer nesta força até um limite máximo de 10 anos e (ii) os oficiais milicianos que só tinham acesso à GNR, caso não houvesse oficiais do quadro permanente para satisfazer a requisição desta

força, eram sujeito à realização de um concurso teórico-prático que apreciasse as suas capacidades e aptidões para o desempenho da função e à realização de contratos de trabalho.

Todavia, através da publicação do Decreto-Lei nº 4146821 de Dezembro de 1957, ficou definido que os limites de idade a aplicar aos oficiais milicianos em serviço na Guarda Nacional Republicana eram, para efeitos de aposentação, os seguintes:

- capitães..... 60 anos;
- subalternos..... 58 anos.

Com a publicação deste diploma assistiu-se ao estabelecimento de um limite temporal para que os oficiais milicianos, em serviço na GNR, pudessem solicitar a renovação dos seus contratos.

No ano de 1959, com o objectivo de garantir aos militares da GNR a “dignidade e independência requeridas para o exercício das suas funções”⁴⁷ foram criados os Serviços Sociais cujo natureza e fins eram “facilitar, moral e materialmente, a satisfação das necessidades de ordem social (...) e a contribuir para a manutenção de um estado de espírito são no pessoal daquela corporação”⁴⁸.

Como não existia um quadro permanente de oficiais da GNR, só os sargentos, as praças e as respectivas famílias podiam tornar-se beneficiários, descontando, estes militares, directamente dos seus vencimentos, as quotizações que eram fixadas por despacho do Ministro do Interior.

Os oficiais do Exército, em serviço na GNR, continuavam a usufruir dos benefícios dos Serviços Sociais do Exército, embora fossem, obrigatoriamente, subscritores dos Serviços Sociais da GNR.

O comandante-geral, como director, podia autorizar a concessão, a estes oficiais e suas famílias, de qualquer um dos benefícios previstos no diploma, com excepção dos contratos que excedessem o tempo de permanência desses oficiais na GNR.

Apesar da diferença de estatuto entre a GNR e a Polícia de Segurança Pública, este diploma previa que o “Ministro do Interior, sempre que as circunstâncias o aconselhem e o julgue útil, poderá sob proposta dos comandantes-gerais (...) determinar a integração de todos ou parte dos serviços criados por este diploma e pelo que cria os Serviços Sociais da Polícia de Segurança Pública”⁴⁹.

⁴⁷ Preâmbulo do Decreto-Lei nº 42793 de 31 de Dezembro de 1959.

⁴⁸ Id., *ibid.*, artº 1º.

⁴⁹ Id., *ibid.*, artº 29º.

Por necessidade de actualização orgânica foi dotado, em 1970, com a publicação do Decreto-Lei nº 264 de 12 de Junho, o Comando-Geral com mais uma repartição que tinha como objectivo tratar de todos os assuntos relacionados com as operações e as informações, com a instrução e com os estudos e o planeamento tendentes à boa execução de todas as atribuições e competências da GNR.

Com a criação da 3ª Repartição, o quadro de efectivos da GNR voltou a sofrer uma nova alteração que se saldou num aumento de nove oficiais, seis sargentos e 10 soldados, passando para um total de 6598 militares, 240 oficiais, 396 sargentos e 5962 praças.

Neste mesmo ano, com a publicação do Decreto-Lei nº 265, de 12 de Junho de 1970, foi extinta a Polícia de Viação e Trânsito e foi criada, em sua substituição, a Brigada de Trânsito da GNR, que implicou um novo aumento de efectivos de 32 oficiais, 46 sargentos e 543 praças.

Refira-se, que todos os oficiais do Exército que faziam parte da extinta Polícia de Viação e Trânsito que não regressassem ao seu “Ministério, a seu pedido ou por determinação do Ministro, ficarão em comissão de serviço na G.N.R., sendo colocados, de preferência, na BT”⁵⁰. O quadro de efectivos da GNR atingiu um total de 7220 militares, sendo 272 oficiais, 442 sargentos e 6506 praças.

Em 1973, verificando-se que o sistema de promoção dos sargentos e das praças, previsto no Decreto-Lei nº 33905 de 2 de Setembro de 1944, se encontrava desajustado “perante as exigências dos serviços e de outros condicionalismos que, entretanto, evoluíram”⁵¹, foi promulgado o Decreto-Lei nº 20 de 19 de Janeiro com o objectivo de regular a progressão na carreira dos sargentos e das praças.

Foi estabelecido pelo artº 32º que as “promoções a qualquer dos postos de cabo e de sargento são da competência do comandante-geral e realizar-se-ão para preenchimento das vagas que ocorram nos respectivos quadros da GNR”, deixando, no caso das praças, de ser da competência dos comandantes de batalhão ou do regimento de cavalaria. Por outro lado, falou-se, pela primeira vez, em vagas que se dêem nos respectivos quadros, ou seja, passaram a existir legalmente os quadros de sargentos e praças.

Os sargentos da GNR passavam a ser nomeados para a frequência dos cursos na Escola Central de Sargentos, em igualdade de condições com os sargentos do Exército e todos os primeiros-sargentos que tivessem “frequentado com aproveitamento os cursos da

⁵⁰ nº 2 do artº 10º do Decreto-Lei nº 265 de 12 de Junho de 1970.

⁵¹ Preâmbulo do Decreto-Lei nº 20 de 19 de Janeiro de 1973.

Escola Central de Sargentos é garantida a promoção a sargento-ajudante e o acesso ao oficialato”⁵² nos mesmos termos que os sargentos do Exército. Os que, por algum motivo, estivessem inibidos de ascenderem ao posto de oficial e continuassem ao serviço eram promovidos, por antiguidade, a sargento-ajudante, desde que reunissem todas as condições estabelecidas no regulamento de promoções da GNR.

Relativamente às praças, ficou estabelecido que as promoções a primeiro-cabo seriam efectuadas com base nos segundos-cabos e as promoções a segundos-cabos recaíam sobre as praças, desde que ambos satisfizessem as condições de promoção exigidas no respectivo regulamento.

Em 1973, foi publicado o Decreto-Lei nº 493 de 3 de Setembro⁵³ que se ocupava exclusivamente das várias medidas respeitantes ao recrutamento de oficiais para a GNR. As motivações que levaram à publicação deste Decreto-Lei visavam efectuar um maior aproveitamento dos oficiais dos quadros de complemento das Forças Armadas e, ao mesmo tempo, reunir num só diploma toda a legislação dispersa que tratava da prestação de serviço destes oficiais na GNR.

Na impossibilidade de preencher todas as vagas de oficiais superiores da GNR, procurava, este diploma, tornar extensivo este aproveitamento aos oficiais do quadro de complemento que beneficiavam de larga experiência do serviço policial por terem servido na GNR, desde subalternos.

Desta forma, o recrutamento de oficiais para a GNR, para os postos inferiores ao de coronel passou a ser “feito nos quadros permanentes e de complemento das Forças Armadas”⁵⁴ de acordo com as necessidades da corporação, pelo que os oficiais de complemento podiam preencher as vagas existentes na corporação de acordo com as percentagens abaixo indicadas:

- tenentes-coronéis.....	50%
- majores.....	50%
- capitães.....	75%
- subalternos.....	90%

As percentagens podiam ser alteradas por despacho conjunto dos Ministros da Defesa Nacional e do Interior.

⁵² nº 2 do artº 26º do Decreto-Lei nº 20 de 19 de Janeiro de 1973.

⁵³ Este diploma regulava também o recrutamento de oficiais para a Guarda Fiscal, força que, em 1993, foi integrada na GNR, passando a constituir a Brigada Fiscal.

⁵⁴ Artº 1º do Decreto-Lei nº 493 de 3 de Setembro 1973.

Os oficiais de complemento eram admitidos na GNR a título provisório, mediante concurso, sendo admitidos definitivamente depois de concluído o estágio de admissão com duração de três a nove meses. Para serem admitidos a título provisório, os oficiais do quadro de complemento, deveriam satisfazer as seguintes condições⁵⁵:

- 1^a – Serem oficiais subalternos;
- 2^a – Terem cumprido as obrigações normais do serviço militar;
- 3^a – Terem cumprido uma comissão militar no ultramar;
- 4^a – Darem garantias de cooperar na realização dos fins superiores do Estado e defender os princípios fundamentais da ordem social estabelecida na Constituição;
- 5^a – Terem bom comportamento moral, civil e militar;
- 6^a – Terem boas informações acerca da maneira como desempenharam os seus deveres de serviço, quer durante a comissão a que se refere a condição 3^a, quer durante a restante permanência na efectividade do serviço;
- 7^a – Possuírem o 7^o ano do liceu ou habilitação equivalente;
- 8^a – Não excederem 35 anos de idade até 31 de Dezembro do ano que for aberto o respectivo concurso;
- 9^a – Terem satisfeito as provas do concurso de admissão de oficiais e competir-lhes o ingresso de acordo com a classificação obtida.

Também, no que diz respeito à ascensão dos sargentos a oficial, este diploma veio estabelecer regras concretas ao preconizar que os mesmos podiam “frequentar o estágio de admissão (...) com vista ao ingresso no quadro de oficiais de complemento das Forças Armadas e prestação de serviço na corporação, quando satisfaçam as seguintes condições”⁵⁶.

- 1^a – Terem cinco anos de serviço na respectiva corporação;
- 2^a – Terem bom comportamento moral, civil e militar;
- 3^a – Terem muito boas informações dos chefes sob cujas ordens serviram, na GNR;
- 4^a – Possuírem o 7^o ano do liceu ou habilitação equivalente;
- 5^a – Não excederem 40 anos de idade até 31 de Dezembro do ano em que iniciam o estágio;
- 6^a – Possuírem o 2^o ciclo do curso de oficiais milicianos da respectiva arma ou serviço⁵⁷.

⁵⁵ n.º 1 do art.º 4.º do Decreto-Lei n.º 493 de 3 de Setembro 1973.

⁵⁶ Id., *ibid.*, art.º 8.º.

⁵⁷ Normalmente, esta condição era obtida com a frequência da 2^a parte do Curso de Oficiais Milicianos da Arma de Infantaria, na Escola Prática do Exército, em Mafra.

Todos os sargentos que obtivessem aproveitamento no estágio de admissão eram promovidos a alferes do quadro complemento e consideravam-se logo incluídos no quadro de oficiais da corporação. Os sargentos que reprovassem voltavam à sua anterior situação.

Com a publicação deste diploma pôde-se falar no quadro de oficiais da GNR, sem ser classificado como quadro permanente da GNR, em virtude de o artº 11º referir que os “oficiais dos quadros de complemento das Forças Armadas admitidos a título definitivo na GNR (...) têm as obrigações e os direitos consignados no capítulo II do Estatuto do Oficial do Exército (...)” e o artº 26º referir que em “relação aos quadros da GNR (...), os oficiais dos quadros complemento das forças armadas na situação do activo podem estar: no activo, adidos ao quadro e supranumerário”.

Embora se tenha criado o “quadro” de oficiais da GNR, os mesmos oficiais eram “considerados nas forças armadas na situação de efectividade de serviço desde a data da sua admissão provisória”⁵⁸ e podiam “ser nomeados para comissão militar no ultramar, pelo respectivo ramo das forças armadas nos termos da Lei do Serviço Militar”⁵⁹.

Os oficiais que, por “conveniência de serviço do ramo das forças armadas a que pertencem, recolherem ao departamento respectivo e que entretanto tenham sido promovidos podem regressar à corporação”⁶⁰ e os oficiais regressados de uma comissão no ultramar, também podiam regressar à GNR, considerando-se que não tinham interrompido a sua prestação de serviço.

Estas situações permitiram que oficiais mais modernos que tinham regressado ao Exército e que mais tarde tivessem voltado à GNR, já promovidos ao posto imediato, ultrapassassem camaradas mais antigos que tinham continuado a prestar serviço na GNR, o que em nada favoreceu o espírito de corpo dos respectivos oficiais.

O presente diploma ainda estabeleceu outro tipo de direitos e deveres dos oficiais em serviço na GNR, que agora não se torna oportuno discutir, mas se assemelhavam ou preconizavam um Estatuto dos Oficiais da GNR, ainda que com muitas remissões para o Estatuto do Oficial do Exército.

Por último, foi contemplado que se procedesse à emissão de um bilhete de identidade militar, a ser passado pelo respectivo Ministério, e que os oficiais da GNR tivessem direito a assistência na doença para si e para as pessoas da família, conforme estabelecido em diploma

⁵⁸ nº 1 do artº 13º do Decreto-Lei nº 493 de 3 de Setembro 1973.

⁵⁹ *Id.*, *ibid.*, nº 2.

⁶⁰ *Id.*, *ibid.*, nº 5

próprio e semelhante ao que vigorava para os oficiais dos quadros permanentes das Forças Armadas.

Sobre a Revolução do 25 de Abril de 1974, não se pode deixar de mencionar que o papel institucional da GNR ou do seu Comando no planeamento do golpe militar de 25 de Abril foi praticamente nulo. Por tal facto a GNR foi considerada no Plano Geral de Operações como força inimiga ou governamental, tal como a PSP, Legião Portuguesa, Direcção-geral de Segurança e algumas unidades do Exército (...) (Andrade, 2007: 45).

No entanto, refira-se que apesar de a GNR, outras forças e serviços de segurança e algumas unidades militares não terem participado no planeamento e execução do golpe militar, as suas capacidades bélicas e a sua capacidade para intervir como tinha acontecido em outras tentativas de golpe militar não foram descuradas e os organizadores, com cumplicidade de alguns oficiais do Exército em serviço na GNR, tiveram acesso a todas as informações necessárias, “efectivos, armamento, equipamento das unidade de Lisboa, defesa de pontos sensíveis na região de Lisboa, bem como os efectivos, horários e períodos de rendição nos Correios, Antenas, Casa da Moeda, entre outros locais” (Andrade, 2007: 50).

Porém, também é verdade que o Quartel do Carmo se transformou num dos símbolos máximos da ruptura com o antigo regime e a partir deste momento “(...) a democracia em Portugal, num movimento revolucionário que contribuiria para a contribuição das democracias na Europa e que teve um grande impacto para o processo de democratização a nível mundial” (Andrade, 2011: 150).

No período pós revolucionário as Forças e Serviços de Segurança não tiveram uma vida muito fácil, chegando mesmo a viver momentos de grande hostilidade por parte da população civil devido às fortes conexões com o antigo regime. No entanto, a GNR “soube ultrapassar os momentos difíceis do processo revolucionário (...) e adaptar-se a uma nova conjuntura nacional, continuando a prestar um importante serviço à República Portuguesa e aos seus cidadãos” (Andrade, 2011: 160).

Em 1976, colocando em igualdade os sargentos e praças da GNR com os do Exército, foi publicado o Decreto-Lei nº 397 de 26 de Maio, onde era previsto o direito à reforma dos sargentos e das praças da GNR que fossem dispensados do serviço, condenados a presídio militar ou incorporação em depósito disciplinar.

Neste mesmo ano, com a publicação do Decreto-Lei nº 832 de 25 de Novembro, com um artigo único, os sargentos da GNR passaram a desfrutar do direito à “detenção, uso e porte de armas de qualquer natureza, nas condições prescritas para os oficiais em serviço da mesma Guarda nas mesmas situações”.

Em Setembro de 1977, uma vez mais, a “reboque” do que se passava no Exército, os sargentos da GNR passaram a ter direito á passagem à situação de reserva.

Um ano mais tarde, com a publicação do Decreto-Lei nº 116 de 30 de Maio de 1978, os sargentos viram, de forma conveniente, a sua carreira ser devidamente reestruturada e passavam a ser dos “quadros permanentes, porque, tendo escolhido voluntariamente a respectiva carreira e adquirido preparação especial para o seu exercício, servem no referido corpo especial de tropas com carácter de permanência”⁶¹.

O mesmo Decreto-Lei, no nº 1 do artº 2º, definia que os sargentos da GNR se distribuíam pelos postos de furriel, 2º sargento, 1º sargento, sargento-ajudante, sargento-chefe e sargento-mor e, pela primeira vez, podiam ascender, desde que preenchessem todas as condições de promoção, a todos os postos que compõem a classe de sargentos.

Na categoria profissional de sargentos ainda foram definidas as funções de cada posto, as condições de ingresso no quadro e as condições a preencher para a ascensão aos vários postos hierárquicos.

Foi ainda estabelecido, pelo preceituado no artº 28º, que enquanto a “GNR não ministrar cursos para formação e promoção de sargentos, equiparados aos cursos correspondentes aos sargentos do Exército, os sargentos do referido corpo de tropas frequentarão esses cursos nos estabelecimentos de ensino do Exército” e que para além dos cursos “deverão frequentar cursos ou estágios complementares no Centro de Instrução do corpo, para valorização profissional no âmbito da missão específica, tendo em atenção o desempenho das funções correspondentes aos diversos postos”⁶².

Estes cursos ou estágios complementares visavam colmatar as graves lacunas dos cursos para sargentos da GNR, ministrados no Exército, ou seja, os futuros sargentos da GNR frequentavam os cursos programados para os sargentos do Exército, os quais não tinham em consideração a especificidade da missão e da actuação da GNR.

O artº 39º do Decreto-Lei nº 116 de 30 de Maio de 1978, veio colocar um ponto final num problema grave, ao determinar que todos os “cabos da GNR aprovados no curso de promoção a sargento e não promovidos por falta de vaga, bem como os aprovados no concurso para segundo-sargento e não promovidos por caducidade do respectivo concurso, serão promovidos ao posto de segundo-sargento (...), independentemente da satisfação de quaisquer condições especiais de promoção”.

⁶¹ Artº 1º do Decreto-Lei nº 116 de 30 de Maio de 1978.

⁶² Id., *ibid.*, nº 2 do artº 1º.

Com a publicação deste Decreto-Lei ficou também regulada a forma de os sargentos da GNR poderem ingressar no quadro de oficiais do quadro permanente do Exército⁶³. Os mesmos podiam ingressar, neste quadro, após aprovação nos cursos ministrados no Instituto Superior Militar ou por distinção.

Estabelecia o artº 31º do Decreto-Lei nº 116 de 30 de Maio de 1978 que enquanto a GNR não estivesse em “condições⁶⁴ de realizar cursos de oficiais equiparados aos correspondentes cursos do Exército, podem ser admitidos no Instituto Superior Militar os primeiros-sargentos e sargentos-ajudantes da GNR que se encontrarem nas condições definidas no artº 32º do Decreto-Lei nº 920/76, de 31 de Dezembro, e demais legislação inerente”.

O número de vagas a atribuir à GNR para este tipo de cursos era fixado por despacho do Chefe do Estado-Maior do Exército, até seis meses antes do seu início.

3.5. A 5ª Lei Orgânica

No ano de 1983, e porque já tinham passado quase 40 anos sobre a última reorganização da GNR, entendeu o Governo reestruturá-la. Esta necessidade de reestruturação teve como principais suportes as alterações introduzidas na sociedade, por força da promulgação da Constituição da República Portuguesa, pelo facto de esta força desempenhar um papel cada vez mais importante na sociedade, logo era premente que estivesse preparada para, em situações de calamidade nacional, emergência, estado de sítio ou guerra, desempenhar de forma cabal a sua missão.

Tal reestruturação implicava a criação de estados-maiores e serviços com novas dimensões e maior especialização, potenciando o recurso aos meios que a técnica permitia e ao mesmo tempo proporcionar todas as condições ao desenvolvimento de uma “acção de comando e gestão adequadamente participados, através de um maior desenvolvimento de órgãos consultivos”⁶⁵.

⁶³ Art.º 24º do Decreto-Lei nº 116 de 30 de Maio de 1978.

⁶⁴ As condições de admissão ao curso eram: (i) ter o curso complementar dos liceus ou equivalente; (ii) ter menos de 40 anos de idade referidos a 31 de Dezembro do ano de admissão ao curso; (iii) sendo primeiro-sargento ter, no mínimo, quatro anos de serviço efectivo a partir da data da promoção a este posto, referidos a 30 de Setembro do ano de admissão e (iv) ter obtido aproveitamento nas provas de aptidão.

⁶⁵ Preâmbulo do Decreto-Lei nº 333 de 14 de Julho de 1983.

O preâmbulo do Decreto-Lei nº 333 de 14 de Julho de 1983, ainda referia que, interessava “preservar, reafirmar e actualizar determinados conceitos expressos na legislação anterior”, pelo que se procedeu à actualização dos mesmos diplomas.

Com a publicação deste Decreto-Lei, a Guarda Nacional Republicana passou a ser definida como “um corpo especial de tropas que faz parte das forças militares, votadas à causa da segurança e manutenção da ordem pública, bem como à protecção e defesa das populações e da propriedade pública, privada e cooperativa”⁶⁶, enquanto as atribuições e competências foram substituídas pelas missões que passaram a ter uma redacção mais abrangente, generalista e adequada aos desafios de uma sociedade em mudança.

Com a publicação deste diploma, a GNR passou a possuir uma Lei Orgânica, no verdadeiro sentido da palavra, que definia concretamente esta força especial de tropas, a sua estrutura funcional, os órgãos de assessoria e de inspecção, o pessoal e o seu funcionamento geral, sem contemplar questões de pormenor, conforme acontecia com as anteriores, que remetiam para os respectivos estatutos.

Este corpo especial de tropas continuou a manter a dupla dependência do Ministério da Administração Interna e da Defesa Nacional, sendo que este último Ministério deixou de ser responsável pela instrução e passou a coordenar a uniformização e normalização da doutrina militar e a GNR ficou estruturada da seguinte forma:

- o Comando-Geral, constituído pelo Chefe e Subchefe do Estado-Maior, estados-maiores coordenador e técnico, gabinete do comandante-geral e a secretaria-geral, conselho administrativo, formação do comando, banda de música, a biblioteca e o museu;
- as tropas, incluíam as Unidades de Instrução (Centro de Instrução), as Unidade Territoriais (Batalhões nºs 2, 3, 4 e 5), a Unidade Especial (Brigada de Trânsito) e as Unidades de Reserva (Regimento de Cavalaria e Batalhão nº 1);
- os serviços, constituídos pelos órgãos de direcção (Chefias dos Serviços de Pessoal, de Assistência Religiosa, de Justiça, de Transmissões, de Saúde, de Veterinária, de Finanças, de Obras, de Intendência e de Material) e pelos órgãos de execução de apoio logístico (Companhias de Intendência, de Transportes, de Manutenção e Depósito e o Centro Clínico);
- os órgãos de assessoria e inspecção que incluíam o Conselho Superior da GNR, a Comissão para os Assuntos Equestres, a Junta Superior de Saúde, o Gabinete dos Assessores e Inspectores e a Consultoria Jurídica.

⁶⁶ Preâmbulo do Decreto-Lei nº 333 de 14 de Julho de 1983.

Foram criados os quadros da arma de infantaria e cavalaria e dos serviços de transmissões, de saúde, de material, de administração militar e honorífico.

Ao mesmo tempo, foi esclarecido categoricamente, através do artº 57º que a GNR estava “ao serviço do povo português e os elementos que a constituem são rigorosamente apartidários” e não poderiam por motivos pessoais servir-se da “arma que lhe estiver distribuída, da qualidade que possui, do cargo que exerce ou da função que desempenha para actuação ou intervenção de natureza ou objectivos políticos”,

No artº 58º estava previsto que o exercício dos “direitos de expressão, reunião, manifestação, associação e petição colectiva e a capacidade eleitoral passiva dos militares dos quadros da Guarda Nacional Republicana seriam objecto das restrições constantes do artigo 31º da Lei nº 29/82, de 11 de Dezembro” - Lei de Defesa Nacional e das Forças Armadas.

Por outro lado, ficou estabelecido através do nº 1 do artº 63º que o “Código de Justiça Militar, o Regulamento Disciplinar Militar e o Regulamento de Continências e Honras Militares eram aplicáveis aos militares da Guarda Nacional Republicana” enquanto o relacionamento com o Ministério da Defesa Nacional nas matérias específicas era remetido para lei específica.

No que concerne aos aquartelamentos, este diploma, previa que todos os encargos relativos com a “construção, adaptação e conservação, quer a material de aquartelamento e de secretaria, são da responsabilidade do Governo a nível de unidade, companhia territorial e companhia ou esquadrão destacados e das autarquias locais, quando se trate de secção territorial ou posto”⁶⁷.

Com a publicação deste diploma, o quadro de efectivos da GNR sofreu um novo aumento que seria, uma vez mais, concretizado em três fases: a primeira até ao final de 1986, a segunda, até ao final de 1988 e a terceira, até ao final de 1990, ficando a GNR com os efectivos constantes do quadro nº 2.2, nas diferentes fases.

Para além dos militares, distribuídos pelas três categorias profissionais, ficou ainda a GNR com um total de 295 funcionários civis que incluíam: cinco licenciados em Direito, 115 médicos, três veterinários, 10 professores, dois técnicos de informática, três assistentes sociais, um secretário, sete enfermeiros, um técnico de RX, um técnico de electroencefalografia, um técnico de electrocardiografia, um ecónomo, quatro desenhadores, quatro dactilógrafos, quatro recepcionistas, nove costureiros e 125 serventes.

⁶⁷ nº 1 do art.º 85º do Decreto-Lei nº 333 de 14 de Julho de 1983.

Quadro n° 2.2 – Evolução do efectivo da GNR no período 1983-1990

	1983	1986 (1ª fase)	1988 (2ª fase)	1990 (3ª fase)
Oficiais	443	629	654	685
Sargentos	914	1379	1523	1651
Praças	15020	15502	16699	17924
Total	16377	17510	18876	20260

Fonte: Decretos-lei atrás citados

Como resposta à influência dos “ventos de mudança” que se faziam sentir em todos os sectores da sociedade previa este diploma que no prazo de 12 meses, a contar da sua publicação, seria elaborado um decreto regulamentar onde constasse a organização, os quadros orgânicos, os efectivos por armas e serviços e o dispositivo da GNR e um Decreto-Lei onde constassem o Estatuto do Militar da GNR e os Estatutos dos Oficiais, Sargentos e Praças.

Não foi preciso esperar pelo prazo máximo concedido para a publicação dos diplomas acima mencionados pois, em 31 de Dezembro de 1983, foi publicado o Decreto-Lei n° 465 que aprovava o Estatuto do Militar da Guarda Nacional Republicana, bem como os Estatutos do Oficial, do Sargento e da Praça da mesma Guarda. Foram várias as causas que levaram o poder político, na altura, a proceder à publicação deste diploma: primeiro, os preceitos legais que regiam o sector dos recursos humanos da GNR, uma vez que o estatuto dos militares e as carreiras dos oficiais, sargentos e praças se encontravam desajustados da realidade, uma vez que se reportavam à data da criação deste corpo especial de tropas.

Segundo, era preciso responder com clareza a todo um passado de incertezas e indefinições ao nível dos direitos e deveres profissionais e deontológicos dos militares da Guarda, concretizar e delimitar novas perspectivas de carreira dos oficiais, sargentos e praças que facilitassem um desenvolvimento harmonioso do corpo, logo a garantia de uma maior eficiência e eficácia operacional.

Terceiro, conforme referido no seu preâmbulo, a elementar necessidade de dotar a GNR com ferramentas de “regulamentação estatutária, sem prejuízo de a adequar aos princípios a definir pelo estatuto da condição militar, que lhe confira maior vigor funcional (...)” e que ao mesmo tempo pudesse assegurar “a harmonia entre estes estatutos e os estatutos idênticos aplicáveis às Forças Armadas”⁶⁸.

⁶⁸ Preâmbulo do Decreto-Lei n° 465 de 31 de Dezembro de 1983.

Quarto, conforme o preâmbulo do Decreto-Lei nº 465 de 31 de Dezembro de 1983, pela necessidade de

superar a actual situação de impasse que vem minando a funcionalidade da Guarda, qual seja a da impossibilidade de as Forças Armadas responderem, em tempo útil, às necessidades do dito corpo em oficiais, designadamente subalternos e capitães, o que se fará sem quebra da tradicional ligação às Forças Armadas, cujo vínculo se reforça, criando-se, em percentagem harmónica, o quadro permanente de oficiais da Guarda, em ordem à satisfação das referidas necessidades.

O novo quadro seria constituído por oficiais do quadro de complemento das Forças Armadas e pelos sargentos da Guarda que optassem por prestar serviço na GNR, em vez de optarem por ascender ao posto de oficial com recurso à integração no quadro de oficiais do Serviço Geral do Exército⁶⁹.

Estes novos oficiais passariam a efectuar a sua formação geral em unidades e estabelecimentos de ensino das Forças Armadas, enquanto a formação específica, com vista à real preparação para a função de oficial da GNR seria realizada nas suas unidades ou órgãos especializados. Com a publicação deste diploma pôde-se falar, pela primeira vez, na existência de um quadro permanente de oficiais da GNR.

Esta força passava a possuir oficiais formados especificamente para cumprirem as missões que lhe estavam atribuídas e assistiu-se a uma especialização do oficialato da GNR em substituição de oficiais que, até aí, desempenhavam funções para as quais não tinham sido formados. Com a aprovação do Estatuto do Oficial da GNR passaram a ser considerados oficiais do Quadro Permanente⁷⁰:

- Os actuais oficiais de complemento das Forças Armadas em serviço permanente na Guarda⁷¹;

⁶⁹ Os oficiais do Serviço Geral do Exército foram formados com o objectivo de libertarem os oficiais oriundos da Academia Militar de determinadas funções não combatentes providenciando um melhor aproveitamento dos mesmos. Estes oficiais, com a publicação do Decreto-Lei nº 495 de 7 de Dezembro de 1972 passaram a ascender ao posto máximo de tenente-coronel. Mais tarde viriam a poder atingir o posto de coronel.

⁷⁰ Artº 7º do Decreto-Lei nº 465 de 31 de Dezembro de 1983.

⁷¹ Nesta altura, os oficiais do quadro de complemento das Forças Armadas que tinham sido contratados para servirem na Guarda, ao abrigo do Decreto-Lei nº 33905 de 2 de Setembro de 1944, e que se encontravam ligados à mesma por um vínculo laboral precário, ou seja, regime de contrato que podia ser ou não prorrogado, passaram a ter uma situação estável ao adquirirem vínculo permanente no seio da GNR.

- Os oficiais oriundos de subalternos do complemento das Forças Armadas que concorram à Guarda e, sendo admitidos, obtenham aproveitamento no curso de formação de oficiais da Guarda⁷²;
- Os sargentos da Guarda que sejam admitidos e obtenham aproveitamento no curso de formação de oficiais da Guarda⁷³;
- Os sargentos da Guarda aprovados nos cursos do Instituto Superior Militar que tenham optado pelo quadro permanente da Guarda;
- Os sargentos da Guarda promovidos por distinção.

As provas de admissão ao curso de formação de oficiais da Guarda eram constituídas por uma prova cultural, uma de aptidão física, um exame psicotécnico e uma inspeção médica.

Os cursos de formação de oficiais do quadro permanente tinham a duração de dois anos, sendo um frequentado no Centro de Instrução, formação específica, e o outro no Instituto Superior Militar, formação geral e militar. Todos os oficiais que obtivessem

⁷² De acordo com o artº 33º, para serem admitidos na GNR, os oficiais do complemento das Forças Armadas deveriam satisfazer as seguintes condições: (i) ter qualidades morais, comportamento social e familiar que se ajuste às características de agente de autoridade, expressas no nº 2 do artº 2º do EMGNR (O militar da Guarda é um «soldado da lei», pelo que deve impor-se à consideração, respeito e simpatia da população da área onde vive e exerce a sua actividade, através de uma ímpoluta integridade de carácter, reconhecida honestidade, esmerada educação, exemplar comportamento moral e cívico, boa conduta nos procedimentos da sua vida pública e privada, respeitável ambiente familiar e nível intelectual ajustado às missões que cumpre); (ii) ter revelado, durante a prestação do serviço militar, as qualidades que o recomendem para oficial do quadro permanente da Guarda; (iii) ser autorizado a concorrer pelo chefe do estado-maior do ramo a que pertencer; (iv) não completar 27 anos de idade até 31 de Dezembro do ano do concurso; (v) ter a altura de mínima de 1,62 m e a necessária robustez física; (vi) ter, no mínimo, o 12º ano de escolaridade ou equivalente. Eram ainda condições preferenciais: (i) ter prestado 1 ou mais anos de serviço sob contrato nas Forças Armadas; (ii) melhores informações; (iii) melhores habilitações literárias; (iv) menor idade.

⁷³ De acordo com o artº 35º, eram admitidos ao curso de formação de oficiais, os sargentos da GNR que satisfizessem as seguintes condições: (i) ter o tempo mínimo de 2 anos na categoria; (ii) não completar 34 anos de idade até 31 de Dezembro do ano do concurso; (iii) ter, no mínimo, o 12º ano de escolaridade ou equivalente; (iv) ter muito boas informações dos seus comandantes, que o recomendem para oficial do quadro permanente da Guarda; (v) ter robustez física; (vi) ter reconhecida aptidão física e psíquica; (vii) ter obtido aprovação nas provas de admissão. Nesta altura, os sargentos para ascenderem ao posto de oficial podiam fazê-lo através da frequência do curso de formação de oficiais da Guarda ou através do curso do Instituto Superior Militar e tornar-se oficial do Serviço Geral do Exército.

aproveitamento, no respectivo curso, eram admitidos no quadro permanente da GNR como alferes.

Porém, após a entrada para o quadro permanente da GNR, os oficiais continuavam a efectuar o grosso da sua formação profissional, para efeitos de promoção, “nos respectivos estabelecimentos de ensino do Exército, nas mesmas condições e em comum com os oficiais do Exército”⁷⁴ (Curso de Promoção a Capitão e a Oficial Superior).

Com a criação do quadro permanente, as condições que antes eram impostas aos oficiais do quadro de complemento das Forças Armadas para prestarem serviço na GNR passaram a ser aplicadas aos oficiais do quadro permanente do Exército que continuavam a ser requisitados ao respectivo ramo pelo comandante-geral da GNR e só podiam servir, nesta força, nas seguintes percentagens mínimas⁷⁵:

- Subalternos e capitães.....	10%
- Majores.....	25%
- Tenentes-coronéis.....	50%
- Coronéis e oficiais gerais.....	100%

Os mesmos pressupostos aplicavam-se aos oficiais do quadro de outros ramos que interessassem à GNR e o Exército os não pudesse ceder. Estes oficiais regressavam ao Exército por decisão do comandante-geral, nos termos previstos nos seus estatutos, por ordem do Chefe do Estado-Maior do ramo a que pertenciam ou a seu pedido, desde que o mesmo fosse deferido.

O primeiro curso de oficiais do quadro permanente da GNR teve início em 1984. Depois de efectuadas todas as provas de selecção foram admitidos para iniciarem o respectivo curso 45 oficiais, provenientes de todos os ramos das Forças Armadas. Só terminaram com sucesso o respectivo curso 43 oficiais que foram integrados no quadro, como alferes.

3.6. A 6ª Lei Orgânica

Em 1990, tornando-se necessário definir o enquadramento institucional da GNR, face à multiplicidade de diplomas que tinham sido publicados, depois da aprovação da Lei Orgânica, como a Lei de Segurança Interna, nova legislação processual penal e outros

⁷⁴ Art.º 43º do Decreto-Lei nº 465 de 31 de Dezembro de 1983.

⁷⁵ Id., *ibid.*, artº 8º.

diplomas que estabeleciam princípios de actuação comuns aos vários serviços e Forças de Segurança, o Governo publicou o Decreto-Lei nº 39, de 3 de Fevereiro, onde definiu que a GNR “é uma força de segurança constituída por militares organizados num corpo especial de tropas e tem por atribuições defender a legalidade democrática, garantir a ordem e a tranquilidade públicas, no respeito pelos direitos dos cidadãos, e exercer as funções de órgão de polícia criminal nos termos estabelecidos na lei processual penal”⁷⁶.

Este diploma também referia que as ordens “relativas ao serviço da GNR são dadas pelo Ministro da Administração Interna ao comandante-geral” e que a GNR gozava de “autonomia administrativa”⁷⁷.

Ao nível estrutural e do pessoal, este diploma produziu várias alterações ao atribuir missões específicas ao 2º comandante-geral, ao criar o centro gráfico, as chefias de assistência na doença e a de informática, bem como os respectivos serviços e ao redefinir as missões do Centro de Instrução e do Serviço de Veterinária.

O cenário de admissão de oficiais para o quadro permanente manteve-se inalterado e os cursos de formação sucederam-se uns aos outros.

Porém, a admissão dos oficiais à GNR viria a sofrer grandes alterações no ano de 1991 com a publicação do Decreto-Lei nº 173, de 11 de Maio, uma vez que a preparação dos oficiais “atentas as exigências das funções altamente qualificadas que lhes estão confiadas, importando criar as condições necessárias a uma formação de nível superior que confira o grau de licenciatura” e atendendo a que a “Academia Militar é um estabelecimento militar de ensino superior que tem por missão fundamental formar oficiais destinados aos quadros permanentes das armas e serviços do Exército” e, porque era importante rentabilizar e otimizar os recursos já existentes decidiu o Governo que este estabelecimento passava a formar os oficiais com destino à GNR.

Este estabelecimento militar de ensino superior passou a formar oficiais da GNR nos ramos de armas e administração e as respectivas estruturas curriculares foram aprovadas por portaria conjunta dos Ministros da Defesa Nacional, da Administração Interna e Educação, após proposta do Chefe do Estado-Maior do Exército e, ingressavam no quadro permanente os alunos que obtivessem aproveitamento no respectivo curso.

⁷⁶ nº 1 do artº 1º do Decreto-Lei nº 39 de 3 de Fevereiro de 1990. Com este Decreto-Lei, a vertente policial da GNR é reforçada em detrimento da componente militar ao ser considerada “como uma força de segurança constituída por militares organizados num corpo especial de tropas e não “um corpo especial de tropas que faz parte das forças militares” com acontecia do antecedente.

⁷⁷ *Id.*, *ibid.*, nº 2 e nº 3.

Os futuros oficiais da GNR dependiam do Exército em todos os aspectos administrativo-logísticos, sendo-lhes aplicado o Estatuto da Academia e o respectivo regulamento.

Os custos inerentes à criação dos novos cursos para oficiais com destino à GNR eram suportados, proporcionalmente, pelo Ministério da Administração Interna.

Neste mesmo ano, a nível de pessoal, é efectuado um novo aumento progressivo dos efectivos da GNR que deveriam atingir um total de 20 936 militares, distribuídos pelas três categorias profissionais da seguinte forma: 611 oficiais, 1606 sargentos e 18 719 praças. Com este novo reajustamento dos efectivos, o poder central diminuiu o número de oficiais e sargentos e aumentou o número de praças⁷⁸.

Em 1993, fruto da plena integração de Portugal na Comunidade Europeia que implicou a liberdade de circulação de pessoas e bens, abolição dos controlos nas fronteiras comuns aos Estados membros, viu-se o Governo obrigado a efectuar uma reestruturação das entidades antes encarregadas de desempenhar os controlos agora abolidos e transferir toda a atenção para as fronteiras externas, que passavam a ser comunitárias e ao mesmo tempo encontrar a “solução ideal” para fazer face aos novos tipos de crime, de associação de redes de criminosos, crime normal e contrabando de vários tipos e, dotar as entidades encarregadas de repressão fiscal de meios técnicos adequados a uma resposta eficaz e permanente aos novos ilícitos.

As alterações introduzidas devido à plena integração na Comunidade obrigavam Portugal a voltar-se essencialmente para a sua costa marítima que agora funcionava como a fronteira externa da Comunidade que importava vigiar e controlar de forma mais cuidada. Assim, o Governo decidiu, num processo de decisão extremamente célere, extinguir a Guarda Fiscal e criar a Brigada Fiscal, integrada na GNR.

Com o objectivo de minorar as consequências profissionais e sociais desta extinção e consequente integração dos militares da ex-Guarda Fiscal na GNR, foi dada a possibilidade, mediante o preenchimento de certos requisitos, aos militares desta força extinta de poderem optar por outras instituições como o Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, a Polícia de Segurança Pública e a Direcção-Geral dos Serviços Prisionais.

Esta possibilidade de opção, à excepção do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, só foi utilizada pelas praças da ex-Guarda Fiscal, transferindo-se os oficiais e sargentos para a GNR.

⁷⁸ Decreto-Lei nº 260 de 25 de Julho de 1991.

A publicação da Lei de Segurança Interna, as alterações no âmbito do direito processual e a integração da ex-Guarda Fiscal que implicou a criação de uma Brigada Fiscal e o assumir das missões e competências, com as devidas alterações, que lhe estavam cometidas, determinaram que a GNR adquirisse um posicionamento mais bem definido no conjunto das forças militares e das forças e serviços de segurança que obrigou a que fosse publicado o Decreto-Lei nº 231, de 26 de Junho de 1993, que aprovou a nova Lei Orgânica e, definiu claramente a sua missão, organização e características.

É importante referir que o percurso dos oficiais da ex-Guarda Fiscal não foi descrito, até à sua extinção, porque o mesmo é idêntico ao dos oficiais da GNR.

3.7. A 7ª Lei Orgânica

Com a nova Lei Orgânica, Decreto-Lei nº 231 de 26 de Junho de 1993, a GNR continuava a ser denominada como “uma força de segurança constituída por militares organizados num corpo especial de tropas” (Artº 1º) em substituição da anterior denominação de um corpo especial de tropas que faz parte das forças militares votadas à causa da segurança e manutenção da ordem pública, e a sua missão geral passou a incluir as missões anteriormente atribuídas à ex-Guarda Fiscal nomeadamente: “Combater as infracções fiscais, designadamente as previstas na lei aduaneira” e “colaborar no controlo da entrada e saída de cidadãos nacionais e estrangeiros no território nacional”⁷⁹.

As alterações introduzidas pela nova Lei Orgânica procuraram dar resposta às novas missões e atribuições cometidas à GNR ao ficarem definidos os órgãos de polícia criminal⁸⁰ e as suas respectivas competências, quem era considerado autoridade de polícia⁸¹, autoridade de polícia criminal e fiscal e as respectivas competências.

Por outro lado, esta Lei Orgânica veio estabelecer limites de competência à actuação da GNR, a qual não poderia “intervir em assuntos de natureza exclusivamente civil,

⁷⁹ Alíneas e) e f) do art.º 2º1º do Decreto-Lei nº 231 de 26 de Junho de 1993.

⁸⁰ Eram considerados órgãos de polícia criminal (nº 1 do artº 4º do Decreto-Lei nº 231 de 26 de Junho de 1993) “todos os militares da Guarda a quem caiba levar a cabo quaisquer actos ordenados por uma autoridade judiciária ou determinados por aquele Código”.

⁸¹ Eram considerados autoridade de polícia (nº 1 do artº 5º do Decreto-Lei nº 231 de 26 de Junho de 1993) o comandante-geral, o 2º comandante-geral, o chefe do estado-maior do comando-geral, os comandantes de unidade, os comandantes de agrupamento, grupo, companhia ou equivalente e os comandantes de destacamento ou equivalente.

limitando-se a sua acção, ainda que requisitada, à manutenção da ordem e tranquilidade públicas”⁸².

No que dizia respeito à dupla dependência da GNR, ficou estabelecido, no n.º 2 do art.º 9.º, desta lei, que em “caso de guerra ou em situação de crise, as forças da Guarda podem, nos termos da lei, ser colocadas na dependência operacional do Chefe do Estado-Maior-General das Forças Armadas, através do seu comandante-geral”, o que não acontecia anteriormente, uma vez que era simplesmente mencionado que nos mesmos casos as forças da GNR podiam ficar subordinadas ao mesmo Chefe do Estado-Maior-General das Forças Armadas, “quando, nos termos da lei, estas forem colocadas na sua dependência para efeitos operacionais”⁸³, ou seja, o comandante-geral da GNR continuava, para todos os efeitos, a ser o comandante operacional das suas forças.

Uma outra alteração de relevo foi efectuada ao nível da organização da GNR. As denominadas “tropas” passaram a designar-se como Unidades e o Centro de Instrução passou a ser denominado Escola Prática, os Batalhões Territoriais foram transformados em Brigadas Territoriais, as unidades especiais passaram a contar com a nova Brigada Fiscal e as unidades de reserva continuaram as mesmas – Regimentos de Infantaria e Cavalaria.

Com esta alteração do escalão de Batalhão Territorial para Brigada Territorial, de comando de oficial general, os oficiais do quadro permanente da GNR ficavam somente com a possibilidade de comandarem as duas unidades de reserva, em virtude de só poderem atingir o posto máximo de coronel.

A nível penal, disciplinar e estatutário continuavam os militares da GNR subordinados ao Código de Justiça Militar, ao Regulamento de Disciplina Militar, ao Regulamento de Continências e Honras Militares e ao Regulamento da Medalha Militar, com os devidos ajustamentos às características estruturais desta força.

Também, ao nível do pessoal aconteceram alterações significativas devido à mudança organizativa, às novas solicitações operacionais e à integração dos militares da ex-Guarda Fiscal que obrigaram ao aumento progressivo dos efectivos que atingiram um total de 27024 militares, incluindo todos os militares em funções nos Serviços Sociais, distribuídos da seguinte forma: 844 oficiais, 2166 sargentos e 24014 praças.

No mesmo ano, e porque os vários estatutos dos militares da GNR, publicados em 1983, necessitavam de ser revistos, por imposição legal, com o objectivo de os colocar de

⁸² n.º 1 do art.º 8.º do Decreto-Lei n.º 231 de 26 de Junho de 1993.

⁸³ Alínea b) do art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 333 de 14 de Julho de 1983.

acordo com o Estatuto dos Militares das Forças Armadas, publicado em 1990, e ainda porque este condicionalismo e, a integração dos militares da ex-Guarda Fiscal

produziram alterações de índole organizativa e de pessoal, que aconselham a uma revisão dos Estatutos, para os adequar às necessidades dos quadros de pessoal e desenvolvimento (...) conduz à introdução no regimento das carreiras de oficiais, sargentos e praças de algumas modificações tendentes à melhor satisfação das necessidades dos quadros da Guarda, flexibilizando normas de gestão do pessoal com vista a premiar méritos e a reforçar garantias⁸⁴ foi publicado o Decreto-Lei nº 265 de 31 de Julho de 1993, que aprovou o Estatuto dos Militares da GNR aplicável a oficiais, sargentos e praças.

O nº 2 do artº 2º alterou, de forma significativa, a anterior definição de militar da Guarda ao retirar do seu conteúdo expressões como: “deve impor-se à consideração, respeito e simpatia da população da área onde vive e exerce a sua actividade, através de uma impoluta integridade de carácter” ou “nos procedimentos da sua vida pública e privada, respeitável ambiente familiar e nível intelectual ajustado às missões que cumpre” para passar a ser definido como: “um «soldado da lei» que se obriga a manter em todas as circunstâncias um bom comportamento cívico e a proceder com justiça, lealdade, integridade, honestidade e competência profissional por forma a suscitar a confiança e o respeito da população e a contribuir para o prestígio da Guarda e das instituições democráticas”.

Pela primeira vez, o Estatuto dos Militares da GNR definiu carreira profissional como “o conjunto hierarquizado de postos em cada categoria que se concretiza em determinado quadro e a que corresponde o exercício de cargos e o desempenho de funções diferenciadas entre si”⁸⁵, ao mesmo tempo que determinava os princípios, os objectivos e os condicionamentos a que podiam estar sujeitas as várias carreiras profissionais e o modo como se efectuava o desenvolvimento dessas mesmas carreiras que eram designadas por carreira de oficiais, de sargentos e de praças.

As condições de ingresso na carreira de oficiais exigiam licenciatura ou formação militar e técnica equivalente a bacharelato; para sargentos exigiam formação militar e técnica equiparada a curso técnico-profissional e para as praças exigiam formação escolar e profissional, a definir por portaria do Ministro da Administração Interna.

A nível do recrutamento, o artº 46º estabeleceu que o mesmo, para os quadros da GNR, era feito por concurso de admissão de acordo com o preceituado no estatuto e outra legislação complementar. Assim, o recrutamento para “oficiais do quadro é feito entre alunos

⁸⁴ Preâmbulo do Decreto-Lei nº 265 de 31 de Julho de 1993.

⁸⁵ Id., *ibid.*, art.º 46º.

que frequentarem os cursos de formação de oficiais e, nos termos da legislação especial, os licenciados que pertençam aos quadros da Guarda ou tenham cumprido o serviço efectivo normal como oficiais das Forças Armadas, mediante a frequência do respectivo tirocínio de formação com aproveitamento”⁸⁶.

Até à presente data, desconhece-se que tenham ingressado no quadro permanente da GNR, licenciados que pertençam ao quadro da Guarda ou tenham cumprido o serviço efectivo normal como oficial das Forças Armadas e os oficiais que ultimamente têm ingressado no quadro permanente da GNR têm duas origens distintas, através da Academia Militar ou através da Escola Superior Politécnica do Exército.

No que concerne às condições gerais de admissão para a frequência dos cursos ou tirocínios de formação, podem candidatar-se todos os indivíduos que satisfaçam as seguintes condições: (i) ser cidadão português de origem; (ii) possuir qualidades morais e comportamento cívico que se ajustem ao perfil humano e funcional definido pelo artº 2º; (iii) se militar, ao serviço ou na disponibilidade, ter revelado qualidades que o recomendem para oficial dos quadros da Guarda; (iv) possuir a robustez física indispensável ao exercício da profissão; (v) ter as habilitações literárias exigidas e (vi) ficar aprovado nas provas do concurso de admissão e ser seleccionado para preenchimento das vagas em concurso.

Todos os candidatos que forem admitidos aos cursos ou tirocínios de formação são designados por “alunos”, ficam vinculados à condição militar e com as adaptações que forem necessárias, estão obrigados a cumprirem o regime geral de deveres e direitos constantes do Estatuto dos Militares da Guarda.

Sobre a possibilidade de ascensão ao posto de oficial, o presente diploma também previa que para os cursos de “formação de técnicos de manutenção de material e de pessoal e secretariado só podem concorrer os sargentos da Guarda que satisfaçam as condições especiais de admissão fixadas em legislação especial”⁸⁷.

Os sargentos da GNR têm concorrido a estes cursos essencialmente para o quadro permanente de pessoal e secretariado que decorre na Escola Superior Politécnica do Exército (ESPE) e exige as seguintes condições de admissão⁸⁸:

⁸⁶ Artº 213º do Decreto-Lei nº 265 de 31 de Julho de 1993.

⁸⁷ Id., *ibid.*, art.º 215º.

⁸⁸ <http://espe.no.sapo.pt/>, consultado em 7 de Janeiro de 2008. As condições enunciadas nos pontos (i) e (iii) são específicas para militares da GNR e são definidas em normas próprias e determinados pelo Comando-Geral da Guarda Nacional Republicana (Nota nº 1325 de 04.02.99 da 1º Repartição da GNR enviada ao Comando de Instrução do Exército).

- (i) - ser sargento-ajudante ou 1º sargento, de qualquer Arma ou Serviço, no mínimo com 2 anos de serviço efectivo a partir da data de promoção ao posto de 1º Sargento, referidos a 1 de Outubro do ano do concurso;
- (ii) - possuir boas qualidades militares, morais e intelectuais, informadas pelo respectivo Comandante, Director ou Chefe;
- (iii) - ter menos de 38 anos de idade, referidos a 31 de Dezembro do ano do concurso;
- (iv) - possuir perfil psicológico adequado ao desempenho das funções inerentes a oficial, verificadas pelo Centro de Psicologia Aplicada do Exército;
- (v) - possuir condições físicas verificadas por uma Junta Médica de Inspeção;
- (vi) - ser titular de um curso do ensino secundário ou de habilitação legalmente equivalente;
- (vii) - ter uma nota de candidatura igual ou superior a 10,00 valores;
- (viii) - executar, com média igual ou superior a 10,00 valores, o Controlo 3 das Provas de Aptidão Física, a realizar na ESPE;
- (ix) - ter realizado, no ano de concurso, o exame nacional da prova de ingresso de matemática e ter obtido nesse exame classificação mínima de 10,00 valores;
- (x) - não ter obtido em dois anos consecutivos, parecer desfavorável na avaliação psicológica, por parte do Centro de Psicologia Aplicada do Exército, em anteriores concursos da ESPE.

O concurso de admissão desenvolve-se em duas fases. A primeira consiste numa análise documental e a segunda das provas de selecção: inspecção médica, prova de aptidão física e prova de avaliação psicológica.

A prestação de serviço temporário na GNR, por militares dos vários ramos das Forças Armadas, continuava a ser feita mediante requisição ao respectivo ramo, sem o artº 52º especificar quem fazia essa requisição. Porém, o artº 194º que se referia à prestação temporária de serviço na GNR, por oficiais do quadro permanente das Forças Armadas, direccionava esta prestação para os oficiais do Exército e só na impossibilidade deste ramo os ceder é que abria a porta a outros ramos.

Ficou também estabelecido que os efectivos dos oficiais do quadro permanente das Forças Armadas que podem prestar serviço na GNR são fixados anualmente por despacho conjunto dos Ministros da Administração Interna e da Defesa Nacional e que sempre que se torne necessário efectuarão um estágio cujas regras são definidas pelo comandante-geral da GNR.

Ainda de acordo com o nº 3 do artº 194º, o final da prestação de serviço temporário, destes oficiais na GNR, e o seu conseqüente regresso ao ramo de origem é efectuado: (i) por decisão do comandante-geral; (ii) nos termos previstos no respectivo estatuto; (iii) mediante solicitação do chefe do estado-maior do ramo ao qual o oficial pertence; (iv) mediante pedido formulado pelo interessado e (v) quando nomeados para o curso superior de Comando e Direcção.

A celebração de acordos bilaterais com outros Estados na área da segurança exigia que fossem consideradas e incluídas figuras não previstas na Lei Orgânica. Por isso, foi publicado o Decreto-Lei nº 298 de 24 de Novembro de 1994, a fim de que se procedesse à sua integração normativa, uma vez que “a prossecução da missão de prevenção das Forças de Segurança e as alterações no âmbito do direito processual penal determinam o dever de racionalização das incumbências do contingente humano da Guarda, no sentido do digno cumprimento da sua função de garante da segurança das pessoas e dos bens”⁸⁹, sendo necessário atender de forma cabal às necessidades provenientes das deslocações a que os militares da GNR estão sujeitos por motivo de serviço a desempenhar em todo o território nacional, com graves repercussões que daí advêm para a sua família.

Devido às reestruturações das Forças de Segurança foi contemplada a licença por motivo de transferência e ainda a possibilidade de terem alojamento por conta do Estado o comandante-geral, o 2º comandante-geral, o inspector-geral, o chefe do estado-maior da GNR, os comandantes de brigada, de regimento, de batalhão, de agrupamento, de grupo ou companhia, de destacamento, de subdestacamento e os comandantes de posto.

No caso de os militares com direito a habitação por conta do Estado serem colocados a mais de 30 km da sua residência habitual e não seja possível garantir-lhes alojamento, é-lhes atribuído um suplemento mensal de residência.

Foi, ainda, acrescentada a possibilidade de os militares da GNR poderem prestar serviço em organismos de interesse público, dentro das condições que fossem definidas pelo Ministro da Administração Interna, desde que os organismos em causa se responsabilizassem pelo pagamento da remuneração base, prestações sociais, subsídio de refeição e suplemento de Forças de Segurança.

No ano de 1998, perspectivando-se o fim do Serviço Militar Obrigatório e em consequência do princípio da igualdade de acesso a cargos públicos por parte das mulheres e porque o recrutamento para soldados da GNR era feito entre os sargentos e praças das Forças

⁸⁹ Preâmbulo do Decreto-Lei nº 298 de 24 de Novembro de 1994.

Armadas que tivessem cumprido o serviço efectivo normal ou se encontrassem em regime de contrato nas mesmas, importava que a GNR, uma vez mais, efectuasse uma redefinição de todas as regras do seu recrutamento para a categoria profissional de praças.

Caso não fossem alteradas as regras impostas pelo recrutamento na GNR, o universo de selecção tornar-se-ia muito restrito, uma vez que o número de jovens com o serviço efectivo normal cumprido reduzir-se-ia drasticamente com o fim do Serviço Militar Obrigatório.

Para fazer face aos novos desafios foi publicado o Decreto-Lei nº 297 de 28 de Setembro de 1998, que veio permitir a todos os cidadãos que satisfizessem as condições de admissão ao concurso pudessem concorrer à GNR, independentemente de terem cumprido ou não o serviço efectivo normal. Era condição preferencial de admissão, quando em situação de igualdade, em termos de classificação final, ter prestado serviço militar nas Forças Armadas, designadamente como contratado.

A verificação das condições de admissão, ao curso de formação de praças, era realizada através de um concurso documental, de uma prova cultural, de uma inspecção médica, de uma prova de aptidão física e de um exame psicotécnico.

As provas eram sequenciais e só passava à prova seguinte o candidato que ficasse apto ou apto com algum condicionalismo, de qualquer ordem, que pudesse ser satisfeito no tempo estabelecido pelo júri.

Em 1999, foi efectuada uma nova alteração, a alguns artigos da Lei Orgânica, através do Decreto-Lei nº 188 de 2 de Junho, que procurou reajustar os níveis de alguns escalões hierárquicos de comando, com o objectivo de os adaptar as novas necessidades decorrentes da alteração da designação das suas unidades que contavam com efectivos entre os 3500 e os 4000 militares e da Escola Prática que devido à responsabilidade da sua missão deveriam ter o mesmo escalão de comando.

Com estas medidas, procurou-se criar as condições necessárias para que a GNR passasse a dispor de oficiais gerais, “no âmbito do desenvolvimento normal das carreiras previstas nos respectivos quadros privativos, consubstanciando-se, assim, tal previsão num progressivo assumir de maiores responsabilidades institucionais”⁹⁰.

Desta forma, as funções de 2º comandante-geral, de inspector-geral, de chefe do estado-maior do Comando-Geral, de comandante da Escola Prática e de comandante de Brigada Territorial passaram a ser desempenhadas por um major-general.

⁹⁰ Preâmbulo do Decreto-Lei nº 188 de 2 de Junho de 1999.

Foram ainda reajustadas todas as restantes funções dos postos de coronel até tenente e a função de sargento-chefe. Este reajustamento das funções dos oficiais implicou um aumento de sete lugares no posto de brigadeiro e de 22 lugares no posto de tenente-coronel.

Neste mesmo ano, foi publicado o Decreto-Lei nº 504 de 20 de Novembro de 1999 que no seu preâmbulo esclarecia que o mesmo tinha como objectivo “operar uma revalorização das carreiras dos militares da Guarda, designadamente das praças, à semelhança do que, aliás vem sucedendo ao nível de outros corpos especiais da função pública” e ao mesmo tempo introduzir novos aperfeiçoamentos.

O artº 1º do citado diploma aprovou o regime remuneratório aplicável aos oficiais, sargentos e praças da GNR e a estrutura das remunerações base dos postos que integram as respectivas carreiras.

O referido diploma também era aplicado aos oficiais do quadro permanente das Forças Armadas que se encontrassem a desempenhar serviço temporário na GNR, bem como aos aspirantes a oficial tirocinantes e aos cadetes que frequentassem os cursos de formação nos estabelecimentos militares de ensino superior e aos soldados provisórios que se estivessem a frequentar o respectivo curso de formação de praças.

Este diploma que pretendia pôr fim a um conjunto de questões relacionadas com a hierarquia remuneratória que afectavam e punham mesmo em causa o equilíbrio e a justiça do sistema retributivo que tinha sido implantado em 1989, não conseguiu alcançar o seu objectivo apesar de se ter dado um grande passo para se minimizarem os problemas que anteriormente existiam e que minavam um pouco a coesão e o espírito de corpo característico desta força.

O novo sistema retributivo preconizado no Decreto-Lei nº 504 de 20 de Novembro de 1999 acarretou um conjunto de injustiças que permitiam que um militar mais moderno auferisse um vencimento superior a um mais antigo.

Com o objectivo de evitar estas inversões hierárquico-retributivas e partindo do pressuposto “de que «ao militar mais antigo e com mais ou igual tempo de serviço na categoria deve ser garantida remuneração pelo menos igual à do militar mais moderno da mesma categoria»” foi publicado o Decreto-Lei nº 174 de 9 de Agosto de 2000, que veio alterar, no anterior Decreto-Lei, todas as normas que permitam essa inversão hierárquico-retributiva.

Neste mesmo ano de 1999, com a publicação da Lei nº 145 de 1 de Setembro os militares da GNR deixam de estar subordinados ao Regulamento de Disciplina Militar e

passam a estar sujeitos ao Regulamento de Disciplina da Guarda Nacional Republicana. Em caso de guerra ou estado de crise, ficavam os mesmos, de novo, sujeitos ao Regulamento de Disciplina Militar, uma vez que ficavam na dependência operacional do Chefe do Estado-Maior-General das Forças Armadas.

Com a aplicação do Regulamento de Disciplina da GNR são abolidas as penas de prisão (privação da liberdade) e são substituídas por dias de suspensão com a consequente perda de vencimento, por cada dia de suspensão.

Em 2000, com a publicação da Lei nº 21 de 10 de Agosto foi organizada a investigação criminal em Portugal. No seu artº 3º a GNR era classificada como órgão de polícia criminal de competência genérica ao qual competia a prevenção e investigação dos crimes cuja competência não esteja reservada à Polícia Judiciária e ainda dos crimes cuja investigação lhe seja cometida pela respectiva lei orgânica ou pela autoridade judiciária competente para a direcção do processo.

Como consequência da publicação desta Lei, o comandante-geral da GNR passava a fazer parte do conselho responsável pela coordenação nacional de todos os órgãos de polícia criminal que era composto pelos Ministros da Administração Interna e da Justiça que presidem, pelo Director Nacional da Polícia Judiciária e pelo Director Nacional da Polícia de Segurança Pública.

Fruto da publicação desta lei a GNR teve que adaptar o seu dispositivo às novas exigências com o objectivo de poder cumprir as suas novas missões. Desta forma, por despacho de 21 de Janeiro de 2003, o comandante-geral da GNR aprovou a criação da Chefia de Investigação Criminal (na dependência do Chefe do Estado-Maior) e a respectiva Estrutura Orgânica da Investigação Criminal da GNR.

Em 2002, dá-se uma nova alteração à Lei Orgânica da GNR com a publicação do Decreto-Lei nº 15 de 29 de Janeiro. Este diploma veio alterar os efectivos totais desta Força de Segurança que passou a contar com um total de 28004 militares⁹¹, incluindo os que desempenham funções nos Serviços Sociais, distribuídos da seguinte forma: 967 oficiais, 2598 sargentos e 24439 praças.

O Decreto-Lei nº 15/2002 de 29 de Janeiro, também veio consagrar no seu artº 171º a evolução do regime de férias que passou a considerar dias segundo a idade e por anos de serviço efectivo prestado, faltas e licenças para a Administração Pública e o afastamento total do Ministério da Defesa Nacional da gestão de pessoal da GNR.

⁹¹ Este número total de efectivos seria atingido de forma global.

Ainda veio acrescentar aos quadros já existentes de infantaria, de cavalaria, de administração militar, de medicina, de juristas e de técnico de pessoal e secretariado, os novos quadros de transmissões, informática e electrónica, de medicina veterinária, de técnicos superiores de apoio e de enfermagem e diagnóstico e terapêutica. À excepção do quadro técnico de pessoal e secretariado, que só pode progredir na carreira até ao posto de tenente-coronel, todos os outros quadros podem ascender ao posto de coronel.

Em 2004, fruto das alterações levadas a cabo, ao Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos Regimes de Contrato e Voluntariado, através do Decreto-Lei nº 118 de 21 de Maio, obrigou a GNR a efectuar os devidos reajustamentos⁹² ao seu Estatuto, uma vez que este novo diploma referia no seu artº 34 que os militares que “prestem ou tenham prestado serviço em regime de contrato, desde que cumpridos dois anos de serviço efectivo militar, beneficiam de exclusividade na admissão aos concursos para ingresso nos quadros de praças da GNR, nos termos previstos no respectivo Estatuto”. Desta forma, o Decreto-Lei nº 119 de 21 de Maio de 2004, veio esclarecer que, quando concorressem à GNR, os militares eram obrigados a entregar uma certidão emitida pelo respectivo ramo que comprovasse o tempo de serviço prestado.

Este diploma, ainda, veio prever que caso não fosse possível prover todas as vagas postas a concurso com militares dos ramos que se encontrassem em regime de contrato ou voluntariado podia a “título excepcional, e mediante despacho conjunto do Primeiro-Ministro e do Ministro da Administração Interna, ser autorizada a realização de um concurso destinado às vagas que não foi possível preencher”⁹³ não sendo aplicável neste caso aos candidatos a necessidade de terem servido nas Forças Armadas.

Foi ainda alterado o Estatuto dos Militares da Guarda com o objectivo de ajustar a aplicação do disposto no Regulamento da Medalha Militar e das Medalhas Comemorativas das Forças Armadas que concedeu, ao comandante-geral, competência para a concessão de medalhas comemorativas das campanhas e de comissões especiais de serviços especiais, desde que os militares agraciados no desempenho da respectiva missão se encontrassem sob comando operacional da GNR.

Ainda foram introduzidas alterações no âmbito da formação de sargentos ao ser agregada, num único curso, toda a formação necessária para a promoção a sargento-ajudante, ao mesmo tempo que passava a ser ministrada, exclusivamente, na Escola Prática.

⁹² Alterações introduzidas pelo Decreto-Lei nº 119 de 21 de Maio de 2004.

⁹³ Id., *ibid.*, nº 2 do artº 276.

Em 2005, foi efectuada uma nova alteração ao Estatuto dos Militares da GNR, com a publicação do Decreto-Lei nº 159 de 20 de Setembro, com objectivo de actualizar o regime de passagem à reserva e a sua conjugação com as condições de acesso à reforma, de acordo com a resolução nº 110 de 2 de Junho, do Conselho de Ministros.

Atendendo à especificidade da GNR, à especial penosidade e desgaste que implica o cumprimento diário da missão, foi decidido, pelo poder político, que não era justo elevar a idade de reforma, dos militares desta força, para os 65 anos, conforme aplicado à generalidade dos servidores do Estado, mantendo-se a idade já aprovada pelo Estatuto nos 60 anos.

No entanto, já se justificava a elevação do tempo de serviço, para cálculo da pensão, para os 40 anos e a redução da bonificação do aumento de serviço dos 25% para os 15%, com o objectivo de que os 40 anos de serviço pudessem ser cumpridos na idade apontada para passagem à reforma.

Apesar destas novas regras de passagem à situação de reserva foi concedido um período de regime transitório que estabeleceu a subida progressiva da idade para se poder aceder à situação de reserva e por consequência à reforma.

Em 2006, com a publicação do Decreto-Lei nº 22 de 2 de Fevereiro e como corolário do “excelente” trabalho que vinha sendo realizado, desde 2002, em prol da defesa da natureza e do ambiente procedeu-se à consolidação institucional do Serviço de Protecção da Natureza, alargou-se o seu âmbito de fiscalização à protecção da riqueza cinegética, piscícola e florestal e ao mesmo tempo extinguiu-se o Corpo Nacional de Guarda-Florestal, transitando todo o seu efectivo para o quadro de pessoal civil da GNR, onde foi criada a carreira florestal cujos lugares se extinguirão com a passagem à reforma dos elementos do extinto Corpo.

Por razões de racionalidade e eficiência económica, aliadas à “capacidade organizativa e a natureza militar da Guarda Nacional Republicana”, decidiu também o poder político criar na estrutura desta Força de Segurança o Grupo de Intervenção de Protecção e Socorro, por ser dentre as estruturas do Estado a “mais apta para formar e levantar, suportar administrativamente e logisticamente e projectar com elevada prontidão para os locais de ocorrência”⁹⁴.

⁹⁴ Preâmbulo do Decreto-Lei de 22 de 2 de Fevereiro de 2006.

Este Grupo tem desempenhado um papel de relevo na prevenção e combate inicial aos incêndios que têm destruído uma importante mancha florestal portuguesa.

Este Grupo tem como principais missões a “prevenção e a intervenção de primeira linha em incêndios florestais e de matérias perigosas, inundações, sismos e outras catástrofes ou acidentes graves”⁹⁵.

Neste mesmo ano, em virtude de se ter verificado que o número de candidatos à GNR, com as prerrogativas proporcionadas pelo Decreto-Lei nº 119/2004, não era suficiente e que a abertura de um novo concurso se revelava excessivamente morosa e dispendiosa, optou o Governo por efectuar uma nova alteração ao Estatuto dos Militares da GNR, através da publicação do Decreto-Lei nº 216 de 30 de Outubro, ficando estabelecido que seria lançado anualmente um só concurso para admissão ao curso de formação de praças e que seria dada precedência no acesso ao mesmo a quem tivesse prestado dois anos ou mais de serviço efectivo como voluntário ou contratado nas Forças Armadas, para o qual era fixado um mínimo de 30% das vagas postas a concurso. Permitia-se, desta forma, que num mesmo concurso se pudessem apresentar candidatos que não satisfaziam o requisito de terem servido nas Forças Armadas e que preencheriam as vagas não ocupadas pelos beneficiários da quota de reserva até ao limite das vagas estabelecidas para o concurso.

Aproveitou-se também esta ocasião para se efectuar um ajustamento nas funções de oficial “permitindo a atribuição do comando de destacamentos a oficiais com o posto de major, sempre que a sua localização estratégica, a dimensão territorial ou a maior sujeição a factores de insegurança o justifiquem”⁹⁶.

3.8. A 8ª Lei Orgânica

A grande alteração estrutural da GNR, dos últimos anos, aconteceu com a publicação da Lei nº 63 de 6 de Novembro de 2007 que aprovou a nova Lei Orgânica desta Força de Segurança.

Ao contrário da anterior Lei Orgânica, aprovada pelo Decreto-Lei nº 231 de 26 de Junho de 1993, que era composta por 102 artigos, a nova lei passou a ser composta por 55, passando-se de uma lei muito pormenorizada para uma mais geral que remete para regulamentação por diploma próprio e para portaria e despacho do ministro da tutela muitas das actividades da GNR.

⁹⁵ Id., *ibid*. Dando cumprimento ao preceituado neste Decreto-Lei, foi publicada a Portaria nº 798 de 11 de Agosto de 2006 que veio regular a coordenação da actividade dos serviços dependentes dos diferentes ministérios no âmbito da legislação florestal e ambiental.

⁹⁶ Preâmbulo do Decreto-Lei nº 216 de 30 de Outubro de 2006.

No que diz respeito à sua definição, o artº 1º da nova lei veio reforçar o carácter militar da GNR que passou a ser designada como “uma força de segurança de natureza militar, constituída por militares organizados num corpo especial de tropas”.

Em relação à dupla dependência, assistiu-se a uma modificação da mesma. A GNR passou a depender do membro do Governo responsável pela administração interna⁹⁷ e as forças da Guarda só serão colocadas na

dependência operacional do Chefe do Estado-Maior-General das Forças Armadas, através do seu comandante -geral, nos casos e termos previstos nas Leis de Defesa Nacional e das Forças Armadas e do regime do estado de sítio e do estado de emergência, dependendo, nesta medida, do membro do Governo responsável pela área da defesa nacional no que respeita à uniformização, normalização da doutrina militar, do armamento e do equipamento⁹⁸.

As grandes alterações deram-se ao nível da estrutura geral passando a GNR a compreender:

- a estrutura de comando, composta pelo *comando da Guarda* [comandante-geral, pelo 2º comandante-geral, pelo órgão de inspecção (a Inspeção da Guarda), pelos órgãos de conselho (o Conselho Superior da Guarda, o Conselho de Ética, Deontologia e Disciplina e a Junta Superior de Saúde) e pela secretária geral] e pelos *órgãos superiores de comando e direcção* (o Comando Operacional, o Comando de Administração de Recursos Humanos e o Comando de Doutrina e Formação);
- as unidades, compostas pelo *Comando-geral*, pelas *Unidades Territoriais* (os comandos territoriais), pelas *Unidades Especializadas* (a Unidade de Controlo Costeiro, a Unidade de Acção Fiscal e a Unidade Nacional de Trânsito); pela *Unidade de Representação* (Unidade de Segurança e Honras de Estado) e pela *Unidade de Intervenção e Reserva* (Unidade de Intervenção);
- o estabelecimento de ensino, a *Escola da Guarda*.

Com esta nova estrutura a nível operacional são suprimidas as Brigadas Territoriais e são criados os Comandos Territoriais. As Brigadas de Trânsito e Fiscal são extintas e são criadas, respectivamente: a Unidade Nacional de Trânsito, a Unidade de Controlo Costeiro e a de Acção Fiscal.

Ao nível da estrutura de comando da Guarda foram abolidos os estados-maiores coordenador e técnico, as funções de chefe e de sub-chefe do estado-maior da GNR e foram criados os órgãos superiores de comando e direcção.

⁹⁷ N° 1 do Artº 2º da Lei nº 63 de 6 de Novembro de 2007

⁹⁸ Id., *ibid.*, nº 2.

No que concerne aos recursos humanos ficou definido que a “Guarda está organizada hierarquicamente e os militares dos seus quadros permanentes estão sujeitos à condição militar, nos termos da lei de bases gerais do Estatuto da Condição Militar”⁹⁹ e os mesmos se agrupam nas categorias profissionais: de oficiais, de sargentos e de guardas.

Pela primeira vez, foi estabelecido em lei a possibilidade de os oficiais da GNR ascenderem ao posto de oficial general, uma vez que o n.º 3 do art.º 19.º estabelece que as “promoções a oficial general realizam-se por escolha de entre os oficiais com formação de nível superior e qualificações complementares idênticas às exigidas para acesso aos postos de contra-almirante ou de major-general das Forças Armadas”, mas o n.º 4 do mesmo artigo esclarece que as “promoções a oficial general, bem como as promoções de oficiais gerais, do quadro de pessoal da Guarda, são sujeitas a aprovação pelo Ministro da Administração Interna e a confirmação pelo Presidente da República, sem o que não produzem efeito”.

Na categoria profissional de Guardas¹⁰⁰, anteriormente designados por praças, são criados dois novos postos: o de cabo-mor e o de guarda principal.

Cumprindo o estabelecido na nova Lei Orgânica, que remete para regulamentação especial, foi publicado em 12 de Dezembro de 2007, o Decreto Regulamentar n.º 86 cujo art.º 1.º refere que o mesmo decreto regulamentar “visa regular, de forma integrada, a articulação, nos espaços marítimos sob soberania e jurisdição nacional, entre autoridades de polícia, no exercício dessa autoridade, e demais entidades competentes, designadamente órgãos e serviços de Marinha/Autoridade Marítima Nacional, Força Aérea Portuguesa, Guarda Nacional Republicana, Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, Polícia Judiciária, Direcção-Geral das Alfândegas e dos Impostos Especiais sobre o Consumo, Autoridade de Segurança Alimentar e Económica, Autoridade de Saúde Nacional, Instituto da Água e Instituto Portuário e dos Transportes Marítimos”.

Entretanto, vários despachos foram regulamentando o funcionamento e organização estrutural da GNR para em 2009, através da publicação do Decreto-Lei n.º 297 de 14 de Outubro ser aprovado o Estatuto dos Militares da Guarda, onde é preconizado um horário laboral de referência, uma avaliação de desempenho sujeita ao princípio da diferenciação do mérito, a necessidade de possuir o 11.º ano¹⁰¹ para o ingresso na carreira de Guarda e a

⁹⁹ n.º 1 e 2 do art.º 19.º da Lei n.º 63 de 6 de Novembro de 2007.

¹⁰⁰ Apesar de se reforçar a natureza militar, ao nível das categorias profissionais eliminou-se a denominação militar do grupo socioprofissional das praças que passaram a denominar-se guardas.

¹⁰¹ O 11.º ano veio a ser condição de admissão no ano de 2010.

fixação de um período probatório, entre outras medidas de interesse para os militares da Guarda.

Em 2010, através do Despacho nº 8372/2010 de 18 de Maio, o Ministro da Administração Interna aprovou o novo mapa de efectivos para vigorar na Guarda.

Chegados a este ponto é importante que se faça um quadro resumo da evolução dos efectivos orgânicos da GNR, desde a sua criação até ao ano de 2010.

Quadro nº 2.3 – Evolução do efectivo da GNR no período 1911-2010

	1911	1913	1919	1922	1926	1928	1929	1933	1943	1946	1970	1983	1990	1993	2002	2010
Oficiais	155	175	510	325	287	213	216	218	218	231	272	443	685	844	967	949
Sargentos	216	240	838	733	665	368	378	380	385	390	442	914	1651	2166	2598	2566
Praças	4630	5437	16788	11147	8822	4938	5060	5084	5093	5952	6506	15020	17924	24014	24439	22662
Total	5001	5852	18136	12205	9774	5519	5654	5682	5696	6573	7220	16377	20260	27024	28004	26177

Fonte: Decretos-lei atrás citados

Pela análise do quadro nº 2.3, apercebemo-nos que os efectivos da GNR foram evoluindo até ao início dos anos 20.

Com o agitado período vivido a partir de 1921 até 1928, os efectivos da GNR foram sendo reduzidos com o argumento de que o Estado necessitava de reduzir a despesa e que esse esforço também tinha que ser extensível às forças da Guarda.

A partir da implantação do Estado Novo os efectivos da Guarda foram sofrendo vários aumentos que tinham como objectivo potenciar a sua capacidade de resposta aos novos desafios sociais e aumentar o poder de repressão de um Estado ditatorial.

No período de 1970-1983 a GNR sofreu o maior aumento nos seus recursos humanos. Tal voltou a acontecer na década de 90, motivado pelas novas missões, pela integração, em 1993, dos militares da ex-Guarda Fiscal nos seus quadros permanentes, pelo seu estatuto militar que faz dela uma força essencial no sistema de segurança interna, pela sua capacidade de projecção internacional de forças para locais de conflitos como forma de garantirem o *security gap* existente entre o final de um conflito armado o início da reconstrução da paz e da implantação de um Estado democrático.

Em 2010, a última reestruturação do efectivo da Guarda provocou uma redução de 6,52% no quadro de recursos humanos.

Conforme se pode notar pelo trajecto histórico efectuado, que incluiu, como foi delineado, a análise da principal documentação, Leis, Decretos-Lei, Decretos-

Regulamentares, Portarias e outros, foi possível descrever o percurso da GNR, desde a sua criação até aos dias de hoje e, ao mesmo tempo, discutir os passos que levaram à criação dos seus quadros permanentes, com especial relevo para o quadro permanente de oficiais.

Com a análise efectuada concluiu-se que a GNR, na maior parte da sua existência, contou com oficiais provenientes das Forças Armadas, *maxime* o Exército, os quais ingressavam neste corpo especial de tropas com uma formação militar e passavam a desempenhar funções altamente qualificadas com a realização de estágio, se o comando desta força, assim o determinasse e achasse oportuno.

Mais tarde, por incapacidade do Exército em responder com oficiais do quadro permanente às necessidades de oficiais para servirem na GNR, foi aberta aos oficiais do quadro de complemento a possibilidade de servirem nesta força segundo as condições estabelecidas – recurso a contratos.

Porém, a sociedade foi mudando, tornou-se mais esclarecida e obrigou os militares da GNR a possuírem uma formação própria mais exigente que lhes permitisse cumprir cabalmente a missão.

Para responder a este desiderato foi criado o quadro permanente de oficiais da Guarda, com recurso aos oficiais do quadro de complemento que já se encontravam a prestar serviço na GNR, por todos os oficiais milicianos provenientes das Forças Armadas e sargentos da Guarda que fossem admitidos aos cursos de formação e consequentemente ao quadro permanente.

Da experiência colhida e da exigência das funções altamente qualificadas que estavam confiadas aos oficiais da Guarda, foi decidido superiormente em 1991, que os oficiais da GNR passariam a ser formados na Academia Militar, com destino às armas de cavalaria e infantaria e para o serviço de administração militar.

Finalmente, importa também lembrar que ao longo da existência da GNR, os sargentos sempre tiveram oportunidade de ascenderem ao posto de oficial.

Desta forma, identificaram-se quatro “modalidade de acesso” à GNR, segundo a entrada para o quadro permanente de oficiais da Guarda: (i) os que ingressaram no serviço permanente da GNR até 31 de Dezembro de 1983; (ii) os que ingressaram nos quadros da GNR de 1 de Janeiro de 1984 até 31 de Dezembro de 1994 (normalmente provenientes dos Cursos de Formação de Oficiais); (iii) os oficiais cuja formação de base é uma licenciatura (Academia Militar); (iv) os oficiais cuja base de formação é equiparada a bacharelato (Escola Superior Politécnica do Exército).

Será pois sobre estes oficiais que incidirá a análise do presente estudo que procurará analisar várias dimensões que ajudem a compreender, ao longo dos tempos, a sua classe social de origem, as razões para servirem na GNR, as representações que possuem sobre esta força, os seus valores e as expectativas criadas com a entrada para o quadro permanente da Guarda Nacional Republicana.

CAPÍTULO III

A INTERNACIONALIZAÇÃO DA GNR

1. Os actores internacionais

A internacionalização da GNR é um processo muito tardio se se tiver em conta a sua existência, mas apesar de recente, tem sido de relevo para a projecção das capacidades desta Força de Segurança e para a imagem e afirmação de Portugal no cenário europeu e mundial. Pretende-se aqui efectuar uma breve análise da sua participação em missões internacionais, ao serviço de várias instituições, com forças integradas e com elementos isolados, a cooperação policial que vem desenvolvendo com os PALOP e outros países, afirmando-se como um instrumento de execução da política externa, e a deslocação de oficiais de ligação junto de várias embaixadas.

A participação da GNR em missões internacionais aconteceu, pela primeira vez, em 1995, com a participação de um oficial na operação “Danúbio”, no quadro da União da Europa Ocidental¹⁰².

Antes de se avançar para a descrição da participação da GNR em missões e organismos internacionais, importa referir que tal só foi possível porque a nível global foram criadas organizações com o objectivo de lançarem missões de paz nos locais assolados por diferentes conflitos.

Na actualidade, os actores internacionais onde a GNR mais tem participado para contribuir para a manutenção da paz no Mundo são: a Organização das Nações Unidas (ONU) e, a União Europeia (UE), através da sua Política Europeia de Segurança e Defesa (PESD)¹⁰³ e a Organização do Tratado do Atlântico Norte (NATO).

1.1. As Nações Unidas

Destas organizações, a ONU é, sem dúvida, aquela que tem desempenhado um papel mais relevante na manutenção da paz em todo o planeta. Abordar-se-á, de forma muito

¹⁰² A União Europeia Ocidental foi criada em 23 de Outubro de 1954 e tem como principal objectivo promover a cooperação para garantir a defesa, a segurança dos seus membros e prestar assistência em caso de ataque. Portugal aderiu à mesma em 13 de Março de 1990. <http://www.fd.uc.pt/CI/CEE/OI/UEO/Ficha.htm>. Consultado em 17 de Janeiro de 2008.

¹⁰³ Actualmente designada como Política Comum de Segurança e Defesa.

sucinta a sua criação e a organização que a antecedeu, tendo ambas como cenário de criação as duas Grandes Guerras Mundiais.

Sé é verdade que foram muitas as guerras que assolaram o Velho Continente, também é verdade que foi a I Grande Guerra Mundial que deixou as marcas mais vincadas nas várias sociedades europeias e criou nelas uma vontade inquestionável de evitar, a todo o custo, que este tipo de conflito voltasse a acontecer no coração da Europa.

Esta vontade deu origem à criação da Sociedade das Nações (SDN) que tinha como objectivo a congregação dos Estados europeus numa organização internacional que evitasse a eclosão de conflitos no seio da Europa e criasse as condições necessárias para o seu desenvolvimento político, económico e social.

Muitas foram as contingências que não permitiram que esta sociedade alcançasse os objectivos que pretendia. Por exemplo, a ausência dos Estados Unidos da América (EUA)¹⁰⁴, o contínuo isolamento internacional da União das Repúblicas Socialistas Soviéticas (URSS), a retirada da Alemanha, da Itália e do Japão e o recurso desenfreado ao armamento precipitaram os acontecimentos para o caminho de uma nova guerra.

Seria o deflagrar da II Grande Guerra Mundial que daria o golpe de misericórdia a esta Sociedade ao torná-la vítima da própria guerra, por não a ter conseguido evitar. Porém, a II Grande Guerra veio criar as bases de uma ampla união anti-Alemanha e a alertar para a necessidade de estabelecer os princípios que presidiriam às relações internacionais depois de terminadas as hostilidades, ou seja, urgia criar uma nova instituição internacional que fosse capaz de manter a paz, de solucionar pacificamente os conflitos e perpetuar a segurança colectiva.

Foi partindo destes pressupostos que em 25 e 26 de Abril de 1945, data em que os «cinco grandes» Estados Unidos da América, ex-União das Repúblicas Socialista Soviéticas (actualmente a Rússia), França, Reino Unido e a República Popular da China¹⁰⁵, e a maioria dos signatários preencheram todos os mecanismos da ratificação que foi criada a Organização das Nações Unidas¹⁰⁶.

¹⁰⁴ Foi o Presidente Woodrow Wilson que propôs a criação desta Sociedade, mas o Senado vetou a participação dos Estados Unidos da América na mesma. A não adesão dos Estados Unidos viria a tornar-se num dos factores mais importantes para que esta Sociedade nunca tivesse atingido os objectivos a que se propôs.

¹⁰⁵ São os membros permanentes e de acordo com o artº 27º da Carta das Nações Unidas têm direito a usar o seu direito de veto podendo bloquear as decisões do Conselho de Segurança.

¹⁰⁶ Portugal aderiu à ONU em 1955.

As contingências internacionais da época reflectiram-se nas características da organização. Gerada na solidariedade da guerra, tornou-se o pilar da segurança e da paz no Mundo. Porém, a sua criação não foi fácil, uma vez que se assistiu a muitas negociações e que se tornou necessário que as grandes potências fizessem concessões bilaterais que se traduziram no carácter complexo e, em parte, ambíguo da Carta que foi concebida e apresentada para aprovação pelos Estados Unidos.

Apesar das dificuldades, a ONU encontrou o caminho para laborar num Mundo saído da II Grande Guerra Mundial e com vontade de evitar novos conflitos globais, particularmente na Europa. Tal desiderato foi conseguido! A violência que marcou de forma concreta a primeira metade do Séc. XX deu lugar a um período de paz, estabilidade e prosperidade que o Velho Continente nunca antes tinha conhecido, com a implementação do Plano Marshall.

Foi neste clima de prosperidade que foram surgindo várias comunidades até à criação da União Europeia, em 1999, como elemento essencial para o desenvolvimento europeu e transformação das relações entre Estados, que passaram a privilegiar a resolução pacífica de conflitos, através de instituições comuns e do primado do Direito e da Democracia. Este facto permitiu que regimes anteriormente autoritários se transformassem em democracias seguras, estáveis e com grandes capacidades de evolução.

Porém, é oportuno referir que durante o período da Guerra Fria, os EUA tiveram um papel preponderante no contexto da integração e da segurança europeia através da criação da Organização do Tratado do Atlântico Norte (OTAN), em 1949, da qual Portugal é membro fundador.

Com a queda do Muro de Berlim e o final da Guerra Fria, passou-se de um sistema bipolar para um de tendência indefinida, onde a influência dos EUA se fazia sentir, de forma visível, mas, ao mesmo tempo, face aos novos desafios que iam surgindo, tornava-se impossível a um só país fazer face a todos os problemas que iam proliferando, não sendo totalmente lícito afirmar-se a existência de um sistema unipolar.

O desmembramento da União das Repúblicas Socialistas Soviéticas também provocou um conjunto de problemas e conflitos, de carácter regional, alimentados pela emergência descontrolada de novos Estados que deixaram de estar pressionados pelas duas superpotências que dominavam o panorama internacional.

Como resultado destas alterações estruturais em alguns Estados do Velho Continente e um pouco pelos restantes continentes, os conflitos espalharam-se de forma descontrolada

por todo o globo, enquanto a ONU procurava, a todo o custo, encontrar a solução mais indicada para cada um deles.

A solução passou pelo envio para o terreno de forças militares que actuariam sob a sua bandeira e teriam como principais objectivos manter, construir ou forçar o restabelecimento de uma paz duradoura que permitisse a construção de todas as infra-estruturas necessárias ao desenvolvimento desses mesmos países e à consolidação da democracia e do respeito pelos mais elementares direitos humanos, consignados nos vários diplomas internacionais.

Normalmente, as forças utilizadas nestas operações são militares e estão aptas a levar a cabo missões de interposição entre os beligerantes, mas menos habilitadas a fazer face aos novos problemas sociais que emergem com a implantação de um ambiente de paz, ou seja, não estão preparadas nem equipadas para fazerem face a situações de manutenção da ordem e tranquilidade públicas¹⁰⁷. Assim, a ONU viu-se obrigada, para abranger todos os quadrantes de intervenção, a incluir forças de polícia nas suas missões e a assentar toda a sua organização numa trilogia de componentes: civil, militar e policial.

A inclusão de forças de polícia nas missões internacionais cimentou-se quando, na Namíbia, em Abril de 1989, foi colocada no terreno a *United Nations Transition Assistance Group* (UNTAG), que tinha como objectivo apoiar a transição deste novo país para a independência total, através de eleições livres, e cumprir outras missões que fossem necessárias¹⁰⁸.

Como consequência da participação de forças de polícia nas várias missões de paz foi criada, em 2000, uma unidade de polícia civil integrada no *Department Military and Civilian Police Division* que se encontra dependente do *Department of Peace Keeping Operations*.

¹⁰⁷ Refira-se que nos últimos tempos as forças militares que se deslocam para teatros como o Kosovo têm providenciado treino de manutenção de ordem pública aos seus militares. Esta aptidão para lidar com tumultos populares tem provocado uma discussão entre as forças de polícia e as forças militares. Por outro lado, os conceitos de defesa interna e externa têm sido colocados em causa pelos novos perigos e ameaças potenciados pela globalização e pela abertura da maior parte das fronteiras europeias que permitiu uma maior capacidade de mobilidade a todas as redes criminosas e terroristas.

¹⁰⁸ A participação de forças de polícia em missões de paz aconteceu, pela primeira vez, em 1960, na *United Nations Operation in the Congo* (ONUC) e tinha como objectivo assegurar a saída das tropas belgas e apoiar o novo Governo a manter a integridade do território, a prevenir a guerra civil e a garantir a saída de todas as forças militares e paramilitares, de todos os assessores militares que não estivessem a servir sob as ordens da ONU e de todos os mercenários que se encontravam ao serviço das várias facções.

1.2. A União Europeia

Apesar do suporte da OTAN, da evolução tecnológica e da capacidade dos Estados prevenirem a eclosão de guerras, o conflito dos Balcãs veio lembrar a toda a Europa que a guerra ou a possibilidade da sua existência ainda não tinha sido totalmente banida do seu seio e a UE sentiu que continuava confrontada com graves ameaças à sua própria segurança e que com a assunção do papel de actor global teria que estar preparada para, a curto-prazo, assumir todas as suas responsabilidades na sustentação de um mundo mais seguro e melhor.

Só com um mundo realmente seguro é que o desenvolvimento económico e social se poderá efectivar, uma vez que a ausência de segurança e estabilidade e o deflagrar de conflitos provocam a destruição de todo o tipo de infra-estruturas, incentivam a criminalidade, impedem que o investimento nacional e estrangeiro se efectivem e, ao mesmo tempo, reduzem a possibilidade de a actividade económica se processar de forma normal e sustentada.

Com os atentados de 11 de Setembro de 2001, a UE compreendeu que a abertura de fronteiras, no período pós Guerra Fria, se traduziu numa maior capacidade de movimentação das redes criminosas e que numa era de globalização as ameaças outrora longínquas passaram a ser tão preocupantes como todas as outras que estão mais próximas dos Estados da União.

A UE e os outros países compreenderam que embora não existisse a possibilidade de haver agressões, em grande escala, entre Estados, confrontavam-se agora com novas ameaças como: o terrorismo, a proliferação de armas de destruição maciça em massa, os conflitos regionais, o fracasso dos Estados e a criminalidade organizada.

Não sendo intenção aprofundar as implicações destas novas ameaças, não se pode deixar de mencionar que com um terrorismo determinado em adquirir e usar armas de destruição em massa, uma criminalidade organizada possuidora de alta tecnologia e do enfraquecimento do sistema estatal e por vezes da privatização do uso da força, o mundo enfrenta aquilo a que se pode chamar uma ameaça radical.

A tarefa de manter a segurança e a defesa ficou mais complicada a partir do pós Guerra Fria pois nenhuma das novas ameaças é puramente militar, logo não pode ser combatida com meios exclusivamente militares. As novas ameaças requerem uma actuação concertada de meios e potencialidades das várias componentes que englobam os sistemas de defesa e segurança e uma maior cooperação, coordenação e apoio entre os vários países ou organizações internacionais que combatem o crime organizado e o terrorismo.

A UE ciente de que a melhor forma de preservar a sua segurança interna e até mesmo externa é contribuir de forma efectiva para que os países que consigo fazem fronteira e os restantes países mundiais sejam bem governados, se tornem capazes de fazer face a todas as adversidades internas com que são confrontados e que não permitam, em momento algum, a privatização do uso da força, decidiu criar estruturas que lhe permitisse apoiar a ONU nas suas iniciativas de resposta às ameaças à paz e à segurança internacionais ou prever a possibilidade de lançar de forma independente ou autónoma missões de gestão de crises consideradas convenientes e oportunas.

Para alcançar tal desiderato, segundo Miranda (1996: 20) a UE procurou, em 1992, com o Tratado de Maastricht ou Tratado da União uma afirmação e uma “identidade” na cena internacional, através da execução de uma política externa e de segurança comum, com a definição, a prazo, de uma política de defesa comum que poderá conduzir, no momento próprio, a uma defesa comum”.

Em 2001, com o Tratado de Nice a intenção de criação de uma política externa de segurança comum foi reforçada através de “missões humanitárias e de evacuação, missões de manutenção da paz e missões de forças de combate para a gestão de crises, incluindo missões de restabelecimento da paz”¹⁰⁹, respeitando as obrigações dos Estados-Membros perante a NATO e sem colocar em causa as relações bilaterais de dois ou mais Estados-Membros, “no âmbito da União da Europa Ocidental (UEO) e da NATO, na medida em que essa cooperação não contrarie nem dificulte a cooperação”¹¹⁰ prevista no Tratado

Com o objectivo de suportar esta decisão foram criados os organismos necessários que actuassem autonomamente, no âmbito militar e civil, e os respectivos corpos de decisão. Desta forma, ficou prevista a criação de uma força militar de intervenção rápida capaz de mobilizar 60000 homens, num curto espaço de tempo, para actuar no terreno durante um ano. Esta força devia estar apta a enfrentar todos os problemas relacionados com a gestão de crises, normalmente conhecidos como “Petersberg tasks”¹¹¹.

¹⁰⁹ Tratado de Nice, p. C 80/7.

¹¹⁰ Id., *ibid.*

¹¹¹ As missões de *Petersberg* foram enunciadas, pela primeira vez, em 1992, pela União da Europa Ocidental (UEO) durante o seu conselho, a nível ministerial, que decorreu no hotel *Petersberg*, próximo de Bona. Nesta ocasião, os países membros que participaram na referida reunião declararam que estavam prontos e preparados para procederem ao envio das suas forças, incluindo as militares e as de polícia, para qualquer parte do Mundo com a finalidade de participarem em missões humanitárias, de evacuação de cidadãos em perigo ou em missões de manutenção da paz.

Os *Petersberg Tasks* foram incluídos no Tratado da União Europeia (nº 2 do art. 17º), em 1997, durante a Cimeira de Amesterdão e incluíam *humanitarian and rescue tasks; peacekeeping tasks; tasks of combat forces in crisis mangement, including peacemaking*.

No que diz respeito à componente civil foi decidido criar uma força de polícia, composta por 5000 elementos para desempenhar mandatos internacionais, em situações de gestão de crises civis.

Ainda durante o ano de 2001, a UE concluiu a criação da estrutura e dos procedimentos da Política Europeia de Segurança e Defesa (PESD), actualmente designada por Política Comum de Segurança e Defesa (PCSD) e realizou vários testes sobre gestão de crises com sucesso. Tal situação permitiu à UE, no Conselho de *Laeken*, afirmar que estava pronta para desempenhar todas as missões relacionadas com a gestão de crises.

Porém, no ano de 2002, muitas foram as dúvidas surgidas sobre a política de defesa e segurança comum. Com o objectivo de garantir um sucesso total a um projecto considerado importante, o primeiro-ministro belga, à altura, Guy Verhofstadt, endereçou a todos os restantes parceiros uma carta onde os desafiava a apresentarem alternativas para colocar o projecto PESD no caminho do sucesso.

Após vários meses de negociação, com os naturais recuos e avanços, a actual PCSD foi-se solidificando e em Dezembro de 2002 os acordos de “Berlim mais”¹¹² foram assinados em Copenhaga, tendo por base as conclusões da cimeira da NATO de Washington, e a UE foi autorizada a utilizar o apoio da OTAN em operações de gestão de crises.

Só após várias reuniões é que ficaram definidos os pontos essenciais que deveriam ser incluídos na futura Constituição Europeia e foram propostas sete iniciativas, a desenvolver, no âmbito da política de defesa e segurança comuns que previa a criação: (i) de uma força de reacção rápida; (ii) de um comando conjunto de forças aerotransportadas; (iii) de uma capacidade de protecção nuclear, bacteriológica e química; (iv) de um sistema de ajuda humanitária de emergência; (v) de centros europeus de formação; (vi) de melhores capacidades de planeamento e condução de operações e (vii) de um quartel-general multinacional móvel para a condução de operações conjuntas.

Muitas das propostas apresentadas durante a cimeira de Bruxelas viriam a ser integradas no *draft* da futura Constituição. No entanto, durante o Conselho Europeu de Dezembro de 2003, em Bruxelas, e apesar de os Estados-Membros não terem conseguido

¹¹²Aplicam-se somente aos Estados-Membros da União Europeia que também sejam membros da NATO ou partes na «Parceria para a Paz» que tenham acordos bilaterais com a NATO.

chegar a um acordo sobre a futura Constituição, conseguiram um acordo político ao nível da PESD e dos recursos que deveriam ser utilizados para o planeamento e condução de operações de gestão de crises.

Perante tal acordo, as várias missões da UE passaram a ser implantadas a pedido dos países que delas necessitassem e normalmente em coordenação com a ONU, a NATO ou de forma autónoma.

Para finalizar os argumentos relativos a necessidade de a UE preparar o lançamento de missões de paz, não se pode deixar de apresentar um pouco da história de criação das suas capacidades de actuar em cenários de gestão de crises civis.

A decisão de criar a componente civil das missões PESD surgiu em Junho de 2000, durante a reunião do Conselho da Feira¹¹³. Neste âmbito foram estabelecidas quatro prioridades de actuação a nível civil no que concerne às missões de *Petersberg*: a componente de polícia, o reforço das instituições encarregadas do cumprimento da lei, o reforço da administração civil e a protecção civil¹¹⁴.

Ao nível da polícia ficou decidido que a União deveria criar todas as capacidades necessárias para desenvolver qualquer tipo de missão de polícia: assessoria, monitorização, tutoria, formação, ou até mesmo, substituição das polícias locais. Para isso, os Estados-Membros deveriam garantir a disponibilização de aproximadamente 5000 polícias, sendo que destes perto de 1400 deveriam estar prontos para serem deslocados para qualquer missão, em qualquer parte do Globo, em menos de 30 dias.

Ao nível do reforço do cumprimento da lei, foi aceite por todos os Estados que para reforçar e restaurar a credibilidade da polícia local, tal só seria possível se o sistema judicial e penal funcionassem correctamente no apoio ao trabalho da polícia. Desta forma, e com o objectivo de criar um sistema devidamente integrado de actuação foi decidido que os Estados-Membros providenciariam um total de 631 elementos, entre juizes delegados do Ministério Público e guardas prisionais, para operarem nas áreas de crise devidamente seleccionadas.

No que diz respeito à administração civil, a UE criou uma *pool* de peritos na área administrativa que estariam dispostos a participar em missões de gestão de crises em qualquer parte do planeta.

¹¹³ No seguimento das decisões já tomadas em Colónia e Helsínquia em 1999.

¹¹⁴ Refira-se que a UE está preparada para desenvolver missões no âmbito da PCSD de forma autónoma ou integrar outras missões lideradas por outras instituições como as Nações Unidas ou a Organização para a Segurança e Cooperação na Europa.

Estes peritos, num total de 565 elementos, devem estar prontos para, se necessário, serem colocados no terreno num espaço muito curto de tempo.

Esta trilogia estratégica da constituição das missões foi colocada no terreno com o accionamento da maior missão da UE na actualidade, a EULEX¹¹⁵, no Kosovo

Na área de intervenção da protecção civil, a UE também desenvolveu um esquema de intervenção faseado que permite uma actuação concertada e a disponibilização de meios humanos e materiais, para a zona sinistrada, de acordo com as necessidades que forem identificadas pelas equipas de planeamento ou de reconhecimento.

O esquema de mobilização e envio de meios prevê: numa primeira fase, o envio de duas ou três equipas constituídas por 10 peritos que poderão ser enviados para o terreno num período entre três a sete horas. Numa segunda fase, o envio de várias equipas de intervenção, num total de 2000 elementos, num curto espaço de tempo. Numa terceira fase, e depois de analisadas as necessidades no terreno, proceder-se-á ao envio de ajuda adicional e meios especializados de apoio consoante as necessidades especiais de cada crise.

Para a concretização destas fases de intervenção, na área de protecção civil, os Estados-Membros acordaram disponibilizar um total de 579 peritos em protecção civil e 4445 elementos para as equipas de intervenção e a UE decidiu, no âmbito da PESD, dar o máximo de prioridade a missões de monitorização¹¹⁶.

Com esta possibilidade de actuação, a UE pretendeu adquirir uma ferramenta genérica que possa contribuir para a prevenção/resolução de crises, para a condução de missões ou mesmo para a reconstrução da paz. Através destas missões é possível à UE demonstrar a sua participação activa na resolução ou na prevenção de conflitos em determinadas regiões, partindo do pressuposto que para evitar conflitos nas suas fronteiras é necessário preveni-los o mais longe possível das mesmas.

Com o tratado de Lisboa, em 2007, efectuou-se a transição de uma *European Security and Defence Policy* para uma *Common Security and Defence Policy* e as missões de *Petersberg* foram acrescentadas com operações de desarmamento, de assessoria e assistência militar, prevenção de conflitos e estabilização pós-conflito e apoio a países terceiros que lutem contra o terrorismo nos seus territórios e passaram a designar-se como *Petersberg Plus Tasks*¹¹⁷.

¹¹⁵ EULEX-Kosovo, *An European Union Rule of Law Mission*.

¹¹⁶ Esta decisão foi tomada durante o Conselho Europeu de Dezembro de 2004.

¹¹⁷ As novas missões vieram proporcionar à UE uma maior capacidade de actuação a nível mundial.

Desta forma, a UE continua a providenciar o apoio na construção da paz, na resolução de conflitos ou até mesmo na monitorização e impedimento de deflagração de conflitos em diferentes locais do Mundo, como por exemplo: na Bósnia-Herzegóvina, nos Territórios Palestínianos e na Faixa de Gaza, na República Democrática do Congo, no Sudão, nas Repúblicas da Moldávia e Ucrânia, no Kosovo e até mesmo em Aceh, na Indonésia.

2. A participação da GNR em missões de paz

2.1. Os observadores

Embora a primeira missão internacional da Guarda tenha acontecido na “Operação Danúbio”, foi com a participação na Missão de Verificação das Nações Unidas em Angola (UNAVEM III) e na Missão de Observação das Nações Unidas em Angola (MONUA) que a GNR cimentou e deu a conhecer, às várias instituições internacionais, a sua capacidade para actuar em ambientes de elevado risco e exigência física e psíquica. No período em que decorreram estas duas missões (1995-99), a GNR deslocou para o teatro de operações um total de 124 militares entre oficiais e sargentos.

Os militares da GNR foram deslocados para o teatro de operações destas missões para funcionarem como observadores. Foram integrados em *teamsites*¹¹⁸ (equivalente a um posto de polícia) da ONU constituídos por um *melting pot* de países, com diferentes hábitos culturais e de actuação policial, mas com um objectivo comum: trabalhar para que a paz em Angola fosse uma realidade.

A sobrevivência, nos locais de trabalho, era da responsabilidade de cada um dos observadores. A ONU só garantia o alojamento nos *teamsites*, casas alugadas, contentores ou tendas e o transporte para esses mesmos locais de trabalho por via aérea ou terrestre.

Os portugueses, por falarem a mesma língua do país onde decorriam as missões (UNAVEM III e MONUA), ocuparam várias posições de responsabilidade de onde se destacam: *Deputy Police Commissioner*¹¹⁹, *Regional Commander* e vários *Team Leaders*.

¹¹⁸ Normalmente, era nomeado um *team leader* que tinha como principal função coordenar todos os elementos que faziam parte do *teamsite*, com vista à persecução dos objectivos da ONU. Estes elementos não se substituíam à polícia local, mas eram responsáveis pela sua instrução, controlo e verificação da sua actuação, bem como do controlo dos elementos da outra facção beligerante.

¹¹⁹ Desempenhava as funções de 2º Comandante de todas as forças de polícia presente na missão.

O domínio da língua oficial do país onde decorria a operação permitiu ultrapassar muitas questões conflituosas e assuntos que pareciam insolúveis.

A partir deste momento, a GNR passou a contribuir com os seus oficiais, sargentos e praças para várias missões de paz da ONU de onde se destacam: a *United Nations Observation Mission in Liberia* (UNOMIL), a *United Nations Stabilization Mission in Haiti* (MINUSTAH), a *United Nations Operation in Côte d'Ivoire* (UNOCI), a *United Nations Mission in Democratic Republic of Congo* (MONUC), a *United Nations Integrated Mission in Timor-Leste* (UNMIT) e a *United Nations Office in Timor-Leste* (UNOTIL).

Mais recentemente, no quadro do conceito alargado de segurança e defesa da UE, a GNR passou a disponibilizar oficiais, sargentos e guardas para participarem a título individual ou enquadrados em pequenas unidades em missões da Polícia Europeia de onde se salienta a participação na missão da Organização de Segurança e Cooperação na Europa em Skopje, na *EUPOL/KINSHASA*, República Democrática do Congo, na *EUPOL/PROXIMA*, Macedónia, na *EUPOL/EUBAM RAFAH*, Faixa de Gaza, na *EUPOL/Bósnia-Herzegovina*, na *European Union Support of Security Sector Reform in Guiné-Bissau*, Guiné-Bissau, na *European Union Planning Team*, Kosovo, na *European Union Rule of Law Mission*, Kosovo e na *European Union Monitoring Mission*, na Geórgia.

Ultimamente (2011), no âmbito da NATO, a GNR deslocou para o Afeganistão uma força que terá como principal missão formar a polícia local.

2.2. As forças constituídas

As forças constituídas de polícia começaram a ser utilizadas, em 1995, na *United Nations Mission in Bosnia-Herzegovina* ao surgir a necessidade de as mesmas passarem a trabalhar de forma integrada com as forças militares. Para tal, como consequência dos acordos de *Dayton*, foi criada a *International Police Task Force* que tinha como principal função a «supervisão e/ou fiscalização, aconselhamento e treino das polícias locais, tarefas designadas de polícia “não executiva”, passando, a partir de 1999, com a UNMIK – *United Nations Mission in Kosovo*, as forças de polícia a cumprirem funções de “polícia executiva”, em substituição das polícias locais» (Rodrigues, 2007: 106).

A GNR participou, pela primeira vez, no ano de 2000, com uma força constituída na *United Nations Transitional Administration in East Timor* (UNTAET), de escalão Companhia, com um efectivo de 119 militares, que foi denominada, no seio da Polícia Civil

da ONU, como “Rapid Response Unit ou Rapid Reaction Unit (RRU)” que tinha capacidade de auto-sustentação a nível logístico.

Esta força tinha como principais missões “o controlo dos distúrbios civis, segurança e controlo de áreas, escolta a VIP’s, busca e salvamento, serviço honorífico e patrulhamento de áreas sensíveis” (Rodrigues, 2007: 107).

Esta missão foi substituída em 2002 pela *United Nations Mission of Support in East Timor* (UNMISSET) mantendo a GNR o mesmo tipo de força no terreno timorense.

A companhia da GNR deixou Timor-Leste depois da realização das eleições e da independência deste novo país terem corrido de forma pacífica.

Mais tarde, finais de Maio de 2006, devido à crise em que o país mergulhou, o caos e a desordem instalaram-se em todo o território com os vários conflitos que foram surgindo tendo o governo timorense solicitado de novo ajuda a Portugal e a outros países para que a ordem e tranquilidade públicas fossem restabelecidas na capital e nas restantes localidades.

Portugal, a Malásia, a Austrália e a Nova Zelândia responderam positivamente ao pedido e enviaram forças para solo timorense.

Recorrendo às forças da GNR, o governo português enviou um contingente composto por 143 militares e uma equipa do Instituto Nacional de Emergência Médica para apoio sanitário da força que passou a denominar-se SubAgrupamento Bravo.

É um SubAgrupamento por ser constituído por forças de infantaria e cavalaria e ser equiparado a escalão de companhia. Foi denominado Bravo por ser o segundo a actuar no estrangeiro depois de o SubAgrupamento Alfa ter actuado no Iraque.

O envio da força da GNR aconteceu ao abrigo do acordo bilateral celebrado entre os dois Estados, que ficou conhecido como LAFAEK – termo que em “tetum” significa crocodilo, símbolo de Timor-Leste, uma vez que não havia qualquer mandato da ONU que possibilitasse o envio de forças constituídas e os elementos da *United Nations Office in East Timor* (UNOTIL) no terreno, assessores de polícia, não tinham meios para fazer face aos acontecimentos.

Porém, em Novembro de 2006, com o estabelecimento da *United Nations Integrated Mission in Timor-Leste* (UNMIT) que tinha como missão consolidar a estabilidade e desenvolver uma cultura democrática de governação e ao mesmo tempo promover o diálogo político entre as várias facções timorenses com vista ao desenvolvimento da reconciliação nacional e da coesão social, a força da GNR constituiu-se como uma das *Formed Police Unit* da missão.

Numa primeira fase, a força da GNR ficou responsável pelo patrulhamento de Díli e pelo reforço, quando necessário, de outras forças internacionais que se encontrassem no terreno. Numa segunda fase, fruto da sua capacidade de intervenção e dos meios disponíveis para fazer face a todo o tipo de alteração da ordem pública, a sua área de responsabilidade seria alargada a todo o território timorense.

Com a realização das eleições presidenciais de 2007, a GNR viu o seu efectivo aumentado em mais 77 militares que seria reduzido alguns meses após as eleições Presidenciais e Parlamentares. Estes elementos foram enviado como reforço para o período das eleições Presidenciais.

Estes 77 militares atribuídos em reforço ao SubAgrupamento iniciaram a sua missão em 01 de Abril de 2007 e após finalizarem com sucesso a sua missão regressaram a Portugal no dia 18 de Outubro de 2007.

A GNR continuou com os mesmos efectivos iniciais, apesar dos trágicos incidentes que levaram à tentativa gorada de assassinato do Presidente da República, Ramos-Horta. Refira-se que o Presidente da República foi ferido gravemente, com vários tiros, e as forças da GNR acompanhadas por uma equipa do Instituto Nacional de Emergência Médica (INEM) foram os primeiros a chegar ao local do incidente.

No local dos acontecimentos providenciaram de imediato a segurança do Presidente Ramos Horta e garantiram todas as condições para que a equipa do INEM prestasse os primeiros socorros à alta entidade¹²⁰.

Também em finais do ano de 2003, forças da GNR participaram pela primeira vez numa força denominada *Multinational Specialized Unit* (MSU), no conflito do Iraque, com o SubAgrupamento Alfa. Tal participação só foi possível devido ao seu estatuto militar e ao mesmo tempo por possuir os requisitos exigidos para este tipo de força.

O SubAgrupamento Alfa¹²¹, participou na operação “Antica Babilónia”¹²² no período de Novembro de 2003 a Fevereiro de 2005, com um contingente de 128 militares e dois oficiais de estado-maior integrados no Regimento MSU que se encontrava integrado na

¹²⁰ Apesar dos graves ferimentos, o Presidente Ramos Horta recuperou dos ferimentos e em cerimónia oficial agradeceu a todos os militares do SubAgrupamento por lhe terem salvado a vida.

¹²¹ Para apoiar o SubAgrupamento Alfa foi colocado um oficial de ligação no Comando-Geral dos *Carabinieri*, em Itália e outro colocado em *Northwood*, Inglaterra, no Comando Conjunto Permanente do Reino Unido.

¹²² Designação da missão italiana no Iraque. Porém, a missão das forças internacionais era designada por *Iraq Freedom*.

Brigada do Exército italiano que, por sua vez, estava integrada na Divisão Multinacional Inglesa¹²³, que tinha como missão controlar o sudeste do Iraque

O Regimento MSU encontrava-se aquartelado em An Nasiriyah, na “Base Libeccio” e no “Animal House”. Esta última base foi alvo de um atentado terrorista com um camiãocisterna, em 12 de Novembro de 2003, que vitimou 19 cidadãos italianos, entre militares do Exército, dos *Carabinieri* e elementos da protecção civil.

Neste atentado pareceram ainda um número desconhecido de civis e dois tradutores iraquianos que trabalhavam com as forças da coligação¹²⁴.

O Regimento MSU era constituído por três companhias de *Carabinieri*, uma companhia de polícia militar romena e o SubAgrupamento Alfa que actuava em toda a área de operações do Regimento e desempenhava as seguintes missões:

- manutenção e restabelecimento da ordem pública;
- segurança de pontos sensíveis,
- escoltas a comboios humanitários;
- policiamento de áreas sensíveis e execução de operações de controlo de viaturas e pessoas;
- operações de anti-insurreição;
- inactivação de engenhos explosivos improvisados;
- operações de busca e salvamento;
- execução de buscas e captura de indivíduos perigosos;
- apoio na formação dos polícias iraquianos em An Nasiriyah.

Atendendo a que foi, aqui, introduzido um novo conceito de actuação de forças integradas, o conceito MSU, importa que se proceda a uma definição, ainda que breve, do mesmo.

Este tipo de forças foram criadas para funcionarem como uma ponte de sustentação entre a componente militar e a componente de polícia, com o objectivo de colmatarem o *security gap*, existente entre as forças militares e de polícia, representado pelos aspectos de crise e instabilidade não militar ligados à imposição da lei, ordem e segurança públicas.

¹²³ Esta Divisão Multinacional, no início da operação, em 2003, quando as forças portuguesas chegaram ao Iraque passou a ter no seu estado-maior um oficial da GNR. Mais tarde, passaram a servir nesta divisão dois oficiais da GNR.

¹²⁴ A título de curiosidade menciona-se que o autor desta tese viveu, na primeira pessoa, este atentado por ser um dos oficiais de estado-maior que serviam no Regimento MSU e estar alojado na base que foi objecto do atentado terrorista.

A MSU é uma força especializada da componente militar, que está colocada à disposição da NATO ou de outras organizações internacionais, com capacidade para efectuar todas as missões de polícia¹²⁵.

É uma unidade militar, de escalão Brigada ou Regimento, composta por forças de polícia, com estatuto militar, que dispõem de treino, de experiência e capacidade operacional para satisfazer as exigências de segurança e ordem públicas, fazer face a todas as problemáticas relacionadas com a polícia administrativa e criminal e criar um ambiente seguro para as várias organizações que exercem actividade na sua área de responsabilidade.

Para cumprir a sua missão a MSU desenvolve todos os esforços necessários até criarem na população um sentimento positivo e de confiança sobre as várias forças de apoio humanitário que se encontram no terreno (Nações Unidas, NATO ou UE).

Quaisquer que sejam as missões estabelecidas pelo mandato das organizações internacionais, as unidades MSU estão aptas a executar missões de polícia executiva - incluindo investigação criminal – em apoio ou em substituição da polícia local, com o objectivo de restabelecer a segurança e ordem públicas e difundir um sentimento de segurança entre a população para que se proceda à transferência da responsabilidade da autoridade militar para a autoridade civil, a monitorizar e assistir a polícia local na sua reconstituição e reorganização em conformidade com as regras internacionais democráticas e a apoiar o retorno de refugiados.

Este tipo de força ainda procura colmatar a inabilidade dos exércitos para lidarem com os problemas emergentes das situações pós-guerra.

2.3. A Força Europeia de *Gendarmerie* (EUROGENDFOR)

A formação da EUROGENDFOR, de acordo com a página oficial da GNR “resultou de uma iniciativa de cinco países da União Europeia (Portugal, Espanha, França, Itália e Holanda), todos com Forças de Segurança de natureza militar, visando contribuir para o desenvolvimento da Política Comum de Segurança e de Defesa e para dotar a Europa com uma maior capacidade para conduzir operações de gestão de crises, no âmbito das Conclusões dos Conselhos Europeus de Santa Maria da Feira e de Nice”¹²⁶.

¹²⁵ Para mais esclarecimentos consultar: *Multinational Specialized Unit (MSU)* – Um novo conceito de actuação em missões humanitárias (Bessa, 2010: 40-44).

¹²⁶ Informação disponível em: <http://www.gnr.pt> (consultada em 03 de Julho de 2012)

A criação desta força começou a ser pensada em 2003 quando a França, a Itália, a Espanha, a Holanda e Portugal decidiram, por proposta da então Ministra da Defesa francesa, efectuar uma reunião de trabalho onde fossem lançadas as bases para a criação de uma força de polícia multinacional capaz de preencher um dos objectivos da UE, apesar de não ser um dos seus organismos, que é “a afirmação da sua identidade na cena internacional, nomeadamente através da execução de uma política externa e de segurança comum”¹²⁷, ou seja, colocar ao dispor da UE uma força com capacidade para actuar em operações de gestão de crises civis e militares.

Segundo a página oficial da GNR, as forças da EUROGENDFOR são constituídas em função da missão a desempenhar e

têm capacidade para actuar em todas as fases da resposta a uma crise, desde a intervenção militar até à transferência de responsabilidades para as autoridades civis locais ou para uma organização internacional. Estão aptas a desenvolver, em tal contexto e no âmbito de um mandato internacional, todo o espectro de tarefas de polícia, designadamente missões de restabelecimento e manutenção da ordem pública, investigação criminal, vigilância e recolha de informações, controlo de tráfico de ilícitos, polícia de fronteiras, protecção e segurança de pessoas e bens e formação de formadores e de oficiais de polícia¹²⁸.

A EUROGENDFOR tem o seu quartel-general localizado em Vicenza, Itália, e o seu efectivo é composto por 26 militares.

A criação formal desta força, após um período de quatro anos de preparativos, viria a acontecer em 18 de Outubro de 2007, durante a presidência portuguesa da EU, através da assinatura do Tratado da EUROGENDFOR.

A partir de 5 de Novembro de 2007, esta força começou a desenvolver a sua primeira missão internacional como componente da *Integrated Police Unit* (IPU) da missão militar europeia que se encontra na Bósnia-Herzegovina (Operação ALTHEA).

Nesta missão a EUROGENDFOR tem como principais objectivos assegurar o funcionamento do Quartel-General da IPU e ao mesmo tempo fornecer para a missão ALTHEA uma Companhia de Ordem Pública e sete equipas de Investigação Criminal.

Portugal, para esta missão, disponibilizou um efectivo variável em função do momento e das posições que lhe forem atribuídas ao nível do comando, da componente administrativa e da operacional e terminou a sua participação em Outubro de 2010.

¹²⁷ Artº 2º do Tratado da União Europeia.

¹²⁸ Informação disponível em: <http://www.gnr.pt> (consultada em 03 de Julho de 2011).

Na fase inicial da missão, em Fevereiro de 2007, deslocaram-se para o teatro de operações dois oficiais e dois sargentos para trabalharem no estado-maior da IPU e já em Fevereiro 2008, juntaram-se a estes quatro militares mais dois oficiais¹²⁹, um pelotão de manutenção de ordem pública e seis militares de investigação criminal.

A GNR ainda mantém em permanência um número variável de elementos no quartel-general da EUROGENDFOR em *Vicenza*, Itália.

Na primeira comissão, o cargo mais elevado foi o de chefia da componente de logística e na segunda, foi ocupada a posição de chefe de estado-maior desta força para além de outras posições ocupadas por oficiais e sargentos.

A partir de 2008, o Comando da EUROGENDFOR foi atribuído a Portugal, através da Guarda Nacional Republicana¹³⁰.

Actualmente, esta força participa com efectivos na missão da NATO no Afeganistão (NATO Training Mission – Afghanistan) assegurando a formação da *Afghanistan National Civil Order Police* – ANCOP.

A EUROGENDFOR está a preparar uma nova missão para apoiar as Nações Unidas no Haiti, no âmbito da *United Nations Stabilization Mission in Haiti*.

2.4. A cooperação policial

No âmbito da cooperação internacional a GNR tem vindo, desde 2004, a ministrar várias acções de formação, no âmbito dos Programas de Cooperação Técnico-Policial financiados pelo Instituto Português de Apoio ao Desenvolvimento, em Angola, Brasil, Cabo Verde, Guiné-Bissau, Moçambique, São Tomé e Príncipe, Timor-Leste, Macau e Botswana. Até ao ano de 2009, foram realizadas 52 acções de formação, nos diversos países, que hipotecaram 110 militares da GNR, oficiais e sargentos, e formaram um total de 6644 elementos das diferentes polícias¹³¹.

¹²⁹ Um dos oficiais ocupou a função de 2º Comandante da *Integrated Police Unit*.

¹³⁰ O Comando desta força é rotativo pelos vários países que constituem a EUROGENDFOR – *Gendarmerie* francesa, os *Carabinieri* italianos, a *Koninklijke Marechaussee* holandesa, a GNR, a *Guardia Civil* espanhola e a *Jandarmerei Române romena*.

¹³¹ Os dados relativos aos programas de cooperação desenvolvidos pela GNR foram consultados e obtidos na página oficial desta força (<http://www.gnr.pt>), em 03 de Julho de 2011.

Porém, é importante que se refira que o grosso da formação que a GNR tem proporcionado tem sido ministrado à Polícia da República de Moçambique, à Polícia Nacional de Angola e na Guiné-Bissau.

No que concerne à Polícia da República de Moçambique essa cooperação tem sido garantida nas áreas de formação de polícia geral, protecção marítima, fluvial e lacustre, de trânsito e de administração militar.

À Polícia Nacional de Angola está a ser ministrada formação nas áreas de investigação criminal, de cavalaria, fiscal, cinotecnia, trânsito, restabelecimento e manutenção da ordem pública e inactivação de engenhos explosivos.

O programa de cooperação com Angola foi delineado para decorrer em três fases: (i) formação de quadros angolanos em Portugal; (ii) formação ministrada em Angola por formadores da GNR e (iii) formação ministrada em Angola por formadores angolanos com o apoio dos formadores da Guarda.

Na Guiné-Bissau a GNR é responsável pela assessoria na área de cooperação para a formação e assume o papel de perito da concepção da formação para as Forças de Segurança.

No âmbito da cooperação internacional, a Guarda teve um oficial destacado em Bruxelas, mais propriamente, no Organismo Europeu de Luta contra a Fraude, a exercer funções no âmbito da pesquisa de informações em matéria da luta contra a fraude fiscal e aduaneira.

Ainda mantém um oficial na *Watchkeeping Capability* que se encontra integrada na Divisão de Operações do Estado-Maior Militar da União Europeia, cujo Director-Geral reporta directamente à Alta Representante da EU.

A *Watchkeeping Capability* tem como missão garantir 24/24 horas, 365 dias por ano, a monitorização das missões *Common Security and Defence Policy* (CSDP), assegurando: (i) a recepção, análise e encaminhamento do fluxo de informação relevante para os competentes actores CSDP, (ii) o accionamento do sistema de alerta instituído no seio da União, capitais dos Estados-Membros incluídas, em caso de incidente/emergência nas missões CSDP, contactando as agências e pessoal relevantes em função do contexto constituindo-se assim, também, como o elo de ligação entre os teatros de operações e os órgãos encarregados da gestão de crises da União; (iii) a monitorização de pessoal do *European Union Military Staff* (EUMS) e da *Civilian Planning and Conduct Capability* (CPCC) enviado temporariamente para áreas de crise; (iv) preparação e apresentação diária de um *briefing* relativo à situação corrente nas missões CSDP ao EUMS e CPCC e (v) a preparação e difusão, para todas as

capitais dos Estados-Membros, do *Weekly Operations Summary* (uma análise mais detalhada e estratégica) dos eventos que se verificaram, durante a semana anterior, no seio das missões CSDP e dos países relevantes nesse contexto.

A GNR ainda tem destacado um oficial que presta assessoria técnica ao Secretário de Estado da Segurança de Timor-Leste.

Por último, teve ainda destacado na Escola de Formação Base da *Gendarmerie* francesa, em *Montluçon*, um sargento que desempenhava funções de formador de várias matérias policiais, para além de comandar um pelotão de futuros *gendarmes*. Este programa funcionava na base da reciprocidade e a *Gendarmerie Nationale* francesa tinha um sargento colocado na Escola da Guarda a desempenhar as idênticas funções.

2.5. Os oficiais de ligação junto das embaixadas

Com o objectivo de dotar algumas das embaixadas com um oficial de ligação para prestar assessoria aos respectivos embaixadores, ao nível de matérias relativas à segurança interna e às Forças de Segurança, foram enviados pelo Ministério da Administração Interior oficiais da GNR e da Polícia de Segurança Pública (PSP) para Angola, Bruxelas (Representação Permanente junto da União Europeia), Cabo Verde, Espanha, Guiné-Bissau, Moçambique, São Tomé e Príncipe e Timor-Leste.

A nomeação dos oficiais é efectuada por despacho conjunto do Ministério dos Negócios Estrangeiros, do Ministério das Finanças e do Ministério da Administração Interna, sob proposta do último, após audição da Guarda Nacional Republicana e os oficiais da GNR e da PSP vão alternando no final das comissões de serviço que, normalmente, são de três anos, com excepção da comissão em Bruxelas que é de dois anos¹³².

Em função do país, onde será desempenhada a função, o oficial recebe uma carta de missão da Direcção-Geral da Administração Interna, logo as missões podem ser de carácter

¹³² Actualmente, a GNR tem oficiais de ligação em Angola, Guiné-Bissau e São Tomé e Príncipe e a PSP nos restantes países. A GNR ainda tem um oficial de ligação junto da força de polícia europeia (EUROPOL). Dados obtidos em: <http://www.dgai.mai.gov.pt>. A nomeação dos oficiais de ligação é regulada pelo Decreto-Lei nº 139/94 de 23 de Maio que pretendeu suprir a lacuna das leis orgânicas da Guarda Nacional Republicana, da Polícia de Segurança Pública e do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras que não prevêem a possibilidade de os seus elementos serem nomeados para o estrangeiro como oficiais de ligação.

Refira-se que os elementos do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras são nomeados como oficiais de imigração.

diferente. Por exemplo, os oficiais nomeados para os Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa desempenham essencialmente funções de coordenadores dos programas de cooperação com as polícias locais, enquanto o oficial nomeado para a embaixada de Espanha assume uma missão de ligação e coordenação das várias actividades desenvolvidas, a nível operacional, pelas polícias dos dois países.

Os oficiais nomeados e enquanto se encontrarem no desempenho da função de ligação, dependem funcionalmente do Ministério da Administração Interna e ficam na dependência hierárquica do embaixador português do país onde se encontrem, sem prejuízo das competências do Ministério dos Negócios Estrangeiros.

CAPÍTULO IV

ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1. Forças de Segurança: particularidades de um objecto de estudo científico

Antes de se avançar para o enquadramento teórico, é oportuno referir que os investigadores que se têm ocupado do estudo das forças de segurança têm salientado um conjunto de dificuldades na abordagem deste objecto e que têm a ver com características específicas que vale a pena aqui rever.

A *primeira dificuldade* com que se depararam e ainda deparam os investigadores tem a ver com a grande diversidade de Forças de Segurança, a nível mundial, que foram alterando a sua organização ou até mesmo o seu estatuto, ao longo dos tempos.

Tal diversidade é fruto das várias medidas que foram adoptadas, pelos diferentes governos, para fazerem face aos problemas que se lhes iam deparando e que urgia enfrentar de modo a que fossem proporcionadas, aos seus cidadãos, todas as condições de segurança e tranquilidade públicas, sem as quais não seria possível estabelecer e implementar quaisquer projectos de desenvolvimento económico e social, entre outros de interesse vital para o funcionamento social.

Esta diversidade das forças de polícia, segundo Monet (2001: 79-102), originou a sua classificação segundo três tipos de sistemas policiais a saber: o sistema monista, o dualista e o pluralista. O sistema monista é próprio dos países que só possuem uma força policial que tem à sua responsabilidade toda a área territorial. Neste tipo de sistema a própria Força de Segurança desenvolve todas as unidades ou departamentos específicos que são necessários para o desempenho de todas as missões que garantam as condições de segurança e tranquilidade públicas a todos os seus cidadãos.

Na Europa países como a Noruega, a Polónia, a Hungria, a Dinamarca, a Suécia, a Finlândia e a Irlanda adoptaram sistemas policiais monistas, enquanto a Grécia, na década de 40, fundiu numa só força as duas Forças de Segurança existentes e, nos últimos anos, a Bélgica, o Luxemburgo e a Áustria também procederam à fusão das forças tipo *gendarmérie* com as forças de polícia civis e passaram a possuir uma só força policial a nível nacional¹³³.

¹³³ Nesta altura, e dos contactos tidos com elementos conhecidos destas forças policiais ainda não é possível fazer um balanço sobre os efeitos de tal reestruturação/integração. Porém, são muitas as críticas feitas à rapidez com que se realizou a integração de duas Forças de Segurança com diferentes culturas institucionais mas que possuíam, no geral, as mesmas missões.

Em outras partes de Mundo como em Singapura, no Sri Lanka, em Israel ou no Japão também podemos encontrar exemplos de sistemas policiais monistas. Segundo Monet (2001), a existência de sistemas monistas nestes diferentes países deita, um pouco, por terra a ideia, muitas vezes defendida em França e em outros países que possuem sistemas dualistas ou pluralistas, que os sistemas monistas são uma consequência e a marca de regimes autoritários e os sistemas dualistas e pluralistas a verdadeira ferramenta para o funcionamento da democracia.

O sistema dualista implica que um país possua dois corpos de polícia distintos que na presença de uma duplicidade de tarefas têm a tendência a individualizarem-se ao nível das missões fundamentais, do seu estatuto e a desenvolverem funções específicas que lhes permitam o monopólio de determinada função policial.

São exemplo de sistemas dualistas a França, a Itália e a Espanha. No entanto, refira-se que as Forças de Segurança com estatuto militar ou mesmo militares têm sofrido, ultimamente, várias alterações organizacionais e na sua dependência funcional que umas vezes acentuam a sua componente de polícia e outras vezes privilegiam a componente militar.

Em Itália, os *Carabinieri* têm sido uma excepção e a sua componente militar tem-se reforçado sem prejuízo para as funções policiais, ou seja, até 2000 esta força era considerada a primeira Arma do Exército. A partir desta data, com a publicação do decreto legislativo nº 297 de 5 de Outubro, os *Carabinieri*¹³⁴ passaram a ser considerados um ramo das Forças Armadas italianas, no âmbito do Ministério da Defesa e o seu Comandante-Geral ficou na dependência do Chefe do Estado-Maior da Defesa

Atendendo à sua peculiar situação - força de polícia e ramo das Forças Armadas italianas - foram atribuídas aos *Carabinieri* missões militares e policiais. As missões militares englobam: (i) a defesa da Pátria e a salvaguarda da tranquilidade e ordem pública em caso de calamidade¹³⁵, (ii) a participação em operações militares em Itália e no estrangeiro na dependência do Chefe do Estado-Maior das Forças, (iii) a participação em operações de polícia militar no estrangeiro, (iv) o exercício exclusivo da função de polícia militar e segurança para as forças do Exército, da Marinha e da Força Aérea e (v) a segurança das representações diplomática e consulares italianos.

¹³⁴ No espectro das Forças de Segurança esta situação de força de polícia e ao mesmo tempo ramo das Forças Armadas é caso único na Europa e quiçá no Mundo.

¹³⁵ Para mais informação ver Lei nº 78 de 2000 da República Italiana.

A nível da componente policial os *Carabinieri* possuem entre outras as seguintes missões de polícia¹³⁶: (i) exercício da função de polícia judiciária e de segurança pública e (ii) estrutura nacional de protecção civil que assegura a prestação de socorro a populações vítimas de calamidades.

Em França, a situação da *Gendarmerie Nationale*¹³⁷ é bastante diferente daquela que caracteriza os *Carabinieri*

Gendarmerie Nationale francesa, em 1 de Janeiro de 2009, quebrando uma relação secular, passou da dependência orgânica da Defesa para o Interior, no âmbito de uma reforma sem precedentes, orientada pelo objectivo de assegurar a unidade de direcção política e estratégica do sistema de segurança interna, através da partilha e da gestão comum de meios humanos e materiais afectos à *Gendarmerie* e à Polícia Nacional, tanto em áreas de suporte como operacionais (Pedroso, 2009: 96)

É pertinente mencionar que, no passado, a *Gendarmerie Nationale*, possuiu uma componente militar muito forte ao depender do Ministério da Defesa, ao possuir armamento de guerra pesado e ao participar em vários exercícios de guerra convencional com as Forças Armadas francesas. Porém, esta componente bélica tem vindo a ser reduzida dando lugar a opções de carácter mais policial mais robustas, como já aconteceu com a criação da *Gendarmerie Mobile*, que surgiu da necessidade de se constituir uma terceira força que fizesse face a todos os problemas sociais emergentes, ou seja, esta força foi criada para dar resposta aos novos problemas sociais porque se partiu do pressuposto que os mesmos não requeriam forças policiais clássicas, nem militares de linha normal, mas antes uma força que fosse especializada, móvel e disponível em permanência com capacidade para restabelecer a ordem e a segurança públicas, sem transformar as ruas em autênticos campos de batalha. Aliás, conforme refere Dieu (1993: 154), a *Gendarmerie Mobile* é o produto “d’une évolution historique déterminée par une démilitarisation du maintien de l’ordre, la mise en place de cette troisième force (...)”.

Com o aumento dos problemas sociais que se fizeram sentir entre as duas Grandes Guerras Mundiais e um pouco por todo o Séc. XX, este tipo de terceira força viria a conhecer um grande aumento de efectivos e, ao mesmo tempo, a obter uma experiência muito sólida em matérias de manutenção da ordem e segurança públicas fruto das condições

¹³⁶ Para uma informação mais pormenorizada, consultar as alíneas 2 e 3 do artº 3º do Decreto Legislativo nº 297 de 5 de Outubro de 2000 da República Italiana.

¹³⁷ A grande alteração na dependência da *Gendarmerie Nationale* aconteceu com o projecto de Lei nº 34 discutido na sessão do Senado de 17 de Dezembro de 2008.

de actuação que, em muitos dos casos, foram classificadas de muita perigosidade ou até mesmo trágicas.

Em Espanha, a *Guardia Civil* também tem vindo a sofrer alterações na sua estrutura e na dependência funcional. Embora mantenha a sua componente militar, ela tem vindo a tornar-se residual na sua actividade.

Tal como a *Gendarmerie Nationale*, a *Guardia Civil* tem apostado no reforço da sua componente policial, facto bem vincado no preâmbulo da lei que veio propor uma maior articulação entre todos as forças e corpos de segurança que

actúan en un mismo territorio con funciones similares y, al menos parcialmente, comunes, obliga necesariamente a dotarlos de principios básicos de actuación idénticos y de criterios también comunes, y el mecanismo más adecuado para ello es reunir sus regulaciones en un texto legal único que constituye la base más adecuada para sentar el principio fundamental de la materia: el de la coordinación recíproca y de coordinación de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad pertenecientes a todas las esferas administrativas (Preâmbulo da Ley nº 2/1986 de 13 de Marzo).

Ainda segundo o mesmo Preâmbulo, com esta lei pretendeu o poder central espanhol “centrar a la Guardia Civil en la que es su autentica misión en la sociedad actual: garantía del libre ejercicio de los derechos y libertades reconocidos por la Constitución y la protección de la seguridad ciudadana, dentro del colectivo de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (...)” e por consequência, de acordo com Pedroso (2009: 64), a evolução do modelo teve como resultado a “criação da *Dirección General de la Policía y de la Guardia Civil*, nos termos previstos no *Real Decreto 991/2006, de 8 de Setembro*, com o seu titular a assumir o comando completo sobre os dois corpos de segurança”.

Na Holanda, a *Koninklijke Marechaussee*¹³⁸ é de todas as Forças de Segurança tipo *gendarmerie* a que se aproxima mais do modelo dos *Carabinieri*.

Tal como a força italiana, também a *Koninklijke Marechaussee* é uma Força de Segurança que possui uma componente militar muito forte ao desempenhar missões de polícia militar e ao depender directamente do Ministro da Defesa que é o responsável por algumas das suas missões.

Aliás, esta força define-se como sendo uma organização que desenvolve um grande leque de missões civis e militares, que lhe permitem ser muito dinâmica e flexível e, com a possibilidade de se deslocar para qualquer cenário mundial onde poderá desempenhar as mais variadas missões.

¹³⁸ Para mais informação consultar: <http://www.defensie.nl/english/marechaussee>.

Apesar das suas missões de carácter militar que incluem: polícia dos três ramos das Forças Armadas holandesas; patrulhas em zonas militares; investigação de crimes cometidos por ou contra militares e investigação de tráfico de influências, a *Koninklijke Marechaussee* desempenha mais de 80% das suas missões sob a responsabilidade de outros ministros¹³⁹:

- (i) ministro da justiça e ministro da imigração e integração no controlo e segurança dos aeroportos, nos processos de apoio aos pedidos de asilo político, controlo das fronteiras e na protecção dos membros da família real holandesa; (ii) do ministro do interior, quando desempenha as mais variadas funções de segurança interna ou apoia a polícia civil no controlo de todas as acções que coloquem em causa a segurança e tranquilidade públicas; (iii) do ministro dos negócios estrangeiros, para todas as missões que digam respeito à protecção das embaixadas holandesas.

Com a apresentação das forças dos diferentes países percebeu-se que as mesmas possuem um estatuto militar ou são militares e partilham em comum a sua origem, ou seja, tiveram como princípio fundador das suas estruturas organizacionais o modelo gendármico, preconizado por Napoleão Bonaparte, que foi difundido por quase toda a Europa central e do sul aquando das invasões francesas.

É pois a posse de um estatuto militar comum, mais acentuado numas forças do que em outras, que permitiu decidir pela análise dos alunos destas forças que se encontram em formação nas suas academias ou escolas de formação de oficiais.

No que concerne ao sistema pluralista podemos apontar a Inglaterra, os Estados Unidos e o Canadá como países que adoptaram este tipo de sistema policial que implica a existência de mais de dois corpos de polícia totalmente distintos.

Neste sistema, as diversas polícias especializam-se no desempenho de determinada missão e desenvolvem as suas estruturas de forma diferenciada. Refira-se que neste modelo policial, por vezes, a existência de vários corpos de polícia origina uma duplicação de tarefas e de departamentos para realizarem uma mesma função de polícia administrativa, judiciária criminal ou outra.

A existência de um sistema pluralista obriga a um maior esforço de coordenação e de criação de bases de dados específicas para que a informação recolhida flua correctamente para todas as organizações que dela necessitem e ao mesmo tempo para todas as que alimentam o sistema. Porém, colocam-se alguns problemas que se traduzem na necessidade de saber quem controla o quê? O que pode ser cedido e a quem? Quem garante a manutenção e alimentação do sistema? Ou mesmo quem trata e analisa os dados recolhidos?

¹³⁹ Para mais informação consultar: <http://www.defensie.nl/english/marechaussee>.

Estas bases de dados muitas vezes procuram diminuir a duplicação de tarefas nas várias instituições, simplificar tarefas e libertar pessoal com funções administrativas para a actividade operacional. Este objectivo normalmente não é atingido!

Em Portugal, segundo Monet (2001) existe um sistema que podemos classificar como dualista com tendências para o pluralismo moderado, possui corpos de polícia individualizados e especializados em determinadas funções. Por exemplo, a GNR e a Polícia de Segurança Pública (PSP) desempenham essencialmente missões de polícia administrativa, a Polícia Judiciária de polícia criminal, o Serviço de Estrangeiros e Fronteiras de polícia de fronteira e a Autoridade de Segurança Alimentar e Económica de polícia económica.

Sobre este assunto, Correia (2002) vai mais longe ao afirmar que o modelo policial português é original e não segue nenhuma regra habitual.

Enfatiza-se que a GNR e a PSP também desenvolveram no seu seio unidades ou departamentos para actuarem em missões específicas, como é o caso da Unidade Especial de Polícia, na PSP, e na GNR o caso das Unidades de Intervenção, de Segurança e Honras de Estado, de Acção Fiscal, de Controlo Costeiro e de Trânsito.

A *segunda dificuldade* do estudo das Forças de Segurança prende-se com o facto de que os estudos sobre a polícia e as suas componentes serem muito recentes quando os comparamos com a origem dos vários sistemas policiais.

Sobre esta temática, David Bayley (2001), um dos grandes investigadores dos sistemas policiais, nos seus trabalhos de investigação concluiu que, até à década de 60, pouca ou nenhuma atenção foi dada aos estudos sobre as Forças de Segurança ou sistemas policiais. A escassez de estudos sobre as Forças de Segurança era uma consequência da falta de importância que a maior parte dos pensadores, historiadores e os próprios cientistas sociais, dispensaram à polícia durante muitos e longos anos, uma vez que o papel social que a polícia desempenhava no quotidiano não se traduzia num objecto de estudo interessante e atractivo.

Napoli (2003: 195) ao abordar o papel da polícia e a forma como a sua actuação é julgada pelos diversos actores é peremptório quando refere que discutir a força pública “en période de calme à l’intérieur et de paix à l’extérieur ne passionne ni les politiciens ni les juristes. Mais cela devient une exigence impérieuse et un sujet de réflexion stimulant lorsqu’il s’agit d’une lutte civile”, ou seja, a discussão das Forças de Segurança e das suas missões só é importante quando determinada sociedade está perante crises económico-sociais globais ou até mesmo em situações de guerra declarada.

À falta de importância que a polícia apresentava como objecto de estudo pouco atractivo para os investigadores, ainda se pode acrescentar o facto de que muito do material bibliográfico que se encontrava disponível para consulta sobre o trabalho da polícia ou mesmo sobre o policiamento não tinha qualquer carácter científico, por não se traduzir no resultado de observações ou investigações científicas.

O material que se encontrava disponível para consulta, na maior parte dos casos, era composta por relatos escritos disponibilizados pelos próprios polícias que se limitavam a descrever, de forma empírica e mais à laia de romance, as suas experiências operacionais. Estes escritos elaborados pelos próprios polícias têm sido objecto de análise científica para que melhor se possa compreender o trabalho que estes homens da lei foram desenvolvendo ao longo do tempo e a forma como eles percepcionavam e descreviam a própria evolução da polícia, a sua relação com a comunidade que serviam, os principais problemas com que se deparavam, as dificuldades de meios para actuarem contra um crime que se foi globalizando, entre muitos outros aspectos de interesse.

Para que melhor se possa compreender esta lacuna bibliográfica, sobre as Forças de Segurança e o trabalho por si desempenhado, é necessário recorrer às investigações de Bayley (2001: 16) que confirmam não se conhecerem quaisquer registos de estudos anteriores à 2ª Grande Guerra Mundial e que, desde o começo desta até ao início dos anos 60, nos Estados Unidos, apenas apareceram seis artigos sobre este tema no *American Sociological Review* e no *American Journal of Sociology*, dois no *Public Administration Review*.

Por seu lado, o *American Political Science Review* nunca publicou nenhum artigo que abordasse as Forças de Segurança de uma forma geral e o seu trabalho e papel social de uma forma específica. A ausência de publicação de artigos nesta revista causa uma perplexidade especial, no caso dos cientistas políticos, pois apesar dos mesmos terem reconhecido que era muito importante estudar as contribuições do governo para a sociedade, eles esqueceram frequentemente a responsabilidade central do Estado no que diz respeito à sua obrigação de garantir a segurança e tranquilidade públicas.

Apesar de os responsáveis governamentais não terem ordenado a realização de estudos sobre o trabalho das Forças de Segurança, o mesmo não aconteceu com outras áreas de responsabilidade governamental como a justiça, as finanças, as Forças Armadas ou o ambiente. Como é sabido, sempre houve a preocupação de os diferentes governos ordenarem o estudo científico e sistemático destas áreas de interesse para a governação.

Porém, as condicionantes mais significativas que se colocavam aos investigadores foram sendo ultrapassadas lentamente e o estudo das Forças de Segurança, enquanto objecto científico, começou por encontrar um terreno fértil para o seu desenvolvimento, a partir da II Grande Guerra Mundial. Contudo, é preciso referenciar que ainda existem muitas condicionantes para quem queira investigar as Forças de Segurança ou as forças militares.

Não sendo intenção desenvolver uma análise que abarque todo o percurso que as Forças de Segurança percorreram até se tornarem num objecto de estudo científico, é oportuno apresentar uma pequena sùmula desse mesmo percurso.

Segundo Brodeur (2003: 170), um dos primeiros estudos sobre a polícia foi realizado, em 1945, no Condado de Coventry, na Escócia¹⁴⁰. Este projecto foi desenvolvido em duas cidades, Aberdeen e Accrington e pretendeu aproximar a polícia do cidadão, combater a falta de motivação para integrar a polícia e o isolamento em que a mesma se encontrava e, ao mesmo tempo, aumentar as possibilidades de trabalho que tinham desaparecido com o surgimento da II Grande Guerra Mundial.

Porém, o estudo científico das Forças de Segurança iniciou-se, concretamente, nos anos 50, com a realização do estudo sociológico de Westley que procurou obter um maior conhecimento sobre a composição do controlo social que a polícia efectuava ou que deveria efectuar no seio da sociedade a que pertencia – a sociedade americana (Briatte e Delpech, 2009). No entanto, o autor nunca se interrogou de forma concreta sobre o tipo de controlo que a polícia poderia ou deveria exercer sobre a sociedade e não chegou a efectuar outros estudos que permitissem clarificar, de forma inequívoca, a sua posição sobre esta problemática.

Esta lacuna, na investigação de Westley, veio proporcionar um vasto campo de investigação a outros cientistas que se começaram a interessar pelo estudo das Forças de Segurança e por consequência pela obtenção de um melhor conhecimento do seu trabalho e da sua organização administrativo-logística e operacional.

Um outro aspecto importante sobre o estudo desenvolvido por Westley é que o mesmo foi muito influenciado pelas teorias de Weber e pela Escola de Chicago e, sendo um trabalho precursor, acabou por lançar as bases científicas daquilo a que alguns autores chamaram sociologia da polícia.

¹⁴⁰ O projecto desenvolvido na época, no Condado em questão, pode ser considerado como precursor do patrulhamento comunitário ao fomentar um patrulhamento que fosse ao encontro dos verdadeiros problemas dos cidadãos.

Refira-se ainda que o autor pretendia que a polícia fosse analisada não só como uma agência especializada, mas também como uma profissão ou uma organização e a acontecer, a análise da polícia tornar-se-ia num objecto de estudo científico, como qualquer outra organização ou profissão existentes no mercado de trabalho.

Nos anos 60, a polícia despertou maior interesse entre os sociólogos e num pequeno número de cientistas políticos e economistas que se dedicaram a analisar as várias funções da polícia na sociedade. Conforme refere Durão (2006: 7-8) “apercebemo-nos que desde os anos 60 têm vindo a crescer os estudos de cariz sociológico e etnográfico que permitiram conhecer as polícias de vários países, mas muito particularmente os de língua inglesa”.

Apesar do interesse despertado nas várias comunidades científicas, todos os trabalhos que foram desenvolvidos, nesta época, revestiam-se de carácter pragmático e experimental em detrimento de uma componente analítica que dissecasse de forma mais científica as questões de fundo sobre as organizações policiais. No entanto, os trabalhos realizados, nesta época, tiveram o mérito de trazer para a discussão académica, o trabalho dos elementos da polícia no seio da comunidade que, até à altura, era uma perspectiva pouco analisada em qualquer meio académico.

Com a realização dos inquéritos presidenciais, na década de 60, nos Estados Unidos, o estudo do trabalho da polícia recebeu um grande incentivo e incremento. Refira-se que estes inquéritos tinham como principal objectivo analisar o desempenho da polícia junto da comunidade civil.

Os resultados dos vários inquéritos colocaram a polícia debaixo de acusações de incompetência, brutalidade e de racismo. Tendo-se concluído, na maioria dos casos, que entre a polícia e os cidadãos existia um clima muito pesado de desconfiança e de hostilidade, que, a cada momento, proporcionava as condições facilitadoras de desavenças entre ambos (Reiner, 1996).

Os trabalhos desenvolvidos, por vários investigadores, principalmente nos Estados Unidos, começaram por lançar as bases científicas para que o estudo dos vários corpos de polícia se tornasse uma realidade. Contudo, continuavam a faltar os estudos comparativos internacionais de grande dimensão sobre os elementos mais característicos das várias polícias com a sua organização, estrutura e trabalho operacional, que se tornavam necessários para a reafirmação deste campo de análise.

Para que se compreenda a pouca importância atribuída pelo meio académico ao estudo das polícias, refira-se que, nos anos 70, de acordo com Bayley (2001: 17), das 175

teses de dissertação efectuadas nos Estados Unidos, entre 1974 e 1979, só seis delas é que abordavam as forças de polícia estrangeiras e uma delas tratava em específico a ocupação americana da Alemanha.

Foi preciso esperar pela década de 80 para que o estudo da polícia entrasse definitivamente nos estudos académicos e conhecesse uma das fases mais importantes para as organizações policiais. Foi a partir desta altura que foram realizados vários trabalhos sociológicos que analisaram e estudaram a polícia como uma profissão e procuraram identificar, de forma científica, as principais componentes que caracterizavam a sua organização, a sua estrutura e as suas dinâmicas internas, bem como o tipo de relação que era estabelecida entre esta e o seu meio envolvente, nomeadamente no que dizia respeito à relação com o cidadão, com o Estado e com o sistema judicial.

Os resultados dos estudos que iam sendo realizados e as obras específicas sobre as Forças de Segurança que foram sendo publicadas, vieram confrontar os governos e os responsáveis para a necessidade premente de promoverem mudanças na estrutura organizacional e no modo de actuação com o objectivo de se adaptarem às novas exigências sociais.

Para Benyon¹⁴¹, o grande interesse que o estudo da polícia despertou no meio científico, a partir dos anos 80, é explicado pelo facto de a Europa não ter passado por graves distúrbios no período compreendido entre o pós-guerra e os anos 80, exceptuando factos pontuais como o movimento contestatário dos anos 60, em França e na Holanda ou o aparecimento do *hooliganismo* nos estádios de futebol. Em boa verdade, e de acordo com Benyon foi a

partir de 1980 que os distúrbios da ordem pública se tornam inquietantes, com as rebeliões urbanas, a crise das periferias, o aumento da violência racial, o recurso de alguns grupos à acção directa, ou mesmo à violência destrutiva como modo de expressão comum das reivindicações políticas e sociais (Monet, 2001: 11).

Nesta década, o tema da segurança passou a ocupar uma posição de grande importância na agenda política de todos os partidos, independentemente da sua orientação, e provocou acesas discussões nos vários parlamentos europeus. Por outro lado, surgiram

propostas de reflexão teórica que equacionavam o trabalho dos polícias. Novos modelos de policiamento procuraram a conjugação de interesses dificilmente conjugáveis: poder de “eficácia” da polícia, mas também um maior nível de controlo das suas práticas; respeito pelos

¹⁴¹ Na altura, Benyon era o Director do Centro de Estudos de Polícia da Universidade de Leicester. Redigiu o prefácio do livro de Jean Monet “Polícias e Sociedades na Europa”.

direitos humanos e constitucionais, mas igualmente maior controlo do crime; mais poderes e discricionariedade para os agentes da autoridade nas ruas, ao mesmo tempo com uma redução dos seus níveis de arbitrariedade; mais formação para os oficiais e líderes de polícia, mas em organizações políticas, muito dependentes de governos centrais, regionais e municipais (Durão, 2006: 17).

Com o alastrar dos novos problemas sociais, o poder político, para além de providenciar uma maior disponibilização de meios para as Forças de Segurança, fomentou um maior recrutamento de efectivos, reorientou as suas missões para a repressão mais visível da criminalidade e estabeleceu novos modelos de actuação que visavam aproximar a polícia dos cidadãos como por exemplo: o patrulhamento comunitário ou os programas de apoio a crianças e idosos, entre outros.

No entanto, os problemas de ordem pública que têm surgido são transversais a todas as sociedades e a sua resolução não se aparenta fácil. A confirmá-lo estão os constantes conflitos raciais e étnicos, que nos últimos anos têm afectado de forma significativa a Europa, o aumento da delinquência, dos assaltos, do vandalismo gratuito, do consumo/tráfico de droga e o terrorismo. Nestas condições não será difícil compreender porque as organizações policiais, estruturas e dinâmicas de actuação, se tornaram num objecto de estudo muito apetecido da comunidade científica.

Os anos 90 e seguintes continuaram a despertar o interesse da comunidade académica e dos responsáveis pela administração policial, pelas questões e matérias relacionadas com o trabalho da polícia.

A *terceira dificuldade* advém do facto de que a grande maioria dos estudos realizados sobre a polícia serem oriundos de países anglo-saxónicos, logo reportados a polícias com estatuto civil e, não se encontrar muita bibliografia disponível sobre as Forças de Segurança europeias tipo *gendarmerie* e a que se encontra disponível não as analisa enquanto Forças de Segurança com a missão de garantirem a segurança e tranquilidade públicas, mas antes procura legitimar a sua existência, a sua estrutura, as suas chefias militares e a sua cultura organizacional essencialmente militar.

Nas pesquisas internacionais que foram efectuadas só se conseguiu descortinar um autor, Dieu, que tem dedicado grande parte do seu trabalho ao estudo da *Gendarmerie Nationale* francesa. Os seus trabalhos procuram analisar de forma pormenorizada a sua história, evolução, organização, estrutura, missões e o modelo de polícia tipo *gendarmerie*.

Por exemplo, na sua tese de doutoramento que culminou com a publicação de um livro, o autor realizou um estudo aprofundado da *Gendarmerie Nationale* francesa,

afirmando que a especificidade desta Força de Segurança lhe permite, por um lado, ser considerada como uma força de polícia militar e de defesa e, por outro lado, ser considerada uma força de polícia que partilha com a Polícia Nacional francesa as missões de polícia administrativa e judiciária, às quais se pode juntar ainda o papel importante dos seus esquadrões de *Gendarmerie Mobile*, nas operações de controlo da ordem e segurança públicas¹⁴².

O olhar científico e atento de Dieu sobre a *Gendarmerie Nationale* veio colmatar uma falha considerada significativa nos trabalhos efectuados pelo *Centre d'Etudes et de Recherches sur la Police*, que tinham, normalmente, como objecto de estudo a Polícia Nacional francesa e, ao mesmo tempo, veio trazer um pouco de luz sobre o facto de a pesquisa científica ter ignorado, um pouco, as Forças de Segurança tipo *gendarmerie*.

Na esteira de Dieu pretende-se, com o presente estudo, contribuir para um maior incremento da discussão académica sobre a Força de Segurança GNR que possui uma organização, estrutura e dependência *sui generis* e que tem sido objecto de análise de alguns estudos por investigadores nacionais e analisada por elementos da própria GNR que vão adquirindo conhecimentos e novas ferramentas académicas, sentindo-se capazes de se lançarem no estudo e análise das Forças de Segurança portuguesas.

Uma *quarta dificuldade* reside no facto de que, também em Portugal, o estudo das Forças de Segurança e das Forças Armadas ser muito recente e ainda não possuir um grande acervo de obras científicas que abordem esta problemática.

No entanto, refira-se que, desde 1995, já se encontram trabalhos académicos, teses de mestrado e doutoramento, bem como alguns livros publicados por elementos das Forças de Segurança e investigadores civis que abordam sob diferentes ópticas a organização, a estrutura e o trabalho das Forças de Segurança e das Forças Armadas¹⁴³.

Importa terminar esta abordagem com uma referência geral ao estudo das Forças de Segurança, ou seja, desde que o estudo da polícia ganhou alguma prioridade ou passou a ser uma preocupação académica formaram-se duas perspectivas de análise que se foram desenvolvendo e esgrimindo os seus argumentos acerca do trabalho policial.

¹⁴² Sobre este autor salienta-se a sua tese de doutoramento com o título: *Gendarmerie e modernité*, que foi publicada num livro com o mesmo nome e a uma outra obra com o título “La Gendarmerie, secrets d'un corps”.

¹⁴³ A nível do estudo das Forças de Segurança referem-se as teses de doutoramento de Pedro Clemente e Susana Durão que centram as respectivas análises sobre a PSP e a de Ribeiro dos Santos sobre a GNR.

A primeira perspectiva desenvolve toda a sua análise propondo para estudo o estabelecimento de uma relação entre o trabalho policial e as noções de violência e de coerção. Nesta corrente, o trabalho da polícia assenta, essencialmente, na sua capacidade de fazer recurso ao uso da força (Brodeur, 2003: 17-45).

A segunda perspectiva defende que o papel da polícia não se reporta, exclusivamente, ao recurso do uso da força, ou seja, não se restringe à repressão da criminalidade. Esta corrente de pensamento critica o facto de se ter generalizado e colocado ênfase, de forma pouco correcta, na missão de manutenção da ordem, como se esta fosse a única missão que a polícia desempenha, relegando para segundo plano outras missões de grande importância para as várias Forças de Segurança (Brodeur, 2003: 17- 45).

Estas duas correntes têm motivado várias discussões entre os autores da actualidade que se dedicam ao estudo das Forças de Segurança. Por exemplo, Brodeur, nos trabalhos que desenvolveu e da análise por si efectuada aos vários estudos realizados, por outros autores, sobre a polícia concluiu que o espaço de investigação sobre a mesma tem sido conduzido por uma dupla negação (Brodeur e Monjardet, 2003): primeiro, o trabalho da polícia não se resume exclusivamente à luta contra a criminalidade, ou seja, esta missão deve ser vista como mais uma das muitas missões que são atribuídas às forças de polícia de qualquer país. Segundo, os meios de actuação da polícia, em especial o uso da força coerciva, não estão devidamente enquadrados pela regra de direito e pelo controlo hierárquico, mas sim pelas normas profissionais internas que são criadas devido às preocupações e interesses colectivos, que muitas das vezes podem ser dissonantes do mandato explícito que é confiado às forças de polícia no seio das sociedades democráticas.

Sobre este assunto, Reiner (1996, 2004) argumenta que não se pode afirmar de forma explícita que a missão das Forças de Segurança é, essencialmente, de detecção e prevenção do crime, uma vez que tal posição estaria a reduzir a uma simplicidade evidente o trabalho policial, se se tiver em conta que as missões desempenhadas pela polícia são muito complexas e contraditórias.

Aliás, ultimamente, têm sido desenvolvidos estudos científicos que se preocupam em abordar as funções policiais para além do controlo do crime e do restabelecimento e manutenção da ordem e tranquilidade públicas pois a polícia providencia um grande leque de serviços aos seus clientes - os cidadãos.

A posição de Reiner sobre o trabalho da polícia para além do controlo do crime e uso da força encontra justificação nos estudos científicos efectuados sobre a intervenção da

polícia que permitiram concluir que apesar das chamadas telefónicas, a solicitarem a presença da polícia, serem indicadoras de intervenções essencialmente coercivas, elas acabavam por terminar num serviço de carácter social¹⁴⁴.

Na sua análise sobre o trabalho e papel social das Forças de Segurança, Reiner (2004) defende que todo o discurso que procura atribuir à polícia uma função primordial e exclusiva de combate ao crime e restabelecimento e manutenção da ordem e tranquilidade públicas em detrimento de outras tarefas mais sociais é falacioso e até mesmo estéril.

Concorda-se com esta posição e enfatiza-se que o trabalho da polícia nas sociedades modernas abrange um conjunto de actividades e uma multiplicidade de papéis que devem ser visto como distintos mas ao mesmo tempo como interdependentes e complementares. Por exemplo, quando uma patrulha das Forças de Segurança efectua o seu serviço quotidiano na via pública não está vocacionada somente para situações de detecção e prevenção do crime, ela pode ser confrontada com inúmeras situações de carácter social como ajuda de idosos a atravessar uma estrada, acalmar um cidadão mais exaltado, entre outros.

Sempre que a polícia é chamada a intervir, a interacção que desde logo se estabelece com o cidadão é de consenso, independentemente da situação em causa, logo numa primeira abordagem não será preciso fazer recurso do uso da força e cai por terra o argumento dos que defendem que a polícia nas suas intervenções faz sempre uso da força. Porém, é preciso não esquecer que a possibilidade de as forças policiais poderem fazer uso da força está sempre presente.

Alerta-se ainda para o facto de que às polícias, especialmente à GNR, terem sido atribuídas tarefas de combate primário a incêndios, logo uma missão que não tem nada a ver com o recurso ao uso da força, o transporte de órgãos humanos entre hospitais e a participação em actividades desportivas como é o caso das provas de ciclismo (abertura de itinerários).

Refira-se ainda que também são poucos os trabalhos académicos que abordam um novo campo de actuação das polícias que são as missões de manutenção da paz e o seu papel junto das populações locais e das respectivas autoridades¹⁴⁵.

¹⁴⁴ Mesmo contrariando a ideia popular que vê a polícia somente como uma força de detecção e prevenção da criminalidade, um estudo efectuado por Elaine e Ian Cumming e Laura Edell, com base no atendimento de chamadas telefónicas efectuadas para uma esquadra de polícia a solicitar a sua intervenção, comprovou que o trabalho da polícia, na sua maior parte, estava relacionado com ocorrências domésticas e acidentes em auto-estradas.

¹⁴⁵ Sobre este assunto ver o texto de Marco Cruz publicado em Portugal e as Operações de Paz.

Ainda sobre a questão de a polícia prestar um leque diversificado de serviços ao cidadão, Goldstein (2003: 42) analisando o que faz a polícia quando não está a trabalhar em assunto directamente ligado com a criminalidade conclui que as pesquisas demonstram

que a maior parte das horas é devotada a cuidar de acidentes e pessoas doentes, animais feridos e perdidos, e gente embriagada ou drogada, além de tratar de distúrbios familiares, brigas entre gangues e reuniões barulhentas, isso sem se falar em registros de danos a propriedades, acidentes de trânsito, pessoas desaparecidas e bens achados e perdidos.

Embora a discussão sobre o trabalho da polícia não esteja nos objectivos deste estudo, não se pode deixar de mencionar que, tal como Reiner, se considera que o trabalho da polícia vai mais além do que o controlo do crime e o restabelecimento da ordem e tranquilidade públicas. Hoje, as Forças de Segurança têm um papel social muito vasto que se traduz na assunção de um serviço 24/24 horas, nos sete dias da semana, e na implementação de programas de carácter social como: idosos em segurança, táxi seguro, escola segura, comércio seguro, vigilância de florestas, entre outros.

Terminada a apresentação das principais dificuldades que se depararam e continuam a deparar à investigação científica das forças de polícia e até das militares passa-se à discussão da definição de polícia.

2. A polícia como objecto de estudo científico: definições e transformações

Não esquecendo que este trabalho incidirá sobre a GNR, mais especificamente sobre os oficiais no activo, na reserva e na reforma e ainda sobre os alunos das Forças de Segurança europeias tipo *gendarmérie*, é preciso clarificar que as Forças de Segurança tipo *gendarmérie*, por possuírem um estatuto militar se distinguem das Forças de Segurança de carácter civil.

No entanto, é necessário que se esclareça que, apesar do seu estatuto militar, a missão destas forças é garantir a segurança e tranquilidade públicas, nas áreas da sua responsabilidade, ou seja, desempenham as mesmas missões que qualquer uma das polícias civis, mas têm uma capacidade que vai para além daquelas que possuem as polícias civis que é o facto de também possuírem uma formação e conhecimentos militares que lhes permitem deslocar as suas forças para cenários mais críticos como por exemplo, o envio dos seus elementos para teatros de operações/actuação em países saídos de uma guerra e que ainda não possuem as infra-estruturas nem forças capazes de manterem o normal funcionamento social.

Por isso, e antes de se avançar para a análise da definição de polícia é importante que se esclareça que sendo a *Gendarmerie Nationale* francesa uma força militar de origem, e precursora de todas as Forças de Segurança europeias com estatuto militar, ela viu com o rei François I, através da publicação do decreto de 26 de Janeiro de 1536, serem criados os fundamentos básicos de toda a sua actividade policial ao serem concedidas aos *prévôts des maréchaux* competências sobre todos os crimes e roubos que acontecessem nas grandes vias francesas.

Esta vertente policial viria a ser acentuada com os tempos até à actualidade. Aliás, as missões que lhe foram sendo atribuídas podem ser encaixadas no contexto das actividades consideradas como de controlo social coercivo que estão organizadas de uma forma racional e permanentes no tempo.

Assim, na óptica de Dieu (2002: 168), se o conceito de polícia for entendido como “une activité de régulation sociale coercitive, organisée de manière rationnelle et permanente, en vue de maintenir, par le recours à des forces et techniques, l’ordre public dans une société”, a *Gendarmerie Nationale* francesa reúne todos os requisitos para ser considerada uma força de polícia como uma outra qualquer de raiz civil.

Desta forma, e porque todas as forças em estudo tiveram origem na *Gendarmerie Nationale* francesa, a argumentação utilizada por este autor poderá ser extensível às restantes Forças de Segurança europeias tipo *gendarmerie*.

Aliás, os defensores das Forças de Segurança europeias tipo *gendarmerie* argumentam que este tipo de forças é uma mais-valia pela sua dupla vertente: capacidade de actuarem como forças exclusivamente policiais, com uma capacidade mais musculada, devido ao seu estatuto militar, em situações de mais exigência e periculosidade e como polícia militar como é o caso dos *Carabinieri* e da *Koninklijke Marechaussee*.

Alargando os horizontes e deixando um pouco de lado o estatuto militar das forças em estudo, torna-se necessário, sem qualquer tipo de preconceito ou barreiras de pertença institucional, adoptando uma óptica profissional e isenta, apresentar de forma sistemática alguns dos contributos que, de forma concreta, garantirão o suporte necessário para que se consiga abordar a definição do conceito de polícia.

A definição deste conceito, ao longo dos tempos, nunca se apresentou como uma tarefa de fácil conclusão para todos quantos se dedicaram e dedicam ao estudo das Forças de Segurança. Assim, é intenção fazer uma breve resenha da evolução deste conceito com o objectivo de se compreender o que realmente caracteriza uma polícia.

Será pois, partindo desta base de trabalho e da ideia de que as Forças de Segurança são defendidas por uns e criticadas por outros que se procurará encontrar o fio condutor que, desde os tempos mais recuados até à actualidade, foi permitindo sustentar a sua existência como força fundamental para a garantia da segurança e tranquilidade públicas e caracterizar a sua evolução até à definição mais recente.

Para alcançar este desiderato, efectua-se uma curta trajectória histórica. Antes de se abordar a matriz histórica evolutiva do conceito de polícia, é aconselhável fazer uma pequena incursão no preceituado na Constituição da República.

A análise efectuada permitiu concluir que ela consagra um lugar às Forças de Segurança na Administração Pública e refere que esta última tem como função a “prosecução do interesse público, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos”¹⁴⁶ e os seus “órgãos e os agentes administrativos estão subordinados à Constituição e devem actuar, no exercício das suas funções, com respeito pelos princípios da igualdade, da proporcionalidade, da justiça, da imparcialidade e da boa fé”¹⁴⁷.

A Constituição ainda define que a polícia “tem por funções defender a legalidade democrática e garantir a segurança interna e os direitos dos cidadãos”¹⁴⁸. Esta definição reflecte de uma forma geral as primeiras definições que foram esboçadas, em séculos anteriores, que caracterizavam as Forças de Segurança com um serviço público que tinham como principais tarefas a protecção das pessoas e dos bens, a manutenção do funcionamento das instituições e ainda a vigilância de tudo o que se passava e dizia no reino.

Porém, esta definição é muito geral e assenta em princípios universais que qualquer sociedade democrática possui. Para que se alcancem os objectivos delineados, é importante que se faça uma análise transversal, em termos temporais, que procure apresentar a forma como evoluiu a definição de polícia na sua componente mais específica e caracterizadora da missão que desempenha no seu quotidiano laboral, ou seja, providenciar a todos os cidadãos a garantia de segurança e tranquilidade públicas.

Geralmente, é aceite pela maior parte dos autores que se dedicaram e dedicam grande parte do seu tempo a estudar a polícia, essencialmente Monet (2001: 20) que este termo teve origem na palavra grega *politeia*.

¹⁴⁶ n.º 1 do art.º 266º da Lei Constitucional n.º 1/2004 de 24 de Julho.

¹⁴⁷ Id., *ibid.*, n.º 2.

¹⁴⁸ Id., *ibid.*, Art.º 272º.

No seu estado original esta palavra tinha um duplo significado. Por um lado, definia um conjunto de leis e regras que a Cidade possuía para garantir a sua ordem pública, o seu funcionamento, a sua moralidade, a sua salubridade, os seus abastecimentos, etc., e por outro lado, remetia para os “guardiães da lei” encarregados de fazer respeitar toda a regulamentação da administração que dizia respeito a todas as actividades da vida social pública e até mesmo privada.

Esta dualidade semântica não permitiu aos mais ilustres pensadores e arautos da cultura e do conhecimento, da época, explicitarem de forma concreta e inequívoca a definição do papel desempenhado pela polícia no seio da sociedade que, por vezes, funcionava como uma polícia ao serviço daqueles que se encontravam no poder.

Também será importante referir que, ao longo dos tempos, as forças de polícia de qualquer natureza têm envidado todos os esforços no sentido de garantirem que a sua actividade tem como fim último a protecção dos cidadãos e dos seus bens contra todos os actos ilícitos dos seus concidadãos ou cidadãos estrangeiros.

Durante a Idade Média, e atendendo aos plenos poderes que os reis concentraram na sua pessoa, a polícia foi relegada para um plano secundário e, por consequência, o seu desenvolvimento e cimentação sofreram um pesado revés que viria a ter uma influência muito negativa na evolução e consolidação das forças da ordem.

No entanto, segundo Napoli (2003), se a análise sobre a definição de polícia avançar para o séc. XVIII e se concentrar a atenção na tentativa do comissário parisiense Nicolas Delamare definir a polícia, verifica-se que, no seu livro *Traité de la Police* não conseguiu mais do que três significados generalistas para a palavra polícia: governo geral dos Estados (monarquia, aristocracia e democracia), governo de cada Estado em particular (polícia civil, militar e eclesiástica) e no seu termo mais restrito, ordem pública de cada povoação.

Mais tarde, no Séc. XIX, foi um político e administrador francês de nome Vivien que procurou encontrar uma definição de polícia. Porém, e uma vez mais, só foi conseguida uma nova definição muito generalista e abrangente que classificava rudimentarmente a polícia. Esta definição concebia a polícia como uma instituição de capital importância para o funcionamento do sistema judiciário através do suporte que garantia ao Ministério Público que se traduzia na resolução de denúncias e na execução das investigações e detenções por ele determinadas, no âmbito do inquérito (Napoli: 2003: 8).

Ainda no Séc. XIX, com a criação da “nova polícia”, por Peel, em Inglaterra, a polícia surgiu caracterizada, por este antigo chefe da polícia irlandesa, e mais tarde primeiro-

ministro, como uma instituição necessária e indispensável à protecção da vida, da propriedade e da preservação da segurança e tranquilidade públicas¹⁴⁹.

Peel, ainda que não o tenha manifestado explicitamente, ao preconizar este tipo de atribuições para a polícia defendia que a mesma não podia reconhecer ou permitir que existisse no seio da colectividade qualquer outra entidade individual ou colectiva que pudesse fazer uso da violência física para fins privados. Aliás, não foi por acaso que durante a implantação da “nova polícia” este político foi criticado de forma agressiva por uma tradição secular inglesa que defendia que o controlo social era uma questão privada, local e voluntária que deveria ser gerida pelo senhor local.

Para alcançar estes desideratos a polícia devia estar devidamente organizada, segundo um modelo militar, estar sob controlo do governo e ao mesmo tempo possuir a capacidade de controlar os distúrbios públicos e o crime, proporcionando as necessárias condições de estabilidade económica e social. Assim, Peel aproveitou tudo o que de melhor existia na *Gendarmerie Nationale* francesa a nível organizacional e do controlo hierárquico e adaptou-o à “nova polícia”, mas teve a capacidade de anular todas as práticas que identificou como atributos que não pretendia ver inseridos ou praticados pela “nova polícia” que acabava de criar. Assim, tomou todas as providências para que os novos membros que passassem a constituir a “nova polícia”, fossem pessoas exemplares, tivessem boa aparência física e que interagissem de maneira familiar e amigável com as populações que serviriam com o objectivo de ganharem a sua confiança e ao mesmo tempo aumentarem os índices de sucesso no combate ao crime que se encontrava em franca expansão (Monet, 2001)

Na concepção desta “nova polícia”, ainda que de forma não assumida, já estava presente o conceito de policiamento comunitário, termo que, a partir dos anos 70, entrou definitivamente para o vocabulário policial e influenciou, de forma significativa, todos os conceitos operacionais adoptados nas diferentes operações e nos patrulhamentos que procuravam no contacto estreito com as populações a forma de estabelecerem parcerias que favorecessem os dois actores na procura das melhores estratégias que a todos proporcionassem mais e melhor segurança.

Na altura em que Peel se encontrava a planear a criação da “nova polícia” foi muito influenciado por Wellington para constituir uma polícia profissional que estivesse apta a

¹⁴⁹ Robert Peel, quando foi nomeado primeiro-ministro, em 1822, mostrou claramente que tinha dois grandes objectivos a cumprir: reformar o código penal e criar uma força de polícia totalmente diferente das suas antecessoras.

controlar as multidões (Ignatief, 1996: 444). Este último tinha bem presente na sua memória, por ter testemunhado no terreno, a actuação desastrosa dos militares quando foram chamados para controlarem uma manifestação, no campo de *St Peterloo*, arredores de Londres, em 1819, onde algumas centenas de pessoas foram feridas e oito mortas (Monet, 2001: 67) quando o exército e os proprietários (latifundiários) carregaram de forma desorganizada e violenta, recorrendo a técnicas militares, sobre os manifestantes de um protesto pacífico contra o aumento das tarifas do trigo, os preços da comida e outros abusos do Parlamento.

Hélène L’Heuillet (2004: 10), na pesquisa que realizou no *Vocabulaire Juridique* de Gérard Cornu, verificou que o termo polícia sofreu uma evolução progressiva na definição do conceito. No passado, e conforme já foi mencionado, a polícia aparecia associada a “ordem, saneamento, controlo, para a salvaguarda do interesse geral”.

Com as novas missões que iam sendo atribuídas à polícia e o papel preponderante que ia assumindo na vida em sociedade, o termo também se foi aperfeiçoando e a polícia apareceu definida de uma forma mais concreta, precisa e específica ao ser classificada como um “conjunto das regras impostas pela autoridade pública aos cidadãos com vista a fazer reinar a ordem, a tranquilidade e a segurança no Estado” (L’Heuillet, 2004: 10).

Com a evolução social as “regras impostas” dão lugar a conceitos mais suaves e democráticos que obrigam a que polícia seja definida como uma “força pública que tem por função fazer respeitar as regras de governo” (L’Heuillet, 2004: 10).

Neste sentido, a polícia foi distinguida em administrativa, com a missão de manter e restabelecer a ordem e a segurança pública e em judiciária, com a missão de controlar as infracções, proceder às respectivas investigações, apurar a identidade dos autores e reunir as provas que permitam determinar a culpabilidade dos mesmos e de todos aqueles que cometam actos criminosos contra a vida em sociedade, contra as pessoas, contra o Estado, contra o património ou outro tipo de ilícitos que ponham em causa as leis que regem todos os sectores da vida social.

No entanto, foi com Westley, na sua tese de doutoramento, defendida nos anos 50, que a polícia foi definida de forma mais específica e científica ao aparecer caracterizada como uma instituição encarregada de aplicar as normas colectivas que visavam a regulação da conduta dos seus membros, em toda a sociedade, quando surgissem comportamentos desviantes. Para tal, possuía duas características essenciais: (i) capacidade de recorrer legitimamente ao uso da força¹⁵⁰ quando a sua autoridade, em público, fosse colocada em

¹⁵⁰ Westley foi muito influenciado pela teoria de Max Weber sobre o Estado.

causa ou quando tivesse um mandato específico para cumprir determinada missão e (ii) existência de um “espírito de corpo” diferenciado de todas as outras organizações públicas ou privadas (Briatte e Delpech, 2009).

Westley (2003: 29-45) ainda concluiu, fruto do tempo que dedicou ao estudo da ética policial, que os polícias são profundamente marcados pela hostilidade que sentem por parte do público que têm que proteger e que no tribunal da opinião pública, a incriminação ou difamação de um dos seus membros, por acções menos éticas ou atitudes menos profissionais, incrimina ou difama todos os elementos da força policial em causa.

Este autor também alertou para a dupla faceta de actuação da polícia que era caracterizada positivamente quando a mesma efectuava o controlo de comportamentos desviantes e negativamente quando os seus elementos usavam os poderes que lhes eram conferidos para fins privados.

Refira-se que, actualmente, é comumente aceite que os polícias, para além do poder formal de que estão investidos, possuem um poder informal muito grande que poderá ser utilizado de forma inadequada e transmitir uma imagem negativa da instituição, junto dos cidadãos. A fim de que se possam reduzir os índices de poder informal, as Forças de Segurança têm procurado implantar todos os mecanismos necessários a um controlo mais efectivo do trabalho policial e assim reduzir todo o tipo de atitudes ou acções que firam os mais elementares pressupostos de quem jurou defender a Lei e a Grei.

A este propósito e na sequência de leituras de alguns dos teóricos das organizações não se pode deixar de mencionar que os processos de trabalho ao nível das organizações não se reduzem à simples racionalidade de quem dirige ou comanda, uma vez que não existem organizações formais sem organizações informais, logo sem qualquer tipo de contra corrente ou inércia interna, ou seja, a polícia, como todas as outras organizações, não se resume exclusivamente à intenção dos que a instituem e têm autoridade sobre ela, há sempre um intervalo de liberdade mais ou menos extenso que poderá estar mais ou menos controlado mas que em caso algum será nulo (Sainsaulieu, 1997, Mintzberg, 1999 e Vala e al., 2002).

São pois estes intervalos que as organizações policiais procuram, a todo o custo e com recurso às mais diversas tecnologias, diminuir ou anular com o objectivo de cumprirem cabalmente a sua missão.

Mais tarde, nos anos 70, Bittner¹⁵¹ (2003: 60), considerado por muitos como o fundador de uma sociologia da polícia, apresentou uma definição mais completa do conceito

¹⁵¹ A versão original desta definição de polícia foi publicada por Bittner em 1970.

de polícia ao referir que a mesma é “un mécanisme de distribution d’une force coercitive non négociable, mis au service d’une compréhension intuitive des exigences d’une situation”.

Nos seus escritos sobre a polícia e da sua capacidade de utilizar a violência, Bittner, como outros autores, defendeu que ela só deve ser utilizada em *ultima ratio*, ou seja, deve ser evitada sempre que as circunstâncias o permitam, devendo ser utilizada somente como um último recurso contra todos os tipos de violência que possam ser levados a cabo por indivíduos contra os seus concidadãos, ou contra as próprias forças de polícia.

Porém, a polícia não é a única instituição com legitimidade para fazer uso da força, uma vez que existem outras duas formas legais em que as pessoas autorizadas podem fazer recurso ao uso legal da força: (i) a auto-defesa em situações de risco de vida e (ii) a autorização para utilização da mesma contra pessoas previamente designadas como é o caso de presos ou doentes psiquiátricos.

No entanto, é claro ao defender que o uso da força, nestes dois últimos casos, só pode ser utilizada respectivamente quando qualquer cidadão a ela necessita de recorrer para proteger um bem maior como é o caso da sua vida ou a vida de outrem ou por ordem expressa dos tribunais e somente contra as pessoas que forem devidamente identificadas nos respectivos mandados (Bittner, 2003: 48).

Embora defendesse o uso da violência, por parte da polícia, para repor a ordem e tranquilidade públicas, Bittner (2003: 49-50) reconhecia que existem três limites formais à utilização da força: (i) quando o uso da mesma possa provocar danos graves ou até a morte; (ii) quando a sua utilização tiver como objectivo defender os interesses privados de pessoas ou organizações e não for aplicada para proteger o interesse público e (iii) quando a mesma for usada com más intenções ou sem discernimento, colocando em causa os princípios básicos da sua actuação definidos nos códigos ético e deontológico.

A partir do momento em que nas Ciências Sociais despertou o interesse em estudar as Forças de Segurança, a definição apresentada por Bittner, na década de 70, tornou-se uma referência dominante, por mais de 20 anos, no cenário intelectual bem como nos debates internacionais sobre o trabalho da polícia.

Este facto levou a que muitos autores tivessem adoptado o modelo bittneriano como uma referência e suporte de trabalho e os que tentaram encontrar um novo paradigma acabaram por não descobrir uma verdadeira alternativa e não lhes restou outra opção que não fosse ficar por uma variante da teoria deste autor ou o retorno ao modelo por ele preconizado.

Mesmo não tendo sido encontrado outro paradigma alternativo, existem autores, como Brodeur e Monjardet, que apresentaram algumas críticas à teoria bittneriana, no que concerne à sua definição de polícia.

Segundo Brodeur (2003b: 55), a definição bittneriana de polícia é paradoxal porque: (i) se aplica de forma geral a todos os sistemas policiais, independentemente de serem repressivos ou democráticos, (ii) as polícias modernas foram criadas com o objectivo de limitar o recurso ao uso da força e não como uma tentativa de criar um super-poder dentro do Estado e (iii) a visão simplista da polícia como um aparelho de coerção cria grandes limites à sua concepção mais abrangente. Os primeiros limites são de cariz social ao colocar a polícia a actuar somente em zonas urbanas degradadas e esquecer as zonas habitacionais das classes média e alta. Os segundos limites são de carácter operacional porque coloca fora da actuação da polícia os crimes de colarinho branco e da área económica, uma vez que neste tipo de crimes a intervenção policial não é necessária pois os seus autores quando descobertos raramente oferecem resistência.

No campo dos limites à concepção policial também pode ser apontada uma outra lacuna nos estudos de Bittner que se traduz na pouca atenção que o mesmo dispensou às missões de polícia judiciária.

No entanto, há uma questão fundamental que Brodeur (2003: 75-77) esclarece: o facto de que com as suas críticas à teoria bittneriana não pretender marginalizá-la ou refutá-la mas antes, lançar as bases para uma nova discussão, mais profunda, sobre o papel social da polícia e a sua capacidade legal de recorrer ao uso força. Por outro lado, este autor ainda defende que a teoria bittneriana, sobre a polícia, é a mais desenvolvida, que não existe outra teoria alternativa e que negá-la, seria voltar a ter a necessidade de construir uma nova teoria que abordasse a polícia e, por consequência, a sua capacidade legal para fazer uso da força.

Porém, é importante que se refira que de acordo com Brodeur (2003: 76) autores estudiosos da polícia como Manning, Ericson ou Shearing tentaram construir um paradigma alternativo ao de Bittner que tinha como base a produção e o tratamento de informação, a pesquisa de informações e a utilização de um saber especializado para efectuar o tratamento de toda a informação.

Sobre esta possibilidade Brodeur (2003: 75-77) é categórico a defender a teoria bittneriana e a afirmar que a tentativa de construção deste novo paradigma não tinha pernas para andar, pois ele não propõe nada de novo que seja especificamente desempenhado pela polícia, ou seja, uma vez que grande parte das instituições estatais e civis possuem grandes

bases de dados sobre os seus clientes e sobre os seus potenciais “alvos”, logo era urgente e importante que estes autores demonstrassem que existe uma diferença real e concreta entre as bases de dados das polícias e as restantes.

Monjardet (2003: 21-23) é outro autor que critica a definição de polícia de Bittner porque o mesmo afirma que a polícia intervém em determinado local quando alguma coisa deve ser feita ou quando a força tenha que ser usada - *force may have to be used* -, uma vez que a polícia não é um instrumento que intervém quando a força tem que ser usada, mas antes, quando lhe é ordenado que o faça, por uma instância que tem autoridade para o fazer ou pelo sistema de valores partilhado em determinada sociedade.

Para este autor a polícia é caracterizada por ser uma “instituição encarregada de possuir e mobilizar os recursos de força decisivos, com o objectivo de garantir o domínio (ou a regulação) do emprego da força nas relações sociais internas” (Monjardet, 2003: 27), não se tornando necessário atribuir à polícia, em sentido restrito, o monopólio do uso da força, se ela realmente possuir a força suficiente para regular o emprego que dela possam tentar fazer outras entidades colectivas ou individuais para fins privados.

Tendo por base a definição bittneriana de polícia, vários autores elaboraram as suas próprias definições e desenvolveram diferentes estudos que vieram complementar o estudo das forças de polícia. Por exemplo, Bayley (2001: 20) define a polícia como um conjunto de pessoas “autorizadas por um grupo para regular as relações interpessoais dentro deste grupo através da aplicação da força física”.

Na sua análise, Bayley (2001: 20) enuncia três aspectos importantes para a análise da polícia e para a sua diferenciação em relação a todas as outras instituições que fazem parte do aparelho do Estado, a saber: (i) *o uso da força física*, como competência exclusiva para se opor a qualquer ameaça ou para conseguir alterar determinado tipo de comportamento ou situação.

Porém, a polícia não se distingue pelo uso real da força mas antes pela autorização que lhe é dada pela comunidade para utilizá-la, ou seja, mesmo quando os polícias não a usam, a possibilidade de ela ser utilizada está presente em todas as situações em que a polícia for chamada a intervir; (ii) *o uso interno da força*, a definição desta característica como atributo das Forças de Segurança é essencial para que se possa excluir os exércitos e, ao mesmo tempo, obrigar a que estes quando forem chamados a intervir na segurança interna sejam considerados como forças de polícia. A possibilidade de utilizar Forças Armadas na Segurança interna foi trazida para a discussão em vários *fora* nacionais e internacionais, a

partir dos atentados de 11 de Setembro de 2001. No entanto, a colocar-se, por decisão política, tal utilização é necessário que os mesmos possuam a formação necessária para actuarem em ambientes hostis de ameaça à segurança e tranquilidade públicas.

Porém, este é um assunto que não abordaremos, mais profundamente, por não se enquadrar nos objectivos desta investigação e (iii) *a autorização colectiva para uso da força*, aspecto essencial para que se possa excluir das forças de polícia as pessoas ou os grupos que fazem uso da força para propósitos não colectivos como é o caso dos assaltantes, dos terroristas, dos rebeldes entre outros.

Por seu lado, Reiner (2004: 19) afirma que a polícia é identificada como uma corporação de pessoas patrulhando os espaços públicos, usando uniforme azul, munida de um amplo mandato para controlar o crime, manter a ordem e exercer algumas funções negociáveis de serviço social. Além disso, as organizações policiais têm, além de detectives não uniformizados, basicamente ocupados com a investigação e o processamento de delitos criminais, também gerentes e pessoal administrativo em sua retaguarda.

No entanto, Reiner (2004) defende que para que possa cumprir a sua missão nas sociedades modernas, a polícia foi-se desenvolvendo como uma força especializada com a missão de garantir a manutenção da ordem e da segurança públicas usando para tal a capacidade que lhe foi confiada por essas mesmas sociedades que é a utilização do uso legítimo da força.

Por último, para este autor a polícia será melhor sucedida quanto menor for a necessidade de uma sociedade fazer recurso da mesma e defende que as fontes de ordem social estão para além do âmbito da polícia.

Terminada a apresentação de algumas definições de polícia, desenvolvidas pelos vários autores que se dedicaram e dedicam ao seu estudo, importa que se faça uma síntese das mesmas com o objectivo de apresentarmos uma possível definição.

Assim, em jeito de conclusão podemos mencionar que a polícia, como componente pública, é uma corporação de pessoas que, numa sociedade, está encarregada de manter a ordem e tranquilidade públicas, possuindo para tal um mandato legal que lhe permite aplicar a força, a nível interno¹⁵², onde ela se tornar necessária ou quando for determinado pelas autoridades competentes, com o objectivo de promover a lei, os valores e os interesses colectivos, opondo-se, de forma categórica, a todas as entidades colectivas ou individuais privadas que pretendam utilizar a violência para fins privados.

¹⁵² Nesta definição síntese resumiu-se o trabalho da polícia somente a nível interno e não se contemplou a sua utilização a nível externo, no âmbito de missões de restabelecimento da paz.

3. Os modelos institucional e ocupacional: adaptação à análise das orientações profissionais nas Forças de Segurança tipo *gendarmerie*

Conforme já foi mencionado, as Forças de Segurança europeias tipo *gendarmerie* possuem uma dupla formação: civil em tudo o que diz respeito ao desempenho das suas funções de polícia administrativa, órgão de polícia criminal, polícia fiscal entre outras e militar porque lhes é garantida uma formação básica militar que lhes permite o domínio de uma linguagem própria que permite a compreensão dos pressupostos básicos de actuação militar e existência de uma cultura institucional diferenciada.

Por isso, na ausência de estudos académicos que tenham desenvolvido modelos de análise das orientações profissionais nas Forças de Segurança decidiu-se ter como suporte os modelos institucional e ocupacional (I/O) de Charles Moskos.

Procurar-se-á, sempre que possível, proceder às adaptações que se julgarem necessárias para que estes modelos se apliquem, o mais possível, aos objectivos do presente estudo, pois sem outras opções conhecidas não existe outra escolha a não ser a de seguir em frente com as devidas cautelas metodológicas.

Antes de se abordarem as motivações e os valores que podem estar na base de uma decisão para optar por uma organização como a militar ou pelas Forças de Segurança tipo *gendarmerie*, é importante referir que Battistelli (2008) argumenta que a partir dos anos 70 do Séc. XX a participação dos cidadãos na vida social e política tornou-se uma realidade, não somente através dos partidos políticos mas essencialmente através dos novos movimentos sociais, e tal só foi possível porque várias gerações viveram durante algumas décadas em segurança, sem guerras globais, o que permitiu que os mais activos não se contentassem com uma qualquer segurança, antes reclamavam uma segurança mais avançada que era fruto do “dialogo e della cooperazione tra i popoli, dell’impiego dei metodi della nonviolenza, del rispetto dell’ambiente e cosi via. A reclamare cioè beni collettivi sempre piú *postmaterialisti*, intrinsecamente complessi, sfumati, difficilli da cosneguire” (Battistelli, 2008: 40).

Estando as organizações militares inseridas nesta sociedade de transição, era natural que também não passassem incólumes à mudança que se fazia sentir e que o paradigma que sobre elas foi primeiramente apresentado se baseasse num pressuposto dual: (i) as organizações militares eram autónomas em relação à sociedade civil e (ii) elas eram o resultado dessa mesma sociedade que as influenciava de forma significativa e as obrigava a reconfigurarem-se constantemente, fosse questionado (Moskos, 1988).

Aliás, o sucesso de qualquer instituição é fortemente influenciado pela sua capacidade de se relacionar com o seu meio ambiente. Por outro lado, o conceito de autonomia necessita de ser interpretado à luz de uma cultura *sui generis* que existe nas Forças Armadas e nas Forças de Segurança tipo *gendarmerie*.

Entenda-se que é a existência desta autonomia que permite a estas instituições efectuarem uma ruptura com as regras adquiridas na socialização primária dos seus novos membros e lhes possibilita a inculcação de uma nova socialização que facilita a aprendizagem de uma nova formação/treino que exige a obediência a novas regras que incluem a substituição do “eu” pelo “nós” e a disposição de se desprender da própria vida em defesa da Pátria e de outrem.

Segundo Battisteli (2008: 42), este dualismo de apreciação das organizações militares surgiu com Samuel Huntington que afirmava que a eficiência e a neutralidade política proporcionavam um certo isolamento das Forças Armadas em relação à sociedade civil - teoria da divergência.

Huntington (1957) defendia que enquanto os Estados-Nação existissem como a principal forma política de organização, a guerra entre Estados dificilmente poderia ser erradicada e ela seria vista como uma das formas possíveis para conseguir atingir objectivos estratégicos. Por consequência, todos aqueles que se dedicam a garantir a segurança externa teriam que ser, forçosamente, militares profissionais que apoiassem a sua conduta numa vocação específica que fosse partilhada por militares de carreira que conseguissem assegurar a especificidade da organização militar e, seria esta mesma especificidade que funcionaria como um factor de distinção entre a profissão militar e as restantes profissões ou ocupações.

Mais tarde, o próprio Huntington viria a reformular esta divergência que opunha a instituição militar às civis reconhecendo que a revolução tecnológica e estratégica veio provocar uma grande alteração nas relações entre militares e civis e entre a organização militar e o profissionalismo (1963).

Como oposição à teoria defendida por Huntington outro grande estudioso das Forças Armadas, Janowitz (1960), viria a contrapor a tese da convergência, na qual defendia que as Forças Armadas eram influenciadas e, ao mesmo tempo, influenciavam o seu meio envolvente, ou seja, a sua teoria baseava-se num processo de civilianização das Forças Armadas.

Esta civilianização, segundo Carreiras (2004: 151), era baseada nos desenvolvimentos tecnológicos que

have occasioned institutional fragmentation and a growing dependence of military organizations on non-military expertise and technologies, thereby narrowing differences between the two sectors. As a result of the rationalization process, affecting both civil and military institutions, bureaucratic structures lose weight, combatants become minority, and leadership styles are less authoritarian.

No entanto, como a fonte de alimentação destas instituições tem como base a sociedade envolvente é natural e admissível que os novos elementos admitidos tudo façam com o objectivo de não permitirem um expurgo completo de todos os seus conceitos e modos de vida apreendidos anteriormente e que procurem, sempre que possível, influenciar a instituição militar a reestruturar-se.

Esta capacidade para influenciar as Forças Armadas só será possível se se partir do pressuposto de que as Forças Armadas não são olhadas e analisadas como instituições totais, segundo o conceito que Goffman (2003), onde os seus membros vivem, comem, trabalham, interagem e onde usufruem do seu tempo de lazer, ou seja, as Forças Armadas não podem ser vistas, como refere Carreiras (2004: 151), no seu estudo, como estando orientadas para “reproducing repressive social forms while at the same time remaining insensitive to the evolution of the broader external context”.

Seria Moskos que ao efectuar a análise dos paradigmas que abordavam o estudo das Forças Armadas e perante a contradição de pontos de vista detectados, sentiu a necessidade de desenvolver um novo paradigma como forma de solucionar a dualidade analítica a que se viram sujeitas as instituições militares. Assim, propôs, pela primeira vez, em 1977, uma nova forma de abordar e descortinar as motivações para os cidadãos optarem por servir nas Forças Armadas que privilegiou a adopção de dois modelos organizacionais: o institucional¹⁵³ e o ocupacional.

Na formulação inicial das bases teóricas destes dois modelos, Moskos partiu da hipótese de que “the military was moving away from the institutional format to one more and more resembling that of an occupational one” (1986: 377), ou seja, no passado o serviço militar baseava-se num compromisso de cariz vocacional, que se norteava por factores caracterizadores como: os valores normativos, a missão, o dever, a honra, a defesa do país e o desempenho do serviço antes das satisfações pessoais que estaria a dar lugar a uma outra perspectiva mais contemporânea que assentava em pressupostos mais relacionados com uma lógica instrumental dominante nas profissões ou ocupações civis que baseiam a sua

¹⁵³ Refira-se que apesar de se continuar a utilizar o termo institucional, não se pode deixar de mencionar que Cotton preferiu utilizar, nos seus estudos, os termos “vocation ou vocational”.

actividade em factores como: a economia de mercado, as relações contratuais, as recompensas monetárias para competências equivalentes e os benefícios sociais.

A operacionalização destes dois modelos teve como base: (i) a crise que se instalou nas Forças Armadas americanas, como consequência do descontrolo total na guerra do Vietname, (ii) a entrada de recrutas nas Forças Armadas segundo um modelo atípico que não se coadunava com as normas vigentes do mercado de trabalho, (iii) o facto de a maior parte dos quadros superiores das Forças Armadas americanas serem acusados de se moverem por interesses essencialmente carreiristas e (iv) a descredibilização das Forças Armadas junto da sociedade civil e a grande dificuldade em explicar a sua existência (Moskos e Wood, 1998: 3-4).

Estes dois novos modelos - institucional *versus* ocupacional - surgiram com a intenção de tornar a análise social da instituição militar mais objectiva e mensurável. No entanto, o trabalho de Moskos não foi bem recebido¹⁵⁴ por todos os que se dedicavam ao estudo das organizações militares, bem como pelos próprios militares ao afirmarem que estes dois modelos se baseavam no debate entre o económico e o sociológico.

Conforme refere Carreiras (2004: 153) “when first proposed in 1977, it gained attention not only from social researchers but also from policy-makers and senior officials in the armed forces, and all subsequent models refer to or criticize Moskos' proposal in one way or another (...)” e Segal argumenta que as mudanças e contributos propostos pelo modelo dicotómico de Moskos têm sido mais discutidos do que verificados e quantificados, pelo que se torna importante analisar de forma integrada as fraquezas e potencialidades do mesmo com o objectivo de encontrar novas forma de o tratar e analisar.

Com a formulação desta nova teoria, Moskos pretendeu debruçar-se sobre o que está a acontecer ao nível macro e micro da vida militar, mas tinha presente a necessidade de compreender o que poderá acontecer e como se poderão alterar os acontecimentos através da antecipação de problemas e encontro das melhores soluções, ou seja, era preciso identificar como é que as atitudes no serviço e fora dele estavam ou estão a mudar e, em simultâneo, avaliar a forma como os vários parâmetros organizacionais, as políticas definidas, as alterações estatutárias, as recompensas e a cultura ajudam a desenvolver essas mesmas atitudes.

¹⁵⁴ No entanto, é importante referir que apesar das críticas que foram dirigidas a esta nova forma de analisar a questão militar, o modelo de Moskos serviu de base de sustentação a muitos dos estudos realizados no seio das várias Forças Armadas ocidentais.

Para Segal (1986: 352), o modelo de Moskos remete para dois níveis de análise: (i) o nível organizacional que compara o serviço militar como instituição com o serviço militar como local de trabalho e (ii) o nível individual que compara o serviço militar como uma “vocação” ao serviço militar como uma ocupação.

Ainda segundo Segal (1986, 352-355), este novo modelo dicotómico, proposto por Moskos, apresenta diferenças, com os anteriores, que não podem ser consideradas triviais aos níveis teórico e metodológico, se não vejamos: a nível teórico, o modelo aborda um tema da maior importância para a psicologia social, para a sociologia ou mesmo para economia social com o desenvolvimento da racionalização das escolhas, ou seja, com o desenvolvimento económico as sociedades tornaram-se mais dependentes da ciência, mas mais reguladas pela lei do que pelos costumes, mais urbanizadas, mais secularizadas e comercialmente mais desenvolvidas.

Por outro lado, as organizações ou até mesmo as profissões/ocupações tornaram-se mais impessoais, burocratizadas e profissionalizadas, logo neste tipo de sistema social as atitudes individuais passam a ser comandadas pelos princípios utilitários da vida que privilegiam o interesse pessoal e a progressão na carreira.

A nível metodológico não está bem claro que as ciências sociais estejam preparadas para analisar as mudanças que podem ser forçadas pelo meio envolvente das Forças Armadas e das Forças de Segurança – a sociedade, apesar de haver algumas ferramentas disponíveis como os inquéritos por questionário.

A adopção destes dois modelos encontra fundamentação no facto de a GNR e as outras Forças de Segurança tipo *gendarmérie* também possuírem algumas das características das instituições militares, esperando-se poder avaliar, nas populações em estudo, como se posicionam os oficiais e os alunos em relação a estes dois modelos.

No entanto, mais recentemente, Battistelli (2008: 45) procurou apresentar um complemento ao modelo dicotómico de Moskos, ou seja, este autor apresentou uma tricotómia motivacional em que as motivações são classificadas como *paleomodernas* (amor à pátria, hierarquia, honra, conduta segundo valores), como *modernas* (conduta segundo objectivos, carreira e salário, competência e profissionalismo) e como *postmodernas* (capacidade de expressão, auto-realização, auto-determinação, solidariedade internacional).

O autor refere que as motivações *paleomodernas* correspondem ao modelo institucional e as motivações *modernas* ao modelo ocupacional. No entanto, verificou com os estudos que fez nos anos 90, com militares italianos que prestavam serviço em operações

humanitárias na Albânia e de manutenção de paz na Somália e na Bósnia, que lhe apareciam valores e motivações que o modelo de Moskos não englobava nem na parte institucional nem na ocupacional, pelo que decidiu introduzir ao modelo dicotómico mais uma categoria a que chamou de *postmoderna* que é caracterizada essencialmente por motivações imateriais, como a solidariedade internacional, e egocentristas, como o desejo de aventura, para se colocar à prova ou até mesmo para conhecer novos locais (Battisteli, 2008: 46-47).

Battisteli, pretendeu, desta forma, complementar o modelo de Moskos com a identificação de novos valores e motivações para integrar as Forças Armadas que não estavam previstas nem eram enquadráveis no modelo dicotómico do autor.

Embora Battisteli tenha aperfeiçoado o modelo de Moskos, ao completá-lo com as motivações imateriais (componente *postmoderna*), o mesmo ainda não atingiu, em termos académicos, uma maturidade que permita adoptá-lo como modelo de referência neste estudo, enquanto o trabalho de Moskos continua a ser considerado o modelo de referência nos mais variados estudos que foram realizados sobre as Forças Armadas e encontra-se devidamente cimentado no meio científico.

Perante este cenário optou-se por privilegiar a utilização do modelo dicotómico de Moskos estando sempre atentos aos contributos que possam ser aproveitados do modelo de Battisteli.

Voltando ao modelo dicotómico de Moskos, também importa mencionar que se as concepções dos dois modelos forem adoptadas de forma isolada e independente, atendendo a que, conforme refere Moskos (1986), estes dois modelos ou tipos ideais foram criados para proporcionar uma alternativa no estudo das forças militares e não foram apresentados com a intenção de serem uma explicação mecanicista da mudança social nos sistemas militares, uma vez que as mudanças organizacionais são difíceis de captar.

Desta forma, se se efectuar a análise do modelo institucional somente pelo significado restrito de factores como a honra, o patriotismo, a total disponibilidade para o serviço e, até mesmo, a obediência incondicional ao chefe, está-se a favorecer o incremento de uma cultura burocrática e, acima de tudo, despótica pela forma como a instituição abusará dos seus elementos, não se preocupando em estabelecer os seus objectivos e em proporcionar as melhores condições de trabalho para os seus colaboradores.

O mesmo pensamento poderá ser adoptado para o modelo ocupacional, pois se se permitir que os valores pessoais se sobreponham aos colectivos, que as normas de mercado prevaleçam ou que as relações contratuais e as recompensas monetárias obedeçam a critérios

de competência e não de posto, estão-se a introduzir acentuadas mudanças que não se coadunam com as instituições militares ou com as Forças de Segurança.

Assim, estes dois modelos enquanto instrumentos de análise permitem que se compare a realidade que terá sempre elementos plurais, não sendo aconselhável que os mesmos sejam utilizados isoladamente, pois conforme refere Segal é possível a existência de um pragmatismo profissional “among members of the military who can be concerned about occupational values without rejecting traditional values and norms” (1986: 356), ou seja, é possível que os militares sejam possuidores dos mais elevados valores militares e, ao mesmo tempo, privilegiem de forma marcada aspectos relacionados com recompensas monetárias.

No entanto, pretende-se enfatizar que as competências e as capacidades de liderança não devem ser recompensadas de forma equivalente, mas antes que a hierarquia, pedra basilar das Forças de Segurança, para se manter terá que adoptar um critério de avaliação justo e válido que garanta que os mais aptos ascenderão no posto e que os menos aptos não terão essa possibilidade.

Desta forma, recompensam-se os verdadeiros líderes e inibem-se os menos competentes de continuarem a progredir na carreira, logo mantém-se a competência equivalente ao posto e, por consequência, a remuneração que continuará a ser devida será atribuída em função das capacidades demonstradas.

Entre outros factores, pode-se mencionar que a fraca capacidade de as chefias militares e as das Forças de Segurança reivindicarem, com sucesso, a melhoria dos estatutos profissional e remuneratório ou a melhoria das condições laborais tem originado e fomentado o aparecimento de associações socioprofissionais e de sindicatos que se assumem como interlocutores privilegiados junto do poder político.

Antes de se avançar mais na análise dos modelos institucional e ocupacional, é importante que seja esclarecido que o modelo ocupacional não pode ser interpretado como uma ocupação no sentido com que este termo é utilizado quando se faz a distinção entre profissão e ocupação.

No Manual de Classificação Nacional das Profissões de 1994¹⁵⁵ e mais recentemente com a revisão/actualização realizada em 2010, não é possível encontrar uma distinção entre as várias categorias profissionais que compõem a estrutura hierárquica das Forças de Segurança, ou seja, os oficiais, sargentos e guardas.

¹⁵⁵ Em Portugal não há nenhuma legislação que defina ou enquadre especificamente as várias profissões.

Ao colocar-se o termo “agente” de uma forma demasiadamente generalista, englobam-se, de forma grosseira, no mesmo saco, funções, estatutos e responsabilidades que institucionalmente são bastante diferenciadas¹⁵⁶.

Para que se clarifique que não se pretende que o modelo ocupacional de Moskos seja confundido com o conceito de ocupação e para que se reforce a ideia de que a função policial deve ser classificada como profissão, expõem-se os pressupostos que permitem suportar tal afirmação.

Segundo Rodrigues (2002: 2), “só na segunda metade do século XX o fenómeno das profissões é abordado na sociologia de forma sistemática, desenvolvendo-se um processo interno de especialização científica que conduziu à constituição de um subdomínio usualmente designado por sociologia das profissões”.

Ainda segundo esta autora, existem dois grandes períodos na história da sociologia das profissões: “um primeiro, anterior à década de 70, dominado pelas perspectivas funcionalistas; e um segundo, após o movimento crítico, de emergência de uma pluralidade de paradigmas” (Rodrigues, 2002: 3).

Na sistematização que apresenta na sua obra, Rodrigues (2002: 3-4) identifica quatro períodos na história da sociologia das profissões: o primeiro período é caracterizado pela definição do campo ou a procura de um modelo; o segundo, pela crítica e reabilitação das profissões; o terceiro, pelo poder das profissões e a pluralidade de paradigmas, abordagens e perspectivas e o quarto, pela abordagem sistémica e comparativa ou a procura de modelos complexos.

Não sendo intenção efectuar um estudo intensivo desta temática, indaga-se no sentido de se apresentarem os pressupostos que definem uma profissão e procura-se argumentar que a função policial possui esses mesmos pressupostos com o objectivo de se poder afirmar que a mesma pode ser considerada como uma profissão.

O termo profissão é muitas vezes objecto de várias interpretações. Pode significar toda a actividade desenvolvida por um trabalhador individual, uma qualquer actividade específica de interesse económico ou um conjunto indiscriminado de actividades individuais.

¹⁵⁶ Com a actual revisão não se compreende como é que para as Forças Armadas, as categorias profissionais de oficiais, sargentos e praças surgem classificadas separadamente e para as Forças de Segurança tal não acontece. É estranho porque, tal como as Forças Armadas, a GNR também possui a mesma diferenciação hierárquica, ou seja, existem as categorias profissionais de oficiais, sargentos e guardas (a última equivale à de praças, com a última Lei Orgânica é que designação se alterou).

Porém, aqui recorre-se à definição restrita que a maioria dos sociólogos americanos faz dos termos *profession* e *occupation*.

O primeiro termo, refere-se a um grupo de indivíduos que detêm o monopólio de determinado saber, ou seja, uma profissão surge quando um conjunto de pessoas começa a praticar uma actividade com base numa formação especializada, que lhes permite o monopólio de uma determinada área do saber. O segundo termo, refere-se ao conjunto de todas as restantes actividades existentes no mundo do trabalho. Ao criarem um leque de critérios que classifica uma profissão, os sociólogos americanos com o recurso à “exclusão” passaram a classificar todas as outras actividades como ocupações, desde que as mesmas não preenchessem os requisitos estabelecidos para as profissões.

Importa então perguntar: quais são as características ou pressupostos que permitem a uma ocupação tornar-se numa profissão? Segundo Freire (2001: 320-321)

é geralmente aceite pelos cientistas que mais se dedicaram a esta sociologia das profissões (entre outros, Carr-Saunders, Parsons, E. Hughs, T. Johnson, M. Larson, M. Maurice, etc.) que aí se devem incluir:

- uma formação escolar (pós-básica) prolongada e exigente;
- uma especialização aprofundada do conhecimento e o domínio técnico da sua aplicabilidade prática;
- a noção de um serviço benéfico prestado à colectividade;
- a faculdade de julgamento individual sobre os actos técnicos específicos da profissão e correspondente responsabilização legal;
- um acesso restrito e controlado ao exercício da profissão;
- um controlo colegial dos profissionais sobre esse acesso e sobre as condições do seu exercício;
- e, finalmente um reconhecimento oficial, público, da profissão.

Estes critérios são aplicados, na sua maioria, às chamadas profissões tradicionais, mas conforme refere Freire (2001: 320-321)

nas sociedades industriais e pós-industriais, novas profissões foram-se afirmando ao lado das tradicionais, sem que correspondessem à totalidade dos critérios acima enunciados, mas apenas a alguns deles. Por exemplo, jornalistas, artistas, escritores, gentes do espectáculo (incluindo mais recentemente, os espectáculos desportivos) não possuem normalmente estudos especializados comparáveis a advogados ou dentistas, nem beneficiam do mesmo reconhecimento legal por parte do Estado.

Esta situação gerou, no meio académico, a necessidade de estudar as profissões não tanto por comparação com aquelas que correspondem a um determinado “modelo tipo” mas

antes através dos percursos ou processos que determinadas ocupações descreveram na sua trajectória de ascensão ao reconhecimento de profissão.

Porém, também é oportuno mencionar que para além dos pressupostos delineados para a caracterização das profissões, também é sociologicamente importante analisar o percurso de profissionalização de certas ocupações, como é o caso das Forças de Segurança tipo *gendarmerie*.

Não sendo possível indicar um momento exacto para o início da profissionalização da polícia, ela é considerada por muitos autores como um atributo da polícia moderna. No entanto, pode-se afirmar que a profissionalização da polícia aconteceu com a criação da “nova polícia”, em 1829, uma vez que os seus elementos passaram a ser recrutados com base em critérios estabelecidos que incluíam: sexo, altura, peso, personalidade e habilidade em ler e escrever, aos quais se acrescentou um treino específico obrigatório que permitiu que o patrulhamento privado passasse a ser público.

Também Monet (2001: 62-63) considera muito importante a profissionalização da polícia ao afirmar que é a mesma que

cava o fosso entre formas antigas e formas modernas de polícia. A noção de «polícia moderna» remete, com efeito para evoluções precisas que constituem a função policial como profissão: estabelecimento de critérios meritocráticos - o concurso -, em matéria de recrutamento; elaboração e transmissão de um saber técnico através de processos de formação; remuneração suficiente para que o ofício policial seja exercido em tempo integral; desenvolvimento, enfim, de uma identidade profissional que se exprime por uma cultura que tem as suas normas, valores e ritos.

No que concerne aos vários pressupostos para que uma ocupação laboral possa reivindicar um *status* profissional e do conhecimento adquirido sobre o trabalho das Forças de Segurança pode-se afirmar que as forças de polícia preenchem esses requisitos porque: (i) os seus elementos são sujeitos a uma formação básica prolongada para que possam desenvolver a sua missão geral, sendo que após esta formação inicial terá lugar uma formação especializada em função da área funcional onde será exercida a missão, (ii) a formação obtida permite um domínio aprofundado do conhecimento requerido para o desempenho da função (iii) o trabalho policial ao incluir missões de manutenção da ordem, de policiamento e de outros serviços de forma eficaz e justa, promove, sem qualquer dúvida, valores sociais básicos como a ordem, a segurança, a tranquilidade e a justiça, garantindo um serviço necessário e benéfico e, reconhecido por toda a colectividade que serve, (iv) a organização possui a capacidade de julgar individualmente o desempenho dos seus

elementos e, simultaneamente, tem capacidade para os responsabilizar legalmente, (v) no seio das Forças de Segurança existe um sentimento de comunidade que faz um grande apelo a determinados valores, normas, símbolos e crenças institucionais e (vi) as Forças de Segurança ao efectuarem uma selecção muito exigente dos candidatos, controlam o seu acesso e ao proporcionarem uma formação longa e exigente controlam e condicionam os níveis da sua execução¹⁵⁷, (Menke e *al*, 2002).

Apresentados os pressupostos que permitiram desenvolver toda a argumentação relacionada com o facto de que as Forças de Segurança podem ser classificadas como uma profissão, retoma-se a abordagem ao pensamento de Moskos sobre os modelos institucional e ocupacional.

A tese, avançada por este autor, tem a particularidade de abordar e desenvolver estes dois modelos de análise procurando reorganizar a discussão sobre o poder militar e introduzir uma nova componente que antes não tinha sido considerada, por todos aqueles que se dedicavam ao estudo e à análise das instituições militares, ao passar de uma construção analítica baseada numa perspectiva económica, para a inclusão de uma componente de carácter social que tivesse em consideração todos os factores contextuais que podem interferir na vida militar quando esta é apresentada com base numa dinâmica de trabalho organizacional.

Ultimamente, tem-se assistido ao estabelecimento de uma certa tensão nas forças militares que se traduz numa pressão mais interna para que se proceda ao desenvolvimento e implantação, de forma inequívoca, da componente institucional e numa pressão mais externa que procura basear toda a sua sustentação no pressuposto de que as alterações sociais tendem a tornar as organizações militares identificáveis com os grupos ocupacionais existentes em todas as sociedades.

Refira-se que esta tensão/debate entre estas duas perspectivas sobre a concepção organizacional das Forças Armadas e das Forças de Segurança, com estatuto militar, não tem

¹⁵⁷ É possível encontrar um leque de conhecimentos teóricos e técnicos exclusivos que se prenda com a exclusividade da sua missão. Referem-se, como é claro, as matérias específicas de polícia como a manutenção da ordem pública, escoltas a altas identidades, controlo do tráfego rodoviário, luta anti-terrorista, buscas domiciliárias, controlo de pessoas e bens nas fronteiras e os próprios patrulhamentos, o que nos transporta para o campo de aplicação de um conhecimento técnico muito aprofundado. É forte recurso a saberes emprestados por outras disciplinas científicas e às opiniões de peritos de segurança, mas numa época em que a interdisciplinaridade se reveste de capital importância para qualquer actividade, este recurso não se afigura como redutor mas antes como um catalisador para uma maior consolidação do seu saber exclusivo.

levado a nenhuma conclusão, o que de certa forma vai satisfazendo a componente militar que ao manter a componente institucional numa posição dominante vai reunindo as condições necessárias ao desempenho das suas missões, apesar de nos últimos anos as Forças Armadas e as Forças de Segurança terem sido perpassadas por vários processos que fomentaram a implantação do modelo ocupacional, essencialmente nas últimas – enfatiza-se a atribuição, na GNR, de suplementos como o de patrulha, o de comando, o de escala e o de representação (este último só a determinados escalões de comando e chefia).

Com esta atribuição procurou-se privilegiar as actividades operacionais, mas não foram equacionadas as repercussões sobre os restantes militares que prestam serviço de carácter administrativo-logístico, suporte base de apoio a todos aqueles que se encontram no desempenho da actividade operacional e que por vezes acarretam alguns constrangimentos para o serviço.

Esta discussão também tem sido fomentada pelas associações socioprofissionais e outros organismos civis que, por vezes, ignorando as especificidades das Forças Armadas e das Forças de Segurança tipo *gendarmérie* vão exigindo que a profissão militar/policial se aproxime o mais possível das ocupações civis. Porém, esquecem-se de analisar, em profundidade, a verdadeira essência das missões e do trabalho destas instituições que a basearem-se nas condições de trabalho das profissões ou ocupações civis poderão colocar em risco o cumprimento das suas missões principais: defesa externa e defesa interna, respectivamente.

Por exemplo, se forem adoptados os critérios laborais próprios das profissões/ocupações civis, será muito difícil aos polícias desempenharem de forma cabal todos as suas missões. Pretende-se enfatizar que o trabalho policial não é uma actividade que se possa predizer totalmente, só durante a execução dos patrulhamentos e das chamadas que possam ser dirigidas a estas forças é que se conseguirá saber o que acontecerá nesse dia ou nessa noite! Desta forma, é impossível afirmar que terminado o seu turno o elemento das Forças de Segurança possa abandonar sem qualquer tipo de problema o seu posto de trabalho.

Pergunta-se: e se estiver a tomar conta de acidente de viação gravíssimo, pode abandonar o local ou não? Como é lógico não pode abandonar, por motivo algum, o local e tem o dever de terminar todo o expediente relativo à ocorrência em questão. O que se pretende trazer à discussão é que a componente institucional assenta a sua argumentação em sentimentos como o espírito de missão e o dever, entre outros, e é esta mesma argumentação

que permite que estas situações sejam ultrapassadas e as Forças de Segurança continuem a desempenhar a sua missão.

Cada vez mais se discutem e analisam as consequências de uma maior aproximação ao modelo ocupacional pela forma como a perda de certos valores institucionais poderá afectar profundamente as estruturas bases em que assenta todo o projecto militar e policial tipo *gendarmerie*.

Porém, e apesar de o modelo ocupacional tender a cimentar-se um pouco mais nestas instituições, também não deixa de ser verdade que o modelo institucional ainda ocupa um largo espectro nestas forças e permite que as mesmas continuem a desempenhar, sem sobressaltos, todas as suas missões.

No entanto, as Forças de Segurança também têm sido atravessadas pela tendência de passagem de um modelo institucional para um ocupacional fruto das constantes transformações a que têm vindo a ser sujeitas. Passaram de uma instituição à qual só era permitido concorrer para admissão ao quadro os cidadãos que tivessem cumprido o serviço militar para uma forma de recrutamento que permite a candidatura de cidadãos que não tenham servido nas Forças Armadas.

A tudo isto ainda acresce o facto de que actualmente com o programa de mobilidade da função pública estar prevista a inclusão de vários funcionários de outros ministérios no Ministério da Administração Interna, alguns com destino às Forças de Segurança.

Atentos às reivindicações externas para que as instituições militares e as Forças de Segurança passassem a adoptar um modelo mais ocupacional, Moskos e Wood (1988: 4) colocaram, na introdução à obra por si organizada, uma questão muito premente para o desenrolar de todo o seu trabalho que poderá ser traduzida da seguinte forma: “poderá a adopção de um caminho que privilegie mais a vertente civil fazer alguma diferença no trabalho militar?”

Moskos e Wood (1988: 4-6) referiam que pode fazer alguma diferença e que a mesma poderá ser materializada, no trabalho militar, em três diferentes áreas: no desempenho da missão, na motivação dos seus membros e na responsabilidade profissional. No que refere à parte do desempenho, será lógico e oportuno mencionar que uma maior identificação com o modelo institucional implica um conjunto de pressupostos e tarefas diferentes da vertente preconizada pelo modelo ocupacional, uma vez que as instituições militares, na sua vivência quotidiana, fazem um apelo constante a um conjunto de comportamentos e atitudes diferenciadas das organizações civis, ou seja, nas organizações

militares e policiais os interesses individuais nunca poderão ser colocados à frente dos colectivos.

Nas instituições militares e policiais, a definição das missões e a forma de as cumprir estão perfeitamente definidas e são cumpridas mesmo para além das horas normais de serviço sem que a inexistência de recompensas económicas se torne num verdadeiro obstáculo ao seu cumprimento.

O mesmo não se passa ao nível da componente ocupacional, na qual, como é sabido, o trabalhador é pago para fazer o seu trabalho e nada mais do que isso, ou seja, é pago para realizar um determinado horário laboral e se o cumprimento da tarefa não se concretizar, por qualquer motivo, e for necessário um acréscimo de horas de trabalho, essa mesma missão só será cumprida, nesse dia, se houver disponibilidade financeira para o trabalhador ser pago pelas horas extraordinárias que fizer.

Moskos (1988) referia que um gestor, na óptica da perspectiva ocupacional, tem como principal missão verificar se os seus funcionários cumprem as tarefas para as quais estão a ser pagos e nada mais do que isso, enquanto nas instituições militares e, nas Forças de Segurança, um verdadeiro líder motiva os seus homens para se transcenderem e fazerem muito mais do que aquilo que realmente deveriam fazer, havendo sempre uma preocupação em treinar os militares/polícias para estarem preparados para cumprirem sempre mais e melhor e para que as possíveis compensações que possam auferir não sejam vistas como um factor inibidor de vontades.

Uma outra consequência negativa que a vertente ocupacional pode ter nas instituições militares e nas Forças de Segurança tipo *gendarmérie* é a forma como afecta a motivação dos seus elementos ao provocar uma diminuição dos factores em que se fundam os alicerces da motivação intrínseca, ao procurar substituí-los por uma motivação de carácter extrínseco.

Como é sabido, a motivação intrínseca faz apelo a valores colectivos enquanto a motivação extrínseca privilegia factores de ordem monetária, ou seja, o móbil motivacional dos funcionários assenta essencialmente na recompensa material que só é devida se o mesmo produzir mais e melhor.

Pode-se ainda acrescentar que todas as organizações militares e as Forças de Segurança tipo *gendarmérie* apoiam a sua cultura institucional nas formas que privilegiam a motivação intrínseca, logo não oferecem grandes incentivos monetários aos seus elementos. Assim, todos os elementos que constituem estas instituições são treinados com recurso a metodologias que privilegiam o cumprimento do dever, a honra, a camaradagem, o espírito

de corpo entre outros, ou seja, argumentos que fazem apelo a valores de mérito e de altruísmo.

Por consequência, o recurso a metodologias que privilegiam todo e qualquer tipo de motivações extrínsecas colocam as organizações militares e policiais perante uma situação dual: por um lado, a utilização das mesmas, no trabalho institucional, poderá afectar o cumprimento das missões que norteiam o desempenho das Forças Armadas ou das Forças de Segurança tipo *gendarmérie*, ao fomentar uma atitude mais ocupacional que terá por base a compensação monetária sobre todas as acções que exijam trabalho para além das horas normais de serviço e, por outro lado, o não recurso a este tipo de motivações também poderá colocar em causa o recrutamento para as instituições militares e policiais ao não conseguirem criar as condições suficientemente atractivas, quando comparadas com as empresas civis, para que as gerações mais novas se sintam motivadas para optarem por uma carreira militar ou policial.

No entanto, refira-se que, actualmente, desde algumas décadas para cá, a motivação extrínseca tem vindo a sofrer algum incremento nas Forças de Segurança tipo *gendarmérie* e nas polícias civis ao serem criados vários suplementos para o desempenho de determinadas funções, conforme referido atrás.

Porém, é necessário que esta problemática seja objecto de estudos específicos para que se possa aquilatar, em tempo, das consequências que daí poderão advir se as Forças de Segurança tipo *gendarmérie* colocarem em primeiro plano factores de motivação extrínseca e estes possam pôr em causa o desempenho de todas as missões que lhes estão atribuídas, por falta de recompensas monetárias.

Perante os imperativos de cumprir a missão e, ao mesmo tempo, garantir as melhores condições laborais e salariais, torna-se necessário que as Forças Armadas e as Forças de Segurança, sem abdicarem da motivação extrínseca, desenvolvam estratégias que privilegiam a manutenção e desenvolvimento da motivação intrínseca.

Só desta forma poderão continuar a manter e a fundamentar a existência de uma característica única no desempenho da sua actividade, numa sociedade democrática, que é o mandato que lhes é concedido pela sociedade para a defender, mesmo que tal implique o sacrifício da própria vida, requisito que não existe em qualquer outra profissão ou ocupação civil.

Continuando a análise e tomando como apoio, uma vez mais, a perspectiva de Moskos tentar-se-á comprovar que se se afirmar que uma Força de Segurança, com estatuto

militar, tem uma organização que se baseia mais no modelo institucional ou ocupacional está-se, com certeza, a cometer um erro um pouco grosseiro pois, em boa verdade, será impossível a qualquer organização não ser atravessada, em menor ou maior grau, por elementos essenciais dos dois modelos, ou seja, as grandes organizações, onde se incluem as Forças de Segurança, normalmente, são perpassadas por vários processos e dinâmicas, não podendo ser classificadas de forma singular em detrimento de uma visão pluralista. Será a verificação desta afirmação que ocupará uma parte do presente trabalho.

No entanto, é preciso ter em conta que Moskos (1988: 15) quando concebeu os modelos institucional e ocupacional partiu de um pressuposto que se baseava na concepção de que as organizações militares se deslocam num *continuum* de uma forma militar altamente divergente da sociedade civil para uma forma altamente convergente com as estruturas civis.

Com as devidas cautelas, esta concepção pode ser adoptada às Forças de Segurança tipo *gendarmérie* pois, a sua própria história é a de uma aproximação constante à sociedade civil e de uma capacidade constante de procurarem adaptar à sua estrutura todos os ensinamentos benéficos que possam colher junto do seu meio envolvente e que lhes permitam proporcionar mais e melhor segurança e bem-estar.

Conforme já se referiu, por vezes, as alterações que visam uma maior aproximação ao modelo ocupacional não têm em conta a especificidade e particularidade da função policial que importa não esquecer, sob pena de se assistir ao desmoronar dos alicerces fundamentais das organizações militares e policiais.

Assim, para que as Forças de Segurança tipo *gendarmérie* garantam a sua missão é importante que a componente institucional seja cimentada e sejam desenvolvidos os valores e as normas que lhes conferem a sua característica *sui generis* e um estatuto de força de charneira, ou seja, é necessário que o individualismo seja suplantado pelo colectivismo, pelo bem comum e pelo bem de toda a Nação mas que, em momento algum, a componente ocupacional seja esquecida pois, só com o seu desenvolvimento e a implantação controlados é que estas Forças de Segurança poderão recompensar, minimamente, os seus militares pelo facto de estarem prontos para trabalhar 24/24 horas sete dias por semana, por se sujeitarem a códigos disciplinares e leis específicas, a frequentes mudanças de residência, com ou sem a família, por força de colocação numa nova unidade, a não possuírem capacidade para solicitar a sua demissão oficial de qualquer tarefa que estejam a desenvolver, a estarem impossibilitados de se filiarem ou criarem sindicatos, a fazerem greve ou utilizarem qualquer

tipo de negociação que lhes permita conseguirem obter melhores condições de trabalho e de remuneração¹⁵⁸.

Por último, é importante referir que foi dado ênfase ao modelo dicotómico de Moskos porque o mesmo servirá de base ao presente trabalho no que concerne a uma das dimensões em estudo, ou seja, como o modelo foi criado essencialmente para as Forças Armadas, foi adoptado nesta investigação por existir uma valência militar no objecto de estudo, e porque pretendemos utilizá-lo para verificar se as razões que mais influenciaram os oficiais no activo, na reserva e na reforma a optarem por servir na GNR.

Ao mesmo tempo também se pretende saber quais as razões que levaram os alunos a optarem por servir nas diferentes Forças de Segurança tipo *gendarmérie* e se as orientações profissionais se enquadram mais no modelo institucional ou ocupacional e se essas mesmas razões e orientações profissionais se mantiveram fixas no tempo ou foram sofrendo alterações.

4. Forças de Segurança tipo *gendarmérie*: uma cultura diferenciada

Ao longo do presente trabalho tem-se vindo a referir que as Forças de Segurança tipo *gendarmérie* possuem potencialidades específicas que lhes permitem ocupar um lugar de destaque no espectro das polícias, pela sua capacidade para desempenharem funções de polícia e ao mesmo tempo poderem efectuar missões de maior risco.

São estas capacidades e polivalência que lhes permitem desenvolver e fomentar uma cultura organizacional diferenciada. No entanto, antes de se abordar a cultura das Forças de Segurança, é aconselhável que se faça uma pequena incursão de cariz generalista no que diz respeito ao conceito de cultura.

O interesse pela cultura organizacional começou nos anos 70 e conheceu um grande desenvolvimento na década de 80 com a produção de números estudos empíricos nesta área, os quais procuravam compreender a relação entre a cultura organizacional e a eficácia das organizações tendo como base os elevados desempenhos laborais que o Japão apresentava em muitas das suas empresas.

¹⁵⁸ A condição de militares ainda os obriga a que quando algo não está bem no seu trabalho a não poderem exercer qualquer tipo de manifestação grupal. O tratamento e resolução de quaisquer assuntos terá de passar pelo recurso individual que, por vezes, são tidos em consideração pelo escalão superior de forma negativa, sujando a sua folha de serviços que impedirá de, mais tarde, aceder a um posto mais elevado ou desempenhar funções de maior responsabilidade.

A cultura organizacional tem sido objecto de discussão alargada no seio das grandes empresas, as quais actuando num ambiente contingente e agressivo procuram desenvolver e implantar uma cultura organizacional muito forte como forma de sobreviverem numa economia globalizada.

Não tendo como objectivo proceder a uma análise minuciosa da cultura organizacional, procura-se discutir os pressupostos que permitam afirmar que as Forças de Segurança possuem uma cultura organizacional própria e diferenciada das outras organizações.

A análise teórica das organizações constituiu-se desde muito cedo como uma ciência e muitos foram os pensadores que se preocuparam e continuam a preocupar em investigar como a cultura de uma organização afecta as decisões e os comportamentos organizacionais¹⁵⁹.

No que diz respeito ao conceito de cultura, Schein (1987: 385) é claro ao referir que cultura organizacional é:

a pattern of basic assumptions - invented, discovered or developed by a given group as it learns to cope with its problems of external adaptation and internal integration – that has worked well enough to be considered valid and, therefore, to be taught to new members as the correct way to perceive, think, and feel in relation to those problems.

Apesar dos vários modelos de análise adoptados sobre o estudo da cultura organizacional, e que aqui não serão apresentados, pode-se mencionar que, de uma maneira geral, todos se referem a um conjunto básico de suposições, valores, normas, e crenças que estreitam o conhecimento do colectivo e funcionam como um mobilizador da vontade colectiva para a prossecução dos objectivos da organização¹⁶⁰

A cultura institucional representa uma força que não é vista nem observável mas que está sempre por detrás de todas as coisas que podem ser vistas e observadas no trabalho de uma organização. É uma força invisível que garante todos os ingredientes para que as pessoas que pertencem a uma determinada cultura partilhem formas de pensar, de agir e de sentir que tornam uma organização realmente efectiva.

¹⁵⁹ Entre outros enfatizam-se pensadores como Merton, Payne, Pugh, Crozier, Bernoux, Schein, Lawrence e Lorsch entre outros.

¹⁶⁰ Segundo Sainsaulieu (1994: 261), a cultura organizacional pressupõe “uma organização estruturada de representações, de valores, de normas e de símbolos cuja lógica interna seja suficientemente independente de outras instituições como a família, o Estado, a Escola ou a religião”.

No entanto, refira-se que esta partilha poderá não ser integral, do ponto de vista da adesão de todos os seus membros aos valores, aos costumes, aos rituais, aos códigos internos, aos objectivos mas esta será sempre plural, uma vez que em qualquer empresa haverá sempre um conjunto diferenciado de membros que partilhará um conjunto de regras de vida que adquiriram um carácter colectivo que orienta as suas condutas (Sainsaulieu, 1997).

A eficiência, eficácia, criatividade, produtividade, adaptabilidade, sustentabilidade, entre outros atributos das organizações podem ser medidas pela consistência existente entre os seus membros e a pressão que a cultura dessa mesma organização exerce sobre os mesmos.

Pretende-se que a cultura organizacional coloque em sintonia as percepções dos seus membros e afecte, ao mesmo tempo, a forma como as vivem e as interpretam, ou seja, é necessário que os seus membros desenvolvam um consenso de actuação em relação aos problemas externos e que possuam uma boa integração das normas e dos de procedimentos internos.

A nível externo o consenso deve ser centrado no *core business* da organização, no caso das Forças de Segurança é a garantia da segurança e tranquilidade públicas. Desta forma, os objectivos da organização devem estar sempre presentes em todos os seus elementos, bem como as modalidades a utilizar para os atingir e os critérios a implantar para avaliar se houve ou não o cumprimento dos objectivos definidos como forma de encontrar todos os pressupostos necessários à sua reformulação.

Internamente, os chefes deverão pugnar no sentido de desenvolverem um sentimento de consenso em relação à coesão e aos valores organizacionais. Os chefes, na organização militar, e os líderes, nas organizações civis, têm como grande desafio orientar toda a sua filosofia de acção para o cumprimento da missão, o farol que determina o que a organização é na actualidade e o que pretende vir a ser no futuro.

O que se acabou de mencionar sobre a cultura organizacional das empresas civis também se aplica, de uma forma geral, às Forças de Segurança tipo *gendarmérie*, mas pretende-se ir mais longe e demonstrar que as Forças de Segurança possuem uma cultura organizacional diferenciada que pode ser considerada *sui generis*, quando comparada com as outras organizações.

Para se aquilatar desta diferenciação, importa responder à seguinte questão: as forças policiais possuem uma cultura organizacional diferente das restantes organizações?

Se esta questão fosse colocada a qualquer um cidadão, com alguma margem de erro, poder-se-ia esperar uma resposta rápida e afirmativa, ou seja, ela seria fruto das suas percepções, conhecimento e vivência quotidianos. Porém, esta resposta não pode ser assumida como bastante, é preciso apresentar os pressupostos científicos que justificam ou não a existência dessa diferença nas Forças de Segurança tipo *gendarmerie*. Para tal, apresentar-se-ão um conjunto de justificações que se julgam ser as mais adequadas e pertinentes.

Primeiro, aos elementos das Forças de Segurança é-lhes solicitado que possuam um leque elevado de capacidades, qualidades e a assunção e defesa de valores que assentam no dever, no espírito de missão, disponibilidade permanente para defenderem a pátria, entre outros e que estejam preparados para desempenharem com eficiência e eficácia uma profissão que poderá envolver o recurso ao uso da força física, ou seja, tendo por base os estudos de Skolnick, Monjardet (2003: 163), refere que

como os militares, os policiais enfrentam o perigo; como os professores, devem construir uma relação de autoridade com o seu público; como todo o trabalhador, têm a preocupação com a eficácia da sua ação; mas só eles combinam esses três elementos em sua situação de trabalho.

Segundo, a actuação em ambientes de incerteza e periculosidade, por parte de grupos interdependentes, obriga a que as decisões sejam tomadas rapidamente e implementadas de forma a assegurar a integração das diferentes formas individuais de pensar no todo colectivo – *o nós*¹⁶¹, criando-se uma forma de pensar, de agir e de sentir perfeitamente coordenada e inteligível pelo todo que compõe o colectivo.

Assim, as Forças de Segurança tipo *gendarmerie* têm o cuidado de orientarem toda a sua cultura organizacional para a possibilidade de terem que se reestruturar e redefinir a sua actuação em função dos novos desafios sociais e das prioridades estabelecidas pelo poder político central.

Por outro lado, as Forças de Segurança tipo *gendarmerie* preparam-se para encararem com naturalidade as questões relativas à sua existência, ou seja, se é verdade que durante períodos mais controversos, a legitimidade das Forças de Segurança não é questionada e as populações não encontram qualquer justificação ou crítica negativa em relação à sua existência, também é verdade que em período de acalmia e paz social, associados a grandes desenvolvimentos tecnológicos e melhoria da qualidade de vida das populações, existem

¹⁶¹ A cultura policial também tem um lado negativo ao ajudar a criar fronteiras entre o “*nós*” e o “*eles*”. A comparação e a oposição estão sempre presentes, ou seja, não se pode ter a noção de pertencer a um determinado grupo sem saber quem são os outros grupos.

grandes dúvidas sobre a existência das mesmas e sobre os gastos que o poder político depende com a manutenção das Forças de Segurança tipo *gendarmérie*.

Terceiro, o uso de um uniforme que pretende ser um elemento identitário decisivo reveste-se de um duplo significado: primeiro, «identifica de imediato o membro da corporação, ao mesmo tempo que “desidentifica”, apaga, esconde, o indivíduo que o enverga». Segundo, “incorpora também múltiplos pequenos sinais distintivos de grupos mais restritos (postos, especialidades, unidades, medalhas)” (Freire, 2003: 37-38).

Quarto, a necessidade de existência de uma grande coordenação e integração tornou-se um factor de extrema importância nas organizações policiais, devido à sua estrutura e tamanho. Tal desiderato só poderá ser atingido se existir no seio destas organizações uma disciplina e espírito de obediência muito desenvolvidos e cimentados.

Para obter e manter a tão essencial disciplina e obediência, as Forças de Segurança possuem uma cadeia de comando fortemente hierarquizada e um regulamento disciplinar que prevê sanções¹⁶² para um conjunto de atitudes consideradas desviantes permitindo afirmar que estas instituições, tal como a militar, são fundadas sobre o “princípio hierárquico do comando-obediência” (Freire, 2003: 60).

Ainda segundo Freire (2003: 73) os castigos são um processo normal de controlo social que pune os desvios e comportamentos não conformes às normas estabelecidas. (...), os castigos disciplinares podem ser vistos também como parte (em balanceamento com os prémios) de um único “sistema de punições e recompensas”, que é um conceito sociológico de médio alcance pertinente sobretudo no âmbito das teorias de inspiração funcionalista.

No entanto, o recurso às punições tem vindo a diminuir ao longo dos tempos e as Forças de Segurança tipo *gendarmérie* têm vindo a apostar numa socialização mais forte dos seus membros, em função dos objectivos que a instituição pretende atingir, em detrimento do recurso ao uso de meios punitivos.

Pretende-se com este novo tipo de atitude fazer um maior apelo à partilha de um objectivo comum, desencorajando uma visão e atitude individualistas. A cultura policial tem como objectivo ajudar a criar as condições necessárias de inspiração e identidade colectiva

¹⁶² A GNR possui um Regulamento de Disciplina próprio aprovado pela Lei nº 145/99 de 01SET, no qual foram abolidas as penas de prisão e foram substituídas por privação de dias de salário ao serem suspensos temporariamente das funções que desempenham. Refira-se que no caso da GNR, anteriormente era aplicado o Regulamento de Disciplina Militar que previa para algumas infracções a pena de prisão.

através da edificação de uma linguagem e significados comuns, tão essenciais no desempenho das várias e arriscadas missões que são cumpridas¹⁶³.

Quinto, as Forças de Segurança tipo *gendarmerie* para desenvolverem e vincarem de forma significativa a sua cultura organizacional submetem os seus membros a um processo de treino/formação específico que podemos designar de socialização secundária¹⁶⁴. Esta fase é de capital importância para as Forças de Segurança tipo *gendarmerie*, uma vez que as mesmas, e contrariamente ao que acontece com as empresas civis, não seleccionam recursos humanos com experiência adquirida no exterior e este tipo de socialização necessita de ser bem vincado.

O treino/formação que é ministrado aos novos recursos humanos tem como objectivo a transmissão de novas regras, vivências, hábitos e comportamentos diferentes daqueles a que estavam habituados. Este treino proporciona uma experiência intensa que pretende encorajar a perda de uma cultura individualista e a sua substituição por um espírito corporativista - espírito de corpo.

O processo de treino/formação recorre à socialização colectiva com o objectivo de desenvolver a homogeneidade, a sensação de se estar no mesmo barco e a grande importância do desempenho individual para o sucesso do grupo.

No entanto, as Forças de Segurança tipo *gendarmerie*, na actualidade e apesar de ainda possuírem o “princípio da caserna”, não podem ser analisadas segundo uma óptica “goffmaniana” de instituições totais que se preocupam em colocar barreiras entre o novo elemento e o “mundo externo” como forma de fomentar uma “mutilação do eu”, isto porque todos os novos elementos que concorrem a estas Forças de Segurança, em regime de voluntariado, não são afastados de forma abrupta do seu meio envolvente nem são sujeitos a um internato duradouro (Goffman, 2003).

¹⁶³ Ainda recorrendo a Sainsaulieu (1997: 262-263), é importante que se enfatize que só existirá cultura “se se puder apreciar uma transversalidade compreensiva suficiente entre todos os membros” ou seja, se existir “um verdadeiro espaço simbólico comum a todas as identidades” e se a organização possuir “uma forma de memória colectiva susceptível de clarificar o presente e o futuro”.

¹⁶⁴ Conceito sociológico geral – diferente da socialização primária efectuada no seio da família – que se refere a todos os processos de socialização em grupos ou organizações, ou seja, são todos os momentos de aprendizagem da cultura organizacional, que começam na entrada do indivíduo para a organização e se prolongam durante a sua actividade, a que os indivíduos vão sendo sujeitos com o objectivo de passarem de elementos externos a membros internos devidamente integrados e participativos.

Contudo, refira-se que ao submeter os seus novos elementos a uma formação específica e a uma cultura que privilegia um conjunto de normas e valores, próprios destas instituições, as Forças de Segurança tipo *gendarmérie* pretendem criar as condições básicas e essenciais que inculquem nos seus militares uma cultura de cumprimento do dever em conformidade com as exigências da sociedade e do país que deverá servir abnegadamente em todas as circunstâncias.

Para Sainsaulieu (1997: 414-415), o processo de formação tem uma grande importância ao nível do

efeito de sociabilidade - oportunidades para se identificar com novas personagens e outras concepções de relações interpessoais, *do efeito de integração* - os indivíduos não se ficam pelas meras aquisições técnicas, apoiam-se nos novos conhecimentos como se fossem um trampolim para entrar num palco social de que antes estavam excluídas, *do efeito de abertura dos sistemas sociais* - surgem novas relações interserviços e *do efeito imaginário* - é a oportunidade de viver simbolicamente outras situações sociais, outras relações humanas e até outros problemas.

Neste momento, pensa-se que se pode reiterar e justificar a afirmação, atrás formulada, de que as organizações policiais possuem uma cultura organizacional diferenciada, porque a mesma permite: (i) um controlo efectivo sobre os seus membros; (ii) um reforço das fronteiras que fomentam o espírito de corpo; (iii) uma coordenação de acções mesmo que a vida dos seus membros seja colocada em risco; (iv) desencorajar o individualismo em favor do objectivo comum, em face do qual o sentimento colectivo é mais importante do que o individual, (v) recorrer ao uso de uniformes e distintivos que identificam de forma clara o indivíduo com a corporação e apagam as diferenças individuais e (vi) a garantia de uma formação/treino baseado numa socialização secundária que procura desconstruir um conjunto de ideias e vivências próprias que, caso não sejam expurgadas das tentações latentes para um determinado individualismo, poderão colocar em causa o cumprimento da missão das Forças de Segurança tipo *gendarmérie* que consiste em garantir a segurança e tranquilidade públicas, entre outras mais extensivas e não específicas a todos cidadãos.

CAPÍTULO V

MODELO DE ANÁLISE E HIPÓTESES DE TRABALHO

1. Objectivos do estudo

A decisão de efectuar uma investigação científica, sobre qualquer objecto, não pode ser tomada imprudentemente ou violando algumas das regras elementares do interesse académico nesse mesmo objecto, ou seja, deverá existir sempre a preocupação de se trazer para a discussão académica novo conhecimento ou premissas e interrogações que possam criar as bases necessárias para o desenvolvimento de novos estudos e conhecimento de campos antes inexplorados.

Cientes das dificuldades que se colocaram de forma sistemática a qualquer investigador que se propusesse a estudar as organizações militares ou as Forças de Segurança e das dificuldades que ainda hoje subsistem na realização desses mesmos estudos, não se esmoreceu na vontade de levar por diante o actual projecto de trabalho, antes pelo contrário reforçou-se a vontade de o concluir com sucesso.

Assim, no plano teórico, o principal objectivo será determinar a classe social de origem dos oficiais, as suas orientações profissionais, bem como as modalidades de acesso ao quadro permanente da GNR para que se reúnam as condições necessárias a um pequeno contributo para a expansão e actualização do conhecimento sobre as Forças de Segurança tipo *gendarmerie*, através de um modelo de análise que combine, entre outros, o maior número de cruzamentos entre as dimensões em estudo suportados pelos contributos já obtidos com os estudos realizados sobre as Forças de Segurança e sobre as Forças Armadas, tendo por base o seu papel nas sociedades contemporâneas.

No plano substantivo, elegeu-se um objecto de estudo que permitirá a possibilidade de trabalhar com dois universos diferenciados, permitindo também a possibilidade de se efectuarem duas análises distintas mas complementares.

Por um lado, serão estudados os oficiais do quadro permanente da GNR e por outro, os alunos que se encontram a frequentar os cursos de formação de oficiais da GNR, da *Gendarmerie Nationale*, da *Guardia Civil* e da *Koninklijke Marechaussee*, através da persecução de seis objectivos essenciais, por nós delineados, que serão o farol da nossa investigação.

O primeiro objectivo será o de se conseguir efectuar uma caracterização sociográfica dos oficiais na situação de activo, reserva e reforma, com o intuito de conhecermos a sua

situação conjugal, a sua região de nascimento e residência, o seu posto hierárquico, a modalidade de acesso ao quadro permanente.

O mesmo procedimento será adoptado para os alunos portugueses e estrangeiros que se encontram a frequentar os respectivos cursos de formação para ascender à categoria profissional de oficiais. A variável origem geográfica será desprezada por não ser possível compará-la entre os vários países, será analisada somente, se necessário, como mais um indicador informativo.

O segundo objectivo encontra fundamento na necessidade sentida de conseguirmos perceber a origem social dos oficiais da GNR e dos alunos das forças europeias tipo *gendarmerie* para que possamos efectuar diferentes análises com outras variáveis importantes. Para a persecução deste objectivo faremos recurso da tipologia classificatória de lugares de classe desenvolvida pelos sociólogos João Ferreira de Almeida, António Firmino da Costa e Fernando Luís Machado, também conhecida como tipologia ACM¹⁶⁵.

Refira-se que esta tipologia já se tornou, a nível nacional, numa referência incontornável no enquadramento teórico e metodológico das várias investigações empíricas que vêm sendo realizadas nas duas últimas décadas.

O terceiro objectivo terá como bandeira a tentativa de verificar quais as principais motivações que, na devida altura, impeliram os oficiais das Forças Armadas a optarem por servir na GNR, ainda que alguns deles, em determinada altura, estivessem vinculados a esta organização de forma precária.

Tentar-se-á, também, compreender quais as principais razões que levaram os oficiais milicianos a concorrer à GNR, através dos Cursos de Formação de Oficiais, os sargentos que ascenderam ao posto de oficial, através da frequência do curso na Escola e os civis e militares que concorreram à categoria de oficial através da frequência dos cursos de formação na Academia Militar.

No que concerne aos alunos da GNR e forças congéneres europeias também se utilizou a mesma estratégia para se conhecer quais foram as principais razões para escolherem como saída profissional o ingresso no quadro permanente das Forças de Segurança europeias tipo *gendarmerie*.

Nos dois universos também se procurará compreender se as orientações profissionais evocadas para servirem na GNR e nas Forças de Segurança europeias tipo *gendarmerie*, se

¹⁶⁵ Sigla constituída pela junção da primeira letra do último nome de cada um dos autores (Almeida, Costa e Machado).

aproximam mais do modelo institucional ou do modelo ocupacional preconizado por Moskos e quais as diferenças ou semelhanças que existem entre os dois universos em estudo. Claro que, na adopção deste modelo, existirá a preocupação de lançar um “olhar mais policial” sobre o mesmo, em virtude de ele ter sido concebido para aplicar, essencialmente, às Forças Armadas.

Na ausência de outros modelos que tenham privilegiado a componente policial, utilizar-se-á, com as devidas cautelas metodológicas e teóricas, o modelo dicotómico proposto por Moskos.

O quarto objectivo fruirá no sentido de se compreender quais as ligações familiares que os oficiais do quadro permanente têm ou tinham com as Forças de Segurança portuguesas e as Forças Armadas, bem com a influência que, na altura, receberam da sua família e dos seus amigos para concorrerem à GNR.

Com o estudo desta mesma dimensão ao nível dos jovens alunos das forças europeias, procura-se compreender se as ligações familiares aos meios militar e policial e se a influência da família e dos amigos, foram importantes na decisão de concorrerem às Forças de Segurança tipo *gendarmerie*. Procura-se ainda verificar se existem ou não diferenças significativas, em função do país de origem e se, quando comparadas com os oficiais do quadro da GNR, existe uma continuidade temporal nas semelhanças ou, se pelo contrário, estamos perante uma situação de ruptura.

O quinto objectivo terá como principal escopo a possibilidade de se poder descortinar quais as representações que os oficiais da GNR possuem sobre a instituição e sobre a sua própria carreira. Refira-se ainda que existe a curiosidade latente de saber como é que os oficiais do quadro percebem a internacionalização da GNR, com a sua participação em missões de paz e cooperação com organismos internacionais.

Esta curiosidade é motivada pelo desejo de compreender o modo como as diferentes gerações de oficiais, quer aqueles que por serem mais antigos, quer as outras que, tendo oportunidade de participarem em missões internacionais, rejeitarem essa mesma oportunidade, percebem e conceptualizam essas missões e reagem à internacionalização da GNR.

Ainda se procurará compreender o que significou para estes oficiais a sua entrada para o quadro permanente e, aqui, também existe alguma expectativa em saber se as diferentes gerações de oficiais atribuem diferentes significados a esse acesso, pois as diferentes modalidades de acesso ao quadro permanente obrigaram a que alguns dos oficiais

vivessem uma situação laboral precária, enquanto outros oficiais, a grande maioria, tiveram acesso directo ao quadro permanente após terminarem o curso de formação e a forma como esse acesso se relaciona com as percepções sobre a vida quotidiana para além dos muros do quartel, com as representações sobre o quotidiano laboral e com representações face à instituição e à profissão.

Neste âmbito, também não se pode deixar de querer compreender como é que os oficiais oriundos da categoria profissional de sargentos percebem esta sua mobilidade social, ao ascenderem à categoria profissional de oficiais.

No que diz respeito aos jovens alunos procura-se perceber as representações que os mesmos possuem sobre as suas instituições e as expectativas criadas com a sua futura entrada para os respectivos quadros permanentes. Por outro lado, em ambos os casos, ainda se procurará perceber como visualizam ou pretendem que as respectivas Forças de Segurança evoluam no futuro.

O sexto objectivo, e apesar de ser o último não deve ser encarado como o menos importante, será orientado no sentido de se conseguir perceber a forma como os oficiais da GNR e os jovens alunos percebem o desenvolvimento da sua vida pessoal e profissional e seu nível de vida actual. Como se sentem no seu dia-a-dia, qual a sua atitude perante os outros e qual o seu grau de satisfação com a família, os amigos, a política, o trabalho, entre outros.

Ainda se diligenciará no sentido de perceber como percebem o seu quotidiano e se se sentem respeitados pelos outros cidadãos conhecedores da sua profissão, ou seja, com este objectivo pretende-se efectuar uma conexão entre as vivências experimentadas por anos de serviço em instituições que passaram de totais, no sentido “goffmaniano”, a instituições mais abertas, e as vivências próprias de uma sociedade que se encontra em constante mutação e se reconfigura mais rapidamente do que as Forças de Segurança.

Não se pode deixar de mencionar que estes seis objectivos serão complementados, sempre que possível, com várias análises comparativas que sejam viáveis de executar nas diferentes dimensões em análise.

Também é oportuno referir que a possibilidade de estas análises poderem ser realizadas, entre diferentes Forças de Segurança europeias, conferem a este estudo a faculdade de o internacionalizarem e permite-lhe constituir-se como um alicerce de suporte de uma “ponte motivacional” para futuros estudos que tenham como objectivo aprofundar este tema ou desenvolver outros com ele relacionados ou complementares.

Por último, refira-se que os oficiais das diferentes forças têm diferentes acessos aos cursos de formação de oficiais. Em Portugal, presentemente, existem duas formas para se ser oficial do quadro permanente da GNR: (i) através da frequência da Academia Militar, no curso destinado à GNR, para cidadãos civis e militares da GNR, guardas ou sargentos se a idade o permitir e frequentam cinco anos de curso que garante o grau de mestre e (ii) através da frequência da Escola Superior Politécnica do Exército para sargentos da GNR. Frequentam dois anos escolares que garantem o título de bacharel.

Em França, o acesso ao oficialato contempla mais modalidades do que em Portugal. Assim, os futuros oficiais da GN podem ser seleccionados segundo as seguintes modalidades:

- oficiais recrutados nas grandes escolas militares e na escola politécnica onde os alunos que as frequentam podem escolher as vagas destinadas à *Gendarmerie* e frequentarem depois um ano escolar na Escola de Oficiais da *Gendarmerie Nationale* (EOGN);
- oficiais com grau académico, são recrutados directamente nas universidades desde que possuam o primeiro ano completo do mestrado ou a frequência do ano preparação da defesa da tese de mestrado. Os candidatos admitidos frequentam dois anos lectivos na EOGN;
- oficiais dos ramos das Forças Armadas francesas, são recrutados nos três ramos das Forças Armadas e frequentam um ano escolar na EOGN e (iv) oficiais funcionários categoria A, são recrutados entre os funcionários civis do estado e frequentam dois anos escolares na EOGN.

Em Espanha, existem duas vias de acesso à categoria de oficial: promoção interna e acesso directo. A promoção interna destina-se a todos os sargentos da Guarda Civil, com pelo menos dois anos no posto e para preencherem as condições de acesso ao oficialato frequentam um ano escolar na Academia de Oficiais da *Guardia Civil*.

O acesso directo destina-se aos restantes candidatos, é através desta via que acede a maioria dos futuros oficiais da *Guardia Civil*. Frequentaram os respectivos cursos ao abrigo do protocolo de Bolonha na Academia Geral Militar/Universidade de Saragoça e na Academia de Oficiais da *Guardia Civil*/Universidade de Madrid. No final do curso são promovidos ao posto de tenente e obtêm o diploma de formação militar e de segurança.

Na Holanda, os oficiais da *Koninklijke Marechaussee* são formados na Academia de Defesa, podendo candidatar-se ao respectivo curso todos os cidadãos civis e os militares que

já pertencem à *Koninklijke Marechaussee* desde que preencham os pré-requisitos previstos nos regulamentos de admissão ao concurso.

A estrutura curricular do curso de formação de oficiais inclui matérias de cariz militar e científico. No final do curso, os alunos que se destinam à *Koninklijke Marechaussee* têm ainda que frequentar uma formação específica, no Centro de Formação desta força, bem como todos os oficiais que sejam transferidos de outras forças ou serviços que se destinem a servir nesta força.

2. Modelo e dimensões de análise

Para melhor se ordenar o pensamento e proporcionar uma linha mestra de orientação ao estudo, elaborou-se um modelo de análise constante da Fig. nº 1 que tem como principal objectivo resumir esquematicamente toda a investigação que se pretende efectuar. Assim, partindo do universo dos oficiais da GNR, ou seja, todos os oficiais na situação de activo, de reserva e de reforma, procurou-se perceber qual a sua classe social de origem e se a mesma influenciou a modalidade de acesso ao mesmo quadro e as restantes dimensões em análise.

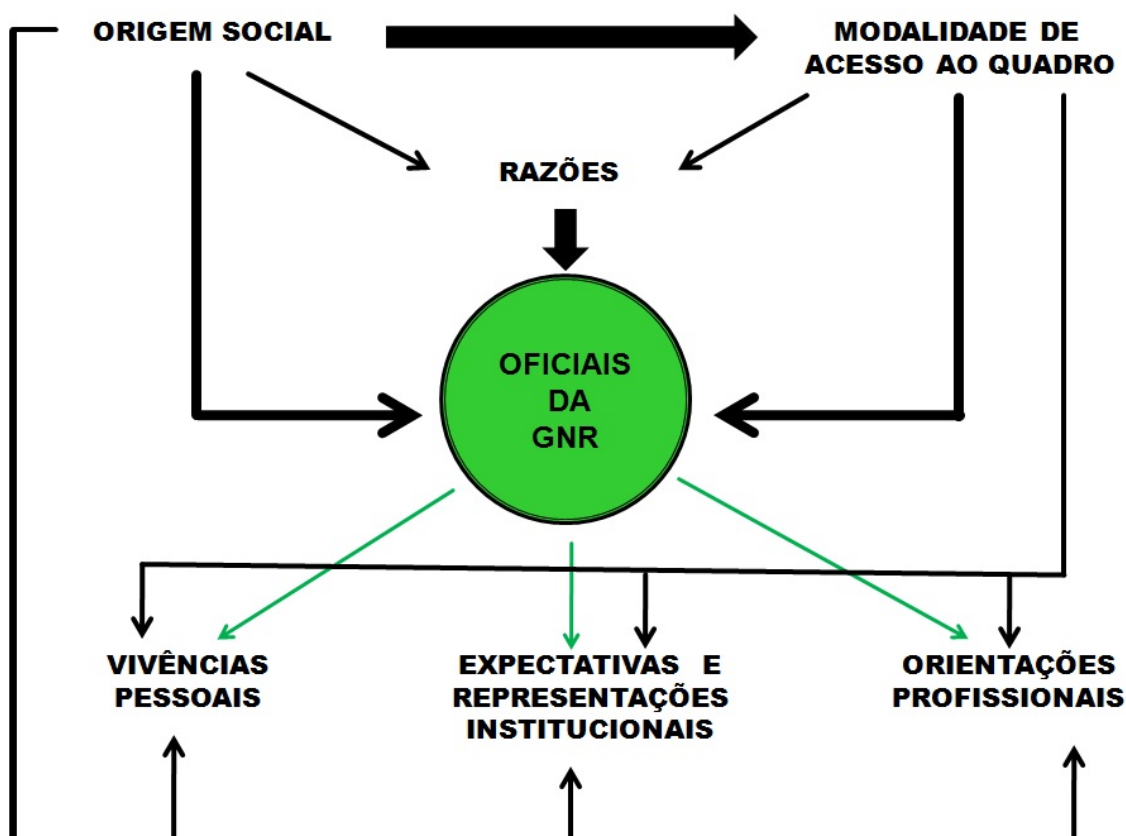
Também se procura compreender quais as razões que mais influenciaram os oficiais na sua decisão de concorrerem à GNR, não esquecendo as ligações familiares aos meios policiais e militares ou até mesmo a influência da família e amigos, e se as suas orientações profissionais são de carácter institucional ou ocupacional e neste particular será seguido o modelo dicotómico proposto por Moskos e como estas orientações são influenciadas pela modalidade de acesso ao quadro permanente.

Pretende-se ainda compreender quais as expectativas que criaram com a entrada para o quadro permanente, as representações que possuem sobre a instituição, com principal ênfase na sua satisfação no trabalho, as suas percepções sobre a actividade laboral e a participação de forças da GNR em missões no estrangeiro.

Sempre que possível e aconselhável serão efectuados cruzamentos com as duas variáveis independentes mais relevantes, modalidade de acesso ao quadro e classe social de origem, para que se possa compreender como é que os oficiais, em função do posicionamento ocupado nessas mesmas variáveis independentes, se colocam perante determinadas questões que digam respeito a assuntos de carácter essencialmente profissional

ou do foro estritamente pessoal e como percebem a sua vida enquanto elementos das Forças de Segurança

Por último, ambiciona-se compreender como é que estes oficiais percebem a sua vida pessoal para além dos muros do quartel e a forma como interagem e analisam o meio onde residem, como percebem grandes temas sociais, como se auto-avaliam e como percebem a sua vida.



Com a elaboração do presente modelo de análise criaram-se três momentos distintos que levaram à sua concepção e ao mesmo tempo facilitaram uma melhor orientação deste trabalho de investigação e compreensão da posição central dos oficiais da GNR. Primeiro, pretendeu-se caracterizar os oficiais na situação anterior à sua prestação de serviço na GNR – falamos das suas origens sociais e da modalidade de acesso ao quadro.

Num segundo momento, fase intermédia, procurou-se compreender o que motivou, em determinada época temporal, os agora oficiais a concorrerem à GNR para que depois tentássemos apreender como essas motivações estão ou não relacionadas com a sua classe social de origem e com a sua modalidade de acesso ao quadro permanente da GNR. Esta fase

intermédia faz a ligação entre as vivências externas à GNR dos futuros oficiais e a sua pretensão de pertencerem a esta Força de Segurança.

No terceiro momento, diligenciou-se no sentido de compreender uma outra dimensão dos oficiais, esta de carácter interno e já condicionada por todo um processo socializador secundário, para se conseguisse verificar quais as suas vivências pessoais, as suas orientações profissionais, as suas expectativas e as suas representações institucionais e a forma como todas estas dimensões se encontram relacionadas com a sua modalidade de acesso e a sua classe social de origem. Procurou-se, desta forma, efectuar uma conexão entre as vivências próprias de uma socialização primária (classe social de origem) e uma secundária onde se incluem as variáveis dependentes já enumeradas.

O modelo que se poderia apresentar para os alunos das diferentes Forças de Segurança tipo *gendarmérie* seria muito próximo deste, razão pela qual aqui não se reproduziu mas não se deixará de conduzir o presente estudo, no que diz respeito aos alunos, tendo por base este mesmo modelo com as devidas alterações.

3. Hipóteses de trabalho

Consolidado o modelo de análise importa que agora se enumere um conjunto de hipóteses que permitirão orientar de forma mais objectiva possível a presente investigação e para que, ao mesmo tempo, se consiga efectuar uma análise do presente objecto de estudo que não seja uma relação simplesmente estatística, desprovida de qualquer explicação causal mas antes um análise sociológica que procure encontrar as relações causais existentes entre as variáveis explicativas e as explicadas.

Pretende-se transitar de um nível sociográfico para um sociológico ao constituir-se “um sistema preciso de hipóteses explícitas, que reenviem a tipos de explicação causal de relações entre variáveis” e ao elaborar uma “interrogação metódica sobre o *sistema de relações* de dependência entre variáveis explicativas (independentes) e variáveis a explicar (dependentes) em função de uma problemática teórica” (Lima, 2000: 44 e 73)

Assim, como variáveis explicativas elegeram-se a classe social de origem e a modalidade de acesso ao quadro permanente da GNR. A primeira porque remete para a socialização primária na qual é construído o “primeiro mundo do indivíduo” (Berger e Luckmann, 2004: 143) que o influenciará no decurso de toda a sua vida e na sua atitude perante a sociedade.

A construção deste mundo tem início no seio da família de origem onde ao novo indivíduo é apresentado "um conjunto predefinido de outros significantes que ele tem que aceitar como tais sem possibilidade de optar por outro arranjo (...) são os adultos que estabelecem as regras de jogos" e lhe transmitem não a ideia de um dos "muitos mundos possíveis" mas sim o "único mundo existente e concebível, o mundo *tout court*" (Berger e Luckmann, 2004: 142).

Diferentes origens sociais transmitem diferentes mundos aos seus elementos que os percebem e entendem de diferentes maneiras em diversas épocas temporais e dotam o indivíduo de ferramentas distintas para fazer face a todas as situações que surgem no decorrer do estabelecimento das suas interações quotidianas, ou seja, a

(...) socialização das crianças cumpridas pelas unidades familiares, estas constituem uma instância fundamental da primeira formação dos sistemas de disposições, de inculcação dos *habitus* primários. Inculcação que resulta da familiarização quotidiana com o mundo próximo de pessoas e objectos, bem como do processo explícito e implícito de educação traduzido em estímulos e dissuasões. A formação do *habitus* é simultaneamente a formação de competências particulares e de incompetências interiorizadas, cuja desigual distribuição pelas famílias de classe contribui para a existência de específicas vias familiares de reprodução dos diferentes tipos de força-de-trabalho. (Almeida, 1999: 98-99).

Assim, a origem social surge como um elemento condicionador ou potenciador das vivências futuras dos seus elementos, importando perceber como a origem social se relaciona e explica as relações causais entre si e as variáveis dependentes escolhidas para tratamento.

Por seu lado, a modalidade de acesso ao quadro permanente da GNR também é portadora de um conjunto de diferentes vivências sociais experienciadas em diversos períodos temporais, bem como de distintas condições laborais, precárias ou não, que poderão funcionar como elementos diferenciadores ou uniformizadores. Desta forma, importa relacionar esta variável com outras dependentes para que se possa compreender qual a relação que existe entre ambas e qual a capacidade explicativa desta variável independente em relação às variáveis dependentes em estudo que importa explicar.

Foi esta necessidade de passar de uma posição meramente sociográfica descritiva para uma sociológica explicativa e ao mesmo tempo encontrar um fio condutor para todo o trabalho que levou à formulação das hipóteses que abaixo se apresentam:

H1: A classe social de origem dos oficiais da GNR é diferenciada em relação à modalidade de acesso ao quadro permanente.

- H2:** A família influenciou a decisão de os oficiais concorrerem à GNR.
- H3:** As razões dos oficiais para concorrerem à GNR são diferenciadas em função da modalidade de acesso ao quadro permanente.
- H4:** As orientações profissionais dos oficiais da GNR variam em função da modalidade de acesso e da classe social de origem.
- H5:** As representações sobre a GNR variam em função da modalidade de acesso ao quadro permanente.
- H6:** A satisfação dos oficiais em relação ao trabalho da GNR é diferenciada em função da modalidade de acesso ao quadro permanente e da classe social de origem.
- H7:** O quotidiano laboral é percebido de maneira diversa em função da modalidade de acesso ao quadro.
- H8:** As expectativas criadas com a entrada para o quadro permanente variam em função da modalidade de acesso ao quadro permanente e da classe social de origem.
- H9:** A percepção dos oficiais sobre a sua vida quotidiana, enquanto cidadãos, varia em função da modalidade de acesso ao quadro permanente.

Atendendo a que presente estudo ainda procura efectuar uma análise comparativa dos jovens que frequentam o curso de oficiais das Forças de Segurança europeias tipo *gendarmerie* recorrer-se-á à classe social e à pertença a diferentes Forças de Segurança, variáveis que têm associado diferentes origens geográficas, vivências e representações sociais e culturais.

Com o objectivo de continuar num registo de passagem de uma posição sociográfica descritiva para uma sociográfica explicativa, estas duas variáveis serão cruzadas com outras dependentes para que se possa perceber como se relacionam e explicam as relações causais entre elas e qual a capacidade explicativa das mesmas que serão testadas as seguintes hipóteses:

- H1:** A ligação familiar ao meio militar ou policial condicionou a decisão de os jovens concorrerem às Forças de Segurança.
- H2:** As origens sociais dos alunos são diferenciadas em função da Força de Segurança tipo *gendarmerie*;
- H3:** As razões para concorrer às Forças de Segurança tipo *gendarmerie* são diferenciadas por Força de Segurança;
- H4:** As orientações profissionais dos alunos não são diferenciadas em função da Força de Segurança tipo *gendarmerie* e da classe social de origem;

H5: As expectativas criadas com a entrada para o quadro permanente variam em função da Força de Segurança tipo *gendarmerie* e da classe social de origem;

H6: Não existem diferenças nas representações que os alunos têm sobre as respectivas Forças de Segurança tipo *gendarmerie*.

H7: A percepção que os alunos têm sobre o seu futuro varia em função da Força de Segurança tipo *gendarmerie*.

Sempre que possível, efectuar-se-á um seguimento temporal da forma como as mesmas questões e preocupações são vivenciadas por gerações que foram sujeitas a diferentes processos de socialização primária ao providenciar-se, no local indicado, uma comparação entre as gerações de oficiais mais velhas e as mais novas e destas com os alunos que frequentam os respectivos cursos de formação nas Forças de Segurança tipo *gendarmerie*.

CAPÍTULO VI

ESTRATÉGIA METODOLÓGICA

1. Delimitação do campo empírico: um estudo, dois universos de análise

Conforme já foi mencionado, a Guarda Nacional Republicana, para além de ser uma das principais Forças de Segurança do país, é a força com a mais elevada dimensão em termos de recursos humanos e tem sob a sua responsabilidade a maior parte do território nacional e o mar territorial. Tal presença territorial permite-lhe ser denominada como uma força de quadrícula.

A sua dimensão estrutural, ocupação territorial e o número de militares disponíveis para o cumprimento das várias missões fazem com que a GNR se apresente como uma das maiores organizações laborais em Portugal. E, com o número de admissões anuais, mais de 1.000, aos quadros permanentes de oficiais e guardas, a GNR aparece, no cenário organizacional e da função pública, como o maior empregador a nível nacional.

Apesar da sua importância no contexto organizacional nacional e da sua dimensão estrutural, a GNR não tem sido objecto de um estudo muito aprofundado sobre a sua estrutura, o seu trabalho ou até mesmo sobre os seus recursos humanos, ao nível das suas diferentes categorias profissionais.

Perante tal comprovação, pareceu pertinente efectuar-se um estudo que tivesse como objecto a classe profissional de oficiais da GNR, não só os oficiais que se encontram no activo, mas também todos aqueles que já tivessem transitado para a situação de reserva ou de reforma. Para se incluírem todos os oficiais, independentemente da sua situação em relação ao quadro, partiu-se do pressuposto de que o conhecimento do acervo histórico passado de qualquer organização é importante para uma melhor compreensão do presente e a fonte de conhecimento indispensável para o planeamento estratégico do futuro e dos objectivos que se pretendem alcançar.

Foi pensando nesse futuro próximo que se sentiu uma grande vontade de alargar os horizontes da pesquisa e incluir nela, dando-lhe uma dimensão europeia, os alunos da GNR que se encontram em formação na Academia Militar e os alunos das forças europeias tipo *gendarmerie* que também se encontram em processo formativo: a *Gendarmerie Nationale* francesa, a *Guardia Civil* espanhola e a *Koninklijke Marechaussee* holandesa para que se possa compreender como os jovens de diferentes culturas e sujeitos a diferentes socializações percebem os mesmos assuntos.

Assim, a análise, numa primeira fase, centrar-se-á na categoria profissional de oficiais da GNR e numa segunda fase, desenvolverá uma análise comparativa, sem objectivos de comparação sistemática e teste de hipóteses causais, mas exploratória dos padrões de semelhança entre os alunos dos diferentes que se encontram a efectuar a sua formação na Academia Militar e se destinam ao quadro permanente da GNR e os alunos das Forças de Segurança europeias tipo *gendarmerie*¹⁶⁶.

Será sobre estes oficiais do quadro permanente da GNR e dos candidatos (alunos em formação no curso de oficiais) das Forças de Segurança europeias tipo *gendarmerie* que se lançará um “olhar sociológico” mais atento com o desiderato de se perceberem quais as orientações profissionais em estudo para que se compreenda a forma como estas variáveis são influenciadas por outras como: a modalidade de acesso ao quadro permanente ou a classe social de origem.

Sobre as orientações profissionais, é oportuno referir que Esteves (2006: 8) efectuou um estudo sociológico sobre os oficiais da GNR que tinha como principais objectivos “caracterizar a natureza estatutária da instituição Guarda Nacional Republicana e a condição dos elementos que a integram e verificar se a opinião dos actuais oficiais (...) é de tendência maioritariamente Institucional ou Ocupacional”, mas não abrangeu algumas das dimensões que agora se pretendem estudar como é o caso da origem social, das representações sobre a instituição, das expectativas criadas com a entrada para o quadro permanente ou as suas vivências para além da vida de militar da Guarda.

Em relação às tendências institucionais ou ocupacionais, no que diz respeito aos oficiais do quadro permanente, o estudo realizado por Esteves limitou-se a analisar os

¹⁶⁶ Importa esclarecer que os *Carabinieri* italianos não serão objecto de estudo do presente trabalho, apesar de serem uma força de relevância no contexto das Forças de Segurança com estatuto militar ou até mesmo militar como é o caso desta força, por factores que não foi possível contornar ou ultrapassar institucionalmente, ou seja, quando se efectuou, via oficial, o pedido para inquirir os alunos que se encontram no curso de formação de oficiais, recebeu-se como resposta que: [“While acknowledging the purpose of the work, unfortunately the Carabinieri Corps’ General Headquarters is not in a position either to communicate to Major Bessa the e-mail addresses of the Officer Students or to administer directly the mentioned questionnaire since it contains “sensitive” personal pieces of information whose dissemination is not allowed by the relevant national laws”].

A tomada de decisão por parte do Comando dos *Carabinieri*, ramo das Forças Armadas italianas, confirma as conclusões de alguns investigadores, essencialmente Janowitz, que referem que as instituições militares são aquelas que mais resistem às investigações sobre as origens sociais dos seus militares.

oficiais do activo, não contemplando, desta forma, um leque importante de oficiais que serviram na GNR e que se encontravam na situação de reserva ou reforma.

A análise ainda incidirá em outras dimensões como a proveniência geográfica, as razões para optarem pela GNR ou pelas outras Forças de Segurança europeias tipo *gendarmérie*, a caracterização sociográfica, as expectativas criadas com a entrada para o quadro permanente da GNR ou para as outras forças, as representações que possuem sobre essas forças e ainda as vivências e relação que estabelecem com os outros cidadãos nas suas interacções quotidianas.

Com dois universos em estudo será possível efectuar uma dupla análise, apesar de o tema central: *Oficiais da Guarda Nacional Republicana – uma análise sociológica* direccionar, de imediato, como que para uma exclusividade de estudo dos oficiais da GNR. Não foi essa a intenção, mas atendendo aos objectivos delineados para o estudo e a importância do mesmo, não se podia deixar de escolher um título que traduzisse o objectivo mais importante do presente projecto de investigação.

No que concerne aos oficiais do quadro permanente da GNR, já se apresentou, no Capítulo II, uma resenha histórica que descreveu, o mais pormenorizadamente possível, o processo como, ao longo do tempo, os oficiais foram prestando serviço nesta força, até ser criado o seu quadro permanente.

Este percurso foi sendo, sempre que possível e pertinente, enquadrado no próprio processo histórico de criação e reformulação desta instituição que teve/tem um papel de elevada relevância na sociedade portuguesa.

A descrição deste trajecto, permitiu identificar quatro diferentes “modalidades de acesso” à categoria socioprofissional de oficiais, segundo a sua admissão ao serviço da GNR e posterior entrada para o seu quadro permanente¹⁶⁷.

Por um lado, será sobre esta multiplicidade de diferentes proveniências dos oficiais do quadro permanente da GNR que se procurará lançar um olhar mais atento e por outro lado, procurar, pela primeira vez, fazer uma incursão numa área de estudo pouco analisada, a nível europeu, constituída pelos jovens que decidiram optar por uma carreira profissional servindo os respectivos países como agentes da autoridade.

¹⁶⁷ Lembra-se: (i) os que ingressaram no serviço permanente da GNR até 31 de Dezembro de 1983; (ii) os que ingressaram nos quadros da GNR de 1 de Janeiro de 1984 até 31 de Dezembro de 1994 (normalmente provenientes dos Cursos de Formação de Oficiais); (iii) os oficiais cuja formação de base é uma licenciatura (Academia Militar); (iv) os oficiais cuja base de formação é equiparada a bacharelato (Escola Superior Politécnica do Exército).

Procura-se, na diversidade cultural europeia e na identificação da Força de Segurança, verificar quais são as principais semelhanças ou diferenças, nas dimensões em análise, entre estes alunos que possuem o mesmo objectivo comum, ou seja, servirem em forças de segurança tipo *gendarmerie*, com estatuto militar ou mesmo militares que têm como missão comum garantir a liberdade, a segurança e tranquilidade públicas nos seus países.

2. Metodologia adoptada

O presente estudo incidirá sobre os oficiais do quadro permanente da GNR e os alunos das quatro Forças de Segurança tipo *gendarmerie*: a Guarda Nacional Republicana, a *Gendarmerie*, a *Guardia Civil* e a *Koninklijke Marechaussee*.

Porém, é oportuno que se faça uma distinção que se reveste de capital importância para o este trabalho de investigação. Assim, ao nível da investigação efectuar-se-á a inquirição de todos os oficiais que pertencem ou pertenceram ao quadro permanente e também se procederá à inquirição de todos os alunos que se encontram em formação na Academia Militar e na Escola da Guarda, para que se possa analisar em conjunto com os alunos que se encontram na mesma situação nas Forças de Segurança europeias tipo *gendarmerie*.

No que às Forças de Segurança europeias tipo *gendarmerie*, diz respeito, optou-se por proceder à realização de um inquérito por questionário somente aos jovens ou militares que se encontram em formação nas respectivas Academias¹⁶⁸. Pretende-se, nesta fase, efectuar um estudo comparativo ao nível dos alunos para que se percepcionem as semelhanças e diferenças nas dimensões que serão objecto de análise.

A pertença do autor do presente estudo à GNR e o conhecimento da escassez de estudos nacionais e internacionais sobre este tipo de Forças de Segurança tipo *gendarmerie* funcionaram como um catalisador de vontade e, ao mesmo tempo, como um desafio motivante que interessava concretizar para que seja possível trazer para a discussão académica este tipo de Forças de Segurança.

Aquando da decisão de se enveredar por este tipo de estudo sabia-se que seriam muitas as dificuldades que se iriam deparar durante o longo caminho de elaboração de toda a pesquisa, mas a vontade de efectuar uma investigação que contribuísse, de forma

¹⁶⁸ Esta decisão teve por base motivos operacionais, de distância e questões económicas.

significativa, para o fomento de uma prática mais científica, nas Forças de Segurança tipo *gendarmérie* em estudo, foi mais forte e motivadora e, não permitiu, em momento algum, desistir desta tarefa.

Ao pretender-se analisar os oficiais da GNR e os alunos que frequentam os cursos de oficiais das respectivas Forças de Segurança, teve-se sempre a preocupação de manter uma distância em relação aos conceitos e preconceitos próprios do senso comum e, ao mesmo tempo, procurou-se que a pertença a este corpo especial de tropas não condicionasse, em momento algum, a visão externa e independente que qualquer investigador deve ter sobre o seu objecto de estudo.

Assim, diligenciou-se, em todas as ocasiões, para que se efectuasse uma ruptura com a imagem espontânea e intuitiva da realidade social que envolve qualquer ser humano e é fruto da qualidade de homens integrados e actuantes na sociedade.

Nada mais se fez do que seguir os conselhos que Costa (2003: 23-24) deixa a todos os investigadores quando refere que

o olhar sociológico precisa de se distanciar, de romper com o feitiço entorpecedor da evidência tranquila. Para enfrentar os problemas de conhecimento que se lhe colocam, para procurar decifrar os meandros da realidade social, não se pode permitir tomar seja o que for como certo a respeito da vida em sociedade. Não se pode dar ao luxo de aceitar sem inspecção cuidadosa toda e qualquer interpretação que as pessoas e as organizações vão fazendo acerca dos processos sociais em que estão envolvidas.

Almeja-se que o presente estudo seja rigoroso nessa inspecção cuidadosa e que persista a capacidade de distanciamento em relação ao objecto de estudo, do qual também faz parte o autor da presente investigação.

Todavia, também se procurou efectuar uma ruptura com observações próprias do senso comum, ao optar-se por verificar cientificamente, através de uma análise que se pretende metódica e segura e de uma investigação que se ambiciona exigente e séria, todo o conjunto de percepções internas e externas sobre a categoria profissional de oficiais da GNR e, em simultâneo, verificar as semelhanças e diferenças que existem entre os alunos portugueses e estrangeiros que se encontram a frequentar os respectivos cursos de formação de oficiais.

O sucesso de qualquer investigação científica está associado à capacidade de recolha e análise de informação, por parte dos investigadores, sobre o objecto de estudo que se propuseram a analisar, ou seja, depende da adopção de uma boa estratégia metodológica. Para tal, existem várias metodologias para que se efectue a recolha de dados, sendo que, na

Sociologia, as mais utilizadas são as estratégias metodológicas de carácter extensivo-quantitativas e as de carácter intensivo-qualitativas.

Se é certo que a utilização isolada ou mesmo o uso simultâneo destas duas estratégias metodológicas dependerá, essencialmente, dos objectivos que um qualquer investigador pretenda atingir com o seu estudo, também é verdade que uma delas deverá ser dominante, ou seja, a sua utilização será dependente da forma como se pretende “olhar” e analisar o objecto de estudo.

Assim, e como a presente investigação se desenvolve em torno de dimensões básicas de estruturação da composição social dos oficiais da GNR e dos alunos das diferentes Forças de Segurança tipo *gendarmerie* que se encontram a frequentar os respectivos cursos de formação, da sua classe social de origem, das suas motivações, das suas orientações profissionais, das suas representações sobre as respectivas Forças de Segurança, das expectativas criadas com a entrada para o quadro permanente e ainda a forma de perceber a vida para além dos muros dos quartéis, o recurso a um *método de carácter extensivo* afigurou-se como o procedimento metodológico mais adequado, uma vez que está em causa o conhecimento relativo a dois universos alargados e porque se procuram testar hipóteses que remetem para relações entre variáveis¹⁶⁹.

Por outro lado, também permitirá medir, quantificadamente, distribuições de atributos caracterizadores dos jovens que frequentaram os cursos de formação de oficiais das Forças de Segurança europeias tipo *gendarmerie* e os oficiais da GNR nas diferentes situações – activo, reserva e reforma¹⁷⁰, bem como apurar a existência de relações entre esses atributos e outras variáveis em estudo. Desta forma, a técnica escolhida foi a do inquérito por questionário, uma vez que se inquiriram mais de 1.000 oficiais da GNR e perto de 500 alunos que se encontravam a frequentar o curso de oficiais na *Koninklijke Marechaussee holandesa*, na *Gendarmerie Nationale* francesa, na *Guardia Civil* espanhola e na Guarda Nacional Republicana.

¹⁶⁹ Segundo Lima (2000), este método traduz-se na “observação por meio de perguntas directas ou indirectas, de populações relativamente vastas de unidades colocadas em situações reais, a fim de obter respostas susceptíveis de serem manejadas mediante uma análise quantitativa”

¹⁷⁰ Importa que se enfatize a grande quantidade de informação que foi preciso recolher e processar para que a elaboração desta investigação fosse uma realidade. Por outro lado, a utilização deste tipo de metodologia permitiu recolher e tratar a informação de forma estandardizada, com o objectivo de efectuar comparações dos elementos que foram apurados – indivíduos, grupos, instituições, organizações, sociedades ou outro tipo de unidades.

Clarificada que está a decisão de utilizar esta estratégia metodológica e os principais motivos que levaram à sua escolha, expõem-se, no ponto seguinte, as principais dimensões estruturadoras da construção do inquérito por questionário, bem como outros elementos constituintes do processo de pesquisa, como sejam a decisão de se inquirir toda a população de oficiais da GNR e todos os alunos das Forças de Segurança tipo *gendarmerie* que se encontravam no curso de formação de oficiais.

3. Os inquéritos por questionário

3.1. Dimensões dos inquéritos por questionário

Na construção do inquérito por questionário vários foram os objectivos que orientaram a presente investigação. Salienta-se a tentativa de, pela primeira vez, na GNR e nas Forças de Segurança europeias tipo *gendarmerie* ser intenção da investigação levar a cabo a caracterização de um estrato específico, bastante desconhecido das próprias Forças de Segurança, de cidadãos que, em determinado tempo e época, decidiram optar por servir na GNR e nas Forças de Segurança europeias tipo *gendarmerie*, no que diz respeito à origem social, às influências que sofreram pela parte de familiares e amigos para concorrerem, as ligações familiares às Forças Armadas e às Forças de Segurança, as principais motivações dos oficiais e dos alunos para concorrerem às respectivas Forças de Segurança, as orientações profissionais, as expectativas que criaram com a entrada para os respectivos quadros, as representações que possuem sobre as diferentes Forças de Segurança e a forma como vivem o seu quotidiano e se relacionam como os outros actores sociais.

Pretendeu-se, obter o máximo de informação, a mais diversificada possível, sobre um conjunto de elementos transversalmente relevantes em detrimento de uma dimensão muito específica desta população, ou estudar de forma intensiva um subgrupo da mesma.

Assim, os inquéritos por questionário foram construídos essencialmente por questões fechadas¹⁷¹, que permitissem recolher a informação necessária com o objectivo verificar ou refutar as hipóteses formuladas no presente estudo¹⁷².

¹⁷¹ Após análise dos inconvenientes e vantagens destas questões concluiu-se serem as mais indicadas porque permitem a standardização da informação, por se estar na presença de universos alargados e porque foi preocupação que elas fossem de fácil compreensão para todos os inquiridos.

¹⁷² Algumas questões foram aproveitadas de outros inquéritos por questionário, aplicados pelo autor em outros estudos, e foram complementadas com os ensinamentos obtidos nas *lessons learned*.

Atendendo à importância de se conhecerem se as orientações profissionais dos oficiais do quadro permanente da GNR, dos alunos da GNR e das restantes Forças de Segurança tipo *gendarmérie* são de carácter institucional ou ocupacional, foram utilizadas questões, relacionadas com o modelo dicotómico de Moskos, que foram retiradas do inquérito por questionário aplicado por si utilizado durante os seus estudos (Moskos e Wood, 1988: 295-295).

Para que se entendessem as percepções dos inquiridos em relação à sua vida quotidiana e ao relacionamento com os outros actores sociais foi do *European Social Survey - 2nd Round* que se retiraram na íntegra as questões nº 15, 37, 39, 40, 41 e 42 do inquérito por questionário aos oficiais da GNR e as questões nº 10, 25, 26, 27, 28, 29 e 30 para os alunos das diferentes Forças de Segurança tipo *gendarmérie*.

Refira-se que, apesar de se terem construído dois inquéritos por questionário, um só para os oficiais da GNR na situação de activo, reserva e reforma e o outro para os alunos que se encontram a frequentar os respectivos cursos de oficiais, este último foi traduzido para inglês, francês e espanhol e um grande número de questões é transversal aos dois inquéritos (oficiais da GNR e os alunos da Força de Segurança tipo *gendarmérie*). Só com esta similaridade é que se poderiam fazer comparações e análises entre os dois universos em estudo.

No que diz respeito à utilização de questões essencialmente fechadas tivemos em atenção os argumentos de Foddy (1996: 143) que defende que elas

permitem que os inquiridos respondam à mesma pergunta de modo a que as respostas sejam validamente comparáveis entre si, produzem respostas com menor variabilidade, propõem aos inquiridos uma tarefa de reconhecimento, por oposição a um apelo à memória, e, por isso, são de mais fácil resposta, produzem respostas mais facilmente analisáveis, codificáveis e informatizáveis.

O questionário foi estruturado de forma a abranger o maior número possível de dimensões, com o objectivo de recolher o máximo de informação possível, ainda que se tenha consciência de que nem todas as variáveis que compõem as diferentes dimensões poderão ser analisadas e tratadas no presente estudo.

As dimensões que se ambiciona ver analisadas durante a realização desta investigação são as abaixo apresentadas:

- ***Caracterização sociográfica e militar dos oficiais da GNR e dos alunos que se encontram nos cursos de formação de oficiais.*** Será efectuada a partir de um conjunto

diversificado de indicadores como a idade, o sexo, a situação conjugal, a naturalidade, a zona de residência, a situação profissional e as habilitações literárias.

- ***Ligação familiar às Forças de Segurança e às Forças Armadas.*** Será percepcionada através da verificação da existência de membros familiares (pais e avós) que pertençam ou pertenceram às Forças de Segurança e Forças Armadas e qual a categoria profissional que possuíam.
- ***Origem social dos oficiais e dos alunos que se encontram nos cursos de formação de oficiais.*** Será obtida através da análise de um conjunto de variáveis como a profissão dos progenitores e a sua situação na profissão. Procurou-se ainda verificar a categoria socioprofissional a que pertencem.
- ***Razões para concorrer à GNR e às restantes Forças de Segurança europeias.*** A análise desta dimensão será efectuada através de uma leque de questões que pretendem percepcionar as principais razões que levaram os inquiridos a concorrerem às Forças de Segurança tipo *gendarmérie*.
- ***Orientações profissionais dos oficiais e dos alunos.*** A análise desta dimensão será efectuada através das questões replicadas do inquérito por questionário de Moskos.
- ***Expectativas e representações sobre a GNR e sobre as restantes Forças de Segurança europeias.*** Com a introdução desta dimensão procurou-se fazer alguma luz sobre aquilo que os alunos esperam conseguir com a sua entrada no quadro permanente das Forças de Segurança, bem como tentar compreender o que em diferentes épocas levou diferentes gerações de jovens portugueses a optarem por servir na GNR. Tenta-se ainda compreender quais as representações que possuem sobre as Forças de Segurança.
- ***Vivências e relacionamentos quotidianos.*** Com esta dimensão é intenção verificar como é que os inquiridos percepcionam a sua vida, a sua relação com os outros e com determinados aspectos da vida em sociedade.

3.2. A decisão de inquirir os universos em estudo

No início do estudo foi intenção constituir uma amostra onde os dados recolhidos pudessem ser considerados representativos dos oficiais da GNR e dos alunos que frequentam os diversos cursos de formação de oficiais nas diferentes Academias ou Centros de Formação das Forças de Segurança europeias tipo *gendarmérie*.

No entanto, o processo de amostragem constitui-se como uma das fases de qualquer processo de pesquisa sociológica que mais problemas coloca aos investigadores, no que respeita ao processo de selecção dos elementos a inquirir, uma vez que estatisticamente as únicas amostras que nos garantem a existência de representatividade são as probabilísticas, também designadas por aleatórias, mas é muito difícil encontrar um cenário ideal que nos permita actuar em conformidade com todas as regras pré-estabelecidas para a constituição de uma amostra representativa¹⁷³.

A maior dificuldade reside na precariedade de bases de sondagens disponíveis a que os investigadores possam recorrer. Esta inexistência de bases de dados implica que a constituição de uma amostra aleatória seja preterida, apesar do seu rigor e rigidez, em favor de outros processos de selecção menos satisfatórios mas de mais fácil acesso e utilização.

No caso do presente estudo estes obstáculos metodológicos não se fizeram sentir, uma vez que as populações para análise se encontravam bem definidas, os oficiais da GNR e os alunos das Forças de Segurança europeias que frequentaram os respectivos cursos no ano de 2009, e delimitadas, de forma clara, numa lista exaustiva de dados.

Podia-se ter constituído facilmente uma amostra probabilística que garantiria a representatividade dos alistados. No entanto, decidiu-se aplicar o inquérito por questionário à totalidade das duas populações, que foram escolhidas para estudo, porque o planeamento delineado contemplava o tempo suficiente para proceder à recolha de todos os dados necessários à investigação e porque o número de oficiais da GNR era razoável e os alunos que se encontravam a frequentar os cursos de formação de oficiais não era muito elevado, entendeu-se que era conveniente, enriquecedor e oportuno recolher o contributo de todos com o objectivo de tornar mais fidedigno o presente estudo.

A decisão de inquirir a totalidade dos dois universos em estudo, os alunos estrangeiros que se encontravam a frequentar os respectivos cursos de oficiais em 2009 e os oficiais no activo, na reserva e na reforma da GNR, baseou-se em três pressupostos: (i) era conveniente fazê-lo porque se ia desenvolver um estudo inovador dentro da GNR e das outras Forças de Segurança europeias tipo *gendarmérie*, que se julga poder constituir-se numa referência para futuros estudos, logo quanto maior for o número de inquiridos mais

¹⁷³ Segundo Ghiglione e Matalon (1997) a amostra é representativa se as unidades que a constituem forem escolhidas por um processo tal que todos os membros da população tenham a mesma probabilidade de fazer parte da amostra. A situação ideal para cumprir estes formalismos de selecção de uma amostra representativa é através de uma lista exaustiva da população a estudar, ou uma base de sondagem.

fidedignas serão as conclusões; (ii) porque permitirá analisar várias relações entre variáveis, sem restrições de significância que surgiriam caso se tivesse optado pela constituição de uma amostra e, (iii) porque se considerou poder reunir todas as condições operacionais necessárias para proceder à sua efectivação, uma vez que os oficiais a inquirir se encontram devidamente identificados e localizados espacialmente.

Apesar da vantagem do procedimento adoptado, a decisão de se inquirir os dois universos, ou seja, a capacidade de obter dados concretos e sem se ter a necessidade de efectuar extrapolações sobre as dimensões em estudo, alerta-se para o facto de que os resultados obtidos só podem ser reportados a um conjunto específico de respondentes: os alunos que frequentaram os cursos de formação no ano de 2009 e todos os oficiais da GNR que responderam ao inquérito.

Por último, refira-se que para inquirir os dois universos se recorreu a dois tipos de suporte para que o inquérito por questionário fosse respondido: o suporte informático (aplicação *online*) através da ferramenta *Surveymonkey*¹⁷⁴, e enviado aos oficiais que forneceram um endereço electrónico válido e a todos os alunos que se encontravam a frequentar os respectivos cursos de formação.

O inquérito por questionário em suporte papel que foi construído com recurso à ferramenta *Teleform* com possibilidade de leitura óptica e importação directa de dados para o *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS ou PASW), que foi enviado, via CTT, a todos os oficiais que não forneceram endereço electrónico ou que pela sua idade não estavam em condições de proceder ao seu preenchimento. Neste último caso, o autor do presente trabalho deslocou-se a um lugar previamente acordado para aplicar pessoalmente o inquérito por questionário e em outros casos, os próprios oficiais deslocaram-se à unidade onde o autor prestava serviço a fim de que pudessem responder ao mesmo.

3.3. O trabalho de campo e a criação das bases de dados

A questão “como inquirir?” coloca-se sempre a qualquer investigador que pretenda desenvolver um determinado projecto. Os investigadores são, desta forma, obrigados a decidir que técnicas de entrevista utilizarão para captar o máximo de informação sobre o seu objecto de estudo.

¹⁷⁴ Ferramenta disponível na *internet* que permite a construção e aplicação *online* de inquéritos por questionário codificados. Para mais informações consultar: <http://pt.surveymonkey.com>.

As entrevistas podem ser classificadas em função da maior ou menor liberdade que é deixada ao inquirido para que este possa escolher o caminho segundo o qual orientará a sua resposta. Assim, os investigadores para que possam recolher os dados que suportarão a sua análise de determinado objecto poderão utilizar: (i) os vários tipos de entrevistas, nas quais o entrevistado desenvolverá o tema de acordo com o tipo de entrevista, mais directiva ou menos directiva, que for aplicada e (ii) o questionário fechado, que é constituído por questões em cadeia, cuja ordem e formulação foram fixadas antecipadamente e o entrevistado opta pela resposta que melhor lhe convém numa lista previamente definida.

No entanto, qualquer que seja a situação de entrevista, não-directiva, semi-directiva ou directiva, ela é sempre um processo social, cujo resultado final é o produto social proveniente da informação recolhida. Este processo social é influenciado de forma determinante pela maneira como é estabelecida a situação de uma entrevista, uma vez que a interacção entre o entrevistado e o entrevistador é condicionada por factores ligados à situação como o *tempo* e o *espaço*, quanto tempo dura e em que espaço físico se realiza a entrevista, e por factores de ordem cultural, cognitiva, motivacional e até conjuntural (Ghiglione e Matalon, 1997: 63-80).

Na preparação do trabalho de campo foi preocupação constante poder-se controlar o processo de recolha de dados, com o fim último de garantir a fiabilidade dos dados obtidos e, ao mesmo tempo, diminuir o número de recusas. Pretendeu-se, desta forma, construir antecipadamente uma situação de entrevista adequada, tendo como pano de fundo o perfil dos entrevistados e as próprias características do questionário.

Atendendo à densidade do inquérito por questionário, ao número de entrevistados e à distância que separava o investigador de um grande número de entrevistados, optou-se pela construção de um inquérito por questionário o mais simples possível e de fácil compreensão, uma vez que o mesmo iria ser aplicado a oficiais com diferentes perfis e a alunos estrangeiros, logo os factores de rigor, simplicidade e facilidade revestiram-se de capital importância para o presente estudo.

Esta decisão não debilitou de forma alguma a importância do entrevistador em toda a situação de preenchimento do inquérito pois, para além de enviar uma nota explicativa a todos os inquiridos, ainda estava disponível para via telefone ou *internet* proceder ao esclarecimento de todas as dúvidas que pudessem surgir durante o preenchimento.

Refira-se que quer a versão *online* do inquérito por questionário quer a versão em papel permitiram um controlo efectivo da aplicação do inquérito por questionário. Por

exemplo, a versão *online* do inquérito estava associada a um endereço de *e-mail* e só o utilizador desse mesmo *e-mail* é que tinha acesso ao inquérito, logo só ele é que poderia responder ao mesmo.

Na versão papel, o inquérito por questionário foi enviado por correio a todos os elementos a inquirir, sendo o mesmo devolvido para o responsável do presente estudo logo que estivesse preenchido.

Com a possibilidade de utilizar a *internet* para aplicar o inquérito por questionário *online* conseguiu-se um triplo objectivo: (i) evitou-se que o inquirido e o inquiridor fossem obrigados a deslocarem-se a um local pré-definido, poupando-se recursos e tempo. No entanto, refira-se que ainda se recorreu à aplicação presencial do inquérito por questionário, a pedido de alguns inquiridos, e por telefone tendo em conta a distância a que se encontrava o inquirido e o seu alerta ao mencionar que não estava em condições de o preencher, (ii) permitiu que o inquérito fosse preenchido com calma e rigor na própria casa do inquirido e (iii) proporcionou o controlo do preenchimento dos inquéritos por questionário pois o sistema informava quais os *e-mails* que tinham iniciado o preenchimento, os que tinham iniciado e não tinham terminado e aqueles que o tinham finalizado.

Até se chegar ao momento da aplicação do inquérito por questionário aos inquiridos ainda se trilhou um percurso muito extenso devidamente faseado. Numa primeira fase, elaborou-se um pequeno resumo daquilo que se pretendia atingir com a investigação que foi devidamente acompanhada por um pedido de autorização para realizar o estudo com os oficiais da GNR e com os alunos da GNR que se encontravam na Academia Militar a frequentar os diferentes anos escolares¹⁷⁵.

O pedido de autorização para a realização do presente estudo foi enviado para os comandantes da Academia Militar e da GNR e para os comandantes/directores nacionais da *Gendarmerie Nationale* francesa, da *Guardia Civil* espanhola e da *Koninklijke Marechaussee* holandesa, com uma explicação dos objectivos da presente investigação. O estabelecimento de contacto com as respectivas Forças de Segurança europeias tipo *gendarmerie* não foi uma tarefa fácil e a obtenção de resposta aos pedidos efectuados foram muito demoradas.

Tornou-se ainda um pouco mais complicado estabelecer contacto com os oficiais nomeados para servirem como elementos de ligação, à excepção da *Guardia Civil* que

¹⁷⁵ Pediu-se autorização ao Comandante da Academia Militar para inquirir os alunos com destino à GNR porque até ao final do curso estão à inteira responsabilidade do Exército.

nomeou um oficial com formação académica em sociologia que em muito facilitou a recolha de dados.

A exigência de todos os interlocutores que autorizaram a realização deste estudo em terem acesso ao resultado final da presente investigação funcionou como um catalisador da vontade para levar por diante este projecto. Perante tal solicitação, pressentiu-se que era manifesto que o estudo tinha importância para as instituições em causa.

Numa segunda fase, procedeu-se à recolha dos endereços electrónicos de todos os oficiais da GNR no activo que não se traduziu numa tarefa difícil porque todos os militares da GNR possuem um endereço electrónico institucional. Porém, a tarefa complicou-se quando se confirmou que os endereços electrónicos tinham sido criados há pouco tempo e que nem todos os oficiais os estavam a utilizar.

Este facto obrigou a um trabalho suplementar. Houve a necessidade de contactar pessoalmente todos os oficiais que não responderam à mensagem electrónica de contacto que foi enviada.

A obtenção de um contacto dos oficiais da GNR na reserva e na reforma, também se apresentou desafiante. As bases de dados existentes na GNR não se encontravam actualizadas e as que estavam, poucos eram os oficiais que tinham um endereço electrónico disponível. Aos que não possuíam endereço electrónico foi-lhes enviado o inquérito por questionário via carta com pedido de devolução.

Para que fossem ultrapassados todos os contratempos foi adoptado o efeito da bola de neve, à medida que era contactado um oficial na reforma ou na reserva era-lhe solicitado se podia fornecer o contacto de outros camaradas do seu tempo. Foram horas e dias ao telefone que só não se tornaram fastidiosas, cansativas e aborrecidas porque se desfrutou da possibilidade de se contactar com camaradas que há muito não era possível e trocar ideias muito interessantes.

Também o processo de aquisição dos endereços electrónicos dos alunos das diferentes Forças de Segurança europeias tipo *gendarmérie* não foi uma tarefa fácil, à excepção da *Guardia Civil*, devido à dificuldade em arranjar um interlocutor que se mantivesse disponível ao longo de todo o estudo.

Para a *Guardia Civil*, o inquérito por questionário foi enviado para o oficial de ligação, com formação em sociologia, que procedeu à aplicação do mesmo a todos os alunos que se encontravam no curso de oficiais. Aliás, tal facto permitiu obter a participação de 100% dos alunos.

Numa terceira fase, e depois de se ter colectado o maior número possível de endereços electrónicos e endereços postais, procedeu-se ao envio do inquérito por questionário pela respectiva via disponível.

Por motivo da minha partida para o Kosovo onde prestei serviço na *European Union Planning Team* e na *An European Rule of Law Mission*, em Abril de 2008, os trabalhos, desta investigação, foram interrompidos e só voltaram a ser retomados em Julho de 2008.

Durante as minhas deslocações a Portugal, em períodos de descanso, e para além da utilização da *internet* para comunicar, tive oportunidade de continuar a esclarecer todas as dúvidas com a minha orientadora e com a co-orientadora que, em Janeiro de 2009, aprovaram o inquérito por questionário para que pudesse ser construído em suporte *teleform* ou com recurso à ferramenta electrónica *SurveyMonkey*.

O *teleform* foi utilizado para a elaboração da versão papel, com possibilidade de leitura óptica das respostas e o *SurveyMonkey* foi usado para a aplicação do inquérito por questionário através de um *link* informático que permitiu ter a certeza que só os endereços electrónicos introduzidos no sistema poderiam aceder ao preenchimento do mesmo.

Desta forma, teve-se sempre a certeza de que o respondente tinha que ter conhecimento das palavras-chave de acesso ao endereço electrónico, logo reduziram-se as possibilidades de erro na recolha de toda a informação.

Em Janeiro de 2009, depois de se alugar um espaço pessoal no sítio do *SurveyMonkey* construiu-se o inquérito para os alunos que se encontravam a frequentar os cursos de oficiais nas diferentes Forças de Segurança e procedemos à aplicação de um pré-teste a 10 alunos franceses, 10 portugueses e dois holandeses¹⁷⁶.

Todas as dificuldades e sugestões provenientes da aplicação do pré-teste foram anotadas e tidas em conta na elaboração da versão final do inquérito por questionário.

Em Fevereiro de 2009, avançou-se com o envio de um *link* por endereço electrónico para cada um dos alunos e uma versão em suporte informático, ao oficial de ligação espanhol, para aplicação do mesmo aos alunos espanhóis. A recolha de dados dos alunos foi encerrada em Setembro de 2009 e procedeu-se à criação da base de dados dos alunos.

Em relação aos oficiais do quadro da Guarda no activo, na reserva e na reforma, começou-se com a aplicação de um pré-teste, em inícios de Março de 2010, a 20 oficiais

¹⁷⁶ Aos espanhóis não se aplicou qualquer pré-teste mas teve-se em consideração, na construção do inquérito por questionário para os mesmos, os resultados dos outros alunos e os comentários, sobre questões institucionais, efectuados pelo respectivo oficial de ligação e por todos os camaradas que se dignaram a colaborar nesta fase tão importante do estudo.

seleccionados aleatoriamente na base de dados informática que continha todos os endereços electrónicos dos oficiais do activo e a 10 oficiais na situação de reserva e reforma.

Também aqui todas as dificuldades e sugestões provenientes da aplicação do pré-teste foram anotadas e tidas em conta na elaboração da versão final do inquérito por questionário.

Os inquéritos *online* foram enviados para todos os endereços electrónicos disponíveis em finais de Março de 2009 e os inquéritos por questionário por via postal começaram a ser enviados aos oficiais na situação de reserva e reforma que não possuíam endereço electrónico em finais de Maio.

A recolha dos dados dos oficiais da GNR, independentemente da sua situação em relação ao serviço e da forma utilizada para responderem ao inquérito, foi encerrada em 31 de Dezembro de 2010 e, a partir deste momento, iniciou-se a construção e verificação da respectiva base de dados.

Terminada a construção e verificação das bases de dados obteve-se o número de respondentes da GNR e das várias Forças de Segurança europeias tipo *gendarmerie* que constam do quadro nº 6.1.

Por último, foram construídas novas variáveis a partir da informação combinada de alguns indicadores, de que são exemplo as variáveis classe social de origem, local de nascimento e residência por distrito e recodificadas variáveis como a profissão dos pais e dos cônjuges e foram construídos vários índices.

As bases de dados construídas são a matéria-prima que permitirá proceder à análise das dimensões que dizem respeito ao estudo dos oficiais da GNR e dos alunos das Forças de Segurança tipo *gendarmerie*.

	Universo	Nº respostas	% universo
Oficiais GNR	1091	908	83,2
Alunos GNR	235	234	99,7
Alunos GC	112	112	100
Alunos KM	18	15	83,3
Alunos GN	137	127	92,7

Fonte: Inquérito por questionário aos alunos do curso de oficiais da GNR, GC, KM, GN/2009 e aos oficiais da GNR /2010

CAPÍTULO VII

ORIGENS SOCIAIS DOS OFICIAIS DO QUADRO PERMANENTE DA GNR

1. O modelo adoptado: tipologia ACM

Ao tomar-se a decisão de estudar as origens sociais dos oficiais da GNR estava bem patente a ideia de que esta é uma área que não tem sido muito estudada em Portugal, ou seja, conforme refere Carrilho (1982: 1155)

a questão das origens sociais dos profissionais militares de carreira, embora tenha sido objecto de importantes estudos de carácter sociológico nos Estados Unidos e em alguns países europeus, devido à sua dificuldade específica, está ainda longe de contar com uma acumulação de dados capazes de nos autorizar teorizações proporcionadoras de caracterizações de natureza preditiva ou explicativa (...)

A exiguidade de estudos que caracterizem as origens sociais dos oficiais das Forças Armadas portuguesas, também se aplica aos oficiais da GNR, uma vez que no caso desta Força de Segurança o cenário é mais notório pois, até ao presente momento não se conhece quaisquer investigações que tenham efectuado a caracterização das suas origens sociais.

Assim, um dos principais objectivos deste estudo é perceber qual a configuração das origens sociais dos oficiais da GNR e se as diferentes modalidades de acesso ao quadro, em diferentes épocas, correspondem a diferenças significativas no que respeita ao indicador socioprofissional familiar de classe dos oficiais em estudo. Assim, é oportuno que se comece por apresentar os passos mais importantes que levaram à determinação da sua origem social.

No entanto, e porque esta temática transfere a discussão para a área das desigualdades sociais, não se pode deixar de começar por mencionar que as mesmas interferem na vida dos cidadãos e condicionam o seu acesso a determinadas facilidades ou posições.

Sem entrar em grandes delongas sobre o âmbito e discussão desta problemática, é lícito e pertinente mencionar que, com o objectivo de descrever e analisar as desigualdades sociais, no âmbito sociológico, o conceito de estratificação social foi sendo desenvolvido e aperfeiçoado desde os fundadores até à actualidade e pode ser definido “como o sistema de desigualdades estruturadas entre diferentes agrupamentos de pessoas” (Giddens, 1997: 261) que “contribui para a análise das estruturas e dos processos sociais, para a explicação das

práticas e a identificação dos respectivos portadores, dos protagonistas essenciais dessas práticas” (Almeida, 1999: 45).

A “constatação das desigualdades sociais, a tentativa da sua explicação e de análise dos seus efeitos surgiram muito antes das formulações de Marx sobre as classes sociais ou das propostas alternativas de Max Weber” (Almeida, 1999: 48). No entanto, foi com a produção de literatura mais recente, sobretudo a partir da II Grande Guerra Mundial¹⁷⁷, que a problemática das desigualdades sociais encontrou as suas bases de trabalho nas propostas desenvolvidas essencialmente pelos autores clássicos.

Atendendo à verificação de que as desigualdades sociais possuíam um carácter universal, era preciso explicar as razões da estratificação dos vários sistemas sociais em função das posições ocupadas pelos indivíduos na estrutura e a maneira como acediam às mesmas, uma vez que “as posições sociais constituem uma hierarquia ordenada segundo dois princípios básicos: a importância funcional relativa de tais posições para a sociedade e o grau de exigência que comportam em termos de capacidade ou talento, implicando a escassez ou a abundância de candidatos viáveis” (Almeida, 1999: 55).

Com o intuito de se analisar de forma mais profunda e sistemática as desigualdades sociais surgiu a sociologia das classes e da estratificação, a qual pode ser caracterizada, segundo Costa (199: 208-209), como um

campo problemático atravessado por polémicas intensas, no qual coexistem diversos quadros teóricos e diferentes abordagens paradigmáticas (...) é uma das maneiras que a sociologia tem de investigar as relações entre estrutura e acção, introduzindo os protagonistas sociais no cerne da procura de inteligibilidade sociológica. Trata-se, antes de mais, de analisar as características estruturais dos protagonistas das práticas sociais e de relacionar essas características de classe, por um lado, com aquilo que os agentes sociais fazem (acção) e, por outro, com as condições em que o fazem (estrutura) – condições que vão sendo, por sua vez, reproduzidas e transformadas pelas práticas sociais dos agentes.

Será a análise social destas práticas e no meio em que elas acontecem que, segundo Almeida (1999: 77), se poderá afirmar que

falar de classes sociais é sempre, e simultaneamente, falar de protagonistas dos processos sociais que, ao produzirem e reproduzirem a sua própria identidade, modelam do mesmo passo as condições sociais que a definem e falar de estruturas que delimitam duravelmente o espaço

¹⁷⁷ Segundo João Ferreira de Almeida, foi um artigo de Talcott Parsons e outro de Kingsley Davis em 1940, e ainda outro de Kingsley Davis e Wilbert Moore, dois anos mais tarde, que desencadearam um grande debate sobre a estratificação na sociologia americana.

em que esses processos ocorrem. Boa parte dos equívocos no diálogo de surdos entre o empirismo subjectivista-idealista e o estruturalismo, um e outro reclamando-se da teoria das classes, residirá na omissão de um dos termos ou na sua análise separada.

É o descodificar desta rede de relações complexas que se estabelecem entre estas diferentes propriedades que permitirá reconhecer, num determinado espaço global de posições sociais, o lugar de classe que cada indivíduo ocupará, bem como o da sua respectiva família, uma vez que os lugares próprios de cada classe

condensam de facto práticas relacionais específicas, ao afectarem diferencialmente os respectivos ocupantes em termos das suas experiências e dos seus interesses; eles constituem esses agentes em classes e tendem a gerar práticas diversificadas das forças sociais, posições distintas de classe em cada conjuntura (Almeida, 1999: 83).

Assim, é importante que se consiga identificar toda uma “rede de dimensões em que se analisam as condições de existência” as quais estão presentes na “estruturação numa pluralidade de práticas socialmente relevantes” (Almeida, 1999: 83-89).

Tendo por base a sociologia das classes e da estratificação e sobretudo os contributos e sugestões de operacionalização apresentados por Almeida, Machado e Costa, foi adoptada, neste trabalho, uma tipologia de lugares de classe que contempla sete categorias, a saber: *Empresários, Dirigentes e Profissionais Liberais; Profissionais Técnicos e de Enquadramento; Trabalhadores Independentes, Trabalhadores Independentes Pluriactivos; Empregados Executantes; Operários e Assalariados Executantes Pluriactivos.*

2. Categoria socioprofissional familiar de classe dos oficiais da GNR

Apesar de se estar a analisar oficiais que, na sua esmagadora maioria, já têm uma categoria socioprofissional individual de classe ou até mesmo uma categoria socioprofissional familiar de classe perfeitamente definidas, não é intenção analisar a categoria socioprofissional familiar ou individual que os mesmos oficiais possuem actualmente, mas antes perceber qual a categoria socioprofissional familiar de classe do seu agregado familiar de origem quando, ainda jovens, optaram por servir na GNR.

A decisão de analisar a categoria socioprofissional familiar de classe encontrou suporte no argumento de que a unidade doméstica tende a constituir-se como um

lugar decisivo de partilha de recursos e estilos de vida, de interacções quotidianas afectivas e instrumentais, de processos socializadores e de formação de disposições, de transmissão de património e geração de estratégias de vida, o facto de constituir ainda referente primordial de

trajectórias sociais, tudo isto atribui-lhe uma importância nuclear na análise de classes. (Costa, 1999: 236).

Ou ainda porque a família é percebida e entendida como um lugar fundamental para a “reprodução biológica, social e cultural, a unidade de consumo e mesmo, por vezes, de produção, o grupo doméstico retraduz e sintetiza, assim, conjuntos diferenciados de condições básicas de existência que constituem a própria matriz da divisão social em classes” (Almeida, 1999: 99).

Assim, para um melhor conhecimento destes oficiais é adequado analisar e tratar o grupo doméstico de origem dos mesmos pois

a operacionalização do conceito de classe em termos de fecundidade analítica para todos esses processos não pode, assim, prescindir da unidade familiar como lugar onde se reflectem e condensam as contradições estruturais, onde se organizam decisivamente os sistemas de disposições e se referenciam os trajectos passados e virtuais, onde radicam, finalmente, uma pluralidade de práticas socialmente relevantes” (Almeida, 1999: 103).

O processo de socialização/aprendizagem a que os jovens são sujeitos no seio do grupo doméstico transporta consigo atitudes comportamentais e traços característicos próprios da comunidade de pertença que terão fortes implicações, no futuro, nas suas atitudes, práticas, valores e representações.

Na análise das famílias de origem dos oficiais, foram tomados em consideração os capitais económicos e escolares dos pais, os quais permitiram, com base na mesma estratégia de operacionalização, construir uma matriz de determinação dos lugares de classe que permita perceber a categoria socioprofissional familiar de classe de origem dos mesmos.

Assim, inicia-se a análise centrando a atenção nos indicadores socioprofissionais básicos que, depois de serem analisados individualmente, permitirão evoluir para a análise do casal e consequentemente obter o indicador socioprofissional familiar de classe, atingindo-se deste modo a classe de origem dos oficiais.

Antes de se passar a analisar os indicadores socioprofissionais básicos é importante referir que com o tratamento de dados da situação na profissão das mães dos oficiais se verificou que 58,5% das mesmas não tem situação na profissão, ou seja, não exercem qualquer tipo de actividade remunerada¹⁷⁸.

Esta grande percentagem de mães sem qualquer tipo de actividade remunerada é um reflexo da entrada mais tardia das mulheres portuguesas no mercado de trabalho. Aliás, importa mencionar que, a nível europeu, só a partir dos anos 70 é que a presença das

¹⁷⁸ Não fazem parte da população activa.

mulheres no mercado de trabalho se tornou uma realidade, e a partir desta data o número de mulheres a trabalharem fora de casa foi aumentando até aos dias de hoje¹⁷⁹.

Como forma de atenuar esta insuficiência procedeu-se à eliminação, na presente análise, de todos os progenitores que não possuem uma actividade remunerada (531 nas mães e 19 nos pais), pelo que, nos quadros seguintes, só serão apresentados os pais e mães que possuíram ou possuem uma situação na profissão, ou seja, que desempenham ou desempenharam uma actividade remunerada.

No entanto, e em relação ao facto de a grande maioria das mulheres não exercer uma actividade remunerada, não é de estranhar que tal aconteça porque estamos perante várias gerações, logo diferentes épocas temporais, em que a mulher dificilmente trabalhava fora de casa e o seu papel quotidiano resumia-se a ser mãe e dona de casa.

Assim, e quando se comparam as mães que não desempenham qualquer tipo de actividade remunerada, verifica-se que as percentagens obtidas seguem a tendência nacional, uma vez que nos censos de 2011 é possível verificar que as mulheres apresentam uma taxa de actividade de 42,0% e, por consequência, uma taxa de inactividade de 58%.

Ainda relativamente ao elevado número de mães sem qualquer actividade remunerada procurou-se perceber em que escalões etários este fenómeno afecta mais as mães dos oficiais e partiu-se do pressuposto de que os escalões etários mais elevados apresentariam maiores percentagens de mães sem qualquer tipo de actividade remunerada¹⁸⁰.

O pressuposto foi confirmado e conclui-se que à medida que a idade avança maiores são as percentagens de oficiais que são oriundos de famílias em que a mãe não tinha uma tarefa remunerada e se dedicava exclusivamente ao papel de mãe e de cuidar da casa.

Para uma melhor percepção apresentam-se as percentagens associadas a cada um dos grupos etários: no escalão etário dos [25-34] anos com 36,3%, dos [35-44] anos com 47,1%,

¹⁷⁹ A Suécia a grande dinamizadora na implementação de medidas que facilitaram a igualdade entre sexos.

¹⁸⁰ O conceito de população activa foi sofrendo várias alterações ao longo dos períodos censitários, o que obrigou a que a taxa de actividade fosse sujeita a um conceito harmonizado de população activa, com repercussões significativas nas percentagens da população activa feminina. No artigo de Maria José Carrilho "População activa: conceito e extensão através dos censos" é possível verificar, no quadro resumo da Hipótese I, que a população activa feminina foi sempre crescendo, por exemplo no ano de 1960 apresentava uma taxa de 13,08% para no ano de até 1991 ser de 35,48%. Estes dados são reafirmados por Guerreiro (1998: 123), ao afirmar que em "1960 a participação das mulheres na força de trabalho era de 13%, para em 1998 já ser de pouco menos de 50%, ou seja, a cada 10 anos houve uma duplicação da população feminina activa".

dos [45-54] anos com 63,3%, dos [55-64] anos com 73,9%, dos [65-74] anos com 77,8% e dos 75 e + anos com 81,6%. A primeira muito abaixo da média nacional e a última muito acima dessa mesma média nacional.

Estas percentagens de mães sem qualquer actividade remunerada (sem situação na profissão) tenderão a diminuir à medida que os candidatos à GNR forem sendo mais novos, conforme se pode verificar com os dados obtidos no estudo realizado com os jovens que concorreram à GNR e à PSP, no ano de 2004, para as carreiras de guardas e agentes, onde os valores encontrados para as mães sem situação na profissão foram de 44,1% para a GNR e 45,6% para a PSP (Bessa, 2005: 140).

No que concerne à situação na profissão dos progenitores dos oficiais verifica-se, pela leitura do quadro nº 7.1, que em ambos os casos a grande maioria desempenha uma profissão por conta de outrem, logo seguido pelos trabalhadores isolados ou por conta própria.

Em relação à situação de trabalhador por conta de outrem os homens apresentam um valor de 65,8% e as mulheres 72,9%, o que permite afirmar que a grande maioria das mulheres com situação na profissão se encontram a trabalhar para terceiros.

Em relação à situação de patrão, obtiveram-se maiores percentagens nos homens (6,4%) do que nas mulheres (2,1%) quando se fala de patrões com mais de quatro empregados.

A situação repete-se quando se analisa a situação de patrão com menos de quatro empregados, os homens apresentam 6,9% e as mulheres perto de metade da percentagem dos homens com 3,7%

Situação na profissão	Pai		Mãe	
	n	%	n	%
Patrão (4 ou mais empregados)	57	6,4	8	2,1
Patrão (menos de 4 empregados)	61	6,9	14	3,7
Trabalhador por conta própria/isolado	161	18,1	56	14,9
Trabalhador por conta de outrem/assalariado	585	65,8	275	72,9
Trabalhador familiar remunerado	-	-	4	11,1
Trabalhador familiar não-remunerado	25	2,8	20	5,3
Total	889	100	377	100

Fonte: Inquérito por questionário aos oficiais da GNR /2010

Por fim, releva-se o facto de 18,1% dos pais e 14,9% das mães serem trabalhadores por conta própria ou isolados, sendo nesta situação que as percentagens mais se aproximam entre os dois progenitores.

Analisar apenas a situação na profissão revela ainda pouca informação para que se possa determinar com rigor a classe social de origem dos oficiais da GNR, isto claro sem deixar de enfatizar que Costa (1999: 204) refere que

as diferentes situações na profissão dão conta de clivagens importantes na estruturação das relações sociais e são, por si próprias, reveladoras de homogeneidades e heterogeneidades quanto à localização no espaço social – semelhanças e diferenças essas influentes tanto nas distribuições de recursos como no desenvolvimento de estratégias sociais, individuais e colectivas, e no desenrolar de trajectórias de vida.

Porém, se a situação na profissão é um indicador essencial para a determinação da classe social de origem, também é verdade que por si só ele se revela escasso e insuficiente por dois motivos: (i) por não incluir outras dimensões de estruturação social também consideradas muito importantes, nomeadamente as que se traduzem na posse de qualificações profissionais e (ii) por constituir categorias muito agregadas, com grande heterogeneidade social interna.

Com o objectivo de suprimir esta insuficiência, foi incluído no processo de determinação da classe social de origem o indicador profissão que

segundo os sistemas de classificações que lhe são associados, nomeadamente as classificações internacionais tipo de profissões, remete de maneira mais condensada, com precisão variável, para dimensões conceptuais relevantes neste domínio de análise, como as referentes a recursos qualificacionais, a autoridades organizacionais e a *status* profissionais” (Costa, 1999:206)

No quadro nº 7.2, apresenta-se a distribuição dos pais dos oficiais por grandes grupos das profissões prevista no Classificação Nacional das Profissões de 1994 (CNP94). Como se pode notar no referido quadro, os progenitores dos oficiais encontram-se distribuídos por todos os grandes grupos de profissões da actualidade, embora com pesos diferenciados.

Entretanto, cinco ilações imediatas se podem retirar do respectivo quadro. Primeiro, as baixas percentagens de pais ligados às profissões científicas, técnicas e artísticas por contraposição às mães que apresentam uma percentagem considerável (18,5%).

Segundo, as baixas percentagens de ambos os progenitores no desempenho de cargos de direcção em empresas e pequenos comércioos, sendo que os pais apresentam maiores percentagens nos cargos de direcção (9,8%) e as mães menos de metade destes (4,7%).

Profissões (grandes grupos CNP/94)	Pai		Mãe	
	n	%	n	%
Quadros sup. da adm. pública e quadros sup. Empresas	89	9,8	18	4,7
Especialistas das profissões científicas, técnicas e artísticas	38	4,2	70	18,5
Técnicos e profissionais de nível intermédio	64	7,0	19	5,0
Pessoal administrativo e similares	73	8,0	59	15,6
Pessoal dos serviços e vendedores	42	4,6	42	11,1
Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e pescas	163	18,0	37	9,8
Operários, artífices e trabalhadores similares	133	14,6	43	11,3
Operadores instalações e máquinas e trabalhadores de montagens	66	7,3	8	2,1
Trabalhadores não qualificados	37	4,1	82	21,6
Pessoal das Forças de Segurança	119	13,1	1	,3
Pessoal das Forças Armadas	65	7,2	-	-
Total	889	100	379	100

Fonte: Inquérito por questionário aos oficiais da GNR /2010

Terceiro, a existência de uma assimetria entre pais e mães nos dois grupos de profissões que contam com as maiores percentagens, ou seja, os pais apresentam as maiores percentagens nos agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e pescas (18,0%) e nos operários, artífices e trabalhadores similares (14,6%) enquanto as mães apresentam como profissões mais frequentes os trabalhadores não qualificados (21,6%) e os especialistas das profissões científicas, técnicas e artísticas (18,5%).

Quarto, as percentagens obtidas em relação às mães dos oficiais quase duplicam as percentagens verificadas nos pais no que diz respeito ao pessoal administrativo e similares (15,6% e 8,0% respectivamente).

Quinto, está-se perante um factor de interesse relevante para o presente estudo que é a existência de uma percentagem muito razoável (20,3%) de pais que pertencem ou pertenceram às Forças de Segurança e às Forças Armadas, o que nos poderá levar a afirmar que se está perante uma possível reprodução da profissão dos pais ou que a GNR se apresentava como uma opção laboral atraente, ou seja, crê-se que se pode adoptar para as Forças de Segurança as conclusões obtidas por Carrilho (1982: 1161)¹⁸¹, ao verificar-se que existe uma forte tendência para encontrar nos sectores dependentes do Estado uma fonte de recrutamento importante, o que significa que, para as várias categorias do funcionalismo público, uma carreira nas Forças de Segurança constitui uma promoção social possível.

¹⁸¹ Para mais informação ver artigo publicado, em 1982, na Revista *Análise Social* subordinado ao tema: *Origens sociais do corpo de oficiais das Forças Armadas ao longo do século XX*.

Analisadas a situação na profissão e a profissão dos pais avança-se para a construção do indicador socioprofissional familiar de classe dos mesmos, uma vez que é [“uma *variável derivada*, construída a partir de outras variáveis primárias, sobretudo as variáveis “situação na profissão” e “profissão”] (Costa, 1999: 229).

Será pois, o algoritmo operatório de construção do indicador socioprofissional individual de classe (ispi) utilizado pelo referido autor¹⁸² para a construção da sua matriz, que foi adoptado e acrescentado com o intuito de se atribuir um indicador socioprofissional de classe aos elementos das Forças de Segurança e das Forças Armadas.

Após construção da matriz do indicador socioprofissional individual de classe, só resta comparar as profissões dos pais dos inquiridos que exerciam uma *profissão* com a sua *situação na profissão* e atribuir-lhe o seu lugar de classe.

Com o cruzamento, entre as variáveis profissão e a situação na profissão, obtiveram-se os lugares de classe constantes do quadro nº 7.3 e da respectiva consulta observa-se que os pais dos oficiais se encontram distribuídos por todas as classes sociais contemporâneas sendo que a profissão mais frequente é coincidente em ambos os progenitores que são os empregados executantes com 22,7% para os pais e 38,3% para as mães.

Refira-se ainda que 33,3% dos pais dos oficiais desempenha ou desempenhou uma profissão como empresário, dirigente ou profissional liberal ou como profissional técnico e de enquadramento que são categorias que implicam a ocupação de lugares de destaque nas organizações públicas, a possibilidade de efectuar empreendimentos económicos de elevado capital, desempenharem profissões de rendimento elevado ou mesmo de reconhecido estatuto social.

No entanto, no presente estudo a obtenção destes lugares de classe social pelos pais dos oficiais da GNR é mais o resultado da posse de pequenos comércios (mercearias, cafés, agricultora, salões de cabeleireiro ou outros negócios com poucos empregados) do que da posse de grandes negócios.

Em relação às mães as percentagens obtidas (31,1%) nestas classes sociais de topo (EDL e PTE) são muito próximas das dos pais, pelos motivos já referenciados, ou seja, trabalham com os maridos nos pequenos comércios que estes possuem ou elas próprias possuem pequenos comércios. Como segunda profissão mais frequentada obteve-se a

¹⁸² Anexo A [Adaptação do algoritmo operatório de construção do indicador socioprofissional individual de classe (ispi)].

categoria de profissionais técnicos e de enquadramento (21,9%) e como terceira a categoria de operários (11,1%).

Classe social (ispi)	Pai		Mãe	
	n	%	n	%
Empresários, Dirigentes e Profissionais Liberais (EDL)	165	18,6	35	9,2
Profissionais Técnicos e de Enquadramento (PTE)	131	14,7	83	21,9
Trabalhadores Independentes (TI)	41	4,6	41	10,8
Agricultores Independentes (AI)	162	18,2	28	7,4
Empregados Executantes (EE)	202	22,7	145	38,3
Operários (O)	156	17,5	42	11,1
Assalariados Agrícolas (AA)	32	3,6	5	1,3
Total	889	100	379	100

Fonte: Inquérito por questionário aos oficiais da GNR /2010

Quanto aos pais a segunda classe mais frequentada é a dos empresários, dirigentes e profissionais liberais com 18,6% e a terceira é a dos agricultores independentes com 18,2%.

Em ambos os progenitores a categoria de assalariados agrícolas apresenta valores muito residuais, sendo no entanto mais elevadas para os homens (3,6%) e menores para as mães (1,3%). Na categoria de trabalhadores independentes, as mães (10,8%) apresentam maiores percentagens do que nos pais (4,6%).

Côncios das insuficiências inerentes à determinação do indicador socioprofissional individual e persuadidos de que “os indicadores socioprofissionais, por mais densos de dimensões que sejam, não recobrem todo o âmbito substantivo do conceito de classe social” (Costa, 1999:231), não se poderá continuar a continuar a presente investigação se não forem seguidos os pressupostos dos teóricos da estratificação de classes que indicam que se deve recorrer aos indicadores sócio-educacionais – os níveis de escolaridade formal são os mais utilizados – para suprimirmos esta insuficiência através da capacidade que estes indicadores possuem para nos ajudar a melhor explicar a estruturação contemporânea das classes, uma vez que os mesmos, segundo Costa (1999: 231),

tendem a configurar um campo relacional específico e a repercutir-se em variadíssimos aspectos da existência em sociedade, nomeadamente na formação dos sistemas de disposições e no acesso a quadros de oportunidades, na adesão a critérios de gosto e a estilos de vida, na constituição de representações cognitivas e de sistemas classificatórios, no desenvolvimento de

estratégias de vida e de práticas sociais. (...) O seu carácter aparentemente inequívoco e evidente decorre de algo que tem a ver, afinal, de maneira muito significativa, com a própria realidade social a que o indicador se reporta: o facto de, muito mais do que noutros campos sociais, e mesmo do que na esfera socioprofissional, as categorias vigentes serem objecto de uma forte regulação institucional. O Estado define e consagra, de maneira formal, uniforme e generalizada, as principais categorias socialmente correntes neste domínio, isto é, os graus de ensino.

Em função do atrás mencionado, apresenta-se a escolaridade dos pais e das mães dos oficiais da GNR, para que se possa verificar como se encontram distribuídos estes indicadores sócio-educacionais.

Apresentam-se os dados relativos a estes indicadores socioprofissionais, antes de serem analisados por classe social, uma vez que se obtiveram 529 mães que não possuem indicador socioprofissional individual de classe e, como tal, não será possível relacionar-se estas mães sem indicador socioprofissional individual de classe com a posse de habilitações literárias.

Pela análise do quadro nº 7.4, verifica-se que existe um número considerável de pais dos oficiais que não sabe ler nem escrever (homens 4,2% e mulheres 8,9%).

Grau de escolaridade	Pai		Mãe	
	n	%	n	%
Não sabe ler nem escrever	38	4,2	81	8,9
1º ciclo básico (4ª classe)	473	52,1	501	55,2
2º ciclo básico (5º e 6º anos)	66	7,3	65	7,2
3º ciclo ensino básico (9º ano/antigo 5º ano)	105	11,6	71	7,8
12º ano ou equivalente	109	12,0	74	8,1
Ensino superior politécnico	7	0,8	8	0,9
Bacharelato	16	1,8	17	1,9
Licenciatura	44	4,8	35	3,9
Pós-graduação (pelo menos um ano)	2	0,2	-	-
Mestrado	1	0,1	4	0,4
Doutoramento	3	0,3	1	0,1
Não sabe	7	0,8	7	0,8
Não respondeu	11	1,2	14	1,5
<i>Sem resposta</i>	26	2,9	30	3,3
Total	908	100	908	100

Fonte: Inquérito por questionário aos oficiais da GNR /2010

Porém, é importante referir que as percentagens de analfabetismo encontradas entre os pais dos oficiais da GNR não são surpreendentes e encontram-se abaixo das percentagens nacionais quando se reporta a comparação aos dados obtidos nos Censos de 2001 onde foram apuradas taxas de analfabetismo de 9% para os homens e 12% para as mulheres.

Sobre o analfabetismo em Portugal é oportuno referir que aquando da implantação da República o país tinha “cerca de $\frac{3}{4}$ da sua população sem saber ler nem escrever, valor superior aos dos restantes países do Sul da Europa e muito distante da realidade dos países do Norte da Europa” (INE, 2009: 17). Por outro lado, no início dos anos 60 e de acordo com o “Censo da população existiam em Portugal 40% de analfabetos, com uma taxa superior nas mulheres (...). Esse valor vem descendo até ao último momento censitário (2001) onde a taxa é de 9%, sendo 12% nas mulheres” (INE, 2009: 17).

No que diz respeito à posse de habilitações correspondentes ao 1º ciclo básico (4ª classe) do ensino básico completo verificaram-se elevadas percentagens para os dois progenitores (homens 52,1% e mulheres 55,2%).

Nas habilitações literárias balizadas entre 2º ciclo completo e o 12º ano completo, são os pais que possuem as percentagens mais elevadas (40,9%) e as mães (23,1%), enquanto no nível superior politécnico e bacharelato as percentagens entre são praticamente idênticas (2,8% mulheres e 2,6% homens).

No que diz respeito às habilitações literárias de nível superior a licenciatura são os pais (5,4%) que possuem as maiores percentagens mas as mães encontram-se muito próximas com 4,4%. Sendo que com o grau de mestre são as mães que voltam a ter uma percentagem mais elevada (0,4%) em detrimento dos pais (0,1%) e no grau de doutor, verifica-se que os pais voltam a possuir maiores percentagens (0,3%) contra 0,1% das mães.

Esta relação de posse de menor escolaridade, por parte das mães dos oficiais, confirma a tendência nacional dos homens possuírem, regra geral, habilitações literárias mais elevadas nos escalões etários mais elevados. Tal facto, é explicável se se tiver em atenção que os pais dos oficiais se enquadram num período temporal muito vasto, ou seja, temos pais que nasceram nos finais do Séc. XIX e outros que nasceram, a maior parte, entre os anos 30 e 60 do Séc. XX¹⁸³, facilmente, e recuando a estas épocas, se compreenderá que, nestes períodos da história portuguesa, existiam grandes diferenças entre os dois sexos no acesso à escolarização e até na própria importância que era dada à frequência da escola, ou

¹⁸³ Só em 1956 é que se pode falar de escolaridade obrigatória com diferenças em termos de sexo, ou seja, para os homens a escolaridade obrigatória era a 4ª classe e a 3ª classe para as mulheres.

seja, os homens eram beneficiados em relação às mulheres e a esta condicionante ainda podemos acrescentar a curta escolaridade obrigatória da época¹⁸⁴.

No que diz respeito ao ensino superior, e de uma forma geral, os pais possuem habilitações mais elevadas, apesar de as diferenças percentuais serem mínimas. Contudo, fruto da evolução que se está a sentir nos níveis de ensino em Portugal e pelos novos pressupostos de Bolonha, pode-se afirmar que, num futuro próximo, estas percentagens tenderão a alterar-se e as mães aparecerão, com certeza, com percentagens mais altas no que concerne à posse de níveis de ensino mais elevados. Aliás, esta mudança afigura-se como um reflexo da alteração que se está a operar, ao nível da escolaridade, na população portuguesa, onde as mulheres já tomaram a dianteira¹⁸⁵.

Para que se possa perceber como estão distribuídos os recursos escolares dos pais e mães dos oficiais da GNR por classe social, procedeu-se à construção do quadro nº 7.5¹⁸⁶. Pela análise do quadro nº 7.5, podem-se tirar algumas conclusões importantes sobre a composição da classe social de origem dos oficiais da GNR.

A primeira é a percentagem ainda importante de progenitores que não possuem ou não possuíam qualquer habilitação literárias (4,76%), independentemente da classe social, sendo que as percentagens são mais elevadas nas mães do que nos pais. Ao aprofundar-se este assunto, chegou-se à conclusão que os progenitores sem qualquer tipo de habilitação literária são transversais a todos os oficiais, independentemente da sua idade, ou seja, no

¹⁸⁴ Nestas décadas os baixos níveis de escolarização dos jovens eram uma consequência da curta escolaridade obrigatória. A maior parte dos jovens não chegavam ao ensino médio e raros eram os que conseguiam chegar ao ensino superior. Por outro lado, as taxas de analfabetismo parciais e literais chegavam a atingir quase metade da população jovem residente. Esta tendência inverteu-se, na actualidade, para os escalões mais jovens que possuem ou tendem a alcançar habilitações literárias mais elevadas por comparação com os jovens das décadas anteriores aos anos 70. Aliás, seria a partir da década de 70 que a tendência para o aumento da escolaridade dos jovens se começou a evidenciar e se viria a consolidar nos anos 80 com a passagem da escolaridade obrigatória para os nove anos (Lei nº 46/86, de 14 de Outubro – Lei de Bases do Sistema Educativo), para na actualidade se conhecerem os desenvolvimentos que têm sido preconizados pelo Ministério da Educação, no que diz respeito à escolaridade obrigatória.

¹⁸⁵ Os resultados definitivos dos Censos 2001 (p. LXVII) referem que no “período intercensitário verificou-se uma melhoria das qualificações académicas tanto para homens como para mulheres. Nos ensinos secundário e superior as proporções quase duplicaram, sendo mais elevadas para a população feminina, especialmente ao nível do bacharelato/licenciatura”. Por outro lado, a “situação das mulheres manteve-se mais desfavorável nos níveis mais baixos (sem qualquer qualificação e 1º ciclo do ensino básico)”.

¹⁸⁶ Lembra-se que neste cruzamento só serão contempladas 379 mães.

escalão etários dos [25-34] anos são cinco os progenitores que não sabem ler; dos [35-44] são nove; dos [45-54] anos o número aumenta para 37; dos [55-64] anos o número também é de 37; dos [65-74] anos há uma diminuição para 25 progenitores e no escalão dos 75 e + anos são cinco.

Classe social (ispi)	Níveis de ensino completos					Total
	S/Esc	1º/ 2º Ciclo	3º + Sec.	M/Sup	%	
Pai						n
Empresários, Dirigentes e Profissionais Liberais	1,9	67,9	20,4	9,9	100,0	162
Profissionais Técnicos e de Enquadramento	0,0	16,3	45,5	38,2	100,0	123
Trabalhadores Independentes	5,1	82,1	12,8	0,0	100,0	39
Agricultores Independentes	12,7	57,0	28,5	1,9	100,0	158
Empregados Executantes	1,5	67,5	29,4	1,3	100,0	30
Operários	4,6	84,9	9,2	1,3	100,0	152
Assalariados Agrícolas	10,0	83,3	3,3	3,3	100,0	30
Total	4,4	62,6	24,6	8,4	100,0	861
Mãe						
Empresários, Dirigentes e Profissionais Liberais	2,9	65,7	22,8	8,6	100,0	35
Profissionais Técnicos e de Enquadramento	0,0	4,8	31,3	63,9	100,0	83
Trabalhadores Independentes	2,4	78,0	19,5	0,0	100,0	41
Agricultores Independentes	32,1	57,1	10,7	0,0	100,0	28
Empregados Executantes	3,4	59,3	33,1	4,1	100,0	145
Operários	2,4	85,7	11,9	0,0	100,0	42
Assalariados Agrícolas	75,0	25,0	0,0	0,0	100,0	5
Total	5,5	52,2	25,9	16,4	100,0	379
Pai + Mãe						
Empresários, Dirigentes e Profissionais Liberais	2,03	67,51	20,81	9,65	100,0	197
Profissionais Técnicos e de Enquadramento	0,00	11,65	39,81	48,54	100,0	206
Trabalhadores Independentes	3,75	80,00	13,25	0,00	100,0	80
Agricultores Independentes	15,59	56,99	25,81	1,61	100,0	186
Empregados Executantes	2,34	64,04	30,99	2,63	100,0	342
Operários	4,12	85,06	9,79	1,03	100,0	194
Assalariados Agrícolas	17,65	76,47	2,94	2,94	100,0	34
Total	4,76	59,44	25,00	10,81	100,0	1240

Fonte: Inquérito por questionário aos oficiais da GNR /2010

Porém, também se verificou que as ocorrências são sempre mais elevadas nas mães do que nos pais, o que vai de encontro ao facto de em Portugal as taxas de analfabetismo serem mais elevadas nas mulheres.

As percentagens de progenitores sem qualquer tipo de habilitação literária são mais elevadas nos assalariados agrícolas e nos agricultores independentes e apresentam percentagens reduzidas nos empresários, dirigentes e profissionais liberais e não existem progenitores da classe social dos profissionais técnicos e de enquadramento que não tenha nenhuma habilitação literária, como seria de esperar.

Segundo, as elevadas percentagens de progenitores pertencentes à classe social dos profissionais técnicos e de enquadramento com estudos médios ou superiores e as percentagens algo importantes nos empresários, dirigentes e profissionais liberais. Sendo que nos primeiros, são as mulheres que possuem as percentagens mais elevadas.

Terceiro, nos pais, à excepção dos trabalhadores independentes, todas as restantes classes sociais possuem indivíduos com estudos de nível médio ou superior, enquanto nas mulheres, com excepção da classe social dos empresários, dirigentes e profissionais liberais, dos profissionais técnicos e de enquadramento e dos empregados executantes, mais nenhuma outra classe social possui indivíduos com estudos de nível médio ou superior, pelo que se poderá afirmar que se está, nesta dimensão de estruturação social, perante perfis sociais que podem ser classificados como contrastantes.

Por último, refira-se que a maioria dos progenitores, independentemente da classe social de origem, concluiu níveis de estudo entre o 1º ciclo e o secundário.

Com a determinação do indicador socioprofissional individual de classe, verificou-se que mais de metade das mães dos inquiridos (53,8%) e a uma pequeníssima percentagem dos pais (2,2%) não foi possível atribuir-lhes um lugar de classe por não preencherem os requisitos para tal. Para se contornar este obstáculo, estendeu-se a “cobertura empírica do conceito de classe, não ficando restringidas às pessoas com actividade profissional (presente ou passada) mas conseguindo abranger toda a população em causa” (Costa, 1999: 242) que não exercia qualquer tipo de profissão.

Com a determinação do indicador socioprofissional familiar de classe atingiu-se 98,0% da população em estudo, ao atribuir-se a mesma categoria social a todas as pessoas que viviam no seio do mesmo agregado familiar. O recurso a este indicador socioprofissional familiar de classe tem como objectivo ultrapassar uma dificuldade operatória básica “a impossibilidade de recorrer a indicadores tão importantes como os socioprofissionais para

peças que não tenham ou nunca tenham tido, até à data das operações de recolha de informação, inserção própria na esfera profissional” (Costa, 1999: 235)¹⁸⁷.

Para se obter o indicador socioprofissional familiar, uma vez mais se recorreu à matriz construída por Costa¹⁸⁸ e obtiveram-se os resultados que se apresentam no quadro nº 7.6.

Pela análise dos resultados do quadro nº 7.6, conclui-se que a classe social dos grupos domésticos de origem dos oficiais apresenta valores mais elevados nos empresários, dirigentes e profissionais liberais (20,2%) e nos empregados executantes (18,0%).

Classe social familiar dos pais (ispf)	n	%
Empresários, Dirigentes e Profissionais Liberais (EDL)	183	20,2
Profissionais Técnicos e de Enquadramento (PTE)	159	17,5
Trabalhadores Independentes (TI)	157	17,3
Trabalhadores Independentes Pluriactivos (TIpl)	54	5,9
Empregados Executantes (EE)	163	18,0
Operários (O)	124	13,7
Assalariados Executantes Pluriactivos (AEpl)	50	5,5
<i>Sem indicador socioprofissional familiar</i>	<i>18</i>	<i>2,0</i>
Total	908	100

Fonte: Inquérito por questionário aos oficiais da GNR /2010

Numa segunda fase das profissões mais frequentes aparecem os profissionais e técnicos de enquadramento (17,5%) e os trabalhadores independentes (17,3%), esta última classe indica a existência de pequenos comércios familiares.

Por último, temos os operários (13,7%), os trabalhadores independentes pluriactivos (5,9%) e os assalariados executantes pluriactivos (5,5%).

Verifica-se ainda que nas profissões que requerem recursos educacionais mais baixos ou poucas competências profissionais, as percentagens obtidas são mais reduzidas quando comparadas com as percentagens das profissões já analisadas.

¹⁸⁷ Nos agregados familiares onde um dos progenitores não possuía indicador socioprofissional individual foi-lhe atribuído o do cônjuge, caso o mesmo existisse. Porém, e apesar de se utilizar esta possibilidade não se conseguiu cobrir 2,0% dos pais dos oficiais inquiridos porque os mesmos não indicaram qualquer profissão ou situação na profissão para os respectivos progenitores.

¹⁸⁸ Anexo B [Matriz de construção do indicador socioprofissional familiar de classe (ispf)].

É importante referir-se que apesar de mais de mais de 37% dos oficiais que foram admitidos no quadro serem oriundos de famílias das classes sociais mais privilegiadas da sociedade portuguesa, também é verdade que a GNR não se apresenta como uma instituição elitista e condicionadora de oportunidades que não permite o acesso ao seu quadro permanente de oficiais de cidadãos oriundos de famílias com menos capital económico ou cultural.

Pelo contrário, ao ter no seu seio oficiais oriundos de todas as classes sociais, esta Força de Segurança apresenta-se como uma entidade pluralista e geradora de oportunidades para todos os cidadãos portugueses, independentemente da sua origem social, desde que cumpram os critérios de selecção legalmente aprovados.

Com a determinação deste indicador conseguiu-se englobar a quase totalidade da população. Porém, “se se ganha em grau de cobertura e em remissão para o contexto doméstico de inserção social, perde-se alguma coisa em termos de individualização dos atributos de caracterização de classe” (Costa, 1999: 242). No entanto, decidiu-se fazê-lo porque era muito importante determinar a origem social dos oficiais da GNR, que ficaria muito incompleta devido à elevada percentagem de mães que não possuem qualquer tipo de profissão e porque o grupo doméstico é um “lugar essencial de reprodução biológica, social e cultural” (Almeida, 1999: 99), logo as insuficiências ao serem suprimidas permitiram um maior conhecimento destes oficiais no que diz respeito à sua classe social de origem.

CAPÍTULO VIII

OFICIAIS DO QUADRO PERMANENTE DA GNR

1. Caracterização institucional e sociográfica dos oficiais da GNR

No capítulo II, do presente trabalho, apresentou-se um pouco da história da GNR e do percurso dos seus oficiais até a criação do quadro permanente. Esta abordagem e descrição histórica permitiram concluir que recentemente foi criado o quadro permanente de oficiais e que os mesmos acederam ao respectivo quadro através de quatro diferentes modalidades de acesso.

Atingido o presente patamar, pretende-se, seguidamente, efectuar uma análise que permita obter um conhecimento mais aprofundado da categoria profissional de oficiais. Assim, ao longo do presente capítulo, serão abordados vários pontos que permitirão um conhecimento sobre a sua caracterização institucional e sociográfica, ligações familiares ao meio policial e militar, razões que os levaram a optar por servir na GNR, as suas orientações profissionais, como olham a sua própria instituição, as expectativas que criaram com a entrada para o quadro permanente e as percepções que possuem das situações vivenciadas para “além dos muros do quartel”, ou seja, o que pensam como cidadãos.

Neste primeiro ponto, procura-se analisar a situação perante o quadro permanente, o perfil etário, a situação conjugal, as zonas de naturalidade e de residência e o nível de habilitações literárias que possuíam quando foram admitidos na GNR e as que possuem actualmente.

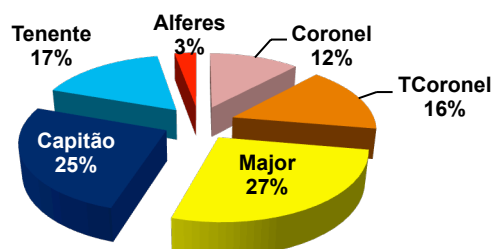
Começa-se por apresentar uma pequena caracterização que será denominada como institucional para que se consiga verificar como estão distribuídos estes oficiais pelos diferentes postos hierárquicos e pelas modalidades de acesso ao quadro permanente, que já foram identificadas anteriormente, para que se possam efectuar as análises julgadas de interesse para a presente investigação.

No que diz respeito à categoria profissional, os inquiridos encontram-se distribuídos pelos postos hierárquicos constantes do gráfico nº 8.1¹⁸⁹.

A este respeito não há comentários significativos a efectuar, uma vez que a distribuição dos inquiridos apresenta valores que reflectem o Mapa Geral de Pessoal da GNR, com os postos de capitão e de major a apresentarem as percentagens mais elevadas, o que reflecte a existência de mais vagas nesses lugares.

¹⁸⁹ Percentagens para n = 908.

Refira-se também, até ao início dos anos 90, os oficiais da GNR só podiam atingir o posto de tenente-coronel e que a maior parte daqueles que passavam à situação de reserva ou de reforma só possuíam o posto de capitão ou major.



Fonte: Inquérito por questionário aos oficiais da GNR /2010

No que concerne à situação em relação ao quadro, no momento da aplicação do inquérito por questionário, 73,5% dos inquiridos encontravam-se no serviço activo¹⁹⁰, 5,9% na situação de reserva¹⁹¹ e 20,6% na de reforma¹⁹².

Tendo sido identificadas quatro diferentes modalidades de acesso ao quadro permanente da GNR, é importante analisar como se encontram distribuídos os inquiridos relativamente a essas mesmas modalidades de acesso. No entanto, esclarece-se que, apesar de o inquérito por questionário ter contemplado seis possibilidades de resposta sobre a forma como os oficiais foram admitidos no quadro, essa variável foi recodificada¹⁹³ em quatro modalidades identificadas no Capítulo II, ou seja, vindos do Exército/concurso público; através Curso Formação de Oficiais (CFO); através da frequência da Academia Militar e

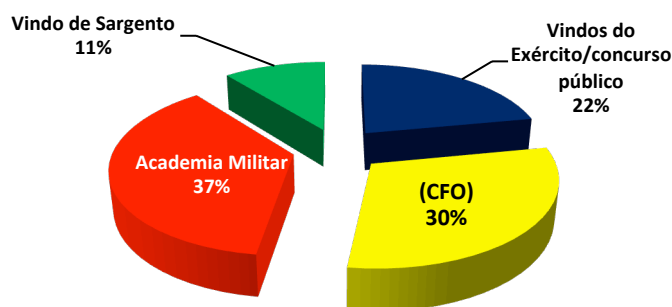
¹⁹⁰ Considera-se na situação de activo o militar da Guarda que se encontra afecto ao serviço efectivo ou em condições de ser chamado ao seu desempenho e não tenha sido abrangido pelas situações previstas para a reserva e reforma (n.º 1 do art.º 71 do Dec-Lei n.º 297/2009 de 10 de Outubro que aprovou o Estatuto dos Militares da Guarda Nacional Republicana).

¹⁹¹ A situação de reserva é aquela para a qual transita do activo o militar da Guarda, verificadas que sejam as condições estabelecidas no presente Estatuto, mantendo-se, no entanto, disponível para o serviço (Id., *ibid.*, n.º 1 do art.º 72º). A permanência nesta situação só é permitida por um período máximo de cinco anos.

¹⁹² A situação de reforma é aquela para a qual transita o militar da Guarda, do activo ou da reserva, verificadas as condições estabelecidas no presente Estatuto (Id., *ibid.*, n.º 1 do art.º 73º).

¹⁹³ A variável original possuía as seguintes opções de resposta: (1) como oficial do Exército veio e ficou; (2) admitido através de concurso público (antes de 1984); (3) como sargento frequentou COM/estágio e ascendeu oficial; (4) através Curso de Formação de Oficiais (CFO); (5) através Academia Militar e (6) como sargento frequentou a Escola Politécnica Exército ou o Instituto Superior Militar.

vindos da categoria profissional de sargento através da frequência do Curso de Oficiais Milicianos (COM) em Mafra ou frequência do Curso de Oficiais na Escola Superior Politécnica do Exército.



Fonte: Inquérito por questionário aos oficiais da GNR /2010

Pela análise do gráfico n.º 8.2¹⁹⁴ verifica-se que a maior parte dos oficiais (37,0%) que responderam ao inquérito por questionário, foram admitidos no quadro da GNR através da frequência da Academia Militar. Tal facto não é surpreendente, uma vez que a partir de 1991 a GNR passou a formar os seus oficiais essencialmente na Academia Militar.

Esta decisão implicou o encerramento do acesso através dos Cursos de Formação de Oficiais e a manutenção da possibilidade de os sargentos ascenderem a oficial, através da frequência da Escola Superior Politécnica do Exército, pelo que as restantes modalidades de acesso apresentam percentagens menores uma vez que essas formas de recrutamento já não estão a ser utilizadas e a percentagem de sargentos que frequentam o curso de oficiais é, por norma, muito diminuta.

Assim, a médio/longo prazo tender-se-á a obter um quadro permanente de oficiais constituído, sobretudo, por oficiais oriundos da Academia Militar¹⁹⁵, caso a decisão de aí os formar se mantenha, e uma minoria da Escola Superior Politécnica do Exército¹⁹⁶, pelo facto de as vagas atribuídas à GNR, nesta modalidade, serem diminutas, ou seja, serão mantidas somente duas modalidades de acesso ao quadro permanente de oficiais.

Para se ter a percepção da situação em que se encontram os oficiais em relação à situação no quadro, relacionou-se modalidade de acesso ao quadro permanente e situação em

¹⁹⁴ Percentagens para n = 908.

¹⁹⁵ No ano lectivo de 2010/2011 a GNR tinha em formação, na Academia Militar, um total de 167 alunos e 43 na Escola da GNR que pertencem à Academia Militar, num total de 210 alunos.

¹⁹⁶ Não tem cursos em funcionamento há mais de dois anos.

relação ao quadro permanente (quadro n° 8.1), através do qual se pode verificar que 91,5% dos oficiais oriundos do Exército/concurso público se encontram na situação de reserva/reforma e somente 8,5% é que se encontram no activo. Atendendo à idade destes oficiais, brevemente, não existirão no activo oficiais que tenham sido admitidos através desta modalidade.

Modalidade de acesso ao quadro	Activo		Reserva		Reforma		Totais	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Vindos do Exército e por concurso público	17	8,5	21	10,5	162	81,0	200	100,0
Através Curso Formação de Oficiais (CFO)	257	93,8	12	4,4	5	1,8	274	100,0
Através da frequência da Academia Militar	336	100,0	0	0,0	0	0,0	336	100,0
Como sargento frequentou curso de oficial	57	58,2	21	21,4	20	20,4	98	100,0
Total	667	73,5	54	5,9	187	20,6	908	100,0

Fonte: Inquérito por questionário aos oficiais da GNR /2010

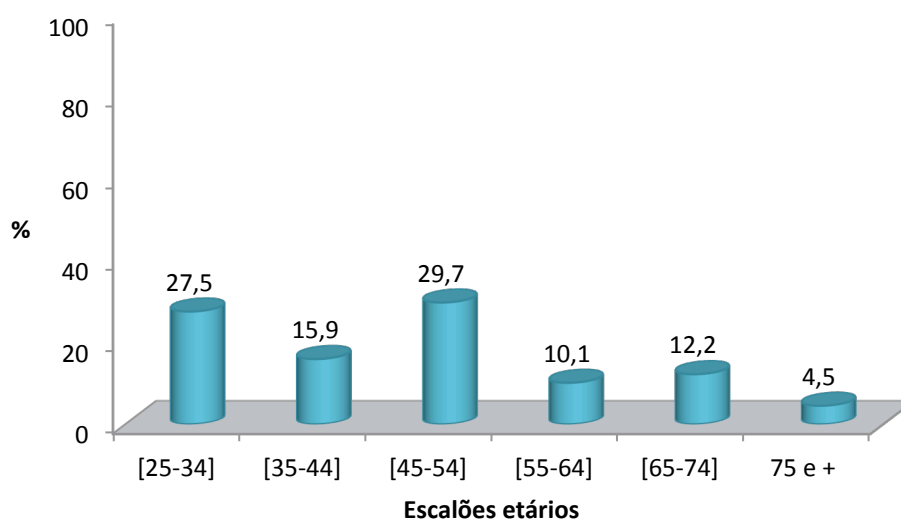
Os oficiais oriundos de sargento são os que apresentam as percentagens mais equilibradas, uma vez que 58,2% se encontram no activo e 41,8% se encontram na situação de reserva/reforma. Se não forem adoptadas medidas para aumentar o número de vagas na Escola Superior Politécnica do Exército, assistir-se-á a uma tendência de redução da percentagem de oficiais no activo, nesta modalidade de acesso.

No que diz respeito ao perfil etário dos oficiais (gráfico n° 8.3)¹⁹⁷, pode observar-se que a maior percentagem de inquiridos se situa no intervalo dos [45-54] anos de idade, logo seguida pelos inquiridos que constituem o grupo dos oficiais mais jovens, ou seja, os que se localizam no escalão dos [25-34] anos.

Refira-se ainda o facto de se ter conseguido que o inquérito por questionário fosse respondido por um leque considerável de oficiais que possuíam, à data da sua aplicação, uma idade superior a 65 anos de idade, ou seja, os respondentes com idade igual ou superior a 65 anos representam uma percentagem considerável (16,7) do total de oficiais que colaboraram no presente estudo.

A distribuição dos inquiridos pelos grupos etários apresentados revela uma distribuição que não apresenta valores que possam ser considerados residuais ou diminutos em qualquer um dos mesmos grupos.

¹⁹⁷ Percentagens para n = 905



Fonte: Inquérito por questionário aos oficiais da GNR /2010

Atendendo a que as Forças Armadas só a partir de 1992 começaram a incorporar mulheres, não é de estranhar que só desde essa data tenham concorrido ao quadro permanente de oficiais cidadãos do sexo feminino, pelo que o universo em estudo apresenta uma esmagadora maioria de oficiais do sexo masculino¹⁹⁸ (97,2%) e uma pequeníssima minoria de oficiais do sexo feminino (2,8%).

Quando se analisa a situação conjugal (quadro nº 8.2) verifica-se que a maioria dos oficiais inquiridos são casados (70,8), logo seguidos pelos inquiridos que ainda são solteiros (15,8). Os inquiridos separados ou divorciados não ultrapassam os 6,6% e os que vivem em união de facto apresentam um valor de 5,9%.

De referir que a população em estudo dos oficiais da GNR apresenta percentagens de indivíduos casados e solteiros acima das percentagens nacionais obtidas nos Censos de 2001 que é de 49,6% e 37,5% respectivamente.

A percentagem de viúvos, para além de ser reduzida, afecta particularmente os escalões etários mais elevados, a não ser a situação, que poderemos considerar como excepcional, do oficial que enviuvou e que se situa no escalão etário [45-54].

Os divórcios e as separações afectam, essencialmente, os oficiais com idades compreendidas entre os [35-54] perfazendo, neste escalão etário um valor de 23%. No entanto, não se podem menosprezar as percentagens que foram obtidas no intervalo de idades entre os [55-74] anos 13,9%.

¹⁹⁸ Por estranho que pareça, três oficiais não indicaram a sua data de nascimento.

Anos	Solteiro		Casado		Vive união facto		Separado/div		Viúvo		Totais	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
[25-34]	132	53,0	87	34,9	27	10,8	3	1,2	-	-	249	100,0
[35-44]	4	2,8	106	73,6	11	7,6	23	16,0	-	-	144	100,0
[45-54]	6	2,2	232	85,9	12	4,4	19	7,0	1	0,4	270	100,0
[55-64]	1	1,1	82	90,1	2	2,2	6	6,6	-	-	91	100,0
[65-74]	-	-	98	89,1	1	0,9	8	7,3	3	2,7	110	100,0
75 e +	-	-	36	87,8	-	-	1	2,4	4	9,8	41	100,0
Totais	143	15,8	641	70,8	53	5,9	60	6,6	8	0,9	905	100,0

Fonte: Inquérito por questionário aos oficiais da GNR /2010

No que diz respeito ao agregado familiar é útil que se refira que em Portugal tem-se assistido, nos últimos anos, a grandes alterações no comportamento das famílias. Conforme refere Leite (2003:25) “os indicadores demográficos nacionais revelam, ao nível dos comportamentos, o decréscimo acentuado das taxas de fecundidade, com a consequente diminuição do número de filhos por casal e da dimensão média das famílias (...)”. Por sua vez, os dados publicados pelo INE mencionam que a “maioria dos agregados domésticos privados com filhos tem apenas um filho”¹⁹⁹.

É interessante saber se os oficiais da GNR seguem ou não esta tendência. Com os dados obtidos no presente estudo conseguiu-se apurar que não, ou seja, dos 659 oficiais que responderam que têm filhos, 53,3% têm dois filhos e só 30,8% é que têm um filho e; logo seguidos por aqueles que têm três filhos com 10,8%; com quatro filhos temos 3,3% dos respondentes; com cinco filhos 0,9% e com um máximo de seis filhos temos 1,1% dos oficiais inquiridos.

No que diz respeito à região ou país de naturalidade e região de residência, verifica-se pela consulta do quadro nº 8.3 que as Regiões Norte e Centro são aquelas de onde provém a grande parte dos oficiais da GNR, seguidas pela Região de Lisboa e pelo Alentejo. Salienta-se ainda o facto de uma percentagem considerável de oficiais serem oriundos das ex-colónias portuguesas, especialmente, Angola e Moçambique.

Quando se analisam as regiões de residência, verifica-se que foi na Região de Lisboa onde os oficiais da GNR fixaram maioritariamente a sua residência. Assistiu-se,

¹⁹⁹ Dados retirados do *Destaque – Informação à Comunicação Social* do INE de 10 de Maio de 2007, por ocasião do Dia Internacional da Família.

essencialmente, a uma deslocalização residencial das restantes Regiões e outros países para esta Região, acompanhando a tendência nacional de deslocação do interior para os arredores das grandes cidades e para as regiões litorais.

Região/país	Nascimento		Residência	
	n	%	n	%
Região Norte	250	27,5	169	18,6
Região Centro	240	26,4	169	18,6
Região Lisboa	184	20,3	425	46,8
Região do Alentejo	135	14,9	107	11,8
Região do Algarve	19	2,1	33	3,6
RA Madeira	6	,7	2	,2
RA Açores	2	,2	3	,3
França	8	,9		
Alemanha	5	,6		
Suíça	1	,1		
Angola	35	3,9		
Moçambique	17	1,9		
Guiné-Bissau	1	,1		
Brasil	3	,3		
Índia	1	,1		
Fernando Pó	1	,1		
Totais	908	100,0	908	100,0

Fonte: Inquérito por questionário aos oficiais da GNR /2010

Porém, é admissível e justificável que a maioria dos oficiais tenha optado por fixar a sua residência na Região de Lisboa, uma vez que é aqui que existem mais unidades da GNR, logo mais vagas disponíveis para os diferentes postos hierárquicos e, por consequência, mais oportunidades para efectuarem as rotações de serviço que são impostas neste tipo de Forças de Segurança, sem se afastarem mais de 100 Km da sua zona de residência, partindo do pressuposto que vivem na zona Metropolitana de Lisboa.

Quando questionados sobre a forma como classificam a zona onde residem, 25,7% responderam que vivem numa grande cidade; 32,7% referiram que vivem numa pequena cidade e 22,6% afirmou viver nos subúrbios de uma grande cidade. Por outro lado, 12,4% vivem numa vila rural e 6,6% habitam numa casa ou quinta no campo.

Para se terminar a caracterização dos oficiais da GNR, falta abordar a questão das habilitações literárias que os oficiais possuíam antes de ingressarem na GNR e quais as que possuíam na altura em que responderam ao inquérito por questionário.

Conforme se pode verificar pelos dados apresentados (quadro nº 8.4), houve uma grande evolução nos níveis de ensino que os oficiais possuíam quando foram admitidos para servirem na GNR em relação aos níveis que detêm na actualidade.

Nível de ensino	Ingresso no quadro		Actuais	
	n	%	n	%
3º ciclo básico (9º ano / 5º ano dos liceus)	56	6,2	3	,3
Secundário (12º ano/7º ano dos liceus ou equivalente)	619	68,2	246	27,1
Superior politécnico	16	1,8	13	1,4
Bacharelato	51	5,6	123	13,5
Superior universitário (licenciatura)	154	17,0	337	37,1
Pós-graduação (pelo menos 1 ano)			121	13,3
Mestrado	12	1,3	64	7,0
Doutoramento			1	,1
Totais	908	100,0	908	100,0

Fonte: Inquérito por questionário aos oficiais da GNR /2010

Assim, verifica-se que antes de serem admitidos no quadro, os oficiais possuíam, predominantemente, como nível de ensino completo, o secundário (68,2%) e havia uma percentagem que se pode classificar como razoável de oficiais que já possuíam formação universitária (25,7%). Refira-se que até à frequência da Academia Militar, todos os oficiais que frequentavam os cursos de formação não obtinham, no final dos mesmos, qualquer tipo de certificação escolar. Com o início da formação na Academia Militar e aquando da entrada para o quadro permanente, os oficiais passaram a obter o grau de licenciado a partir do ano lectivo de 1991/92 até 2007 e a partir do ano lectivo de 2007/08 até à actualidade é-lhes concedido o grau de mestre.

Por seu lado, também não é desprezável a percentagem de oficiais que, aquando do ingresso no serviço da GNR, possuíam como nível de ensino completo o 3º ciclo básico (6,2%), ou seja, o equivalente ao 9º ano/5º dos liceus, os quais são sobretudo oficiais vindos do Exército/concurso público ou vindos de sargentos.

A análise dos níveis de ensino completo dos oficiais à altura do preenchimento do inquérito por questionário, permitiu verificar que os níveis de ensino equivalentes ao 3º ciclo

do ensino básico diminuíram de forma drástica (0,3%), bem como o ensino secundário completo (12º ano) que sofreu um grande decréscimo de aproximadamente 250%, ou seja, passou de 68,2% para 27,1%.

A redução de habilitações equivalentes ao 3º ciclo e ao secundário completo (12º ano) traduz-se no incremento do peso do ensino superior, que atingiu os 71,4%, sendo de destacar os 64 oficiais que possuem o grau de mestre e um oficial com o grau de doutor.

Podem-se apontar alguns factores que terão proporcionado este grande incremento na melhoria de habilitações de ensino de nível superior: (i) a possibilidade de obtenção do grau de licenciado com a opção de formar os oficiais na Academia Militar, no período de 1991 até ao ano lectivo de 2006/2007; (ii) a possibilidade de obtenção do grau de mestre, a partir do ano lectivo de 2007/2008, também pela frequência da Academia Militar e (iii) a frequência de cursos universitários pelos oficiais que não cursaram na Academia Militar e que só possuíam o 12º ano, como forma de satisfazerem condições de promoção ou por vontade de melhorarem os seus níveis de ensino²⁰⁰.

Sobre este assunto, refira-se que já existe já um número considerável de oficiais, independentemente da modalidade de acesso ao quadro permanente, que frequentam programas de mestrado e doutoramento em várias universidades portuguesas, prevendo-se que a curto/médio prazo os níveis de ensino mínimos, ao nível dos oficiais da GNR, passem a ser a licenciatura ou o mestrado, atendendo aos novos pressupostos do Processo de Bolonha.

Torna-se agora relevante verificar se existem diferenças significativas quando se analisa a origem social em função da modalidade de acesso ao quadro (quadro nº 8.5).

Pela análise do quadro nº 8.5, verifica-se que de uma forma geral os oficiais, independentemente da modalidade de acesso ao quadro, provêm de todas as classes sociais, mas com pesos diferentes. As maiores percentagens dizem respeito aos empresários, dirigentes e profissionais liberais (20,6%) e aos empregados executantes (18,3%), as menores percentagens encontram-se associadas aos assalariados executantes pluriactivos (5,6%) e aos trabalhadores independentes pluriactivos (6,1%). No entanto, existem diferenças quando se efectua uma análise por modalidade de acesso ao quadro.

²⁰⁰ Refira-se que os oficiais da GNR para poderem frequentar o Curso de Promoção a Oficial Superior necessitavam de possuir frequência universitária ou frequentarem um ano escolar numa instituição universitária com a qual a GNR tivesse estabelecido protocolo. Os oficiais que possuíssem frequência universitária e tivessem aprovação em 10 disciplinas podiam solicitar dispensa do curso. Crê-se que o contacto com a Universidade os motivou a continuarem os estudos.

Classe social (ispf)	Vindos Exército concurso público		CFO		Academia Militar		Vindo sargento		Totais	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Empresários, Dirigentes e Profissionais Liberais	73	37,2	48	17,6	52	16,0	10	10,5	183	20,6
Profissionais Técnicos e de Enquadramento	31	15,8	51	18,7	73	22,4	4	4,2	159	17,9
Trabalhadores Independentes	36	18,4	45	16,5	42	12,9	34	35,8	157	17,6
Trabalhadores Independentes Pluriactivos	5	2,6	19	7,0	21	6,4	9	9,5	54	6,1
Empregados Executantes	27	13,8	52	19,0	70	21,5	14	14,7	163	18,3
Operários	22	11,2	42	15,4	43	13,2	17	17,9	124	13,9
Assalariados Executantes Pluriactivos	2	1,0	16	5,9	25	7,7	7	7,4	50	5,6
Totais	196	100,0	273	100,0	326	100,0	95	100,0	890	100,0

Fonte: Inquérito por questionário aos oficiais da GNR /2010

Qui-quadrado estatisticamente significativo para todos os cruzamentos ($p \leq 0,05$)

Assim, no que diz respeito aos oficiais que vieram do Exército/concurso público, as duas classes mais frequentes são os empresários, dirigentes e profissionais liberais (37,2%) e os trabalhadores independentes (18,4%). Nos oficiais que acederam através do CFO verifica-se que as maiores percentagens se encontram nos empregados executantes (19,0%) e nos profissionais técnicos e de enquadramento (18,7%).

Nos oficiais que frequentaram a Academia Militar, as classes sociais mais frequentes são os profissionais técnicos e de enquadramento (22,4%) e os empregados executantes (21,59%).

Nos oficiais que começaram a carreira como Guardas da GNR e mais tarde ascenderam à carreira de sargento e, posteriormente, à de oficial as classes sociais de origem mais frequentes são os trabalhadores independentes (35,8%) e os operários (17,9%).

É ainda importante mencionar a existência de percentagens razoáveis na classe dos profissionais técnicos e de enquadramento nas várias modalidades de acesso ao quadro permanente, com excepção dos oficiais vindos da categoria profissional de sargentos que apresentam um valor muito baixo (4,2%).

Refira-se ainda o peso dos empregados executantes e dos operários (com percentagens acima dos 10% em todas as modalidades de acesso ao quadro) e as reduzidas percentagens ao nível dos trabalhadores independentes pluriactivos e os assalariados executantes pluriactivos. Estas classes tendem a estar associadas a menores qualificações e ao desempenho de funções com baixas recompensas monetárias.

Com os dados obtidos também se crê poder afirmar que se assiste a uma transição de classe de recrutamento, ou seja, os oficiais vindos do Exército/concurso público (os mais que

ocupam os escalões etários mais elevados) são essencialmente oriundos da classe social de empresários, dirigentes e profissionais liberais²⁰¹ enquanto os oficiais mais novos (CFO e Academia Militar) são oriundos das classes sociais dos profissionais técnicos e de enquadramento e dos empregados executantes.

Com a análise efectuada é possível afirmar que se confirma a hipótese de existir uma relação diferenciadora da classe social de origem em relação à modalidade de acesso, uma vez que os oficiais vindos do Exército ou por concurso público são oriundos essencialmente de famílias de empresários. Os oficiais dos CFO são provenientes de famílias de empregados executantes, os oficiais oriundos da Academia Militar de famílias de profissionais técnicos e de enquadramento e os oficiais oriundos de sargentos de famílias de trabalhadores independentes.

2. Ligações familiares ao meio militar e policial

Na análise das profissões dos progenitores dos oficiais, verificou-se que a soma dos elementos que desempenharam ou desempenham uma profissão nas Forças de Segurança ou nas Forças Armadas é de 20,3%, constituindo assim a percentagem mais elevada nos grandes grupos das profissões considerados.

Perante esta percentagem, procurou-se saber como é que os mesmos se distribuem pelas respectivas instituições e qual o seu posto hierárquico. Assim, verificou-se que dos 184 inquiridos com pais militares ou polícias, 119 serviram ou servem nas Forças de Segurança (98 na GNR e 21 na PSP). No que diz respeito ao posto hierárquico: 16 eram oficiais, 35 sargentos e 68 guardas. Os restantes 65 serviram ou servem nas Forças Armadas (10 na Armada, 46 no Exército e 9 na Força Aérea) e possuem/possuíram os seguintes postos hierárquicos: 29 eram oficiais, 31 sargentos e cinco praças.

Se se atender ao posto hierárquico dos progenitores verifica-se que os filhos se encontram numa trajectória de mobilidade social ascendente, uma vez que é no posto de sargento e guarda/praças que se localiza a maioria dos pais dos inquiridos que têm ou

²⁰¹ Normalmente associada a lugares de destaque nas organizações públicas, a elevado capital económico e ao desempenho de profissões de elevado rendimento monetário ou de reconhecido estatuto social sendo que no presente estudo a pertença a esta classe social é o resultado da posse de pequenos comércios (mercearias, cafés, agricultora, salões de cabeleireiro ou outros negócios com poucos empregados).

tiveram uma profissão militar ou de polícia. Por outro lado, também se pode afirmar que se está perante uma tendência de reprodução laboral da profissão dos progenitores.

No entanto, é importante referenciar que a maioria dos oficiais da GNR não tem familiares nas Forças de Segurança ou nas Forças Armadas, o que permite afirmar que a GNR, também para estes, se apresentou como uma opção laboral de interesse ou como uma “porta de acesso” a uma profissão de carácter diferenciado.

Identificadas as origens militares dos progenitores, tornou-se pertinente verificar se também estes estariam a reproduzir a profissão dos seus pais e, desse modo, compreender-se até aonde vão as raízes militares ou policiais destes oficiais da GNR. Para se atingir este objectivo, procedeu-se à caracterização da ligação dos avôs as Forças de Segurança ou às Forças Armadas.

Com a análise desenvolvida conclui-se que, no que diz respeito às Forças de Segurança, 3,2% dos inquiridos responderam que um dos avôs pertenceu a uma das forças, sendo que a esmagadora maioria (11) serviu na GNR e um na PSP e que todos eles possuíam o posto hierárquico de guardas. Não se pode deixar de mencionar que se considera relevante o facto de as percentagens mais elevadas dizerem respeito à mesma Força de Segurança onde prestam serviço.

Em relação às Forças Armadas apurou-se que 5,4% dos oficiais inquiridos responderam que tiveram avôs que seguiram a carreira de militar nas Forças Armadas (11 na Armada, 36 no Exército e dois na Força Aérea) e que 28 eram oficiais, 13 sargentos e 8 praças.

Verifica-se, desta forma, que só uma pequena percentagem (8,6%) dos inquiridos afirmou ter avôs que pertenceram às Forças de Segurança ou às Forças Armadas e que esmagadora maioria não possui pais ou avôs nestas instituições. Esta conclusão permite afirmar que mais importante do que a socialização primária para seguirem uma carreira na GNR, terão sido outras razões, logo é importante averiguar se os oficiais consideram que a família ou os amigos os influenciaram na sua decisão de servirem na GNR.

No que diz respeito à família, verifica-se uma polarização das respostas pois, 54,0% considera que a sua influência foi nada importante ou pouco importante, enquanto 44,1% encara essa influência como algo importante ou muito importante. Porém, no que concerne à influência dos amigos, já existe uma maior uniformidade nas respostas dado que 70,6% dos inquiridos vê esta influência como nada ou pouco importante e somente 27,1% considera algo ou muito importante.

Ainda dentro da abordagem familiar, pretendeu-se saber se os filhos dos oficiais inquiridos estão a optar por seguir uma carreira militar ou policial e verificou-se que 3,8%, ou seja, 26 inquiridos responderam que têm filhos nas Forças Armadas ou nas Forças de Segurança.

Para terminar a análise da componente familiar, procura-se compreender como é que os oficiais percebem uma possível reprodução profissional por parte dos filhos dos militares das Forças Armadas e dos militares da GNR, se acham que as famílias condicionam muito as opções laborais dos filhos e se a GNR se apresenta como uma profissão aliciante e se o desempenho de uma profissão na GNR é motivante para os jovens.

Através da análise das várias perguntas sobre esta matéria²⁰², procedeu-se à construção do quadro nº 8.6. Atendendo à média global²⁰³ das respostas pode-se afirmar que quando os oficiais da GNR responderam a questões sobre os filhos dos militares e dos polícias optaram por responder, em média, que discordam que os filhos dos militares e dos polícias sejam os mais aptos a seguirem uma carreira na GNR (2,43) ou que devam ter preferência no acesso (2,05).

Opiniões	Global	Vindos Exército concurso público	CFO	Academia Militar	Vindo sargento
Para muitos jovens a GNR não é uma opção aliciante*	3,46	3,65	3,43	3,35	3,57
As famílias fortes tradições militares exercem forte pressão filhos concorrem GNR	3,11	3,16	3,13	2,99	3,43
Na actualidade, as famílias influenciam demasiadamente as opções laborais filhos	2,98	3,05	2,96	3,00	2,87
Os filhos têm tendência a seguir a profissão dos pais	2,84	2,58	2,74	3,11	2,73
Os filhos militares/polícias são os mais aptos seguirem carreira GNR	2,43	2,95	2,40	2,13	2,59
Os filhos dos GNR/PSP deveriam ter preferência no acesso à GNR*	2,40	3,23	2,42	1,86	2,59
O trabalho da GNR é muito rotineiro e desmotivante*	2,39	2,42	2,50	2,24	2,59
Os filhos dos militares deveriam ter preferência no acesso à GNR*	2,05	2,62	1,98	1,72	2,23

Escala: 1 - Discordo totalmente 5 - Concordo totalmente

Fonte: Inquérito por questionário aos oficiais da GNR /2010

*Análise de variância estatisticamente significativa ($p \leq 0,05$)²⁰⁴

²⁰² Disponíveis na questão nº 36 do inquérito por questionário aos oficiais da GNR/2010.

²⁰³ Numa escala em 1 - Discordo totalmente e 5 - Concordo totalmente

²⁰⁴ Numa primeira foi realizada a análise de variância simples paramétrica (OneWay). Nos casos em que não se cumprem os pressupostos da normalidade ou da homocedasticidade foi realizada a análise de variância simples não paramétrica (Kruskal-Wallis). Na interpretação dos resultados são testadas sobretudo as diferenças significativas entre pares de médias, segundo os resultados dos testes de comparações múltiplas (Scheffe ou Games-Howell). Este procedimento será adoptado para todas as análises que seja necessário efectuar doravante.

No entanto, tendem a concordar que as famílias com fortes tradições militares (3,11) pressionam os seus filhos a concorrerem à GNR. Aliás, quando se analisa esta afirmação, por modalidade de acesso ao quadro permanente, verifica-se uma uniformidade nas respostas, ou seja, todos tendem a concordar que as famílias com fortes tradições militares pressionam fortemente os seus filhos a concorrerem à GNR. O mesmo acontecendo com o facto de, na actualidade, as famílias condicionarem demasiadamente as opções laborais dos seus filhos (2,98).

Mesmo assim, são detectáveis algumas diferenças: os oficiais oriundos do Exército/concurso público e os oriundos de sargento tendem a concordar que os filhos dos polícias devem ter preferência no acesso à GNR (3,23 e 2,59 respectivamente), enquanto os oficiais oriundos dos CFO (2,42), da Academia Militar (1,86) não partilham dessa concordância.

Refira-se que estas duas posições se extremam entre os oficiais oriundos do Exército/concurso público (mais velhos) e os da Academia Militar (mais novos) do quadro da GNR, uma vez que estas duas modalidades apresentam diferenças estatisticamente significativas em relação às restantes modalidades de acesso ao quadro da GNR, o mesmo não acontecendo com os oficiais dos CFO e os vindos de sargento, apesar de apresentarem valores médios distintos a diferença entre eles não é significativa. No entanto, é oportuno referir que apesar de todos os oficiais tenderem a concordar moderadamente com o facto de que os filhos têm a tendência a seguir a profissão dos pais, são os oficiais oriundos da Academia Militar que apresentam a média mais elevada (3,11).

Não se pode deixar de mencionar o facto algo intrigante de existir uma tendência para uma grande uniformidade nas respostas dos oficiais, independentemente da modalidade de acesso ao quadro, ao afirmarem que para muitos jovens a GNR não se afigura como uma opção laboral aliciante. De registar, a este propósito, apenas as ligeiras diferenças (mas ainda assim, estatisticamente significativas) entre o posicionamento médio dos oficiais que acederam ao quadro permanente vindos do Exército/concurso público e os oriundos da Academia Militar.

É intrigante se se tiver em consideração que os oficiais vindos directamente do Exército/concurso público defendem, mais do que os outros, que os filhos dos polícias deveriam ter preferência no acesso à GNR e, ao mesmo tempo, quase todos tendem a discordar que o trabalho da GNR seja muito rotineiro e desmotivante, ou seja, por um lado, os filhos dos polícias devem ter preferência no acesso à GNR e o trabalho nesta força não é

rotineiro e desmotivante, mas tendem a concordar que a GNR não se apresentam como uma opção aliciante²⁰⁵.

Esta é uma das dúvidas que fica em aberto e que futuros estudos a poderão, eventualmente, vir a explicar. Porém, avança-se uma possível explicação que poderá encontrar fundamento, não confirmado, no facto de os oficiais terem conhecimento directo e profundo da profissão que desempenham, bem como a constante degradação salarial²⁰⁶ e a percepção de perda de algum prestígio social dessa mesma profissão de militar das Forças de Segurança.

Com os resultados atrás obtidos é possível confirmar o enunciado da hipótese que menciona que a família influenciou a decisão de os oficiais concorrerem à GNR, ao constatar-se que as famílias tenderam a influenciar grande parte dos oficiais para que seguissem uma carreira na GNR.

3. Razões para concorrer à GNR

No Capítulo I teve-se oportunidade de apresentar um pouco do trajecto percorrido pelos oficiais da GNR, um pouco da própria história da instituição e ainda as diferentes

²⁰⁵ Sobre este facto não se pode deixar de mencionar que os oficiais vindos do Exército concurso público vivenciaram épocas em que o “nível económico atribuído ao oficialato português ao longo de decénios não era de molde a competir com as condições que outras carreiras vinham proporcionando”. (...) De facto, não será difícil reconhecer que os oficiais não gozavam de uma situação tão atraente que pudesse levá-los a incutir nos filhos o entusiasmo pela sua carreira. (Carrilho, 1982: 1159-1160). Se é verdade que as condições de carreira se mantêm pouco atractivas, também é verdade que actualmente são muitos os filhos de militares e policiaes que frequentam a Academia Militar, independentemente dos postos dos seus pais. Este assunto será mais desenvolvido no capítulo seguinte.

²⁰⁶ Sobre esta degradação salarial é por comparação à progressão salarial de determinadas profissões que se encontravam muito próximas ou no mesmo índice ou nível remuneratório. Por exemplo em 1979 um juiz de círculo ganhava 124,70€ e um Coronel ganhava 113.23€, ou seja, existia uma diferença de apenas 11,47€. Em 1990, o mesmo juiz passou a ganhar 2172,76€ e o Coronel 1368,70€, saldando-se a diferença em 804,06€. Em 2000, o salário de um juiz de círculo passou a ser de 4,759,53€ e o de Coronel 2454,58€, a diferença aumentou para 2304,95€. Por último, em 2008, o juiz de círculo passou a ganhar 5451,60€ e o Coronel 2811,79€, a diferença atingiu o valor de 2639,81€. Conforme se pode verificar a diferença de ordenado, em 29 anos de actividade, passou de uns simples 11,47€ para a quantia significativa de 2639,81€.

Para um conhecimento mais aprofundado sobre esta matéria, aconselha-se a consulta de Quinta, Paulo, 2010.

modalidades de acesso ao quadro permanente de oficiais. Conforme se apurou, vivenciaram-se diversos períodos que foram caracterizados pelos mais variados problemas económico-sociais, como por exemplo as duas Grandes Guerras, a Guerra Colonial, para depois se centrar atenção nos oficiais da GNR, a partir dos anos 70 do Séc. XX.

Não se pode deixar de referir que com o final da II Grande Guerra Mundial e consequente necessidade de reconstruir a Europa, os países industrializados atravessaram um momento de grande dinamismo/crescimento económico que durou aproximadamente até meados dos anos sessenta e foi interrompido pela crise petrolífera dos anos setenta, mais propriamente em 1973 e 1979.

Esta crise veio colocar, pela primeira vez, em causa as políticas de emprego e aumentar as taxas de desemprego devido à redução do investimento. Assistiu-se ao aparecimento de novos problemas, provocados pela mundialização da economia, os quais exigiam novas respostas com o objectivo de atenuar o aumento das desigualdades sociais ao nível do trabalho e das condições de vida, uma vez que a partir dos anos oitenta o mercado de trabalho conheceu mudanças significativas que se traduziram na emergência dos conceitos de flexibilidade laboral, polivalência e disponibilidade.

O emprego vitalício, estável e seguro foi sendo substituído por contratos a termo certo, a tempo parcial ou em regime de subcontratação. Por outro lado, para além de serem exigidas outras aptidões e competências técnico-profissionais, os baixos salários que passaram a ser praticados atingiram um número elevado de assalariados e, ao mesmo tempo, vieram penalizar, de forma mais expressiva, os grupos sociais mais vulneráveis como os jovens e as mulheres. Em boa verdade, a transição dos jovens para a vida adulta tem sido muito afectada pela grande falta de opções de inserção profissional. Porém, tal como em muitos países europeus, em Portugal também se tem assistido ao aumento das trajectórias escolares dos jovens, como forma de adquirem competências profissionais e consequentemente assiste-se a uma entrada tardia no mercado de trabalho. Tal facto obriga a que os jovens continuem a depender monetária e logisticamente da sua família de origem.

Os pais tornaram-se os principais suportes financeiros e instrumentais na difícil transição para a vida adulta, ou seja, «pais e filhos vêm-se “obrigados” a negociar novos espaços de autonomia, bem como novas articulações entre os estados de dependência financeira e a independência associada à condição adulta» (Pappámikail, 2004: 92).

A nível nacional, as debilidades económicas que se fizeram sentir nos diferentes períodos históricos também afectaram Portugal e foi preciso esperar pela entrada do país na

Comunidade Económica Europeia, em 1986, para que a economia portuguesa sofresse uma evolução positiva. Por outro lado, é importante referir que, segundo Neves (1994: 1025), neste ano também foi encontrada alguma estabilidade política com a obtenção da primeira “maioria de um só partido desde a revolução (...)”.

Esta abertura ao exterior e consequente entrada no mercado único provocou várias alterações nos sectores tradicionais de emprego²⁰⁷. O sector primário perdeu a supremacia no contexto nacional e a sua importância como empregador decresceu consideravelmente. Refira-se que desde 1890, com excepção dos anos 50 do Séc. XX em que a agricultura cresceu acima dos 38%, sempre houve uma tendência para uma redução do peso da agricultura (Neves, 1994: 1012). A agricultura, a floresta e as pescas representavam 12,2% da capacidade de emprego em 1973²⁰⁸ para atingirem uma taxa de 6,1% em 1990 e se localizar actualmente em 10,9%.

Por seu lado, no sector secundário assistiu-se a uma diminuição/aumento cíclicos da sua capacidade de emprego provocados pelos períodos altos da construção civil e obras públicas, construção do parque da Expo 98 ou os estádios do Euro 2004, a implementação de programas de apoio comunitário ao desenvolvimento regional ou à recuperação de zonas urbanas degradadas. Porém, é importante referir-se que este sector representava 44% em 1973 para se situar nos 38,4% em 1990 e actualmente nos 27,7%.

O sector terciário foi o que mais cresceu nos últimos anos e garantiu as maiores oportunidades de emprego. O alargamento de serviços às empresas e às famílias proporcionou o *boom* deste sector que lhe permitiu, no contexto do emprego em Portugal, apresentar-se como o maior empregador. Este sector apresentava em 1973 uma taxa de 39% para em 1990 se situar nos 55,5% e na actualidade se situar nos 61,4%, sendo um sector que é responsável por $\frac{2}{3}$ da actividade económica.

Na actualidade, e de acordo com o Boletim Económico do Banco de Portugal (2011: 93), as “projeções para economia portuguesa apontam para uma contracção da actividade económica em 2012 de magnitude superior à que se antecipa para o corrente ano”.

²⁰⁷ Os cálculos das percentagens de população empregada, por sector de actividade, foram efectuados a partir dos dados fornecidos pelo Instituto Nacional de Estatística (em 17/10/98) para um total de 4.978.200 da população portuguesa empregada, distribuída pelos três sectores de actividade da seguinte forma: primário (1.377.500); secundário (542.200) e terciário (3.058.500).

²⁰⁸ Para mais informação sobre os três sectores de actividade, efectuar consulta em <http://countrystudies.us/portugal/64.htm> (consultado em 14/10/11) e Portugal - Perfil País da AICEP, disponível em www.portugalglobal.pt/PT/Biblioteca/.../PortugalPerfilPais.pdf (sítio consultado em 14/10/11).

A esta situação de contracção ainda se pode acrescentar a taxa de desemprego que afecta a população portuguesa e que se situa nos 12%²⁰⁹ e apresenta um mercado de trabalho que é caracterizado por uma dualidade onde existem pessoas com contratos para a sua vida inteira e que dificilmente são despedidas e outras pessoas que trabalham a recibos verdes ou com contratos a prazo que podem ser despedidas em qualquer altura sem direito a qualquer tipo de indemnização.

Estas pessoas são jovens que, possuindo mais habilitações literárias e elevadas competências científicas, não encontram trabalho na sua área de especialização e estão a optar por emigrar²¹⁰, com o objectivo de encontrarem melhores condições remuneratórias e melhores condições de investigação. Este fenómeno migratório não é desconhecido dos portugueses e se Portugal, nas últimas décadas, se tinha tornado num país atractivo para imigrantes de vários países do Leste Europeu, deixou de ser atractivo para os mesmos e para os seus próprios habitantes.

Importa também que se refira que a oferta de emprego, ao apresentar assimetrias territoriais, tem provocado, nas últimas décadas, o êxodo da população para as zonas de maior oferta, o litoral, originando a desertificação do interior e, ao mesmo tempo, a concentração do desemprego nas áreas urbanas e metropolitanas e nas zonas rurais com mais dificuldades de cativação do investimento de empresas nacionais e estrangeiras. No entanto, os últimos Censos parecem mostrar que esta tendência tendeu a estabilizar.

No entanto, é importante referir que a partir de 2001, as duas grandes cidades portuguesas começaram a perder população, situação que se mantém de acordo com os dados preliminares dos Censos de 2011, Lisboa e Porto, “continuam a perder população, à semelhança do que se verificou em 2001. A perda de população no Porto (-9,7%) é muito mais acentuada do que em Lisboa (-3,4%)”²¹¹.

Foi nestes contextos que os oficiais da GNR, em diferentes épocas, optaram por seguir uma carreira nesta instituição, enfrentando todos os problemas de um mercado de emprego que sendo estável no contexto nacional se tornava cada vez mais instável e precário, mas com a sua inclusão na vida profissional, através da GNR, reuniram-se as condições para que na actualidade os oficiais tenham encontrado um emprego estável e

²⁰⁹ <http://www.bportugal.pt/pt-PT/grafIndEconomicos/Paginas/GrafTxDesemprego.aspx> (consultado em 09 de Outubro de 2011).

²¹⁰ Sendo um fenómeno recente ainda não é possível compreender o significado desta emigração.

²¹¹ http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=121204085&DESTAQUESmodo=2 (consultado em 09 de Outubro de 2011).

seguro, pelo menos até ao momento da elaboração desta investigação, uma vez que se afiguram grandes reestruturações em todos os sectores da função pública.

Sendo a GNR uma força que tem presença em todo o território nacional, onde se inclui o mar territorial, funciona como um empregador que permite aos seus elementos, mais cedo ou mais tarde, desenvolverem a sua actividade profissional próximo dos locais de naturalidade ou residência, logo próximo das suas famílias. No entanto, refira-se que, por vezes, o trajecto que pode levar um oficial para próximo da sua localidade natal poderá demorar muitos anos ou nunca acontecer, mas sem dúvida que essa possibilidade sempre existiu e continua a existir.

É pois com estas premissas que se procurará saber quais os factores mais importantes na decisão dos oficiais que, em diferentes períodos temporais, seguiram uma carreira profissional na GNR e para que se possa perceber, seguindo o modelo dicotómico de Moskos, se os mesmos optaram por esta profissão tendo por base motivações institucionais ou ocupacionais e quais são as suas orientações profissionais dentro dos parâmetros destes mesmos modelos (institucional ou ocupacional).

Para que se consigam atingir os objectivos propostos partiu-se de um conjunto alargado de afirmações²¹² com as quais se procurou abranger, tanto quanto possível, a multiplicidade de razões que poderão ter motivado os oficiais a concorrerem à GNR²¹³. É possível identificar quais as razões, em termos médios, que maior e menor importância tiveram para os referidos oficiais.

Quando se analisam os resultados obtidos (quadro nº 8.7), verifica-se que os oficiais atribuem uma maior importância a razões como: desempenhar uma actividade para a qual tem vocação (3,37), a vontade de servir o país (3,31), desempenhar um trabalho dinâmico, interessante com muita acção e aventura (3,23) e contribuir para um mundo melhor (3,12).

Por seu lado, as quatro razões que, em média, menor importância tiveram para os oficiais foram: não ter mais nada que fazer (1,13), não ter entrado na universidade (1,44), continuar uma tradição familiar (1,46) e ter tempo livre para outras actividades (1,50).

Pelas razões que mais e menos influenciaram os oficiais a optarem por servir na GNR, verifica-se quase como que uma reafirmação da opção que decidiram tomar. Por um lado, temos razões que fazem um forte apelo a valores socialmente desejáveis/correctos como servir o país ou contribuir para um mundo melhor e ainda razões que apontam para o

²¹² No inquérito por questionário aos oficiais da GNR, estes itens constituem a questão nº 29.

²¹³ Anexo C - Inquérito por questionário aplicado aos oficiais da GNR/2010.

desempenho de uma actividade para a qual estão vocacionados e um trabalho motivante e estimulante para quem o desempenha.

Razões	
Desempenhar uma actividade para a qual tem vocação	3,37
Vontade de servir o país	3,31
Desempenhar um trabalho dinâmico, interessante com muita acção e aventura	3,23
Contribuir para um mundo melhor	3,12
Atracção pela disciplina e organização da GNR	3,09
Prestígio da GNR na sociedade civil	2,94
Ter um emprego permanente	2,88
Ter um trabalho seguro	2,78
Possibilidade de adquirir uma melhor preparação moral e cívica	2,74
Ser um representante da autoridade pública	2,68
Ter no futuro acesso a uma boa reforma	2,61
Camaradagem e bom ambiente da GNR	2,54
Ter bons benefícios sociais	2,51
Ter uma boa remuneração	2,51
Viver independente do agregado familiar	2,43
Falta de emprego na vida civil	2,28
Obter formação profissional sem encargos pessoais	2,10
Dificuldade em ser despedido	1,80
Atracção pelos uniformes da GNR	1,68
Possibilidade de usar armas de fogo	1,53
Ter tempo livre para outras actividades	1,50
Continuar uma tradição familiar	1,46
Não ter entrado na universidade	1,44
Não ter mais nada que fazer	1,13

Escala: 1 - Nada importante 4 - Muito importante

Fonte: Inquérito por questionário aos oficiais da GNR /2010

No lado oposto, o das razões que menos influenciaram os oficiais, temos motivos que, pela fraca adesão, reforçam a ideia da opção que tomaram, ou seja, ela foi consciente porque não é o resultado de não terem mais nada que fazer ou de necessitarem de tempo livre para outras actividades e reafirmam a sua opção ao penalizarem razões que reflectem situações como não ter entrado na universidade ou continuar uma tradição familiar.

Através desta análise pode-se afirmar que as razões que remetem para o modelo institucional aparecem como as razões mais importantes para servir na GNR. No entanto, é possível ir um pouco mais longe na análise

Conhecidas as principais razões que mais e menos tenderam a influenciar os oficiais a concorrerem à GNR, procura-se perceber se as mesmas podem ser organizadas num conjunto limitado de dimensões, que dê conta, dos principais *tipos de razões* subjacentes à decisão dos oficiais e, ao mesmo tempo, percepcionar como estão distribuídas essas razões quando relacionadas com outras variáveis, como por exemplo: a classe social de origem, a modalidade de acesso, entre outras.

Para esse efeito recorreu-se ao método estatístico multivariado *Análise em Componentes Principais* (ACP) que é uma “técnica de análise exploratória multivariada que transforma um conjunto de variáveis correlacionadas num conjunto menor de variáveis independentes, combinações lineares das variáveis originais, designadas por “componentes principais” (Maroco, 2007: 329). Com este procedimento reduz-se a complexidade da estrutura inicial dos dados e obtêm-se componentes principais que depois podem ser usadas como [“índices” ou indicadores que resumem a informação disponível nas variáveis originais (...)] (Maroco, 2007: 329).

Partindo das afirmações disponíveis procedeu-se então à realização da ACP²¹⁴, tendo-se chegado a quatro componentes, responsáveis pela explicação de 54,14% da variância total do modelo (quadro nº 8.8).

Em função das razões com maior peso em cada componente²¹⁵ procurou-se atribuir, a cada uma delas, um nome chave que traduzisse a ideia forte espelhada por cada uma das componentes.

Assim, à primeira componente chamou-se “*procura de segurança laboral*”, uma vez que nela estão agrupadas razões que transmitem uma necessidade iminente de encontrar um trabalho permanente que permita um emprego seguro, bons benefícios sociais, dificuldade em ser despedido, boa remuneração, uma boa reforma ou até mesmo evitar a falta de

²¹⁴ Antes de se proceder à realização da ACP importa que se verifiquem alguns pressupostos para a sua execução, como o *Teste de Esfericidade de Bartlett* e a *Estatística de Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO). O teste de Bartlett tem associado um nível de significância de aproximadamente 0,000, logo inferior a 0,05, o que nos permite rejeitar a hipótese de que a matriz de correlações seja uma matriz de identidade. Por outro lado, o KMO com o resultado de 0,859 permite afirmar que a amostra e a correspondente matriz de correlações apresentam uma boa adequabilidade para que se proceda à realização da análise de componentes principais. Foram excluídas da análise as variáveis “obter formação profissional sem encargos pessoais” e “viver independente do agregado familiar”, porque durante a realização da primeira ACP não apresentavam *loadings* superiores a 0,5 em nenhuma componente.

²¹⁵ Anexo D – Análise em Componentes Principais sobre as razões para concorrer à GNR.

trabalho na vida civil. Refira-se que esta componente agrupa razões essencialmente razões/motivações previstas no modelo ocupacional.

Tipo de razões	Razões	Componentes				
		1	2	3	4	
<i>Procura de segurança laboral</i>	Ter no futuro acesso a uma boa reforma	0,830	0,060	0,109	0,02	
	Ter um trabalho seguro	0,830	- 0,060	0,018	0,051	
	Ter um emprego permanente	0,800	0,128	- 0,022	- 0,115	
	Ter bons benefícios sociais	0,800	0,151	0,100	0,003	
	Ter uma boa remuneração	0,670	0,193	0,045	0,089	
	A falta de emprego na vida civil	0,670	- 0,191	- 0,058	0,255	
	Dificuldade em ser despedido	0,620	0,062	0,112	0,225	
<i>Espírito de missão</i>	Vontade de servir o país	- 0,154	0,730	0,093	- 0,025	
	Contribuir para um mundo melhor	- 0,089	0,720	- 0,017	0,011	
	Trabalho dinâmico, interessante com muita acção/aventura	0,092	0,700	0,138	- 0,094	
	Desempenhar actividade para qual tem vocação	- 0,025	0,630	0,244	- 0,134	
	Ser representante da autoridade pública	0,106	0,610	0,263	0,247	
	Adquirir uma melhor preparação moral e cívica	0,178	0,610	0,152	0,150	
<i>Identificação com a vida militar</i>	Atracção pelos uniformes da GNR	0,113	0,147	0,670	0,254	
	Camaradagem e bom ambiente da GNR	0,086	0,340	0,660	- 0,036	
	Prestígio da GNR na sociedade civil	0,152	0,390	0,640	- 0,094	
	Continuar uma tradição familiar	- 0,089	- 0,042	0,570	0,251	
	Atracção pela disciplina e organização da GNR	0,101	0,499	0,520	- 0,138	
<i>Indefinição laboral</i>	Não ter mais nada que fazer	0,076	- 0,179	0,105	0,690	
	Ter tempo livre para outras actividades	0,220	0,157	- 0,009	0,670	
	Possibilidade de usar armas de fogo	0,032	0,382	0,188	0,590	
	Não ter entrado para a universidade	0,165	- 0,118	0,039	0,590	
	% Variância explicada	18,9%	16,2%	9,9%	9,2%	54,14%

Fonte: Inquérito por questionário aos oficiais da GNR /2010

À segunda componente optou-se por chamar “*espírito de missão*”, por transmitir a ideia de servir o país, de criar um mundo melhor, de desempenhar uma profissão para a qual tem vocação e onde a aventura e a acção são uma constante, pela vontade de ser agente da autoridade pública e pela possibilidade de evoluir cívica e moralmente. Esta componente só é composta por razões que, segundo Moskos, remetem para o modelo institucional.

A terceira componente foi apelidada de “*identificação com a vida militar*”, porque para além de procurarem seguir uma tradição familiar ou sentirem que a GNR é socialmente prestigiada, os oficiais sentem-se atraídos e identificam-se com os uniformes, com a camaradagem e bom ambiente e ainda com a disciplina e organização existentes na GNR.

Também esta componente é constituída por razões que fazem um forte apelo a razões/motivações de carácter institucional.

A quarta componente foi denominada “*indefinição laboral*” em virtude da não continuação da escolaridade superior, ter tempo livre para se dedicar a outras actividades, não ter mais nada que fazer e ainda pela possibilidade de usar armas de fogo. Nesta componente, temos essencialmente razões que remetem para o modelo ocupacional e somente uma para o modelo institucional.

Com a análise em componentes principais, ficou-se a saber que as razões que podem justificar a entrada na GNR podem ser organizadas em quatro tipos diferentes. Para se perceber a maior ou menor adesão dos oficiais a cada um destes tipos de razões, cada uma das componentes foi transformada numa nova variável através da construção de índices²¹⁶. Estes permitem conhecer a importância média atribuída a cada um dos tipos de razões e, desta forma, hierarquizar as principais razões/motivações que levaram os oficiais a concorrerem à GNR. É também possível, a partir desse momento relacionar os quatro tipos de razões com outras variáveis, como a modalidade de acesso à GNR e a classe social de origem.

Pelos valores médios gerais das componentes (quadro nº 8.9) apura-se que os oficiais tendem a justificar a sua opção por concorrer à GNR segundo razões/motivações de carácter institucional, identificando-se com o “espírito de missão” que norteia o desempenho laboral nesta força. Em segundo lugar, mas com valores mais baixos surgem as razões/motivações de carácter ocupacional traduzidas pela preocupação que se prendem com a “procura de segurança laboral”.

Como razões que se podem denominar de moderadamente valoradas, surgem as razões/motivações institucionais traduzidas por variáveis de “identificação com a vida militar da GNR”.

O que terá menos motivado os oficiais para servirem na GNR foi a sua “indefinição laboral” ou a necessidade de procurarem outras alternativas laborais, seja por não terem entrado na universidade, seja por não terem mais nada que fazer ou terem tempo para outras actividades. Reforça-se, desta forma, a ideia de que a opção por servir na GNR foi uma decisão tomada de forma consciente nas suas vidas e nas suas opções laborais para o futuro.

²¹⁶ Refira-se que para se verificar se não existiam correlações anormais entre as variáveis procedeu-se à realização do Teste Alpha de Cronbach a todas as variáveis que compõem os índices das componentes e nenhuma delas apresentava um valor igual ao teste, logo continuou-se com todas as variáveis na análise.

Componentes	Global	Vindos Exército concurso público	CFO	Academia Militar	Vindo sargento
Espírito de missão*	3,08	2,96	2,98	3,28	2,92
Procura de segurança laboral*	2,47	2,52	2,54	2,29	2,80
Identificação com a vida militar*	2,31	2,38	2,22	2,38	2,24
Indefinição laboral	1,14	1,45	1,37	1,39	1,48

Escala: 1 - Nada importante 4 - Muito importante

Fonte: Inquérito por questionário aos oficiais da GNR /2010

*Análise de variância estatisticamente significativa ($p \leq 0,05$)

Conhecidas, de forma global, as razões/motivações que mais e menos motivaram os oficiais a concorrerem à GNR, importa verificar se essas razões variam, ou não, consoante a modalidade de acesso ao quadro.

Pela análise do mesmo quadro nº 8.9 verifica-se que existe uma forte tendência para uniformização das principais razões/motivações que levaram os oficiais a optarem por servir na GNR e elas são, essencialmente, de carácter institucional, conforme se pode verificar pela componente “*espírito de missão*” que apresenta as médias mais elevadas em todas as modalidades de acesso ao quadro da GNR.

No entanto, esclarece-se que ainda assim existem diferenças estatisticamente significativas, mas apenas entre os oficiais oriundos da Academia Militar e todos os restantes, uma vez que estes atribuem, uma importância ainda mais elevada do que os restantes a este tipo de razões reforçando a importância da componente institucional para estes oficiais concorrerem à GNR.

À excepção dos oficiais oriundos da Academia Militar, que apontam como segunda opção razões de carácter institucional traduzidas pela componente “*identificação com a vida militar*”, os restantes oficiais tenderam a privilegiar na sua opção, num segundo plano, razões de carácter ocupacional que lhes permitirá uma “*segurança laboral*” com todas as implicações positivas ao nível do emprego e dos benefícios sociais futuros²¹⁷.

²¹⁷ Pensa-se que, na altura da resposta ao inquérito por questionário, a maior parte dos oficiais estava ciente das alterações que o cálculo das suas reformas poderão vir a sofrer, num futuro muito próximo, bem como das possíveis implicações que os seus vínculos laborais poderão vir a sofrer fruto das constantes mutações das regras que regulam o mercado de trabalho numa sociedade caracterizada pela mudança e por um ambiente laboral contingente onde nada é seguro, permanente ou imutável.

Em relação à componente “*identificação com a vida militar*”, os valores médios são muito próximos, só existindo diferenças estatisticamente significativas, mas ainda assim pequenas, entre os oficiais dos CFO e os da Academia Militar, os quais apresentam um valor médio ligeiramente mais elevado.

No que diz respeito à componente “*procura de segurança laboral*” só não existem diferenças estatisticamente significativas entre os oficiais vindos do Exército/concurso público e os do CFO. As restantes médias apresentam diferenças significativas no que respeita à forma como os oficiais dão maior ou menor importância à sua segurança laboral. São os oficiais vindos de sargento que mais tendem a privilegiar esta componente e os da Academia Militar os que menos tendem a privilegiar a mesma.

Também existe uma tendência para a uniformidade na resposta às razões/motivações que menor importância tiveram para os oficiais quando decidiram optar por servir na GNR e elas são traduzidas por variáveis de carácter misto (institucional e ocupacional) que se traduzem numa “*indefinição laboral*”. Conforme se pode notar pelo quadro nº 8.9 é nos oficiais vindos de sargento que o valor médio de indefinição laboral aparece ligeiramente mais elevado, mas, no conjunto, todos os valores são bastante baixos e próximos de si.

Pela análise efectuada verificou-se que as razões que mais influenciaram os oficiais a concorrerem à GNR tendem a ser de carácter essencialmente institucional mas são pouco diferenciadas em função da modalidade de acesso ao quadro permanente (as diferenças identificadas são sobretudo de “intensidade”, não alterando a hierarquia dos vários tipos de razões em cada modalidade), o que permite confirmar a hipótese formulada sobre as razões que levaram os oficiais a concorrerem à GNR.

No entanto, procurou-se ainda confirmar esta tendência a partir de um conjunto de questões colocadas que abordam matérias de carácter institucional e ocupacional sobre o serviço das Forças de Segurança tipo *gendarmérie*. Estas questões foram utilizadas por Moskos na aplicação do seu modelo dicotómico²¹⁸. A partir delas, construíram-se dois índices que se denominaram como versão institucional²¹⁹ e versão ocupacional²²⁰.

²¹⁸ Constituem a questão nº 32 do inquérito por questionário que foi aplicado aos oficiais da GNR/2010.

²¹⁹ A versão institucional é composta pelas variáveis: o serviço operacional deve ser realizado independentemente das consequências familiares; os interesses pessoais devem ser secundários em relação ao serviço operacional; se ficasse milionário não deixaria a GNR; a evolução tecnológica da GNR obriga a uma redução dos rituais e tradições muito importantes no passado; não é bom ter associações a negociar propostas ou outros assuntos em meu nome.

Com a construção destes índices²²¹ pretendeu-se confirmar quais são as orientações profissionais privilegiadas pelos oficiais da GNR tendo por base o modelo de Moskos, ou seja, saber se são de carácter institucional ou ocupacional e, uma vez mais, analisar se as mesmas estão relacionadas com as várias modalidades de acesso ao quadro e também com a classe social de origem.

Através da consulta do quadro nº 8.10, pode observar-se que os oficiais, no seu conjunto, tenderam a atribuir maior importância à versão institucional (3,11) em detrimento da versão ocupacional (2,69).

Estes valores médios vêm confirmar as conclusões anteriores, ou seja, que de uma forma geral os oficiais tenderam a privilegiar factores institucionais em detrimento de factores ocupacionais para servirem na GNR e que as suas orientações também são de carácter essencialmente institucional.

Conforme se pode verificar, pelos dados do quadro nº 8.10, existe uma forte tendência para uma uniformidade das respostas dadas, que se traduz na maneira como os oficiais se posicionam perante o desempenho do serviço da GNR, privilegiando razões que compõem a versão institucional, constituída pelas variáveis constantes da nota de rodapé 219, donde se destaca que o serviço operacional deve ser realizado independentemente das consequências familiares, que os interesses pessoais são secundários em relação ao serviço, que se ficassem milionários não deixavam a GNR, que não é bom ter associações a negociar propostas ou outros assuntos em nome dos oficiais e que a evolução tecnológica obriga a uma redução dos rituais e tradições muito importantes no passado.

Os oficiais oriundos do Exército/concurso público são os que tendem a apresentar a média mais elevada (3,49), logo seguidos dos oficiais que provêm da categoria de sargento (3,09) e dos oficiais oriundos da Academia Militar (3,06). Os oficiais oriundos dos CFO são

²²⁰ A versão ocupacional é composta pelas variáveis: o que os militares da GNR fazem fora das horas de serviço não diz respeito à instituição; nenhum militar da GNR deveria desempenhar funções que não desejasse; depois do serviço as diferenças de posto não são importantes; o que os militares da GNR fazem na sua vida privada não diz respeito aos seus chefes directos; o serviço da GNR requer o desempenho de tarefas que não fazem parte da missão; desde que não interfira na disciplina uma associação sócio-profissional poderá ser útil; as compensações remuneratórias deveriam basear-se no mérito e não no posto ou antiguidade.

²²¹ Também aqui para se verificar se não existiam correlações anormais entre as várias variáveis que compõem os dois índices que materializam as versões institucional e ocupacional procedeu-se à realização do Teste Alpha de Cronbach e verificou-se que nenhuma delas apresentava um valor igual ao teste, logo continuou-se com todas as variáveis na análise.

os que tendem a apresentar a média mais baixa (2,96) na versão institucional mas mesmo assim não muito distante das outras médias.

Não admira que sejam os oficiais oriundos do Exército/concurso público e os oriundos de sargento aqueles que tendem a apresentar as médias mais elevadas. No fundo, elas reflectem vivências laborais muito diferenciadas dos restantes oficiais, ou seja, os primeiros serviram na GNR em períodos de grande precariedade e exigência laboral que não lhes permitia em tempo algum colocar os assuntos pessoais à frente dos institucionais e os segundos, ao ascenderem de postos inferiores também experimentaram situações laborais exigentes que a não serem cumpridas não lhes permitiria reunirem as condições de acesso à categoria profissional de oficial.

Versões	Global	Vindos Exército concurso público	CFO	Academia Militar	Vindo sargento
Versão institucional*	3,11	3,49	2,96	3,06	3,09
Versão ocupacional	2,69	2,66	2,74	2,65	2,75

Escala: 1 - Nada importante 4 - Muito importante

Fonte: Inquérito por questionário aos oficiais da GNR /2010

*Análise de variância estatisticamente significativa ($p \leq 0,05$)

Por seu turno, os oficiais oriundos dos CFO possuíam uma situação laboral precária que não lhes permitia pensar em termos institucionais, mas antes na sua segurança laboral que lhe era garantida com o acesso ao quadro da GNR, daí que os mesmos tendam a apresentar a segunda maior média na versão ocupacional.

No entanto, é importante referir-se que apesar de os valores médios, na versão institucional, serem relativamente diferentes, só existem diferenças estatisticamente significativas entre os oficiais vindos do Exército/concurso público e os das restantes modalidades.

Na análise da versão ocupacional os valores médios são mais próximos, não existindo diferenças significativas entre eles e traduzem a ideia de alguma importância de indicadores que estão relacionados com uma lógica instrumental mais dominante nas profissões ou ocupações civis que baseiam a sua actividade em factores de mercado, de relações contratuais, de recompensas monetárias para competências equivalentes e nos benefícios sociais.

Porém, o valor médio global desta versão transmite a preocupação dos oficiais com uma lógica instrumental que é própria das profissões civis, o que permite afirmar que

também se possam encontrar numa trajectória institucional para uma mais ocupacional, conforme previa Moskos para as Forças Armadas.

No entanto, é de referir que os valores médios mais baixos, ainda que a diferença não seja significativa, tendem a encontrar-se nos oficiais oriundos do Exército/concurso público e nos oficiais da Academia Militar. Os primeiros viveram num período cuja dedicação à instituição GNR era quase uma imposição e os segundos crê-se que possa ser o processo de socialização secundária a que são sujeitos, durante os cinco anos que frequentam a Academia Militar, que lhes incute a importância e relevância do cumprimento da missão. Os valores médios mais altos encontram-se nos oficiais vindos dos CFO e dos oficiais oriundos de sargento.

Para aprofundar o conhecimento sobre as orientações profissionais dos oficiais da GNR, é oportuno que se analise se existe algum tipo de relação entre a classe social de origem e as orientações profissionais dos oficiais da GNR. Para tal, efectuou-se um cruzamento da classe social de origem com os índices versão institucional e ocupacional e obtiveram-se os resultados constantes do quadro nº 8.11.

Quando se analisam as duas versões, por classe social de origem, verifica-se que, independentemente da origem social, as orientações institucionais são dominantes. Mesmo assim, são de assinalar algumas diferenças, pois são os oficiais oriundos da classe dos empresários, dirigentes e profissionais liberais (3,27), dos trabalhadores independentes (3,21) e dos empregados executantes (3,13) que apresentam os valores médios mais elevados, ou seja, que percebem como mais importantes factores de ordem institucional no trabalho quotidiano da GNR.

Na versão institucional, os valores médios mais baixos são os dos oficiais oriundos das classes de trabalhadores independentes pluriactivos e os dos assalariados executantes pluriactivos.

No que diz respeito à versão ocupacional e embora não existam diferenças significativas, entre as várias classes, é notório que todos os oficiais tenderam a considerar também como importante esta versão para concorrerem à GNR e que, são os oriundos da classe dos trabalhadores independentes pluriactivos (2,74), os empregados executantes e os profissionais técnicos e de enquadramento, ambos com um valor médio de 2,73, que apresentam os valores médios mais elevados.

Apesar das diferenças existentes na adesão aos dois modelos de orientação profissional, importa mencionar que, seja qual for a classe social de origem, as orientações

profissionais de carácter institucional tendem a assumir valores médios sistematicamente mais elevados do que na orientação profissional de carácter ocupacional, e que esta, por sua vez, embora menos valorizada, não deixa de estar presente condicionando também as orientações dos alunos.

Classe social de origem	Versão institucional*	Versão ocupacional
Empresários, Dirigentes e Profissionais Liberais	3,27	2,68
Profissionais Técnicos e de Enquadramento	3,00	2,73
Trabalhadores Independentes	3,21	2,63
Trabalhadores Independentes Pluriactivos	2,98	2,74
Empregados Executantes	3,13	2,73
Operários	3,02	2,70
Assalariados Executantes Pluriactivos	2,89	2,56
Média global	3,11	2,69

Escala: 1 - Nada importante 4 - Muito importante

Fonte: Inquérito por questionário aos oficiais da GNR /2010

*Análise de variância estatisticamente significativa ($p \leq 0,05$)

Com a análise desenvolvida constatou-se que as orientações profissionais dos oficiais da GNR tendem a ser sobretudo de carácter institucional, independentemente da modalidade de acesso ou da origem social. Ainda assim, identificam-se diferenças na importância média atribuída, podendo concluir-se que as mesmas são influenciadas pela modalidade de acesso ao quadro permanente. A classe social de origem também se apresenta como um elemento diferenciador nessas orientações, podendo-se confirmar a hipótese formulada sobre esta matéria.

4. Um “olhar interno” sobre a própria instituição

Analisadas, as principais razões/motivações que levaram os oficiais, em diferentes momentos temporais, a optarem por servir na GNR e as suas orientações profissionais, torna-se importante perceber a forma como estes oficiais olham e avaliam a instituição que servem.

Esta análise é obrigatória para se conhecer a forma como percebem a GNR, tendo em conta a importância do seu papel social, bem explicitado por António Maximiano,

ao citar um Acórdão do Supremo Tribunal, afirmando que se “pode mesmo afirmar que o barómetro de um verdadeiro Estado de Direito democrático está na maneira como as polícias actuam relativamente aos cidadãos” (Maximiano, 1996: 6) e ao mesmo tempo, as diversas situações de corrupção que têm atingido a GNR nos mais diversos quadrantes da sua actividade²²², as quais não têm sido um factor de transmissão de uma imagem positiva.

Voltando à importância do papel social das Forças de Segurança, não se pode deixar de mencionar que o supracitado Acórdão reflecte de forma inequívoca a interdependência crucial entre a protecção dos direitos fundamentais e a manutenção da lei e da ordem públicas - missão das Forças de Segurança nas sociedades modernas, ou seja, as Forças de Segurança devem ser capazes de cumprir a sua missão dentro dos parâmetros legais, acabando com o mito amplamente difundido que o respeito pelos direitos humanos é de certa forma incompatível com a aplicação efectiva da lei ou que para capturar um determinado delincente e garantir a sua condenação é necessário contornar um pouco a lei.

As modalidades de acção que as polícias possuem para que consigam prevenir e controlar a criminalidade, o banditismo e outras infracções, circunscrevem-se a duas opções: o patrulhamento reactivo e o proactivo. O primeiro, é caracterizado pelo encaminhamento das Forças de Segurança para o local do crime ou de uma infracção através do apelo/comunicação do cidadão. O segundo, traduz-se na capacidade que as Forças de Segurança possuem para desenvolver projectos que visam diminuir a criminalidade e identificar os possíveis infractores.

No entanto, o patrulhamento reactivo é aquele que apresenta mais efeitos visíveis, pois é responsável pela maior parte das detenções, ou seja, quando o cidadão denuncia algum crime ou outro tipo de infracção é mais fácil efectuar investigações e é mais provável obter boas causas a partir de testemunhos de um crime.

É pois perante este contexto, de um lado marcado por casos de corrupção que afectaram a imagem das Forças de Segurança e de outro marcado por um discurso positivo sobre essas mesmas forças, que se procurará compreender as representações dos oficiais sobre a instituição que servem. Para tal procedeu-se à análise de várias questões que permitirão avaliar a forma como a instituição é percebida em relação aos vários aspectos em discussão neste ponto.

²²² Refira-se que a imagem das outras forças e serviços de segurança, como a Polícia de Segurança Pública, a Polícia Judiciária e o Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, também têm sido afectados por diversos casos de corrupção.

Quando questionados sobre o que era para eles a GNR²²³, (quadro 8.12), verificou-se que os oficiais tendem, em média, a concordar que a GNR é uma força essencial para a defesa dos direitos dos cidadãos (4,70), que tem uma identidade única que deve ser mantida (4,11) e que tem apresentado bons níveis de desempenho operacional (3,80) tendem a discordar que a GNR seja pouco considerada pela sociedade civil por ser essencialmente repressiva (2,25) ou que não se tenha actualizado e como tal se tenha tornado obsoleta no desempenho das suas missões (2,50).

Perante estes valores, pode-se pensar que as percepções dos inquiridos podem estar contaminadas por um efeito de “desejabilidade social” ou serem decorrentes de um processo de socialização e identificação com a instituição bem vincado que transmite de forma clara a importância do papel social da GNR e a qualidade do seu desempenho. Porém, e conforme já se mencionou no capítulo VI, a questão do anonimato do inquérito por questionário foi bem enfatizada em todos os momentos da sua difusão, o que, julga-se, permitirá afirmar, em princípio, que foi reduzido ao máximo possível o efeito de “desejabilidade social”.

Opiniões	Global	Vindos Exército concurso público	CFO	Academia Militar	Vindo sargento
É essencial defesa direitos cidadãos	4,70	4,72	4,65	4,74	4,63
Tem uma identidade única que deve ser mantida*	4,11	4,22	3,96	4,27	3,79
Apresenta bons níveis desempenho operacional	3,80	3,85	3,75	3,82	3,79
Goza de grande prestígio junto população civil*	3,77	4,02	3,79	3,61	3,79
Muito conservadora faz apelo à tradição para evitar mudança*	3,11	2,92	3,10	3,20	3,16
Protege e defende seus elementos*	2,85	3,10	2,75	2,75	2,98
Não se actualiza e tornou-se obsoleta no cumprimento das missões	2,50	2,41	2,43	2,60	2,58
Pouco considerada sociedade civil ser essencialmente repressiva*	2,25	2,07	2,19	2,37	2,36

Escala: 1 – Discordo totalmente 5 – Concordo totalmente

Fonte: Inquérito por questionário aos oficiais da GNR /2010

*Análise de variância estatisticamente significativa ($p \leq 0,05$)

Nesta altura, é oportuno e interessante saber como são percepcionadas estas afirmações em função da modalidade de acesso dos oficiais ao quadro permanente da GNR.

Assim, da análise do quadro 8.12, e no que diz respeito às duas afirmações com que os oficiais mais e menos concordam, existe uma tendência para uma grande homogeneidade nos valores médios das respostas segundo a modalidade de acesso. Por exemplo, nas duas

²²³ Foi tratada a questão nº 30 que é composta por oito variáveis em que o oficial indicava o seu grau de concordância/discordância.

afirmações que tendem a apresentar os valores médios mais elevados – “essencial na defesa dos direitos dos cidadãos” e “tem uma identidade única que deve ser mantida”, verifica-se que, na primeira, e que em relação à segunda afirmação existem algumas diferenças (sobretudo entre os oficiais oriundos do Exército/concurso público e os oficiais dos CFO e os provenientes de sargento), mas ainda assim todos tendem a concordar que a GNR tem uma identidade única que deve ser mantida.

Refira-se que esta “identidade única” tem a ver com o facto de a GNR ser um força de polícia com estatuto militar e, por vezes, ter vindo para a discussão pública que, dentro da categoria profissional de oficiais, existem duas visões diferentes para o futuro da GNR. Uma visão que defende que a GNR deve manter o seu estatuto militar e a outra que sustenta que a GNR deve caminhar para se tornar numa força de cariz civil.

Verifica-se, deste modo, que apesar de existirem algumas diferenças entre os grupos de oficiais já identificados, todos os oficiais tendem a concordar que a GNR deve manter esta sua “identidade única”, não se detectando a existência de uma visão dualista sobre a mesma. Ainda assim, importa destacar que são os oficiais oriundos do Exército/concurso público e os da Academia Militar que tendem a apresentar os valores médios mais elevados.

No que diz respeito às duas afirmações que são objecto de discordância por parte dos oficiais – “não se actualiza e tornou-se obsoleta no cumprimento das missões” e “pouco considerada na sociedade civil por ser essencialmente repressiva”, também aqui existe uma tendência para a uniformidade de respostas que é plena na primeira afirmação, uma vez que não existem diferenças estatisticamente significativas entre as várias modalidades de acesso ao quadro permanente.

Em relação à segunda afirmação e apesar de todos os oficiais tenderem a discordar que a GNR é pouco considerada na sociedade civil por ser uma força essencialmente repressiva, verifica-se que foram detectadas diferenças significativas entre os oficiais oriundos do Exército/concurso público e os oficiais da Academia Militar, sendo que estes últimos tendem a expressar níveis de concordância com esta afirmação um pouco mais elevados.

Verificou-se que os oficiais consideram a GNR como uma força essencial para a defesa dos direitos dos cidadãos, que tem uma identidade única que deve ser mantida e tendem a discordar que a mesma seja pouco considerada pela sociedade civil por ser repressiva ou que não se actualiza e se tornou obsoleta no cumprimento das missões. Porém, nos valores apurados constata-se que existem algumas diferenças significativas entre as

várias modalidades de acesso ao quadro, o que permite confirmar a hipótese enunciada sobre esta temática.

Voltando à questão de os oficiais tenderem a discordar que a GNR não se actualiza e se tornou obsoleta no cumprimento das missões, enfatiza-se que a GNR, nos últimos anos, tem conhecido mudanças muito significativas ao nível da formação, da qualificação e da renovação dos seus efectivos, da aquisição e remodelação dos sistemas de comunicações, dos sistemas de registo, dos seus meios operacionais, do controlo externo e da sua estrutura organizativa.

Por outro lado, e com o objectivo de dar resposta aos novos problemas sociais que vão afectando as diferentes comunidades e incutir uma nova cultura de segurança²²⁴ que seja partilhada por todos, sem a exclusão ou usurpação das responsabilidades de cada parceiro social, foi implementado por esta força, por decisão superior do Ministério da Administração Interna, o modelo de patrulhamento comunitário²²⁵ que contempla vários vectores (formação, programas especiais, aproximação ao cidadão e as polícias municipais), interessando, neste momento, referir somente o vector programas especiais, dirigidos a grupos sociais vulneráveis ou em situação de risco, que pretendem prevenir a pequena e média criminalidade e diminuir o sentimento de insegurança dos cidadãos.

Como refere Clemente (2000: 40) a “realização do objectivo da segurança envolve toda a sociedade, por isso, a polícia (...) percorre os caminhos da parceria social e incrementa vários modelos específicos de policiamento comunitário de pendor proactivo”. Assim, desde o ano de 1996 que têm vindo a ser implantados os seguintes programas especiais: Escola Segura, Comércio Seguro, Idosos em Segurança, Apoio às Vítimas de Crime, Táxi Seguro, Protecção da Natureza e Segurança Rodoviária.

Seguidamente, procurou-se compreender qual o grau de satisfação dos oficiais, partindo de diferentes afirmações que abordam importantes questões laborais, de assistência social, apoio médico, reorganizações da instituição, entre outras.

Devido ao elevado número de questões²²⁶, recorreu-se, à Análise de Componentes Principais para se perceber se as mesmas podem ser organizadas num conjunto reduzido de dimensões sobre a satisfação dos oficiais em relação ao seu trabalho quotidiano no seio da GNR.

²²⁴ Esta nova cultura de segurança privilegia: a prevenção situacional e social, a criação de redes de parcerias e a actuação das Forças de Segurança centrada no cidadão.

²²⁵ Fonte: <http://www.gnr.pt> (consultado em 14.08.2011)

²²⁶ Ver questão nº 34 do inquérito por questionário aos oficiais da GNR/2010.

Com a realização da ACP²²⁷, obtiveram-se três componentes responsáveis pela explicação de 64,75% da variância total explicada pelo modelo²²⁸ (quadro nº 8.13).

Tipo de satisfação	Satisfação	Componentes			
		1	2	3	
<i>Condições de carreira/assistência</i>	A assistência social	0,830	0,144	0,096	
	As condições de assistência médica	0,760	0,171	- 0,037	
	O seu vencimento	0,670	0,170	0,256	
	O sistema de progressão na carreira	0,600	0,327	0,321	
	O sistema de formação e treino	0,560	0,393	0,284	
<i>Mudança institucional</i>	A forma como GNR se tem reorganizado nos últimos anos	0,204	0,850	0,149	
	A última reorganização da GNR	0,169	0,840	0,040	
	O clima e as condições de trabalho	0,323	0,570	0,389	
	A forma como a GNR projecta a sua imagem	0,442	0,510	0,337	
<i>Desempenho de funções</i>	A função que desempenha(ou)	0,079	0,121	0,860	
	O seu grau de autonomia no desempenho da função	0,204	0,166	0,810	
% Variância explicada		25,46%	21,69%	17,60%	64,75%

Fonte: Inquérito por questionário aos oficiais da GNR /2010

A primeira componente remete para a satisfação com as condições de carreira e de assistência social e médica.

A segunda componente tem a ver com a satisfação com a mudança institucional preconizada nas várias reestruturações, com principal incidência na última (2007), as condições de trabalho e a forma como é projectada a imagem da GNR.

A terceira componente está relacionada com a satisfação com o desempenho de funções laborais no âmbito das missões da GNR e o grau de autonomia que possui no desempenho das várias funções.

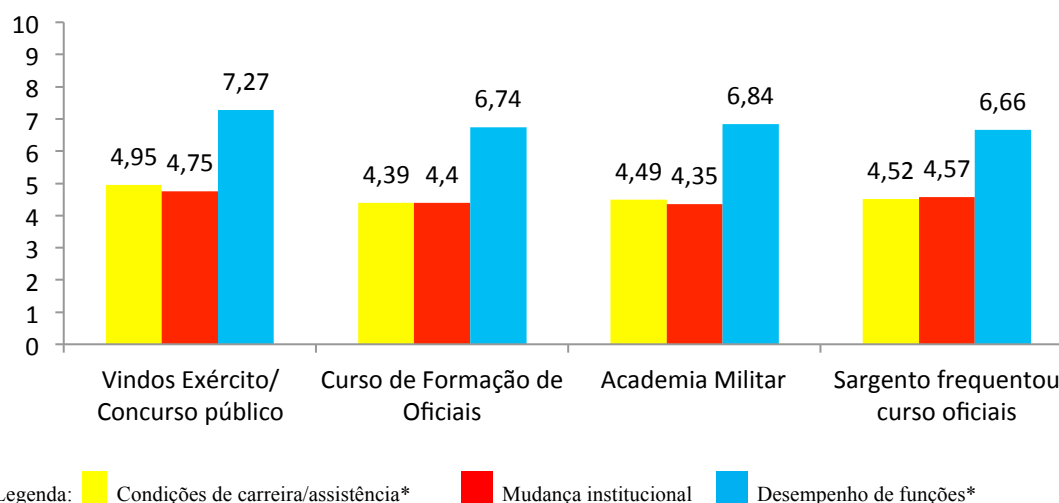
²²⁷ O teste de Bartlett tem associado um nível de significância de 0,000, logo inferior a 0,05, o que nos permite rejeitar a hipótese de que a matriz de correlações seja uma matriz de identidade. Por outro lado, o KMO com o resultado de 0,873 permite afirmar que a amostra e a correspondente matriz de correlações apresentam uma boa adequabilidade para que se proceda à realização da análise de componentes principais.

Anexo E - Análise em Componentes Principais sobre a satisfação em relação ao trabalho na GNR.

²²⁸ Foram excluídas da análise as variáveis “O sistema de avaliação” e “O fardamento em uso na parte operacional” porque na primeira ACP não apresentavam *loadings* superiores a 0,5 em nenhuma componente.

Para que se possa compreender o grau de satisfação dos oficiais, relativamente a cada uma das dimensões – condições de carreira/assistência, mudança institucional e desempenho de funções - procedeu-se à construção de três índices²²⁹.

Com os resultados obtidos construiu-se gráfico n° 8.4 e através da análise do mesmo pode-se afirmar que os oficiais tenderam a sentir-se bastante insatisfeitos com as condições de carreira/assistência onde se inclui²³⁰: a assistência social e médica, o vencimento, a progressão na carreira e o sistema de formação e treino. Também tendem a sentir-se insatisfeitos com a mudança institucional na GNR onde se inclui²³¹: a forma como a GNR se tem reorganizado nos últimos anos; a última reorganização da GNR; o clima e as condições de trabalho e a forma como a GNR projecta a sua imagem.



Escala: 0 – Extremamente insatisfeito 10 – Extremamente satisfeito

Fonte: Inquérito por questionário aos oficiais da GNR /2010

*Análise de variância estatisticamente significativa ($p \leq 0,05$)

Não admira que o sentimento de insatisfação tenda a ser transversal a todos os oficiais da GNR, pois os últimos anos têm-se traduzido em constantes perdas de apoio ao nível da assistência médica, realçando-se a perda de assistência médica dos cônjuges dos

²²⁹ Para se verificar se não existiam correlações anormais entre as várias variáveis que compõem os três índices das diferentes componentes procedeu-se à realização do Teste Alpha de Cronbach e como nenhuma das variáveis apresentava um valor igual ao teste, continuou-se com todas as variáveis na análise.

²³⁰ Na componente condições de carreira/assistência só foram detectadas diferenças estatisticamente significativas entre os oficiais oriundos do Exército/concurso público e os da AM.

²³¹ Não foram detectadas quaisquer diferenças estatisticamente significativas.

oficiais que tenham um emprego e o pagamento de um desconto percentual gradual, até um máximo de 1,5%, do salário a ser aplicado a todos os militares da GNR.

Por outro lado, os ordenados²³² têm vindo, ao longo dos anos, a sofrer constantes diminuições quando comparados com outras profissões da administração pública, o que não permite, por vezes, condições de vida dignas, obrigando muitos militares a viverem em condições precárias devido ao local onde prestam serviço. De igual modo se pode falar no sistema de progressão na carreira que tem sofrido vários constrangimentos que têm como consequência que, na maior parte dos casos, os oficiais não sejam promovidos ao posto imediato na data correcta, mesmo que reúnam todas as condições de promoção previstas em lei, e tenham que esperar, em alguns casos, mais de dois ou três anos.

No que diz respeito à mudança institucional têm sido muitas as alterações que a GNR vem sofrendo nas últimas décadas, mas as mesmas não têm conseguido colocar a instituição em outros patamares de excelência, a nível operacional, organizativo, logístico e administrativo. Por exemplo, a nível logístico a GNR debate-se com graves problemas no reforço, reparação e desenvolvimento de infra-estruturas condignas para que os seus militares desempenhem as suas funções administrativas e operacionais.

Por vezes, fica-se com a sensação de que os processos de reestruturação e modernização estão sempre atrasados no tempo e no espaço e com o crime a globalizar-se e a complexificar-se, é natural que as novas gerações desejem que as condições básicas e indispensáveis para a efectivação do exercício eficiente e eficaz da missão da GNR sejam proporcionadas a todos quantos servem nesta instituição centenária.

Também a última reestruturação da GNR que foi propalada como de extrema importância para um melhor funcionamento desta instituição não pareceu colher muitos apoios entre os oficiais e quando se analisa, de forma isolada esta variável, o valor médio é de 3,69²³³, ou seja, os oficiais tendem a estar muito próximo do extremamente insatisfeito²³⁴.

²³² Lembra-se o conteúdo da nota de rodapé da p. 211.

²³³ Para n=840 com uma escala: 0 - Extremamente insatisfeito 10- Extremamente satisfeito.

²³⁴ Com esta reestruturação a nível operacional foram suprimidas as Brigadas Territoriais e foram criados os Comandos Territoriais. As Brigadas de Trânsito e Fiscal foram extintas e foram criadas, respectivamente: a Unidade Nacional de Trânsito, a Unidade de Controlo Costeiro e a de Acção Fiscal. Ao nível da estrutura de comando da Guarda foram abolidos os estados-maiores coordenador e técnico, as funções de chefe e de sub-chefe do estado-maior da GNR e foram criados os órgãos superiores de comando e direcção. Porém, volvidos quatro anos já se fala num possível retorno à organização anterior a esta reestruturação, ou seja, à reactivação das antigas Brigadas Territoriais, de Trânsito e Fiscal.

Outro facto importante que aparece como uma tendência de insatisfação para os oficiais da GNR é a forma como é projectada a imagem da GNR para o público que serve. Procedeu-se à avaliação individual da variável sobre este assunto e obteve um valor médio de 4,75, na mesma escalada.

O que ainda tende a provocar alguma satisfação aos oficiais da GNR, independentemente da modalidade de acesso ao quadro, é a função que desempenham ou desempenharam, bem como a autonomia que têm no desempenho da sua função ou funções. Contudo, refira-se que são os oficiais oriundos do Exército/concurso público que apresentam a média mais elevada (7,27) e que apesar dos valores médios obtidos estarem muito próximos foram detectadas diferenças estatisticamente significativas entre os oficiais.

É admissível que os valores médios mais elevados se encontrem nos oficiais vindos do Exército/concurso público, uma vez que os mesmos vivenciaram períodos muito difíceis, mas, ao mesmo tempo, motivadores pois a função de comando era, sem dúvida, prestigiante e de elevado *status* social nas diferentes regiões de Portugal.

Atendendo a que com a realização da ACP se excluíram duas questões - o sistema de avaliação e o fardamento em uso na parte operacional - é interessante conhecer se os oficiais tendem a estar ou não satisfeitos com esses aspectos.

Constatou-se que os oficiais tendem a estar insatisfeitos com ambos os aspectos - sistema de avaliação (média de 4,07) fardamento em uso na parte operacional (média de 4,58), sendo que o sistema de avaliação é aquele que apresenta a média mais baixa. Uma das possíveis justificações que poderá estar na base desta insatisfação é a existência de um regulamento de avaliação obsoleto e desactualizado que, por diversas vezes, foi objecto de diferentes interpretações que levaram a procedimentos administrativos distintos com graves repercussões nas respectivas carreiras.

Por seu lado, o fardamento em uso nas actividades operacionais tem-se revelado bastante desajustado, incómodo e pouco prático. Aliás, o Comando Geral da GNR sendo conhecedor e estando ciente destes constrangimentos, ao nível do fardamento, está a desenvolver um novo projecto de regulamento de uniformes para propor para aprovação do Ministro da Administração Interna.

Este novo projecto, a concretizar-se, preconiza uma ruptura, que poderá ser apelidada de radical, com o passado, mas adopta uma filosofia de manter o que é tradicional, nos uniformes da GNR, para as actividades de carácter administrativo e para todas as outras cerimónias que impliquem a prestação de honras militares e de protocolo de Estado.

Também é importante que se percepcione se a satisfação laboral dos oficiais apresenta diferenças significativas em função da classe social de origem. Para o efeito, construiu-se o quadro nº 8.14, podendo observar-se que, independentemente da classe social de origem, os oficiais tendem a afirmar que se sentem insatisfeitos com as condições de carreira/assistência.

Classe social de origem	Condições de carreira/assistência*	Mudança institucional	Desempenho de funções*
Empresários, Dirigentes e Profissionais Liberais	4,58	4,62	7,17
Profissionais Técnicos e de Enquadramento	4,45	4,29	6,71
Trabalhadores Independentes	4,75	4,16	5,79
Trabalhadores Independentes Pluriactivos	3,95	3,90	6,26
Empregados Executantes	4,46	4,46	6,96
Operários	4,83	4,70	6,77
Assalariados Executantes Pluriactivos	4,26	4,26	6,67
Média global	4,54	4,46	6,87

Escala: 0 – Extremamente insatisfeito 10 – Extremamente satisfeito

Fonte: Inquérito por questionário aos oficiais da GNR /2010

* Análise de variância estatisticamente significativa ($p \leq 0,05$)

Sobre a componente mudança institucional também se está na presença de uma grande tendência para a uma homogeneidade das respostas dos oficiais ao afirmarem, em média, nos vários estratos sociais de origem, que se sentem insatisfeitos com a mudança que tem vindo a acontecer na GNR.

Tal como no cruzamento das componentes da satisfação com a modalidade de acesso ao quadro, a satisfação com o desempenho de funções tende a apresentar algumas diferenças, neste caso segundo a classe social de origem. Sendo que só foram detectadas diferenças significativas entre os valores médios dos oficiais oriundos da classe social de empresários, dirigentes e profissionais liberais e os oficiais oriundos da classe dos trabalhadores independentes pluriactivos: os primeiros revelam um nível médio de satisfação significativamente mais elevado, enquanto os oriundos da classe dos trabalhadores independentes são os que apresentam o valor mínimo de satisfação com o desempenho de funções.

Com os resultados da análise efectuada sobre a satisfação laboral dos oficiais da GNR por modalidade de acesso ao quadro permanente e por classe social de origem, pode-se

afirmar que se confirma a hipótese formulada sobre este assunto, uma vez que a modalidade de acesso e a classe social de origem tendem a serem relativamente diferenciadoras em relação à forma como os oficiais percebem e classificam a sua satisfação perante o trabalho. No entanto, é importante que se refira que, em termos globais, não existem diferenças quanto à ordenação das componentes de satisfação.

Com o intuito de conhecer a forma como os oficiais percebem a importância de as forças da GNR participarem em várias missões internacionais, ou seja, qual o seu papel no Mundo e quais as vantagens que daí advêm para a instituição e para os seus militares, procedeu-se à construção do quadro nº 8.15.

Através da sua análise, verificou-se que as taxas de concordância ou de discordância são bastante evidentes e permitem afirmar, sem qualquer tipo de dúvida, que a grande maioria dos oficiais da GNR estão de acordo com a participação da instituição em missões internacionais, o que é confirmado pelos valores médios obtidos em todos os itens relacionados com as mesmas.

Opiniões	Concordo	Nem concordo nem discordo	Discordo	Total	Média
A sua afirmação a nível europeu e mundial	89,0	6,6	4,4	100	4,28
Difundir sua estrutura/organização outros países	78,9	13,9	7,2	100	3,98
Desempenhar papel grande importância manutenção paz Mundo	75,8	16,1	8,1	100	3,85
Contribuir para a defesa direitos humanos	88,6	9,2	2,1	100	4,19
Os seus militares melhorarem conhecimentos profissionais	82,0	11,6	6,4	100	4,04
Os seus militares auferirem um salário mais vantajoso	77,3	16,5	6,1	100	4,00
Seus militares viajarem e conhecerem novos países	66,5	23,3	10,2	100	3,74

Escala: 1- Discordo totalmente 5 – Concordo totalmente

Fonte: Inquérito por questionário aos oficiais da GNR /2010

Porém, fica-se um bocado intrigado com as percentagens de oficiais que não concordam nem discordam com os itens aqui avaliados, com principal incidência nos itens “seus militares viajarem e conhecerem novos países”, “seus militares auferirem um salário mais vantajoso” e “desempenhar um papel de grande importância para a manutenção da paz no Mundo”, uma vez que as duas primeiras implicam que os militares da GNR quando estiverem ao serviço de organismos internacionais tenham a oportunidade de viajar e conhecer novos países – o seu território, as suas gentes e a sua cultura, entre outros aspectos de interesse.

Por outro lado, se se tiver em conta que a maior parte das missões são de manutenção de paz, o que implica que, como Força de Segurança que é, exista um contacto muito próximo com as populações e por outro lado, só um conhecimento aprofundado do país, das gentes e da cultura é que poderão garantir o sucesso de qualquer tipo de missão.

Por exemplo, na preparação da força que serviu no Iraque, SubAgrupamento Alfa, os militares da GNR, antes de partirem para a missão, assistiram a vários seminários sobre a cultura árabe e sobre determinados comportamentos que para a cultura europeia podem ser considerados como normais, mas para a cultura árabe poderão ser encarados como comportamentos altamente ofensivos.

Quando os militares da GNR prestam serviço em organismos internacionais são abonados para além do vencimento normal de um suplemento de missão, logo o seu vencimento total será mais vantajoso. Talvez exista algum desconhecimento deste facto e isso seja o resultado visível da opinião de muitos oficiais que nunca desempenharem nenhuma missão internacional, ou simplesmente nunca se interessaram por esta matéria.

Sobre o facto de poderem desempenhar um papel importante para a manutenção da paz no Mundo, a elevada percentagem de oficiais que nem concordam nem discordam, poderá facilmente ser justificada se se atender a que quem não participa em missões internacionais de paz ou não se debruça sobre estas matérias, não poderá ter uma opinião muito esclarecida sobre o assunto e, por vezes, tenha dificuldade em tomar uma decisão concreta sobre a resposta a dar.

Perante estas respostas que sugerem uma tomada de posição sem qualquer tipo de opinião, pretendeu-se saber, em relação à modalidade de acesso ao quadro permanente, quais os oficiais que adoptaram este tipo de postura.

Ao efectuar-se o cruzamento entre a modalidade de acesso ao quadro permanente e as três questões em causa, apurou-se que em relação à percepção de a GNR desenvolver um papel de grande importância para a manutenção da paz no mundo, são os oficiais oriundos do Exército/concurso público (19,7%) e os dos CFO (17,2%) que apresentam as maiores percentagens de respostas que se localizam numa posição de nem concordar nem discordar.

Compreende-se esta posição pois, os oficiais que se encontram em ambas as categorias não tiveram muitas oportunidades de participar em missões internacionais, porque elas não existiam quando serviram na GNR como é o caso dos oficiais oriundos do Exército/concurso público e porque para os dos CFO as missões que existiam ou existem só prevêem um número muito reduzido de participações para a GNR e porque a instituição tem

apostado de forma mais visível na presença de forças integradas em detrimento de observadores de polícia.

Sobre o facto de os militares da GNR auferirem um salário mais vantajoso, são os oficiais oriundos do Exército/concurso público (23,2%) e os oficiais vindos de sargento (21,9%) que apresentam as maiores percentagens de uma posição que revela indiferença sobre a matéria. Também aqui se compreende a indiferença dos oficiais sobre este assunto pois, quer uns quer outros, salvo raras exceções, tiveram oportunidade de participar apenas numa missão e como tal, poderá ser um assunto sobre o qual não tenham muitos conhecimentos.

Por último, sobre a possibilidade de os militares da GNR viajarem e conhecerem novos países, são os oficiais oriundos do Exército/concurso público (27,1%) e da Academia Militar (28,2%) que apresentam as maiores percentagens de indiferença sobre a questão em análise. Nesta questão se era expectável a posição dos oficiais oriundos do Exército/concurso público, o mesmo não acontece com a posição dos oficiais da Academia Militar, uma vez que são os que mais têm participado em missões internacionais em forças integradas, daí que esta posição de indiferença seja surpreendente.

Seguidamente, pretende-se continuar a investigação sobre o “olhar interno” dos oficiais sobre a instituição que servem ou serviram com uma análise sobre a forma como se sentem em relação a questões que os transportam para as suas vivências enquanto comandantes/chefes dos diferentes serviços na GNR e como percebem a sua relação com superiores e subordinados hierárquicos, se se sentem ou sentiram recompensados pelo desempenho das suas funções, se estão satisfeitos com a gestão da sua carreira e por pertencerem à GNR.

No que diz respeito ao seu quotidiano laboral ambiciona-se saber como é que o elevado número de questões apresentadas se estruturam em componentes, pelo que se decidiu proceder a uma Análise de Componentes Principais²³⁵. Com a realização da mesma isolaram-se três componentes que são responsáveis pela explicação de 59,49% da variância total explicada pelo modelo, conforme consta do quadro nº 8.16²³⁶.

²³⁵ O teste de Bartlett tem associado um nível de significância de 0,000, logo inferior a 0,05, o que nos permite rejeitar a hipótese de que a matriz de correlações seja uma matriz de identidade. Por outro lado, o KMO com o resultado de 0,796 permite afirmar que a amostra e a correspondente matriz de correlações apresentam uma boa adequabilidade para que se proceda à realização da análise de componentes principais.

²³⁶ Anexo F - Análise em Componentes Principais sobre quotidiano laboral.

		Componentes			
		1	2	3	
Bom clima organizacional	Os meus chefes directos interessam-se por mim e apoiam minha valorização pessoal	0,807	-0,21	0,013	
	Os meus superiores valorizam e recompensam o meu trabalho	0,774	-0,087	0,104	
	Recebo formação necessária desenvolver minhas capacidades profissionais	0,697	-0,091	-0,052	
	O meu clima de trabalho é agradável e fomenta trabalho de equipa	0,674	0,081	0,245	
	O meu clima de trabalho permite-me participar na tomada de decisão	0,605	0,172	0,385	
	As diferenças geracionais são reconhecidas e respeitadas	0,573	0,059	0,309	
	Tenho as condições necessárias para desenvolver o meu trabalho	0,566	-0,130	0,203	
Stress laboral	No final de um dia de trabalho sinto-me física e emocionalmente exausto	-0,084	0,840	-0,058	
	O meu trabalho é stressante e implica um elevado grau de pressão	0,036	0,810	0,083	
	Por vezes sinto que não tenho tempo suficiente para finalizar as minhas tarefas	0,323	0,570	0,389	
Poder de decisão	Posso tomar decisões de forma independente	0,095	0,010	0,860	
	Posso escolher a forma de desenvolver o meu trabalho	0,272	0,043	0,810	
% Variância explicada		27,49%	17,28%	14,71%	59,49%

Fonte: Inquérito por questionário aos oficiais da GNR /2010

Em função das componentes que foram extraídas verifica-se que o quotidiano laboral dos oficiais pode ser agrupado em três diferentes géneros. Na primeira componente foram isoladas variáveis que nos remetem para as “bom clima organizacional” onde se agrupa o reconhecimento dos chefes por se interessarem com a valorização pessoal dos oficiais e pelo facto de valorizarem o seu trabalho, gosto pelo clima laboral, satisfação com a formação recebida, respeito pelas diferenças geracionais, satisfação com as condições de trabalho e a participação na tomada de decisão.

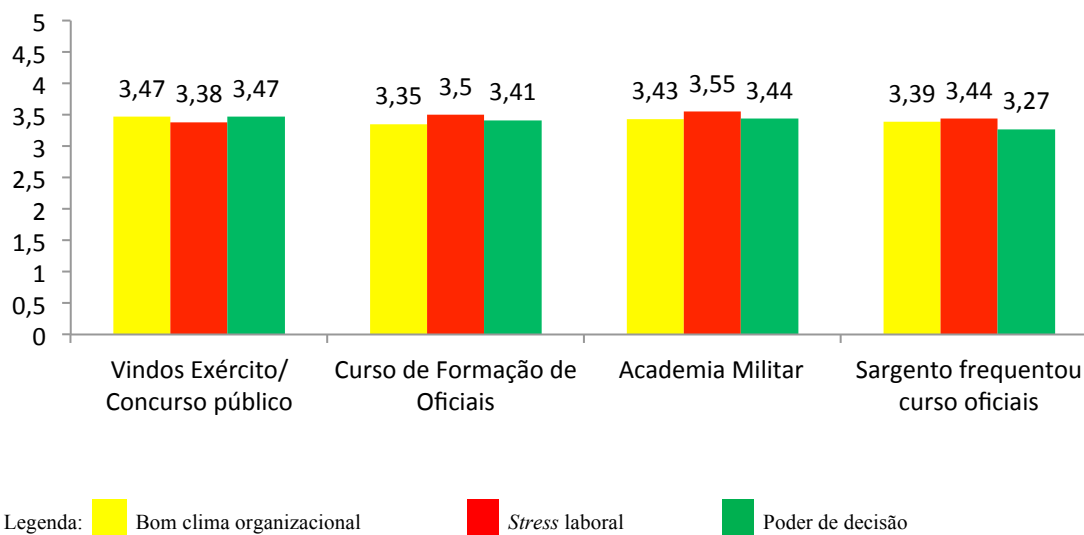
Na segunda componente foram identificadas afirmações que remetem para uma situação de *stress* laboral a nível emocional, elevado nível de pressão e falta de tempo para cumprir todas as tarefas.

Na terceira componente identificaram-se afirmações que direccionam para o “poder de decisão” que os oficiais da GNR possuem durante o desempenho das suas missões.

Uma vez que a mera descrição das componentes extraídas não permite compreender como se posicionam os oficiais relativamente ao seu quotidiano de trabalho, nem se esse posicionamento difere consoante a modalidade de acesso ao quadro, foram construídos três índices²³⁷ que traduzem a concordância com cada componente e cujos resultados se

²³⁷ Uma vez mais para se verificar se não existiam correlações anormais entre as várias variáveis que compõem os três índices que materializam as diferentes componentes procedeu-se à realização do Teste Alpha de Cronbach e verificou-se que nenhuma delas apresentava um valor igual ao teste, logo continuou-se com todas as variáveis na análise.

synetizam no gráfico nº 8.5. Analisando os resultados globais, verifica-se uma concordância média relativamente elevada com as três dimensões (bom clima organizacional, stress laboral e poder de decisão).



Escala: 1 – Discordo totalmente 5 – Concordo totalmente

Fonte: Inquérito por questionário aos oficiais da GNR /2010

Numa análise mais fina apurou-se que não existem diferenças significativas no que diz respeito às percepções sobre o quotidiano laboral por modalidade de acesso ao quadro permanente. Ainda assim, são os oficiais vindos do Exército/concurso público que mais tendem a concordar, logo mais satisfeito se sentem com as condições laborais, logo seguidos dos oficiais que frequentaram a Academia Militar. Aqueles que tendem a encontrar menos condições laborais são os oriundos do CFO e os oriundos de sargento.

Uma possível justificação para esta concordância ligeiramente mais elevada nestas duas modalidades de acesso, no que diz respeito às condições laborais, poderá encontrar fundamento nas diferentes condições que encontraram aquando da admissão ao quadro e durante o desempenho das suas missões. Por exemplo, os oficiais oriundos do Exército/concurso público desempenharam funções de comando em épocas de algum prestígio para a classe de oficiais da GNR, enquanto os oficiais oriundos da Academia Militar, pela sua menor idade, se encontram a desempenhar funções de comando com condições laborais razoáveis que permitem também uma satisfação razoável, visto estarem a colocar em prática todos os ensinamentos adquiridos e a desempenharem a função essencial do *métier* de oficial – comandar.

Por outro lado, são os oficiais dos CFO e os da Academia Militar aqueles que tendem a referir, um pouco mais do que os outros, que estão mais sujeitos ao “*stress* laboral” originado pelas funções que desempenham, os primeiros ao nível das direcções ou divisões do Comando-Geral e nas secções das unidades e serviços e os segundos nas funções de comandantes de comandos territoriais, destacamento territorial, de trânsito, fiscal ou de intervenção e nas restantes unidades especializadas – manutenção da ordem pública e segurança e honra de estado.

Refira-se que as múltiplas funções que um comandante desempenha num comando territorial ou num destacamento territorial são de tal forma díspares e exigentes que requerem uma entrega total ao comando dessas unidades ou subunidades, na maior parte das vezes com graves prejuízos pessoais e familiares.

No que diz respeito ao “poder de decisão” não admira que os valores médios obtidos sejam ligeiramente mais baixos nos oficiais oriundos da classe profissional de sargentos, uma vez que estes ocupam funções que pouco ou nada obrigam à tomada de importantes decisões a qualquer hora do dia ou da noite, o que acontece com os oficiais integrados nas restantes modalidades de acesso que constantemente se vêem ou viram obrigados a decidir nos mais diversos campos da sua actividade.

Aliás, nesta altura, são os oficiais oriundos dos CFO que ocupam a maior parte dos lugares onde são tomadas as decisões de relevo para a vida da GNR, ou seja, ocupam lugares de direcção nos três principais órgãos superiores de comando e direcção, uma vez que os oficiais oriundos do Exército/concurso público já passaram todos à situação de reserva ou de reforma.

Com isto, não se quer afirmar que os oficiais oriundos de sargentos não tenham que decidir, nos seus locais de trabalho, sobre as mais variadas e importantes matérias que estão sob a sua responsabilidade. O que se ousa tão-somente enfatizar é o facto de os mesmos habitualmente não estarão, constantemente, tão pressionados por questões de tempo e de oportunidade.

Apesar das diferenças muito ligeiras que foram detectadas entre as várias modalidades de acesso, elas não são estatisticamente significativas, o que permite refutar a hipótese de que os que os oficiais, quando analisados por modalidade de acesso, tendem a perceber de forma diversa o seu quotidiano laboral.

Para terminar esta análise sobre um “olhar interno” sobre a instituição, resta-nos interpretar como os oficiais se sentem em relação à GNR, como geriram a sua carreira e se

estão satisfeitos com a mesma, se estão satisfeitos por pertencerem ou terem pertencido à GNR e como percebem a sua relação com os cidadãos em geral e da sua zona de residência em particular ao serem vistos e reconhecidos como oficiais da GNR.

Para se alcançar o desiderato proposto procedeu-se à análise de um conjunto de questões sobre esta matéria²³⁸. Pelas médias gerais das referidas percepções, compreende-se que, de uma forma geral, os oficiais tendem a fazer uma avaliação positiva da sua inserção profissional (quadro nº 8.17).

Pela análise dos valores médios das percepções é possível afirmar-se que, de um modo geral, os oficiais tendem a concordar com o conteúdo explicitado nas afirmações (quadro 8.17), quase todas revelando uma percepção positiva da sua vida profissional, discordando apenas da única afirmação de sentido negativo, onde se afirma que as pessoas tentam provocá-los por saberem que são oficiais da GNR.

Percepções	Global	Vindos Exército/ concurso público	CFO	Academia Militar	Vindo sargento
Satisfeito com o facto de pertencer à GNR*	4,81	5,19	4,57	4,74	4,95
Os subordinados sentem-se orgulhosos por o terem como comandante/chefe*	4,54	4,79	4,62	4,33	4,62
Satisfeito com o seu trajecto profissional*	4,32	4,49	4,21	4,17	4,82
Na GNR tem oportunidade de aprender coisas novas*	4,25	4,48	4,17	4,22	4,18
As pessoas da sua área de residência respeitam a GNR*	4,15	4,49	4,15	3,94	4,19
As pessoas por saberem que é oficial GNR tratam-no com deferência*	4,10	4,81	4,27	3,54	4,13
Tem sabido gerir a carreira em funções seus planos actuais e futuros*	4,01	4,47	3,92	3,77	4,36
Tem tido reconhecimento dos seus chefes por tudo aquilo que faz*	3,06	3,47	2,90	2,85	3,54
As pessoas por saberem que é oficial GNR tentam provocá-lo sempre podem*	1,25	,86	1,27	1,56	,94

Escala: 0 – Nunca 6 – Sempre

Fonte: Inquérito por questionário aos oficiais da GNR /2010

* Análise de variância estatisticamente significativa ($p \leq 0,05$)

É importante referir que foram encontradas pequenas diferenças, mas ainda assim estatisticamente significativas, entre as modalidades de acesso, nas respostas dadas às questões constantes do quadro nº 8.17. Em relação ao seu trabalho, os oficiais, independentemente da modalidade de acesso ao quadro, tendem a sentir-se satisfeitos com o facto de pertencerem à GNR e com o seu trajecto profissional.

No entanto, em relação à primeira afirmação, verifica-se que existem ligeiras diferenças entre o posicionamento médio dos oficiais vindos do Exército/concurso público e os oriundos dos CFO e também em relação aos da Academia Militar, com os primeiros a

²³⁸ Variáveis que constituem a questão nº 38, do inquérito por questionário aos oficiais da GNR.

evidenciarem maior nível de satisfação. Em relação à satisfação com o trajecto profissional, também se verificam diferenças significativas entre o posicionamento médio dos oficiais vindos do Exército/concurso público e os oriundos de sargento e entre os primeiros e os oriundos da Academia militar. Neste caso, sublinhe-se que a maior satisfação com a trajectória profissional é manifestada pelos oriundos de sargento, seguidos dos vindos do Exército/concurso público, revelando os do CFO e os da Academia Militar valores um pouco mais baixos.

Talvez se possa encontrar, em relação aos oficiais oriundos do Exército/concurso público e aos vindos de sargentos uma explicação para a maior satisfação relativamente à trajectória profissional que poderá estar ligada ao facto de os primeiros terem atingido, na GNR, postos hierárquicos que nunca pensaram poder ocupar e os segundos pelo facto de os mesmos apresentarem uma grande mobilidade ascendente nas respectivas carreiras.

Porém, no conjunto, sentem-se menos recompensados pelos seus chefes por tudo aquilo que desenvolvem no seu quotidiano laboral. A este respeito são os oficiais dos CFO e da Academia Militar que apresentam os valores médios mais baixos, o mesmo acontecendo quando se analisa se os oficiais têm sabido gerir a sua carreira em função dos seus planos actuais e futuros. Refira-se que estas duas modalidades de acesso são aquelas onde se encontra actualmente o maior número de oficiais no activo e são precisamente estes que têm muitas dúvidas sobre o futuro da sua carreira, em virtude de todas as restrições que vêm sendo colocadas à progressão na carreira dos elementos das Forças de Segurança.

Por outro lado, continuando a analisar o quadro nº 8.7, os oficiais tendem a sentir-se devidamente integrados e respeitados pelas pessoas nos locais que frequentam ou onde residem, conforme se pode verificar pelo valor médio de 4,15 quando respondem que as pessoas da sua área de residência respeitam a GNR e os tratam com deferência (média de 4,10). Contudo, e fazendo a ligação com a questão sobre a satisfação que sentiam em relação à forma como a GNR projectava a sua imagem²³⁹, não deixa de ser relevante e mesmo contraditório que os oficiais tenham tendido a mostrarem-se relativamente insatisfeitos (média de 4,73)²⁴⁰.

Também é interessante verificar que, relativamente à integração dos oficiais nas suas áreas de residência e à forma como os seus concidadãos os percebem, são os oriundos do

²³⁹ É uma das possibilidades apresentada na questão nº 34, do inquérito por questionário aos oficiais da GNR /2010.

²⁴⁰ Numa escala de 0 – Extremamente insatisfeito 10 – Extremamente satisfeito.

Exército/concurso público que apresentam os valores médios mais elevados, os quais são, em termos estatísticos, significativamente diferentes dos apresentados pelas restantes modalidades de acesso ao quadro.

Deslocando a atenção para as questões relacionadas com a forma como percebem o reconhecimento do seu trabalho, por parte dos seus chefes ou por parte dos seus subordinados, e se têm sabido gerir a sua carreira, uma vez mais se verifica que os oficiais dos CFO e da Academia Militar são os que se sentem menos reconhecidos pelo trabalho desempenhado em prol da instituição e que tendem a considerar, mais do que os restantes, que não têm gerido da forma mais correcta a sua carreira profissional.

5. Expectativas criadas com a entrada para o quadro permanente da GNR

Após análise das representações dos oficiais sobre a GNR, passa-se a examinar as expectativas que os mesmos criaram com a entrada para o quadro permanente (quadro nº 8.189).

Em termos globais, as principais expectativas dos oficiais da GNR têm a ver com: a possibilidade de ascender numa carreira profissional (3,36), poder desempenhar diferentes funções ao longo da carreira (3,22), pertencer a uma instituição secular socialmente prestigiada e respeitada (3,05) e concretizar um sonho (3,05).

Expectativas	Global	Vindos Exército/ concurso público	CFO	Academia Militar	Vindo sargento
Ascender numa carreira profissional*	3,36	3,44	3,34	3,26	3,58
Desempenhar diferentes funções ao longo da carreira	3,22	3,19	3,22	3,24	3,18
Concretizar um sonho*	3,05	3,06	2,78	3,21	3,20
Pertencer a uma instituição secular socialmente prestigiada e respeitada*	3,05	3,26	2,89	3,06	3,04
Pertencer a uma força com várias valências*	2,97	2,89	2,86	3,16	2,71
Obter uma melhoria de vida*	2,84	2,90	2,83	2,70	3,21
Ter um quotidiano recheado de acção e aventura*	2,75	2,66	2,58	3,08	2,47
Desempenhar missões no estrangeiro*	2,06	1,82	1,97	2,34	1,74
Continuar uma tradição familiar	1,40	1,41	1,40	1,43	1,23

Escala: 1 - Nada importante 4 - Muito importante

Fonte: Inquérito por questionário aos oficiais da GNR /2010

* Análise de variância estatisticamente significativa ($p \leq 0,05$)

São, portanto, sobretudo opções de cariz individual que os oficiais tendem a escolher como forma de encontrarem o máximo de satisfação pessoal e de poderem quebrar a

monotonia do desempenho de uma só função durante grande parte da sua vida laboral, ou seja, com a entrada para o quadro da GNR estão criadas as condições para que os oficiais desempenhem um conjunto diferenciado de tarefas que podem ser administrativas, operacionais, de assessoria, entre outras. Por outro lado, a possibilidade de pertencer a uma força socialmente prestigiada e respeitada e o facto de concretizar um sonho completam um leque de ambições pessoais para integrar a carreira de oficial da GNR.

Quando se efectua a análise das respostas por modalidade de acesso ao quadro da GNR, verifica-se que, sendo a possibilidade de ascender numa carreira profissional o que tende a criar maior expectativa em todos os oficiais, é nos oficiais vindos de sargento e do Exército/concurso público que se encontram os valores médios mais elevados (3,58) e (3,44) respectivamente.

Se se tiver em conta que a maior parte dos oficiais mais antigos encontraram na GNR a possibilidade de desempenharem uma profissão que não lhes era permitida no Exército e que os sargentos só com o recurso ao curso de oficiais é que poderiam ver-se envolvidos num projecto de progressão profissional, não é de estranhar que apresentem as médias mais elevadas. Aliás, sem a entrada para o quadro permanente de oficiais não poderia existir expectativa de progressão na carreira.

Em relação à possibilidade de “desempenhar diferentes funções ao longo da carreira” na GNR (a segunda expectativa que apresenta o valor médio mais elevado com 3,22), verifica-se que existe uma tendência para uma homogeneidade das respostas, uma vez que as diferenças entre os valores médios distintos obtidos são mínimas e estatisticamente não significativas.

Também em relação à terceira afirmação que apresenta níveis médios de expectativa mais elevados com a entrada para o quadro permanente, “pertencer a uma instituição secular socialmente prestigiada e respeitada” (3,05), é nos oficiais vindos do Exército/concurso público (3,26) e nos oriundos da Academia Militar (3,06) que se encontram os valores mais elevados. No entanto, só foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre o posicionamento médio dos oficiais vindos do Exército/concurso público e os do CFO e entre estes últimos e os oficiais oriundos da Academia Militar.

Não se pode deixar de mencionar, uma vez mais, a existência de uma tendência para uma grande uniformidade nas respostas dos oficiais, independentemente da modalidade de acesso ao quadro, ao afirmarem que o facto de continuarem uma tradição familiar não é importante (1,40).

Releva-se também uma tendência para os oficiais sentirem poucas expectativas em relação ao desempenho de missões no estrangeiro. Também aqui, os oficiais oriundos da Academia Militar são os que apresentam um valor médio que, sendo relativamente baixo (2,34) é ainda assim significativamente mais elevado do que os observados nas restantes modalidades de acesso.

Tal poderá estar relacionado com o facto de os oficiais da Academia Militar, aquando da sua entrada no quadro permanente da GNR já participarem em missões de manutenção da paz no estrangeiro. Conforme já foi referido, a primeira participação aconteceu em 1994, pelo que estes oficiais aquando do acesso podiam ter já como expectativa uma participação nestas missões, uma vez que, desde 1995 até à actualidade, a GNR tem participado em várias missões nos mais diversos lugares do Mundo com observadores e forças constituídas.

Por seu lado, os valores médios mais baixos nas restantes modalidades de acesso poderão ser justificados se se tiver em conta que à altura da entrada para o quadro de oficiais não era possível aos mesmos terem como expectativa participar em missões no estrangeiro, porque a GNR ainda não participava nas mesmas.

Porém, com a abertura das missões foram muitos os oficiais que mesmo não tendo frequentado a Academia Militar tiveram oportunidade de participar em várias missões internacionais. Neste caso, as expectativas foram desenvolvidas após a entrada no quadro, passando a enquadrar-se numa opção laboral como tantas outras possíveis em território nacional.

Verifica-se, deste modo, que as expectativas criadas com a entrada para o quadro permanente da GNR variam em função da modalidade de acesso.

É importante que agora se analise se a classe social de origem também influencia, ou não, as expectativas que os oficiais criaram com a entrada para o quadro. Para tal, construiu-se o quadro nº 8.19 e da sua análise constata-se que existe uma tendência para uma grande uniformidade nas respostas dadas, entre classes sociais de origem. Tal é patente, desde logo, no que diz respeito às duas afirmações relativamente às quais os oficiais manifestam mais expectativas: a possibilidade de ascenderem numa carreira profissional e a possibilidade de poderem desempenhar diferentes funções ao longo da sua carreira.

Detectam-se apenas ligeiras diferenças, mas que não são estatisticamente significativas, pelo facto de serem os filhos dos trabalhadores independentes (3,44) e os dos operários (3,45) aqueles que apresentam os valores médios mais elevados na possibilidade de ascender profissionalmente, enquanto em relação à possibilidade de desempenhar

diferentes funções ao longo da carreira são os filhos dos empresários, dirigentes e profissionais liberais (3,29) e dos empregados executantes (3,27).

Expectativas	Global	EDL	PTE	TI	Tipl	EE	O	AEpl
Ascender numa carreira profissional	3,36	3,35	3,25	3,44	3,33	3,36	3,45	3,35
Desempenhar diferentes funções ao longo da carreira	3,22	3,29	3,21	3,21	3,22	3,27	3,17	3,00
Concretizar um sonho*	3,05	3,07	3,04	3,20	3,00	3,07	2,96	2,70
Pertencer instituição prestigiada e respeitada	3,05	3,14	2,96	3,10	3,13	3,06	3,04	2,75
Pertencer a uma força com várias valências	2,97	3,01	3,08	2,83	3,08	2,96	2,98	2,72
Obter uma melhoria de vida	2,84	2,83	2,66	2,93	2,89	2,84	2,93	2,92
Ter um quotidiano recheado de acção e aventura*	2,75	2,88	2,86	2,66	2,62	2,79	2,53	2,80
Desempenhar missões no estrangeiro*	2,06	2,24	2,36	1,83	2,00	1,98	1,95	1,86
Continuar uma tradição familiar*	1,40	1,24	1,60	1,51	1,48	1,56	1,12	1,11

Escala: 1 - Nada importante 4 - Muito importante

Fonte: Inquérito por questionário aos oficiais da GNR /2010

* Análise de variância estatisticamente significativa ($p \leq 0,05$)

Relativamente ao que causa menos expectativas aos oficiais com a sua admissão ao quadro permanente é o facto de continuarem uma tradição familiar e a possibilidade de desempenharem missões no estrangeiro, os valores médios observados, embora apresentem algumas diferenças que em termos estatísticos podem ser consideradas significativas, são muito baixos em todas as classes sociais de origem dos oficiais.

Assim, é lícito afirmar que a classe social de origem, quando se abordam as duas questões que mais e menos expectativas criam, condiciona pouco as expectativas que os oficiais criaram com a entrada para o quadro permanente.

Pode-se, desta forma, afirmar que se confirma a hipótese de que a modalidade de acesso ao quadro permanente e a classe social de origem condicionam as expectativas dos oficiais da GNR. No entanto, esse condicionamento é mais acentuado na modalidade de acesso ao quadro permanente.

6. Para além da GNR – percepções do “cidadão-oficial”

Terminada a análise que privilegiou uma visão sobre os oficiais da GNR e sobre as suas vivências no seio desta força, bem como as expectativas criadas com a entrada para o quadro permanente, afigurou-se importante efectuar uma análise sobre a forma como os oficiais percebem a sua vida para além do seu quotidiano laboral nos quartéis.

Numa primeira fase, procurou-se saber qual o grau de satisfação dos oficiais em relação à família, aos amigos, à política, ao trabalho, à religião e ao seu tempo de lazer. Desta forma, procedeu-se à análise de vários itens²⁴¹ sobre os quais os oficiais expressavam a sua satisfação ou insatisfação numa escala de 0 a 10.

Com a disponibilização dos resultados construiu-se o quadro nº 8.20, onde se pode verificar que, quando se analisam os valores médios globais, existe uma tendência para que os oficiais se sintam muito satisfeitos com a família (8,90) e os amigos (8,06) e relativamente satisfeitos com o trabalho (6,79), com o tempo de lazer (6,64) e com a religião (5,44). Sendo que a religião se encontra muito próximo do nível mínimo de satisfação.

Em relação à política, os oficiais tendem a encontrar-se muito próximos da extrema insatisfação (2,61) sendo os oficiais oriundos do Exército/concurso público (2,14) que apresentam os valores mais baixos, logo seguidos pelos oficiais que frequentaram os CFO (2,56). Apenas foram detectadas diferenças significativas entre o posicionamento médio dos oficiais vindos do Exército/concurso público e os oriundos da Academia Militar.

Grandes temas sociais	Global	Vindos Exército/ concurso público	CFO	Academia Militar	Vindo sargento
Religião*	5,44	5,87	5,39	5,07	5,86
Amigos	8,06	7,85	8,10	8,19	7,89
Família	8,90	8,80	9,01	8,84	9,00
Trabalho	6,79	7,11	6,67	6,67	7,08
Tempo de lazer*	6,64	7,47	6,59	5,98	7,39
Política*	2,61	2,14	2,56	2,83	3,02

Escala: 0 – Extremamente insatisfeito 10 – Extremamente satisfeito

Fonte: Inquérito por questionário aos oficiais da GNR /2010

* Análise de variância estatisticamente significativa ($p \leq 0,05$)

Em relação ao trabalho, pode-se afirmar que os oficiais tendem a sentir-se relativamente satisfeitos, sendo que são os oficiais oriundos do Exército/concurso público e os oriundos de sargentos que apresentam os valores médios de satisfação mais elevados. Ainda assim, não foram detectadas quaisquer diferenças significativas a este respeito entre as várias modalidades de acesso ao quadro.

Por último, e em relação aos amigos, pode-se afirmar que todos os oficiais, independentemente da modalidade de acesso ao quadro permanente, tendem a encontrar-se bastante satisfeitos com as suas amizades. Talvez se possa sugerir que, quer no trabalho,

²⁴¹ Questão nº 42 do inquérito por questionário aos oficiais da GNR/2010.

quer na sua relação social diária, os oficiais encontraram pessoas que consideram e com quem partilham a sua amizade.

Continuando a análise, afigura-se como importante compreender como é que os oficiais se percebem a eles mesmos, como se sentem em relação ao seu futuro e se consideram que têm a vida que desejavam (quadro nº 8.21).

A grande maioria dos oficiais (93,8%) é peremptória em afirmar que o que fazem na vida tem valor e vale pena, ou seja, a sua vida militar e civil são estimulantes e geradoras de uma satisfação pessoal por tudo o que vêm fazendo. Por outro lado, 78,1% dos oficiais agem desinteressadamente quando decidem ajudar alguém e não esperam qualquer retribuição pelos seus actos.

Posição perante a vida	Nem			Média
	Concordo*	concordo nem discordo	Discordo**	
Forma geral sinto que o que faço na minha vida tem valor e vale a pena	93,8	5,3	0,9	4,80
Quando ajudo alguém, espero ser ajudado (a) em troca	6,7	15,2	78,1	2,10
Da forma como as coisas estão agora, sinto que é difícil ter esperança no futuro	24,2	26,0	49,7	2,72
Há pessoas na minha vida que se preocupam verdadeiramente comigo	93,6	5,1	1,4	4,31
Para a maior parte das pessoas em Portugal a vida está pior em vez de melhorar	75,3	15,6	9,1	3,88
Sinto-me próximo(a) das pessoas da minha área de residência	54,6	31,6	13,8	3,44

Escala: 1 - Discordo totalmente 5 - Concordo totalmente

Fonte: Inquérito por questionário aos oficiais da GNR /2010

*Agrupa as opções concordo e concordo totalmente

**Agrupa as opções discordo e discordo totalmente

A esmagadora maioria (93,6%) considera que existem nas suas vidas pessoas que realmente se preocupam com eles. Num período de desenvolvimento tecnológico acelerado e de constante questionamento do conceito tradicional de família, estes oficiais consideram que há pessoas que se preocupam verdadeiramente com eles.

No que diz respeito à sua inserção na área de residência e ao contacto com os seus vizinhos, mais de metade dos oficiais afirma que se encontra muito próximo das pessoas da sua localidade de residência, mas não deixa de ser curioso que 31,6% não tenham qualquer opinião sobre as suas interacções com os seus vizinhos e que 13,8% tenha respondido que não se encontra próximo das pessoas que habitam próximo da sua área de residência.

Sobre as percepções que os oficiais têm de si mesmos (quadro nº 8.22) observa-se que de uma forma geral, os valores médios obtidos no conjunto de perguntas que traduzem

diferentes percepções não deixam quaisquer dúvidas sobre a concordância em relação à quase totalidade das matérias abordadas, à excepção da afirmação “quando as coisas correm mal, preciso de muito tempo para voltar ao normal”²⁴².

As três afirmações que apresentam as médias de concordância mais elevadas, independentemente da modalidade de acesso ao quadro permanente, são: adorar aprender coisas novas (4,34); gostar de planear e preparar o futuro (4,10) e a maior parte dos dias sentir-se realizado com o que faz (3,79).

No lado oposto, ou seja, as percepções que obtiveram concordâncias médias mais baixas, por parte dos oficiais, tem-se: o facto de quando as coisas correm mal, não precisarem de muito tempo para se recompor e voltarem ao seu estado normal (2,24) e as poucas oportunidades para mostrar aquilo que realmente são capazes no seu dia-a-dia (2,55)²⁴³.

Percepções pessoais	Global	Vindos Exército curso público	CFO	Academia Militar	Vindo sargento
Adoro aprender coisas novas*	4,34	4,24	4,30	4,44	4,27
Gosto de planear e preparar o futuro	4,10	4,11	4,03	4,15	4,08
A maior parte dos dias sinto-me realizado(a) com o que faço*	3,79	3,90	3,66	3,82	3,79
Sinto que sou livre decidir por mim próprio(a) como viver a minha vida*	3,63	3,85	3,43	3,64	3,74
A minha vida envolve muita actividade física*	2,99	2,98	2,74	3,22	2,91
No meu dia-a-dia raramente tenho tempo para fazer aquilo realmente gosto*	2,80	2,77	2,71	2,93	2,62
No meu dia-a-dia tenho poucas oportunidades mostrar do que sou capaz	2,55	2,66	2,44	2,61	2,42
Quando coisas correm mal, preciso muito tempo para voltar ao normal*	2,24	2,52	2,14	2,16	2,21

Escala: 1 - Discordo totalmente 5 - Concordo totalmente

Fonte: Inquérito por questionário aos oficiais da GNR /2010

* Análise de variância estatisticamente significativa ($p \leq 0,05$)

Quando se estreita um pouco mais a análise e se almeja compreender como esta concordância se processa em relação à modalidade de acesso ao quadro permanente, e no que diz respeito às duas percepções que mais e menos concordância obtiveram (adorar aprender coisas novas e gostar de planear o futuro), verifica-se, no que diz respeito aos valores médios de maior concordância que os mesmos são encontrados nos oficiais dos CFO (4,30) e da Academia Militar (4,44), os quais, apesar de muito próximos, apresentam diferenças significativas.

²⁴² As constantes da pergunta nº 39 do inquérito por questionário.

²⁴³ Esta variável não apresenta diferenças significativas entre os valores médios das diferentes modalidades de acesso ao quadro permanente.

Quanto à afirmação “planear e preparar o futuro”, são os oficiais oriundos do Exército/concurso público (4,11) e os da Academia Militar (4,15) que apresentam as médias mais elevadas mas, neste caso, estes valores não diferem significativamente dos registados nas restantes modalidades de acesso.

Por seu lado, quanto à percepção que apresenta os valores médios de maior discordância: quando as coisas correm mal, preciso de muito tempo para voltar ao normal, são os oficiais oriundos dos CFO (2,14) e os oficiais oriundos da Academia Militar (2,16) quem mais discorda do facto de necessitar de muito tempo para voltarem ao seu estado normal depois de as coisas lhes correrem mal, ou seja, provavelmente terão maior capacidade de recuperar rapidamente de situações menos agradáveis que possam interferir no seu quotidiano pessoal e laboral. Porém, só foram encontradas diferenças significativas entre os oficiais vindos do Exército/concurso público e as restantes modalidades.

Ao terminar a análise sobre os oficiais da GNR, não se pode deixar de mencionar a avaliação que os mesmos fazem de si próprios (quadro n° 8.23). Das opções apresentadas só uma é que recolhe baixa concordância e que é o facto de se “sentirem um falhado” (1,83). Talvez não fosse de esperar outra resposta, afinal é difícil para qualquer ser humano, seja ele oficial, operário, médico ou possuidor de uma outra profissão qualquer, admitir que é falhado, daí que se compreenda que esta afirmação obtenha valores médios de concordância muito baixos.

Por outro lado, e independentemente da modalidade de acesso ao quadro permanente, os oficiais tendem a desenvolver sentimentos muito positivos a seu respeito (3,90) e a sentirem-se sempre optimistas em relação ao seu futuro (3,73).

Auto-avaliação	Global	Vindos do Exército/ concurso público	CFO	Academia Militar	Vindo sargento
De um modo geral, tenho sentimentos muito positivos meu respeito*	3,90	3,79	3,90	3,97	3,84
De um modo geral a minha vida aproxima-se do que eu gostaria	3,76	3,83	3,70	3,76	3,76
Sou sempre optimista em relação ao meu futuro*	3,73	3,62	3,71	3,83	3,69
Por vezes sinto-me um(a) falhado(a)*	1,83	1,99	1,73	1,80	1,90

Escala: 1 – Discordo totalmente 5 – Concordo totalmente

Fonte: Inquérito por questionário aos oficiais da GNR /2010

* Análise de variância estatisticamente significativa ($p \leq 0,05$)

Existe uma tendência para uma grande uniformidade quanto a concordar que a sua vida se aproxima daquela que realmente gostariam de ter (3,76), uma vez que não foram detectadas quaisquer diferenças significativas entre os valores médios obtidos.

Com os resultados obtidos neste ponto, pode-se afirmar que a percepção dos oficiais sobre a sua vida quotidiana, enquanto cidadãos, varia, nalguns casos, em função da modalidade de acesso ao quadro da GNR, pelo que se confirma última hipótese formulada sobre esta matéria em relação aos oficiais da GNR.

CAPÍTULO IX

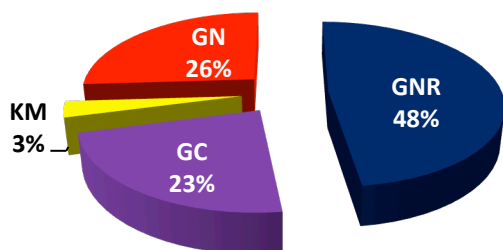
FUTUROS OFICIAIS DAS FORÇAS DE SEGURANÇA TIPO *GENDARMERIE*

1. Caracterização sociográfica dos alunos

Terminada a análise sobre os oficiais da Guarda Nacional Republicana que se encontram nas situações de activo, reserva e reforma, no que concerne às dimensões propostas, passa-se a efectuar uma análise que privilegiará as mesmas dimensões, mas ao nível dos alunos que frequentam as escolas de formação de oficiais das forças tipo *gendarmarie* de Portugal, Espanha, França e Holanda²⁴⁴.

Conforme já foi mencionado, as populações em estudo são diversas mas têm um elo comum que é o facto de os seus elementos integrantes se encontrarem em formação para serem futuros oficiais do quadro permanente das respectivas Forças de Segurança, no presente caso, a Guarda Nacional Republicana GNR, a *Guardia Civil* (GC), a *Gendarmerie Nationale* (GN) e a *Koninklijke Marechaussee* (KM).

Antes de se avançar para qualquer tipo de análise, importa mencionar que num universo de 502 alunos, das quatro forças em estudo, conseguiu-se inquirir um total de 488 alunos, ou seja, obteve-se uma participação de 97,2% e uma distribuição, por Forças de Segurança, conforme a constante do gráfico n.º 9.1²⁴⁵.



Fonte: Inquérito por questionário aos alunos do curso de oficiais da GNR, GC, KM, GN/2009

²⁴⁴ Os dados que doravante serão apresentados sobre os alunos das Forças de Segurança europeias tipo *gendarmarie*, GNR, GC, KM e GN, são os resultados da análise efectuada a partir dos dados recolhidos com a aplicação do inquérito por questionário aos alunos das Forças de Segurança europeias tipo *gendarmarie* (Anexo G).

²⁴⁵ Percentagens para n = 488.

Sobre os alunos que foram inquiridos é importante referir que dos alunos da GNR só um não respondeu ao inquérito por questionário. Na GC responderam todos os alunos. Na KM e apesar do pequeno número de oficiais em formação, três deles não acederam a responder e na GN não responderam dez alunos²⁴⁶.

Atendendo às diferentes possibilidades de acesso ao curso de oficiais existentes nas diferentes Forças de Segurança tipo *gendarmerie*, é pertinente verificar como se encontram distribuídos os alunos em relação à sua idade. Desta forma, foi construído o quadro n° 9.1, onde se apresentam os alunos por escalões etários e por país de origem.

		Escalões etários					Total	
		[20-25]	[26-30]	[31-35]	[36-40]	41 e +		
Força Segurança	GNR	n	191	42	1	0	0	234
		% Força Segurança	81,6%	17,9%	0,4%	0,0%	0,0%	100,0%
	GC	n	52	55	3	2	0	112
		% Força Segurança	46,4%	49,1%	2,7%	1,8%	0,0%	100,0%
	KM	n	6	7	2	0	0	15
		% Força segurança	40,0%	46,7%	13,3%	0,0%	0,0%	100,0%
	GN	N	29	32	38	26	2	127
		% Força Segurança	22,8%	25,2%	29,9%	20,5%	11,6%	100,0%
Total		n	278	136	44	28	2	488
		% Total	57,0%	27,9%	9,0%	5,7%	0,4%	100,0%

Fonte: Inquérito por questionário aos alunos do curso de oficiais da GNR, GC, KM, GN/2009

Quando se analisam os alunos de forma integrada, verifica-se que a grande maioria se situa nos escalões etários [20-25] e [26-30] com uma percentagem de 84,9%. Os restantes 15,1% dos alunos que frequentam os cursos de oficiais, nas diferentes Forças de Segurança tipo *gendarmerie*, encontram-se divididos pelos restantes escalões etários.

Ao deslocar-se a análise para cada uma das Forças de Segurança, verifica-se que as maiores percentagens de alunos com menor idade se encontram na GNR e na GC, quando se concentra a atenção nos alunos que têm no máximo até 30 anos.

²⁴⁶ No que diz respeito aos inquéritos por questionário, tomou-se como referência o aplicado aos alunos portugueses e espanhóis, uma vez que foram os primeiros a responderem ao mesmo e se ter verificado que existia uma pergunta, sobre o ano escolar que se encontravam a frequentar, que não era pertinente para o presente trabalho tendo a mesma sido eliminada dos inquéritos por questionários a aplicar aos alunos franceses e holandeses.

É na GN que se encontram, também reflexo do processo de selecção, os alunos mais velhos. Refira-se que a GN possui as percentagens mais relevantes nos alunos com 31 ou mais anos de idade, enquanto as restantes Forças de Segurança possuem percentagens irrelevantes ou inexistentes neste mesmo intervalo de idades.

Procura-se agora saber como se encontram distribuídos por sexo, os alunos das diferentes Forças de Segurança tipo *gendarmérie*, com o objectivo de se compreender qual a percentagem de mulheres que foram admitidas numa actividade laboral que ainda se pronuncia muito no masculino.

Com os dados obtidos construiu-se o quadro nº 9.2 e, da sua análise, pode-se concluir que as mulheres, no universo dos alunos inquiridos, já representam uma percentagem (18,6%) que se pode considerar como muito importante se se considerar que se está perante uma profissão que ainda é caracterizada como sendo essencialmente masculina.

		Sexo		Total	
		Masculino	Feminino		
Força de Segurança	GNR	n	200	34	234
		% Força Segurança	85,5%	14,5%	100,0%
	GC	n	104	8	112
		% Força Segurança	92,9%	7,1%	100,0%
	KM	n	7	8	15
		% Força Segurança	46,7%	53,3%	100,0%
	GN	n	86	41	127
		% Força Segurança	67,7%	32,3%	100,0%
Total		n	397	91	488
		% Total	81,4%	18,6%	100,0%

Fonte: Inquérito por questionário aos alunos do curso de oficiais da GNR, GC, KM, GN/2009

Sobre este aspecto, e no que a Portugal diz respeito, refira-se que a entrada das mulheres na GNR, ainda é muito recente e reporta-se ao ano de 1992 quando foi admitida na Academia Militar a primeira mulher com destino ao quadro de oficiais. No ano de 1994 foram seleccionadas as primeiras mulheres para o curso de praças.

Na GC as primeiras mulheres foram incorporadas em 1988 e começaram a servir na KM no ano de 1978. Por seu lado, na GN as mulheres foram integradas no ano de 1983, mas

é importante referir que no ano de 1979 já tinham mulheres militares a desempenharem serviços administrativos.

A presença de mulheres nas diferentes Forças de Segurança tipo *gendarmeire* aparece algo dicotomizada entre os países da Península Ibérica e os dois restantes países.

Na KM, o número de mulheres, presentes no curso de oficiais, atinge percentagens que são superiores às dos homens e na GN obtiveram-se percentagens acima dos 30%, o que demonstra que o sexo feminino tem vindo a consolidar a sua presença neste tipo de profissão.

O mesmo não acontece com as Forças de Segurança tipo *gendarmerie* ibéricas, GC e GNR, onde as percentagens obtidas se encontram muito distantes das que foram obtidas nas outras duas forças. Porém, verifica-se que as mulheres portuguesas se encontram mais próximas do que as espanholas de conseguirem ocupar um espaço próprio numa profissão que tem sido dominada pelos homens. As percentagens de mulheres no curso de oficiais da GC ainda apresentam uma percentagem muito baixa.

No entanto, quando se analisa a globalidade dos inquiridos, verifica-se que a percentagem total de mulheres a frequentarem os cursos das respectivas Força de Segurança tipo *gendarmerie* ainda apresenta valores inferiores a 20%, mas pode-se considerar esta percentagem como relevante para que sejam dados grandes passos na concretização da entrada definitiva das mulheres numa profissão tipicamente masculina.

Talvez num futuro próximo, e atendendo ao elevado número de mulheres que vão concorrendo aos diversos cursos de admissão às Forças de Segurança tipo *gendarmerie*, se possa afirmar que uma profissão essencialmente masculina se está a reconfigurar de forma lenta e progressiva e a tornar-se numa profissão onde o género começou a perder relevância no desempenho de várias tarefas, exceptuando-se as operacionais que ainda não estão completamente acessíveis na sua plenitude.

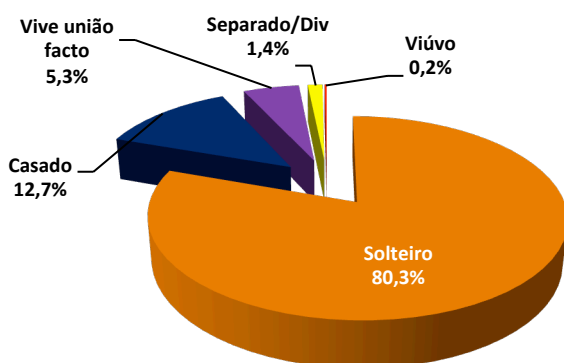
No que diz respeito à situação conjugal²⁴⁷, numa análise global, verifica-se que a maioria dos alunos são solteiros (80,3%), que 12,7% são casados, enquanto 5,3% vivem em união de facto e 1,4% são separados ou divorciados e que um dos alunos é viúvo (0,2%).

Numa análise mais detalhada, procurou-se saber como se encontra distribuída a situação conjugal pelos diferentes países de origem dos alunos.

Assim, dos 392 alunos que são solteiros, a maior percentagem encontra-se na GNR com 97,0%, logo seguido da GC com 93,8%, da KM com 60,0% e da GN com 40,2%.

²⁴⁷ Percentagens para n= 488.

No que concerne aos 62 alunos que estão casados, verifica-se que 40,9% frequentam o curso de oficiais da GN; 6,7% o curso de oficiais da KM; 4,5% o curso de oficiais da GC e 1,7% no curso de oficiais da GNR. Não admira que a GN lidere o número de alunos na situação de casados, pois é neste país que se encontram os alunos com maior idade, conforme se pode verificar através da consulta do quadro n° 9.1.



Fonte: Inquérito por questionário aos alunos do curso de oficiais da GNR, GC, KM, GN/2009

Como consequência das idades mais elevadas, não admira que as maiores percentagens de alunos que vivem em situação de união de facto e separados/divorciados também estejam associadas aos alunos da GN com 61,5% e 100% respectivamente. No que à união de facto diz respeito, os alunos da GN são seguidos pelos da KM com 19,2%, pelos da GNR com 11,5% e pelos da GC com 7,7%.

Em relação à existência de filhos, e da análise do *output* obtido, verificou-se que os jovens solteiros não têm filhos e que dos 488 alunos só 51 é que têm filhos, sendo de quatro o número máximo de filhos. Por outro lado, 84,3% dos filhos nasceram no seio de alunos casados, 7,8% nos que vivem em união de facto e 7,8% naqueles que se encontram separados/divorciados.

Avançando um pouco mais na caracterização dos alunos, é pertinente perceber como os próprios alunos classificam o local onde residem. Para tal, construiu-se o quadro n° 9.3, onde se procura analisar globalmente o local de residência e depois, numa análise mais fina, verificar por Força de Segurança onde residem os referidos alunos.

Quando se analisam os alunos no seu total, verifica-se que 31,8% reside numa pequena cidade, 25,2% numa grande cidade, enquanto 22,1% reside nos subúrbios de uma

grande cidade, uma pequena percentagem (4,5%) habita numa quinta ou numa casa de campo e uma percentagem que pode ser considerada relevante (16,4%) numa vila rural.

		Zonas de residências					Total	
		Grande cidade	Subúrbios grande cidade	Pequena cidade	Vila rural	Quinta/casa de campo		
Força de Segurança	GNR	n	38	27	76	73	20	234
		% F Seg	16,2%	11,5%	32,5%	31,2%	8,5%	100%
	GC	n	46	15	48	3	0	112
		% FSeg	41,1%	13,4%	42,9%	2,7%	0,0%	100,0%
	KM	n	4	4	4	3	0	15
		% FSeg	26,7%	26,7%	26,7%	20,0%	0,0%	100,0%
	GN	n	35	62	27	1	2	127
		% FSeg	27,6%	48,8%	21,3%	0,8%	1,6%	100,0%
	Total	n	123	108	155	80	22	488
		% Total	25,2%	22,1%	31,8%	16,4%	4,5%	100,0%

Fonte: Inquérito por questionário aos alunos do curso de oficiais da GNR, GC, KM, GN/2009

Porém, quando se analisam os locais de residência por Força de Segurança verifica-se que os alunos da GNR vivem na sua maioria numa pequena cidade (32,5%) ou numa vila rural (31,20%). Os alunos da GC numa pequena cidade (42,9%) e numa grande cidade (41,1%). Os alunos da KM encontram-se divididos por todas as opções de resposta, quase de forma proporcional, à excepção de uma quinta ou casa de campo, onde não há residentes. Os alunos da GN vivem, preferencialmente, nos subúrbios de uma grande cidade (48,8%) ou numa grande cidade (27,6%).

Será interessante referir que quando se efectuou o cruzamento dos locais de residência com os de nascimento dos alunos da GN se verificou que a maioria mencionou residir na Ile de França, mas quando lhes foi pedido que efectuassem a classificação da zona de residência referiram, essencialmente, o subúrbio de uma grande cidade, uma vez que a Escola de Oficiais se situa em Melun.

Tal facto, poderá ser explicado pelo “princípio da caserna” que vigora na GN, ou seja, esta força é obrigada a garantir alojamento aos oficiais e sargentos e os comandantes podem impor aos seus subordinados que residam dentro do quartel ou nos limites geográficos. Esta obrigação segundo Dieu (2002: 203) tem três objectivos: um ganho de

rapidez e eficácia nas intervenções; uma disponibilidade permanente e mobilidade geográfica.

Porém, também é importante que se refira que este autor vê no “princípio da caserna” uma forma de assegurar

aux personnels et à leur famille une certaine sécurité, les mettent à l’abri d’éventuelles menaces et vengeances, voire des acts de violence (...) mettre à l’abri de toute pression ou compromission sociétale, qu’il s’agisse d’exclure tout risque de cohabitation avec des personnes considérées comme douteuses (...)” (Dieu, 2002:04).

Sobre a residência dos alunos da GN ainda podemos referir que uma pequena percentagem reside em pequenas cidades (5,5%), e uma pequeníssima percentagem em vilas rurais e numa quinta ou casa de campo.

Para se finalizar a caracterização sociográfica dos alunos das diferentes Forças de Segurança, resta proceder à análise das habilitações literárias (quadro n.º 9.4). No global verifica-se que 53,7% dos alunos quando entraram para a respectiva Escola de Formação ou Academia Militar possuíam o 12.º ano, enquanto 26,2% já possuíam um bacharelato e 13,5% um mestrado e 6,6% já tinham concluído uma licenciatura.

			Habilitações literárias				
			12.º ano	Bacharelato	Licenciatura	Mestrado	Total
Força de Segurança	GNR	n	233	0	1	0	234
		% FSeg	99,6%	0,0%	0,4%	0,0%	100,0%
	GC	n	1	101	10	0	112
		% FSeg	0,9%	90,2%	8,9%	0,0%	100,0%
	KM	n	9	2	4	0	15
		% FSeg	60,0%	13,3%	26,7%	0,0%	100,0%
	GN	n	19	25	17	66	127
		% FSeg a	15,0%	19,7%	13,4%	52,0%	100,0%
	Total	n	262	128	32	66	488
		% Total	53,7	26,2%	6,6%	13,5%	100,0%

Fonte: Inquérito por questionário aos alunos do curso de oficiais da GNR, GC, KM, GN/2009

Ao analisar as habilitações por Forças de Segurança, também aqui se encontra um reflexo das condições de admissão/selecção, ou seja, nas Forças de Segurança onde o leque de idade é mais alargado, verifica-se a existência de habilitações literárias mais elevadas.

Conclui-se que, quanto mais tarde se processa o acesso ao curso de oficiais, maiores serão as probabilidades de os alunos possuírem qualificações académicas mais elevadas.

Aliás, a GN ao permitir a selecção para o curso de oficiais de cidadãos com maior idade, pretende cativar recursos humanos com um capital cultural mais elevado para não suportar as despesas de uma formação alargada no tempo e bastante onerosa. Por exemplo, os oficiais que servem nas Forças Armadas francesas podem concorrer à GN até uma idade máxima de 35 anos.

Em função das limitações etárias no acesso, compreende-se que a maior percentagem de alunos com o 12º ano sejam oriundos da GNR (99,6%) e da KM com 60,0%. Por outro lado, ao nível de habilitação de bacharelato são os alunos da GC que apresentam as maiores percentagens (90,2%), seguidos dos alunos da GN (19,7%) e da KM (13,3%).

No que diz respeito à posse de licenciatura é nos alunos da KM que se manifestam as maiores percentagens (26,7%), depois nos alunos da GN (13,4%) e na GC (8,9%) enquanto nos alunos da GNR não existe este nível de habilitação nem o grau de mestre. Sobre o grau de mestre é importante referir que só existe na GN e que é, ao mesmo tempo, a habilitação que apresenta as maiores percentagens, pelos factos anteriormente apontados.

Por último, refira-se que os alunos da GNR no final do curso de oficiais são admitidos no quadro permanente com a habilitação de mestres em Ciências Militares, na especialidade de segurança (GNR).

2. Ligações familiares ao meio militar e policial

Com a inclusão deste ponto, pretende-se perceber quais as ligações familiares que os alunos possuem em relação ao meio militar e policial e se os seus parentes mais próximos funcionaram como elementos facilitadores da decisão de os mesmos concorrer às respectivas Forças de Segurança. Para uma melhor visualização da ligação dos familiares dos alunos mais próximos às Forças Armadas e às Forças de Segurança, elaborou-se o quadro nº 9.5, onde se apresenta a síntese dos resultados obtidos.

Conforme se pode verificar pelo respectivo quadro, a esmagadora maioria dos alunos, quando analisados globalmente, não tem familiares próximos ligados às Forças Armadas e às Forças de Segurança, com principal incidência nos avós.

Porém, não se pode deixar de mencionar o facto de que em relação ao pai a percentagem nas Forças Armadas é de 12,9% e nas Forças de Segurança quase duplica,

passando a ser de 22,7%, ou seja, se se contabilizar conjuntamente estas duas percentagens 35,7% dos alunos tem o pai ligado às Forças de Segurança ou Forças Armadas.

Familiares	Forças Armadas				Forças de Segurança			
	Sim		Não		Sim		Não	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Pai	63	12,9	425	87,1	111	22,7	377	77,3
Avô paterno	38	7,8	450	92,2	34	7,0	454	93,0
Avô materno	43	8,8	445	91,2	18	3,7	470	96,3

Fonte: Inquérito por questionário aos alunos do curso de oficiais da GNR, GC, KM, GN/2009

Refinando a análise, verifica-se que dos 174 progenitores com profissão militar ou de polícia, 63 servem ou serviram nas Forças Armadas dos respectivos países e destes 30 são oficiais, 25 sargentos e oito soldados. Os restantes 111 progenitores servem ou serviram nas Forças de Segurança dos respectivos países e 38 são oficiais ou equivalente, 23 são sargentos ou equivalente e 50 são agentes.

Enfatiza-se que na análise dos progenitores que servem ou serviram nas Forças Armadas ou nas Forças de Segurança verificou-se que a mãe de um aluno da GC exerce a sua profissão como militar e a mãe de um aluno da GN que é uma profissional das Forças de Segurança.

Pretendendo-se verificar quais são as Forças de Segurança que apresentam as maiores percentagens de alunos que são filhos de militares ou de polícias, procedeu-se à construção do quadro nº 9.6.

Pela consulta do referido quadro, verifica-se que é na GC (57,1%) e na GNR (30,8%) que existem as maiores percentagens de alunos com pai com profissão militar ou de polícia. Seguidamente aparece a KM com 40,0% e a GN com 26,8%.

Porém, se a leitura for restringida à própria Força de Segurança, verifica-se que só a GC é que apresenta percentagens mais elevadas nos alunos que são filhos de militares ou de elementos das Forças de Segurança, enquanto nas restantes Forças de Segurança os alunos que não têm o pai nas Forças Armadas ou nas Forças de Segurança se encontram em maiores percentagens.

Tal facto, permite afirmar que é na GC que se assiste a uma maior reprodução laboral e que nas restantes forças essa tendência é mais fraca mas sempre situada acima dos 25,0%. Por outro lado, esta tendência de reprodução laboral poderá estar associada a uma

possibilidade de mobilidade social ascendente pois, no caso dos alunos com o progenitor militar ou polícia, só 38 é que são filhos de oficiais e os restantes 116 são filhos de sargentos/equivalente ou agentes/soldados.

		Pai com profissão FA/FSeg ²⁴⁸		Total	
		Sim	Não		
Força Segurança	GNR	n	72	162	234
		% Pai FA/FS	30,8%	69,2%	100,0%
	GC	n	64	48	112
		% Pai FA/FS	57,1%	42,9%	100,0%
	KM	n	6	9	15
		% Pai FA/FS	40,0%	60,0%	100,0%
	GN	n	34	93	127
		% Pai FA/FS	26,8%	73,2%	26,0%
Total		n	176	312	488
		% Total	36,1%	63,9%	100,0%

Fonte: Inquérito por questionário aos alunos do curso de oficiais da GNR, GC, KM, GN/2009
Qui-quadrado estatisticamente significativo para todos os cruzamentos ($p \leq 0,05$)

Nesta altura, e tendo como cenário uma tendência moderada e fraca para os alunos em estudo seguirem a profissão do pai, importa perceber qual o papel influenciador que a família e os amigos tiveram na decisão de os alunos optarem por uma carreira profissional nas Forças de Segurança tipo *gendarmérie*.

No que à família diz respeito, analisando os alunos na sua globalidade, verifica-se que 54,6% afirma que a família foi algo ou muito importante na sua decisão de concorrerem ao curso de oficiais das respectivas Forças de Segurança. No lado oposto, 41,0% dos alunos responderam que a família não foi nada importante ou foi pouco importante para concorrerem às respectivas Forças de Segurança.

Em relação aos amigos, o cenário inverte-se e os 73,3% dos alunos responderam que os amigos foram nada ou pouco importantes na sua decisão para concorrerem às Forças de Segurança e 26,7% referem que foram algo ou muito importantes.

Querendo aprofundar a análise com o objectivo de entender qual a importância que a família e os amigos exerceram sobre os alunos que possuem progenitores com a profissão de

²⁴⁸ Pai com profissão de militar ou de militar das Forças de Segurança tipo *gendarmérie*.

militar ou de polícia, na sua decisão de concorrerem ao curso de oficial das respectivas Forças de Segurança, verificou-se que para 73,1% dos alunos a família foi algo ou muito importante para optarem por servirem nas Forças de Segurança e para 26,9% dos alunos a família foi nada ou pouco importante para concorrerem.

Quanto aos amigos, também se verificou um incremento (81,3%) dos que responderam que os amigos nada ou pouco influenciaram e uma redução (18,7%) dos que afirmaram que os amigos os influenciaram algo ou muito na sua decisão de concorrerem às Forças de Segurança.

Com esta análise, pode-se afirmar que se confirma a primeira hipótese formulada, ou seja, a família assume-se como um factor influenciador da decisão de os alunos terem concorrido às Forças de Segurança tipo *gendarmérie* e que essa influência se torna mais forte quando os pais possuem uma profissão militar ou policial.

No seguimento da análise, procurou-se saber qual é a opinião dos alunos em relação às várias questões que lhes foram colocadas sobre os filhos de militares e de polícias, sobre o trabalho das Forças de Segurança tipo *gendarmérie* que brevemente servirão no activo, sobre a tendência de os filhos seguirem a carreira dos pais e o facto de a família influenciar as opções laborais dos seus filhos.

Através da análise do quadro nº 9.7 verifica-se que os alunos, quando analisados na sua totalidade, têm a percepção de que as Forças de Segurança tipo *gendarmérie* não são uma opção aliciante para muitos jovens (3,18), que as famílias com fortes tradições militar ou policial exercem uma forte pressão para os filhos concorrerem às Forças de Segurança tipo *gendarmérie* (2,89) e que os filhos têm a tendência a seguir a carreira dos pais (2,88).

Quando analisados por Forças de Segurança tipo *gendarmérie*, os alunos tendem a apresentar uma uniformidade total em relação à variável que refere que as “Forças de Segurança tipo *gendarmérie* não são uma opção aliciante para muitos jovens”, apresentando para esta variável as médias mais elevadas e, ao mesmo tempo, não foram detectadas diferenças estatisticamente significativas apesar dos valores médios distintos obtidos.

Em relação às outras duas opiniões que recolhem mais concordância existem diferença em relação à força onde se encontram a frequentar os respectivos cursos. Assim, na GNR, as duas opiniões que apresentam médias mais elevadas são “o facto de as famílias influenciarem demasiadamente as opções laborais dos filhos” (3,15) e as “famílias de forte tradição militar ou policial exercerem uma forte pressão para os filhos concorrerem às Forças de Segurança tipo *gendarmérie*” (3,09).

Opiniões	Global	GNR	GC	GN	KM ²⁴⁹
Para muitos jovens as FS tipo <i>gendarmérie</i> não são uma opção aliciente	3,18	3,20	3,48	2,97	2,31
As famílias com fortes tradições militar ou policial exercem forte pressão para filhos concorrerem forças segurança tipo <i>gendarmérie</i> *	2,89	3,09	2,61	2,87	2,27
Os filhos têm tendência seguir carreira dos pais	2,88	3,06	2,83	2,62	2,71
Na actualidade as famílias influenciam demasiadamente as opções laborais dos filhos*	2,80	3,15	2,71	2,28	2,30
Os filhos dos militares e dos policiais estão mais aptos seguirem uma carreira nas FS tipo <i>gendarmérie</i>	2,01	1,99	1,98	2,10	2,14
Os filhos dos policiais, no activo ou na reforma, deveriam ter preferência no acesso às FS tipo <i>gendarmérie</i> *	1,99	1,65	2,41	2,33	1,60
Os filhos dos militares das FFAA deveriam ter preferência acesso às forças tipo <i>gendarmérie</i> *	1,89	1,60	2,09	2,31	1,60
O trabalho das forças tipo <i>gendarmérie</i> é muito rotineiro e desmotivante*	1,73	1,89	1,72	1,45	1,93

Escala: 1- Discordo totalmente 5 – Concordo totalmente

Fonte: Inquérito por questionário aos alunos do curso de oficiais da GNR, GC, KM, GN/2009

* Análise de variância estatisticamente significativa ($p \leq 0,05$). Esta análise não inclui a KM.

Na GC as duas opiniões que apresentam os valores médios mais elevados são: “os filhos têm a tendência a seguir a carreira dos pais” (2,83) e as “famílias influenciam demasiadamente as opções laborais dos filhos” (2,71).

Finalmente, e no que diz respeito à GN, temos as opiniões: “as famílias de forte tradição militar ou policial exercem uma forte pressão para os filhos concorrerem às Forças de Segurança tipo *gendarmérie*” (2,87) e os “filhos têm a tendência a seguir a carreira dos pais” (2,62).

Refira-se que todos os alunos tendem a não concordar que o trabalho das Forças de Segurança tipo *gendarmérie* seja muito desmotivante e rotineiro (1,73) e que todas as opiniões que apresentam a possibilidade de os filhos dos militares ou policiais terem preferência ou mais aptidões para servirem neste tipo de força não obtêm a concordância dos alunos. No entanto, quando se estreita a análise verifica-se que em relação aos filhos dos policiais terem preferência no acesso às respectivas Forças de Segurança, os alunos da GC e da GN apresentam diferenças significativas em relação aos alunos da GNR que são os que mais defendem que os filhos dos policiais não devem ter preferência no acesso.

Talvez estejamos perante a assunção, pela parte dos alunos da GC e da GN, de que uma socialização primária, no seio de famílias com fortes tradições policiais, seja uma mais-valia e permita a obtenção de um conjunto de capacidades que lhes permitam um melhor

²⁴⁹ A partir deste momento, a *Koninklijke Marechaussee* não será incluída na análise de variância por apresentar uma dimensão de respondentes muito reduzida que coloca em causa a realização dos testes.

desempenho neste tipo de profissão ou mesmo o usufruir de uma benesse com base no sentimento de pertença à família policial.

3. Origem social dos alunos

Antes de se passar a apresentar a origem social dos alunos que se encontram a frequentar os diversos cursos de formação de oficiais, não se pode deixar de apresentar as habilitações dos seus pais com o objectivo de verificar quais as diferenças que existem entre os vários países, no que diz respeito a esta dimensão.

Pela análise do quadro nº 9.8, tendo por base os resultados globais das habilitações e analisando-as habilitações em dois grandes grupos - habilitações até ao 12º ano e habilitações a partir do ensino superior, pode-se afirmar que 66,2% dos pais possui habilitações literárias que se situam entre sem estudos até à conclusão do secundário (12º ano) e que as maiores percentagens neste intervalo de habilitações se situam no 2º ciclo (preparatório) com 19,3% dos pais inquiridos e no secundário (12º ano) com 20,5%. Em relação ao nível superior obteve-se uma percentagem de 33,8%, sendo o grau completo de mestrado que apresenta as maiores percentagens (11,8%).

No que diz respeito às mães verificou-se que 70,2% tem habilitações até ao 12º ano que também é o grau de habilitação com maior percentagem (25,3%), enquanto com habilitações de ensino superior obteve-se 29,7% e a habilitação mais frequentada é a de licenciatura com 11,6%.

Enfatiza-se o facto de que foram obtidas reduzidíssimas percentagens (0,4% para os homens e de 0,6% para as mulheres) de progenitores que não sabem ler nem escrever. Em relação aos oficiais do quadro permanente da GNR verifica-se uma evolução muito favorável, uma vez que nos alunos da GNR só 0,2% dos pais é que não sabem ler nem escrever e nas mães não foi detectado nenhum caso.

Quando se estreita a análise sobre as habilitações dos pais em relação à Força de Segurança, verifica-se que com habilitações até ao 12º ano são os progenitores dos alunos da GNR que apresentam as maiores percentagens (86,7% para os pais e 82,0% para as mães) logo seguidos dos da GN (59,1% para os pais e 60,6% para as mães) e dos da GC com (29,6% para os pais e 53,8% para as mães). Os progenitores dos alunos da KM, e tendo em conta o reduzido número de inquiridos, estão distribuídos por quase todos os níveis de habilitações literárias, à excepção da posse do grau de mestre ou doutor.

Habilitações literárias pai	GNR		GC		KM		GN		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Sem estudos	1	0,4	0	0,0	1	7,7	0	0,0	2	0,4
1º Ciclo (Primária)	55	23,5	15	13,9	1	7,7	4	3,1	75	15,6
2º Ciclo (Preparatório)	42	17,9	0	0,0	1	7,7	50	39,5	93	19,3
3º Ciclo básico (9º ano)	50	21,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	50	10,4
Secundário (12º ano)	56	23,5	17	15,7	5	38,5	21	16,5	99	20,5
Superior Politécnico	5	2,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	1,0
Bacharelato	0	0,0	33	30,6	1	7,7	8	6,3	42	8,7
Licenciatura	15	6,4	7	6,5	3	23,1	13	10,2	38	7,9
Pós-graduação	3	1,3	0	0,0	1	7,7	10	7,9	14	2,9
Mestrado	7	3,0	34	31,5	0	0,0	16	12,6	57	11,8
Doutoramento	0	0,0	2	1,9	0	0,0	5	3,9	7	1,5
Total	234	100,0	108	100,0	13	100,0	127	100,0	482	100,0

Habilitações literárias mãe	GNR		GC		KM		GN		Total	
Sem estudos	0	0,0	3	2,8	0	0,0	0	0,0	3	0,6
1º Ciclo (Primária)	55	23,5	22	20,4	0	0,0	7	5,5	84	17,4
2º Ciclo (Preparatório)	36	15,4	0	0,0	4	28,6	45	35,4	85	17,6
3º Ciclo básico (9º ano)	45	19,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	45	9,3
Secundário (12º ano)	56	23,9	33	30,6	8	57,1	25	19,7	122	25,3
Superior Politécnico	3	1,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	0,6
Bacharelato	0	0,0	20	18,4	1	7,1	14	11,0	35	7,2
Licenciatura	23	9,8	11	10,2	1	7,1	21	16,6	56	11,6
Pós-graduação	9	3,8	0	0,0	0	0,0	6	4,7	15	3,1
Mestrado	6	2,6	18	16,7	0	0,0	6	4,7	30	6,2
Doutoramento	1	0,4	1	0,9	0	0,0	3	2,4	5	1,0
Total	234	100,0	108	100,0	14	100,0	127	100,0	483	100,0

Escala: 1 - Nada importante 4 - Muito importante

Fonte: Inquérito por questionário aos alunos do curso de oficiais da GNR, GC, KM, GN/2009

No que diz respeito às habilitações de nível superior, são os pais dos alunos da GC que possuem as maiores percentagens (70,5% para os pais e 47,2% para as mães), seguidos dos pais dos alunos da GN (39,9% para os pais e 39,4% para as mães) e dos pais dos alunos da GNR (12,8% para os pais e 17,9% para as mães)²⁵⁰. Nestas percentagens destaca-se que

²⁵⁰ Sobre os pais dos alunos da GNR já seguem a tendência nacional de as mulheres terem maiores percentagens de habilitação de nível superior.

as mães dos alunos da GNR são as únicas que possuem percentagens mais elevadas do que os pais nas habilitações de nível superior.

Quando se aprofunda um pouco mais as habilitações de ensino superior, verifica-se que são os pais dos alunos da GN (3,9%) e da GC (1,9%) que possuem as maiores percentagens com o grau de doutor. Com o grau de mestre, a GC apresenta uma percentagem bastante elevada (31,5%), a GN com 12,6% apresenta uma percentagem que se pode considerar mais moderada e a GNR uma percentagem muito reduzida com 3,0%. No grau de licenciado as percentagens são muito próximas apresentando a GN (10,2%), a GC (6,5%) e a GNR (6,4%).

Se é verdade que na posse de habilitações iguais ou inferiores ao secundário, as mães dos alunos da GNR se encontram destacadas pela negativa nas percentagens obtidas, ao nível da posse de habilitações de nível superior a situação ainda se torna mais desigual. As percentagens obtidas para as mães dos alunos da GNR (17,9%) são, sem dúvida, muito desfavoráveis quando comparadas com as mães dos alunos da GC (47,3%) e da GN (39,4%) e entre estas duas últimas Forças, são as mães dos alunos da GC que mais se destacam na posse de habilitações de nível superior.

Em relação aos pais, a situação mantém-se e as percentagens encontradas são por demais esclarecedoras do atraso académico dos pais dos alunos da GNR em relação aos restantes na posse de habilitações até ao 12º ano completo e de nível superior. Porém, elas reflectem as diferenças mais amplas e estruturantes entre Portugal e os seus parceiros europeus em análise no que diz respeito às habilitações literárias.

Terminada a análise das habilitações dos pais e mães dos alunos, proceder-se-á a uma análise que permita conhecer as profissões dos mesmos (quadro 9.9) com o objectivo de, ao mesmo tempo, conseguir identificar os pressupostos que permitirão obter a origem social dos alunos das diferentes Forças de Segurança tipo *gendarmerie*.

Refira-se que o critério de análise para as mães dos alunos foi o mesmo que se adoptou para as mães dos oficiais da GNR, ou seja, atendendo a que 162 mães não possuem qualquer tipo de profissão ou situação na profissão, foram excluídas da análise de dados que será efectuada com vista à construção do indicador socioprofissional individual.

Refira-se que estas 162 mães sem profissão, representam 33,2% das mães dos alunos, das diferentes Forças de Segurança tipo *gendarmerie*, não exercem qualquer profissão, o que permite afirmar, e conforme já sugerido anteriormente em relação aos oficiais da GNR, que as de mães sem profissão tenderão a diminuir. Neste estudo já se confirma a afirmação pois a

percentagem agora obtida (33,2%) é muito menor do que a dos oficiais da GNR que apresentaram 58,5% das mães sem profissão²⁵¹.

Profissão do pai	GNR		GC		KM		GN		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Quadros sup. da adm. pública e quadros sup. empresas	16	6,9	5	4,6	1	6,7	22	17,9	44	9,2
Especialistas das profissões científicas, técnicas e artísticas	15	6,4	5	4,6	2	13,3	16	13,0	38	7,9
Técnicos e profissionais de nível intermédio	18	7,7	11	10,1	5	33,3	9	7,3	43	9,0
Pessoal administrativo e similares	12	5,2	3	2,8	1	6,7	8	6,5	24	5,0
Pessoal dos serviços e vendedores	15	6,4	7	6,4	0	0,0	5	4,1	27	5,6
Agricultores/trabalhadores qualificados agricultura/pescas	13	5,6	5	4,6	0	0,0	6	4,9	24	5,0
Operários, artífices e trabalhadores similares	56	24,0	4	3,7	0	0,0	17	13,8	77	16,0
Operadores instalações e máquinas trabalhadores montagens	10	4,3	4	3,7	0	0,0	6	4,9	20	4,2
Trabalhadores não qualificados	6	2,6	2	1,8	0	0,0	1	0,8	9	1,9
Pessoal das Forças de Segurança	54	23,2	31	28,4	5	33,3	21	17,1	111	23,1
Pessoal das Forças Armadas	18	7,7	32	29,4	1	6,7	12	9,8	63	13,1
Total	233	100,0	109	100,0	15	100,0	123	100,0	480	100,0

Profissão da mãe	GNR		GC		KM		GN		Total	
Quadros sup. da adm. pública e quadros sup. empresas	12	6,7	2	3,7	0	0,0	4	4,8	18	5,5
Especialistas das profissões científicas, técnicas e artísticas	28	15,7	10	18,5	5	50,0	27	32,1	70	21,5
Técnicos e profissionais de nível intermédio	21	11,8	9	16,7	2	20,0	11	13,1	43	13,2
Pessoal administrativo e similares	18	10,1	10	18,5	2	20,0	17	20,2	47	14,4
Pessoal dos serviços e vendedores	27	15,2	10	18,5	1	10,0	14	16,7	52	16,0
Agricultores/trabalhadores qualificados agricultura/pescas	4	2,2	1	1,9	0	0,0	2	2,4	7	2,1
Operários, artífices e trabalhadores similares	14	7,9	1	1,9	0	0,0	3	3,6	18	5,5
Operadores instalações e máquinas trabalhadores montagens	7	3,9	1	1,9	0	0,0	0	0,0	8	2,5
Trabalhadores não qualificados	47	26,4	9	16,7	0	0,0	5	6,0	61	18,7
Pessoal das Forças de Segurança	0	0,0	1	1,9	0	0,0	1	1,2	1	0,3
Pessoal das Forças Armadas	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,3
Total	178	100,0	54	100,0	10	100,0	84	100,0	326	100,0

Fonte: Inquérito por questionário aos alunos do curso de oficiais da GNR, GC, KM, GN/2009

Considerando o conjunto dos alunos, sem atender à Força de Segurança a que pertencem, verifica-se que as três profissões mais frequentes nos pais são: o pessoal das

²⁵¹ Refira-se que na profissão da mães, por Forças de Segurança, é a ausência de qualquer profissão e a dedicação a tarefas domésticas que apresentaria as maiores percentagens se tivesse sido incluída na presente análise. Numa análise à situação das mães, verificou-se que é um fenómeno que afecta essencialmente as duas forças ibéricas GNR (35,9%) e a GC (34,6%). Embora mais baixa, a percentagem da GN (26,3%) também pode ser considerada significativa. Na KM a percentagem de 3,2, quando comparada com as outras forças, não é preocupante mas quando analisada no interior da própria força, ela assume contornos preocupantes porque significa que em 15 alunos inquiridos, cinco mães não exercem uma profissão, ou seja, um terço.

Forças de Segurança (23,1%), os operários, artífices e trabalhadores similares (16,0%) e o pessoal das Forças Armadas (13,1%).

Nas mães as três profissões mais frequentes são os especialistas das profissões científicas, técnicas e artísticas (21,5%), os trabalhadores não qualificados (18,7%) e o pessoal dos serviços e vendedores (16,0%).

Em relação aos pais e quando se agrega o pessoal das Forças de Segurança e das Forças Armadas obtém-se um total de 36,2%, ou seja, uma elevada percentagem de pertença a famílias com um tradição policial e militar, o que permite afirmar que existe um elevado grau de reprodução da profissão dos progenitores.

Considerando os pais que possuem a profissão de polícia (pessoal das Forças de Segurança), nas diferentes Forças europeias, verifica-se que em todas elas existem percentagens consideráveis de pais com esta profissão, na KM (33,3%), na GC (28,4%), na GNR (23,2%) e na GN (17,1%).

Sobre o pessoal das Forças Armadas, as percentagens também não se podem considerar negligenciáveis em todas as Forças de Segurança tipo *gendarmérie*, mas é na GC (29,4%) e na GN (9,8%) que se encontram as maiores percentagens. Nesta profissão destacam-se sem margem para dúvida os pais dos alunos da GC.

Considerando as restantes profissões dos pais e mantendo uma análise por Força de Segurança tipo *gendarmérie*, constata-se que na GNR as maiores percentagens se encontram nos operários, artífices e trabalhadores similares (24,0) e no pessoal das Forças de Segurança (23,2%), na GC acham-se no pessoal das Forças Armadas (29,4%) e no pessoal das Forças de Segurança (28,4%), na KM encontram-se nos técnicos e profissionais de nível intermédio (33,3%) e no pessoal das Forças de Segurança (33,3%) e na GN nos quadros superiores da administração pública e quadros superiores de empresas (17,9%) e no pessoal das Forças de Segurança (17,1%).

Em relação às profissões mais frequentes entre as mães dos alunos, por Força de Segurança, verifica-se que na GNR são os trabalhadores não qualificados (26,4%) e os especialistas das profissões científicas, técnicas e artísticas (15,7%), na GC são os especialistas das profissões científicas, técnicas e artísticas (18,5%) e o pessoal administrativo e similares e o pessoal dos serviços e vendedores, ambos com 18,5%. Na KM são os especialistas das profissões científicas, técnicas e artísticas (50,0%) e na GN os especialistas das profissões científicas, técnicas e artísticas (32,1%) e o pessoal administrativo e similares (20,2%).

Nesta fase, e atendendo a estes resultados, é importante referir que os pais dos alunos, apesar das diferenças inerentes aos países de origem, possuem uma grande proximidade ao nível das profissões que exercem. Por outro lado, as Forças de Segurança ibéricas apresentam uma similaridade nas profissões mais frequentes dos pais que são a pertença às Forças de Segurança, à qual se junta a força francesa, embora com percentagens mais baixas.

Em relação às mães a proximidade das profissões é ainda mais nítida²⁵², verificando-se, desde logo, que as percentagens com maior relevância se encontram nos especialistas das profissões científicas, técnicas e artísticas.

Conhecidas as profissões dos progenitores dos alunos, é importante que se avance para a análise da sua situação perante a profissão (quadro 9.10).

Situação na profissão do pai	GNR		GC		KM		GN		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Patrão (4 ou mais empregados)	19	8,2	2	1,8	1	6,7	4	3,3	26	5,4
Patrão (menos de 4 empregados)	20	8,6	5	4,6	0	0,0	1	0,8	26	5,4
Trabalhador por conta própria/isolado	19	8,2	5	4,6	1	6,7	14	11,4	39	8,1
Trabalhador por conta de outrem/assalariado	166	71,2	94	86,2	13	86,7	102	82,9	375	78,1
Trabalhador familiar remunerado	7	3,0	2	1,8	0	0,0	2	1,6	11	2,3
Trabalhador familiar não-remunerado	2	0,9	1	0,9	0	0,0	0	0,0	3	0,6
Total	233	100,0	109	100,0	15	100,0	123	100,0	480	100,0

Situação na profissão da mãe										
Patrão (4 ou mais empregados)	12	6,7	0	0,0	1	10,0	3	3,6	16	4,9
Patrão (menos de 4 empregados)	10	5,6	10	18,5	0	0,0	1	1,2	21	6,4
Trabalhador por conta própria/isolado	14	7,9	3	5,6	0	0,0	9	10,7	26	8,0
Trabalhador por conta de outrem/assalariado	127	71,3	36	66,7	9	90,0	68	81,0	240	73,6
Trabalhador familiar remunerado	12	6,7	2	3,7	0	0,0	3	3,6	17	5,2
Trabalhador familiar não-remunerado	3	1,7	3	5,6	0	0,0	0	0,0	6	1,8
Total	178	100,0	54	100,0	10	100,0	84	100,0	326	100,0

Fonte: Inquérito por questionário aos alunos do curso de oficiais da GNR, GC, KM, GN/2009

Em relação à situação na profissão, verifica-se que, se se analisar de forma agregada os progenitores dos alunos, a grande maioria dos pais são trabalhadores por conta de

²⁵² Será interessante mencionar que as mães sem qualquer tipo de profissão, se fossem incluídas na análise, representariam 33,2% do total de forma agregada e por Forças de Segurança, apresentariam as seguintes percentagens: GNR (23,9%); GC (51,8%); KM (33,3%) e GN (33,9%).

outrem/assalariados (78,1%), bem como as mães com 73,6%. A situação de trabalhador por conta própria/isolada é a segunda mais frequente, mas com valores muitíssimo mais baixos (8,1% para os pais e 8,0% para as mães).

Quando se analisam estas duas situações por Força de Segurança, verifica-se que a situação de trabalhador por conta de outrem/assalariado é a que apresenta as maiores frequências em todas as Forças de Segurança, quer nos pais, quer nas mães. Por seu lado, a situação de trabalhador por conta própria/isolado é a segunda situação mais frequente (embora uma vez mais com valores muito baixos) entre os pais dos alunos da GN (11,49%), enquanto na GC (4,6%) e na GNR (8,6%) são os patrões com menos de quatro empregados. Também em relação às mães, a situação de trabalhador por conta própria/isolado se mantém como a segunda mais frequente na GN (10,7%) e na GNR 7,9%), sendo que na GC (18,5%) são os patrões com menos de quatro empregados.

Analisada a profissão e a situação na profissão dos pais dos alunos é agora oportuno apresentar-se o seu *indicador socioprofissional familiar* o qual será analisado, primeiro para o conjunto dos alunos, e depois segundo a Força de Segurança tipo *gendarmérie* a origem social dos alunos (quadro 9.11).

Classe social familiar dos alunos (ispf)	n	%
Empresários, Dirigentes e Profissionais Liberais (EDL)	114	23,6
Profissionais Técnicos e de Enquadramento (PTE)	156	32,3
Trabalhadores Independentes (TI)	41	8,5
Trabalhadores Independentes Pluriactivos (TIpl)	44	9,1
Empregados Executantes (EE)	52	10,8
Operários (O)	35	7,2
Assalariados Executantes Pluriactivos (AEpl)	41	8,5
Total	483	100,0

Fonte: Inquérito por questionário aos alunos do curso de oficiais da GNR, GC, KM, GN/2009

Apesar de muitas mães não terem profissão, impossibilitando a atribuição de um indicador socioprofissional individual de classe às mesmas, supriu-se esta dificuldade ao estender-se, aos pais dos alunos que não exerciam qualquer tipo de profissão, a “cobertura empírica do conceito de classe, não ficando restringidas às pessoas com actividade profissional (presente ou passada) mas conseguindo abranger toda a população em causa” (Costa, 1999:242).

Este procedimento tornou-se necessário e aconselhável, uma vez que não foi possível obter o indicador socioprofissional individual de classe de 162 mães e oito pais. Com a determinação do indicador socioprofissional familiar de classe atingiu-se 99,0% da população em estudo, o que se torna relevante para a presente investigação.

Quando se analisa a distribuição da classe social de origem para o conjunto dos alunos (quadro nº 9.11) verifica-se que as três classes mais frequentes são os profissionais técnicos e de enquadramento (32,3%), os empresários, dirigentes e profissionais liberais (23,6%) e os empregados executantes (10,8%).

Verifica-se, assim, que 55,9% dos oficiais são recrutados em famílias das classes mais altas das sociedades de origem, mas também que o recrutamento pode ter lugar em todas as classes sociais existentes nas sociedades civis de proveniência, uma vez que, embora com percentagens mais baixas, as restantes categorias surgem também representadas.

É importante que se analise se existem diferenças relevantes quanto à origem social segundo a pertença às diferentes Forças de Segurança (quadro nº 9.12).

Classe social de origem	GNR		GC		KM		GN		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Empresários, Dirigentes e Profissionais Liberais	59	25,2	20	18,3	3	20,0	32	25,6	114	23,6
Profissionais Técnicos e de Enquadramento	49	20,9	50	45,9	7	46,7	50	40,0	156	32,3
Trabalhadores Independentes	18	7,7	15	13,8	1	6,7	7	5,6	41	8,5
Trabalhadores Independentes Pluriactivos	22	9,4	6	5,5	3	20,0	13	10,4	44	9,1
Empregados Executantes	33	14,1	13	11,9	1	6,7	5	4,0	52	10,8
Operários	25	10,7	3	2,8	0	0,0	7	5,6	35	7,2
Assalariados Executantes Pluriactivos	28	12,0	2	1,8	0	0,0	11	8,8	41	8,5
Total	234	100,0	109	100,0	15	100,0	125	100,0	483	100,0

Fonte: Inquérito por questionário aos alunos do curso de oficiais da GNR, GC, KM, GN/2009

Ao ser analisada a origem social dos alunos por Força de Segurança, apurou-se que, apesar de algumas diferenças, há uma grande uniformidade em relação às classes que apresentam as maiores percentagens, ou seja, os alunos provêm, em primeiro lugar, de agregados familiares pertencentes aos profissionais técnicos e de enquadramento e, em segundo lugar, aos empresários, dirigentes e profissionais liberais. Só nos alunos da GNR esta sequência se encontra invertida, mas ainda assim, as duas categorias referidas são as mais representadas.

Ainda assim, é de destacar que o peso destas duas categorias é menor na GNR (46,1%) do que nas restantes Forças de Segurança (onde os valores observados são ligeiramente superiores a 60%). Tal deve-se, sobretudo, ao peso mais elevado dos empregados executantes, operários e assalariados executantes pluriactivos. Com efeito, os assalariados executantes pluriactivos e os operários têm maior representação na GNR (12,0% e 10,7% respectivamente) e depois, com valores mais baixos, na GN (8,8% e 5,6% respectivamente). Registe-se ainda as percentagens de empregados executantes na GNR (14,1%) e na GC (11,9%), ambas mais elevadas do que nas restantes Forças de Segurança.

Como resultado da análise transversal dos alunos em estudo, verifica-se que os jovens que concorreram às Forças de Segurança tipo *gendarmerie* em Portugal, Espanha, Holanda e França, apresentam diferentes percentagens nas classes sociais de origens, mas as duas classes com maiores percentagens são coincidentes entre todas as três Forças de Segurança tipo *gendarmerie* como é o caso dos profissionais técnicos e de enquadramento e dos empresários, dirigentes e profissionais liberais.

Assim, pode-se afirmar que as diferentes áreas geográficas correspondem diferentes classes sociais, o que permite confirmar a hipótese formulada anteriormente, ou seja, as origens sociais dos alunos são diferenciadas em relação à Força de Segurança a que pertencem.

Fazendo uma análise sucinta entre os oficiais da GNR e os alunos das diferentes Forças de Segurança verifica-se que existem diferenças entre os dois universos, apesar de as classes sociais com percentagens mais elevadas serem as mesmas. Assim, nos oficiais da GNR as percentagens mais elevadas, por ordem decrescente, encontram-se nos empresários, dirigentes e profissionais liberais, nos empregados executantes e nos profissionais técnicos e de enquadramento. Nos alunos, a ordem é a seguinte: profissionais técnicos e de enquadramento, empresários, dirigentes e profissionais liberais e empregados executantes.

4. Razões para concorrer às Forças de Segurança tipo *gendarmerie*

Na parte dedicada às motivações dos oficiais do quadro permanente para concorrerem à GNR houve oportunidade de apresentar uma panorâmica das alterações que os vários acontecimentos mundiais aportaram à sociedade ao nível do trabalho e das situações laborais, ou seja, as várias crises vivenciadas vieram colocar em causa as políticas de emprego e aumentar as taxas de desemprego devido à redução do investimento. O

emprego vitalício, estável e seguro foi substituído por contratos a termo certo, a tempo parcial ou em regime de subcontratação.

Atendendo à crise económico-financeira que se faz sentir em toda a Europa, o desemprego apresenta taxas preocupantes e de acordo com as projecções das instituições internacionais terá tendência para aumentar.

Se é verdade que alguns dos jovens que responderam ao inquérito por questionário do presente estudo o fizeram antes desta nova crise se agudizar, também é verdade que muitos deles o fizeram quando se começou a falar da mesma e das graves repercussões que acarretaria sobre o emprego e a qualidade de vida das pessoas.

É pois neste contexto de dificuldades económicas que os jovens em estudo decidiram optar por servir nas Forças de Segurança tipo *gendarmerie* e que após terminarem o seu curso de formação serão incluídos numa actividade profissional que lhes garante um emprego estável e seguro.

É pois com estas premissas que se procurará identificar quais são os factores que mais influenciaram a decisão destes jovens para concorrerem às Forças de Segurança tipo *gendarmerie*, para que se possa perceber, também aqui seguindo o modelo dicotómico de Moskos, se os mesmos optaram por esta profissão tendo por base motivações de carácter institucional ou ocupacional.

Partindo de um alargado conjunto de afirmações com as quais se procurou abranger, tanto quanto possível, a multiplicidade de razões que poderão ter conduzido à entrada nas Forças de Segurança, é possível identificar quais são aquelas que, em termos médios, maior importância tiveram para o conjunto dos inquiridos²⁵³.

Assim, em média, os alunos atribuem uma importância mais elevada a motivações como: desempenhar um trabalho dinâmico, interessante, com muita acção e aventura (3,58)²⁵⁴; desempenhar uma actividade para a qual tem vocação (3,45); vontade de servir o país (3,43) e atracção pela disciplina e organização das Forças de Segurança tipo *gendarmerie* (3,27).

As quatro razões que, em média, menor importância tiveram foram: não ter mais nada que fazer (1,13); não ter entrado na universidade (1,22); continuar uma tradição familiar (1,58) e ter tempo livre para outras actividades (1,77).

²⁵³ Para mais informação sobre a distribuição das médias de todas as variáveis apresentadas na questão nº 19, aconselha-se a consulta do Anexo H.

²⁵⁴ Numa escala de 1 a 4, em que 1= Nada importante e 4= Muito importante.

Refira-se que se está perante alunos que ainda se encontram a frequentar o curso de formação para oficiais das diferentes Forças de Segurança tipo *gendarmerie*, com idades diferenciadas e épocas de acesso bem delimitadas no tempo em relação aos oficiais que já pertencem ao quadro de oficiais da GNR. No entanto, é oportuno e interessante relevar que existe uma grande uniformidade nas razões consideradas mais importantes e menos importantes que influenciaram a decisão destes alunos em concorrerem às respectivas Forças de Segurança.

Tal como os oficiais da GNR, também os alunos ao escolherem, como mais importantes, razões que apontam para o desempenho de uma actividade para a qual estão vocacionados e um trabalho motivante e estimulante para quem o desempenha estão a reafirmar a opção que decidiram tomar e, ao mesmo tempo, reforçam a sua decisão ao fazerem um forte apelo a valores socialmente desejáveis/correctos como servir o país ou ao afirmarem que se sentem atraídos pela disciplina e organização das Forças de Segurança tipo *gendarmerie*.

No lado oposto, as razões que menor importância tiveram na decisão de concorrerem às respectivas Forças de Segurança remetem para factores que reforçam a ideia da opção que tomaram, ou seja, ela foi consciente porque não é o resultado de não terem mais nada que fazer ou de precisarem de tempo livre para outras actividades e reafirmam a sua opção ao penalizarem razões como não ter entrado na universidade ou continuar uma tradição familiar.

Conhecidas as principais razões que mais e menos importância tiveram na decisão de os alunos concorrerem às respectivas Forças de Segurança, é importante perceber se as mesmas podem ser organizadas num conjunto limitado de dimensões, que dê conta, dos principais tipos de razões subjacentes à decisão dos alunos.

Para o efeito, recorreu-se ao método estatístico multivariado *Análise Factorial em Componentes Principais (ACP)*²⁵⁵ conforme as análises anteriores e seguiram-se os mesmos pressupostos de aplicação deste método.

Partindo das afirmações disponíveis²⁵⁶, procedeu-se à análise das mesmas com recurso à ACP, tendo-se chegado a cinco componentes responsáveis pela explicação de

²⁵⁵ Anexo I - Análise em Componentes Principais sobre as motivações dos alunos para concorrerem às Forças de Segurança tipo *gendarmerie*. Contempla duas versões da ACP, uma vez que na primeira tiveram que ser excluídas duas variáveis.

²⁵⁶ Constituem a questão nº 19 do inquérito por questionário aos alunos das Forças de Segurança europeias tipo *gendarmerie*.

61,40% da variância total do modelo²⁵⁷, conforme consta do quadro nº 9.13. Em função das razões com maior peso em cada componente atribuiu-se-lhes um nome chave que traduzisse a ideia forte espelhada por cada um dos factores²⁵⁸.

Tipo de razões	Razões	Componentes					
		1	2	3	4	5	
<i>Eestabilidade profissional</i>	Ter emprego permanente	0,910	0,068	0,033	-0,012	-0,010	
	Ter um trabalho seguro	0,860	-0,130	0,111	-0,032	0,041	
	Falta emprego vida civil	0,840	-0,049	0,057	0,008	0,013	
	Acesso a uma boa reforma no futuro	0,830	0,190	0,138	0,066	0,029	
	Ter bons benefícios fiscais	0,790	0,204	0,199	0,115	0,047	
	Dificuldade ser despedido	0,740	0,025	0,123	-0,059	0,118	
	Ter boa remuneração	0,720	0,180	0,169	0,043	0,029	
Viver independente agregado familiar	0,520	-0,044	0,385	-0,051	0,067		
<i>Identificação institucional</i>	Camaradagem e ambiente FS	0,052	0,730	0,076	0,252	0,043	
	Prestígio FS na sociedade civil	0,201	0,670	0,061	-0,074	0,014	
	Atração disciplina e organização FS	0,059	0,670	-0,019	0,163	-0,146	
	Atração uniforme FS	0,082	0,660	0,190	-0,130	0,335	
<i>Poder pessoal</i>	Possibilidade usar arma fogo	0,200	0,095	0,770	0,102	0,075	
	Ser representante autoridade pública	0,182	0,372	0,640	0,168	-0,177	
	Ter tempo livre outras actividades	0,340	0,020	0,580	0,082	0,241	
<i>Altruísmo</i>	Oportunidade servir o país	-0,120	0,129	0,022	0,830	0,016	
	Contribuir mundo melhor	0,159	0,052	0,212	0,740	-0,015	
<i>Inevitabilidade</i>	Continuar tradição familiar	0,034	0,231	-0,258	0,105	0,690	
	Não ter entrado universidade	0,163	0,003	0,175	-0,171	0,640	
	Não ter mais nada fazer	-0,047	-0,236	0,314	0,139	0,500	
	% Variância explicada	26,19	11,40	9,46	7,36	6,98	61,40

Fonte: Inquérito por questionário aos alunos do curso de oficiais da GNR, GC, KM, GN/201

²⁵⁷ Foram excluídas da análise as variáveis “possibilidade de adquirir uma melhor preparação moral e cívica”, “desempenhar uma actividade para a qual tem vocação”, “obter formação profissional sem encargos pessoais” e “desempenhar um trabalho dinâmico, interessante, com muita acção e aventura”, porque durante a realização da primeira ACP não apresentavam *loadings* iguais ou superiores a 0,5.

²⁵⁸ O teste de Bartlett tem associado um nível de significância de 0,000, que é inferior a 0,05, o que nos permite rejeitar a hipótese de que a matriz de correlações seja uma matriz de identidade. Por outro lado, o KMO com o resultado de 0,871 permite afirmar que a amostra e a correspondente matriz de correlações apresentam uma boa adequabilidade para que se proceda à realização da análise de componentes principais.

Assim, a primeira componente foi denominada “*independência profissional*”, por agrupar razões que transmitem uma necessidade iminente de encontrar um emprego permanente que permita um trabalho seguro, bons benefícios sociais, dificuldade de despedimento, boa remuneração, uma boa reforma ou até evitar a falta de trabalho na vida civil. Refira-se que esta componente agrupa razões que traduzem motivações previstas na versão ocupacional.

À segunda componente optou-se por chamar “*identificação institucional*”, porque transmite a ideia de identificação dos alunos com as respectivas Forças de Segurança. Esta componente só é composta por razões que, segundo Moskos, remetem para o modelo institucional.

A terceira componente foi apelidada “*poder pessoal*”, porque apresenta a ideia de alguém que aspira a ser agente da autoridade e poderá com o tempo livre proporcionado proceder à aprendizagem de outras matérias que o possam afirmar como um bom elemento da respectiva Força de Segurança.

A quarta componente foi denominada “*altruísmo*” pela vontade de servir o país e ao mesmo tempo contribuir para um mundo melhor.

A quinta e última componente foi apelidada “*inevitabilidade*” por se estar na presença de razões que apontam para a continuação de uma tradição familiar e por não terem outro tipo de opções laborais ou de estudo.

O quadro nº 9.14²⁵⁹ permite perceber como é que, em média, os inquiridos se posicionam relativamente a cada um dos grandes tipos de motivações que conduziram à sua entrada para as Forças de Segurança tipo *gendarmarie*. As componentes “*altruísmo*” e “*identificação institucional*” são as que maior importância terão tido na decisão dos alunos. Por seu lado, a componente “*inevitabilidade*” foi aquela que menor importância teve para os alunos quando tomarem a decisão de seguirem uma carreira como agentes de autoridade nas diferentes Forças de Segurança tipo *gendarmarie*.

Com recurso ao quadro nº 9.14 é possível também analisar as eventuais diferenças em termos dos factores subjacentes à decisão de integrar as Forças de Segurança segundo o tipo de *gendarmarie*. Independentemente da Força de Segurança, os alunos tendem a

²⁵⁹ Os valores das componentes apresentadas foram obtidos através da construção de índices. Para se verificar se não existiam correlações anormais entre as várias variáveis que compõem os vários índices que materializam procedeu-se à realização do Teste Alpha de Cronbach e verificou-se que nenhuma delas apresentava um valor igual ao teste, logo continuou-se com todas as variáveis na análise.

discordar que tenham concorrido às Forças de Segurança tipo *gendarmerie* por não terem outras opções laborais. Como única exceção, e apesar de terem sido excluídos da análise de variância, temos os alunos da KM que, ao contrário das restantes Forças, colocam esse tipo de razão em primeiro.

Componentes	Global	GNR	GC	GN	KM
Altruísmo*	3,34	3,58	3,03	3,27	2,70
Identificação institucional*	2,91	3,00	2,71	2,90	2,88
Estabilidade profissional*	2,40	2,86	1,67	2,18	2,56
Poder pessoal*	2,24	2,58	1,75	2,02	2,53
Inevitabilidade	1,56	1,55	1,41	1,52	3,16

Escala: 1 - Nada importante 4 - Muito importante

Fonte: Inquérito por questionário aos alunos do curso de oficiais da GNR, GC, KM, GN/2009

*Análise de variância estatisticamente significativa ($p \leq 0,05$). Esta análise não inclui a KM

No que diz respeito as componentes, “*altruísmo*” e “*identificação institucional*”, existe uma tendência para a uniformização das respostas em relação à sua importância média, ou seja, os alunos tendem a considerar estas razões como sendo as mais importantes. De registar mesmo assim que existem algumas diferenças, nomeadamente o facto de a GNR apresentar valores médios de importância significativamente superiores aos das restantes Forças.

Em relação às componentes “*estabilidade profissional*” e “*poder pessoal*” pode-se afirmar que os alunos as consideram como sendo relativamente importantes para terem concorrido (embora em menor grau do que nas componentes mencionadas anteriormente). Nestas duas componentes foram identificadas diferenças significativas entre todas as Forças de Segurança tipo *gendarmerie*, sendo de destacar uma vez mais, por um lado, os valores médios relativamente mais elevados registado por parte da GNR e, por outro lado, a importância mais baixa atribuída pelos alunos da GC e da GN.

Com a análise acima efectuada pode-se afirmar que os alunos ao optarem por concorrer às respectivas Forças de Segurança tenderam a ter como principal incentivo razões de carácter institucional. Porém, e dentro deste tipo de razões/motivações, os valores médios obtidos para cada uma das componentes são diferentes, logo pode-se afirmar que existem

diferentes razões para os alunos concorrerem às Forças de Segurança tipo *gendarmarie* dos seus país, o que permite confirmar a hipótese a relativa a esta análise sobre as razões para concorrer.

Porém, e para que se possa proceder à reconfirmação se às razões de carácter institucional correspondem igualmente orientações profissionais do mesmo tipo, optou-se por proceder à construção de índices com perguntas que foram retiradas do leque de questões utilizadas por Moskos nos estudos por si realizados com vista à aplicação do seu modelo dictómico²⁶⁰.

No seguimento do que foi realizado com os oficiais da GNR, também aqui, porque as questões são as mesmas, decidiu-se que se manteriam os nomes dos índices²⁶¹, ou seja, “versão institucional”²⁶² que aglutina questões que remetem exclusivamente para o modelo institucional e “versão ocupacional”²⁶³ que, por seu lado, remete para questões que retratam o modelo ocupacional.

A partir dos índices construídos verifica-se (quadro 9.15), uma vez mais, que quando incitados a indicarem o seu grau de concordância/discordância, os alunos tendem, em média, a valorizar a versão institucional (3,39) para concorrerem às Forças de Segurança tipo *gendarmarie* em detrimento da versão ocupacional (2,92). No entanto, note-se que o valor médio global da versão ocupacional também é relativamente elevado, indicando que esta

²⁶⁰ Constituem a questão nº 22 do inquérito por questionário que foi aplicado aos alunos das Forças de Segurança tipo *gendarmarie* que fazem parte do presente estudo. As questões em discussão foram usadas por Moskos para analisar as orientações profissionais dos militares americanos.

²⁶¹ Também aqui para se verificar se não existiam correlações anormais entre as várias variáveis que compõem os dois índices que materializam as versões institucional e ocupacional procedeu-se à realização do Teste Alpha de Cronbach e verificou-se que nenhuma delas apresentava um valor igual ao teste, logo continuou-se com todas as variáveis na análise.

²⁶² O modelo institucional é composto pelas questões: o serviço operacional deve ser realizado independentemente das consequências familiares; os interesses pessoais devem ser secundários em relação ao serviço operacional; se ficasse milionário não deixaria a GNR; a evolução tecnológica da GNR obriga a uma redução dos rituais e tradições muito importantes no passado; não é bom ter associações a negociar propostas ou outros assuntos em meu nome.

²⁶³ O modelo ocupacional é composto pelas questões: o que os militares da GNR fazem fora das horas de serviço não diz respeito à instituição; nenhum militar da GNR deveria desempenhar funções que não desejasse; depois do serviço as diferenças de posto não são importantes; o que os militares da GNR fazem na sua vida privada não diz respeito aos seus chefes directos; o serviço da GNR requer o desempenho de tarefas que não fazem parte da missão; desde que não interfira na disciplina uma associação socioprofissional poderá ser útil; as compensações remuneratórias deveriam basear-se no mérito e não no posto ou antiguidade.

versão também é importante nas orientações profissionais dos alunos das diferentes Forças de Segurança tipo *gendarmerie*.

Quando se procede à análise por Força de Segurança, verifica-se que são os alunos da GNR (3,66) e da KM (4,40) que apresentam os valores médios mais elevados na versão institucional, logo seguidos pelos alunos da GN (3,37). Os alunos da GC são os que tendem a apresentar a média mais baixa (2,72).

Forças de Segurança	Versão institucional*	Versão ocupacional*
Guarda Nacional Republicana	3,66	3,03
<i>Guardia Civil</i>	2,72	2,45
<i>Gendarmerie Nationale</i>	3,37	3,13
<i>Koninklijke Marechaussee</i>	4,40	2,95
Média geral	3,39	2,92

Escala: 1- Discordo totalmente 5 – Concordo totalmente

Fonte: Inquérito por questionário aos alunos do curso de oficiais da GNR, GC, KM, GN/2009

*Análise de variância estatisticamente significativa ($p \leq 0,05$). Esta análise não inclui a KM.

No que diz respeito ao modelo ocupacional são os alunos da GN que apresentam a média mais elevada (3,13) seguida dos alunos da GNR (3,03), ou seja, apresentam motivos mais próximos de uma postura de mercado de trabalho civil. As médias mais baixas são as da GC (2,45) que também apresentam valores baixos no modelo institucional.

De um modo geral, e embora com intensidades diferentes, os alunos das diferentes Forças de Segurança tendem a privilegiar o modelo institucional. No entanto, tal não corresponde a uma desvalorização do modelo ocupacional, o qual tende a registar valores apenas ligeiramente mais baixos, com excepção da KM onde o segundo modelo surge com valores médios bastante mais baixos.

Em suma, tal como os oficiais da GNR que acederam de diferentes formas ao quadro permanente, também estes alunos apontam sobretudo motivos de carácter institucional em relação ao serviço para servirem nas Forças de Segurança tipo *gendarmerie*.

No entanto, uma vez que, como se referiu, os valores médios obtidos para os dois modelos são muito próximos, o que permitirá concluir, na linha de Moskos, que também as Forças de Segurança tipo *gendarmerie* se encontram a efectuar uma transição de um modelo mais institucional, onde são enfatizados valores normativos como: a missão, o dever, a honra, a defesa do país e o desempenho do serviço antes das satisfações pessoais, para um

modelo mais ocupacional, onde se privilegiam aspectos mais relacionados com uma lógica instrumental dominante nas profissões ou ocupações civis que baseiam a sua actividade em factores como: a economia de mercado, as relações contratuais, as recompensas monetárias para competências equivalentes e os benefícios sociais.

Porém, também se pode afirmar que apesar de os alunos apresentarem orientações profissionais de carácter institucional também não deixa de ser verdade que a diferença entre as duas versões deixa compreender que se está perante um certo pragmatismo profissional que não impede que os alunos possam conciliar factores de carácter institucional com os ocupacionais que se revestem de importância para o nível de vida actual.

Para que se continue a aprofundar o conhecimento sobre as orientações profissionais dos alunos das diferentes Forças de Segurança tipo *gendarmérie*, torna-se oportuno analisar se existe ou não relação entre a classe social de origem e as orientações profissionais dos alunos (quadro nº 9.16).

Ao analisarem-se as orientações dos alunos por classe social de origem, verifica-se que são os alunos filhos dos profissionais técnicos e de enquadramento (3,43) e os dos operários (3,69) que tendem a apresentar os maiores valores médios na versão institucional. Na versão ocupacional são os filhos dos assalariados executantes pluriactivos (3,15) e os operários (3,05) que tendem a apresentar os valores médios mais elevados.

Apesar destas diferenças, importa notar que, seja qual for a classe social de origem, a orientação institucional tende a assumir valores médios sistematicamente mais elevados do que a orientação ocupacional, e que esta, por sua vez, embora pouco menos valorizada, não deixa de estar presente condicionando também as orientações dos alunos.

Classe social de origem	Modelo institucional	Modelo ocupacional
Empresários, Dirigentes e Profissionais Liberais	3,32	2,91
Profissionais Técnicos e de Enquadramento	3,43	2,85
Trabalhadores Independentes	3,04	2,78
Trabalhadores Independentes Pluriactivos	3,41	2,93
Empregados Executantes	3,35	2,83
Operários	3,69	3,05
Assalariados Executantes Pluriactivos	3,41	3,15
Média global	3,38	2,90

Escala: 1- Discordo totalmente 5 – Concordo totalmente

Fonte: Inquérito por questionário aos alunos do curso de oficiais da GNR, GC, KM, GN/2009

Com a análise atrás efectuada, no que diz respeito às orientações profissionais dos diferentes alunos, na sua relação com a pertença às diferentes Forças de Segurança tipo *gendarmerie* e em função da classe social de origem dos alunos, verificou-se que as referidas orientações profissionais são de carácter institucional e são condicionadas por estas duas variáveis independentes, mas as diferenças são mais acentuadas em relação à Força de Segurança de pertença. Assim, a análise efectuada permite refutar a hipótese formulada que afirmava que as orientações profissionais dos alunos eram de carácter ocupacional e que não existiam diferenças em função da Forças de Segurança e da classe social de origem.

5. Expectativas e representações sobre as respectivas forças

Depois de se conhecerem os aspectos que mais e menos importância tiveram na decisão dos alunos dos diferentes países em concorrerem às diferentes Forças de Segurança tipo *gendarmerie*, passa-se a analisar as expectativas que os mesmos esperam ver concretizadas com a entrada para o quadro permanente das mesmas forças com recurso aos dados constantes do quadro nº 9.17.

Quando analisadas as expectativas de forma agregada (através do cálculo da importância média atribuída a cada uma das afirmações) constata-se que as duas mais importantes são: a possibilidade de ascender numa carreira profissional (3,55) e de poder vir a desempenhar diferentes funções ao longo da carreira (3,37).

As duas afirmações a que é atribuído um menor grau de importância são: continuar uma tradição familiar (1,59) e pertencer a forças anti-terroristas (2,75).

	Global	GNR	GC	GN	KM
Ascender numa carreira profissional*	3,55	3,54	3,43	3,64	4,00
Desempenhar diferentes funções ao longo da carreira*	3,37	3,29	3,21	3,61	3,93
Ter um quotidiano recheado de acção e aventura*	3,34	3,37	3,16	3,40	3,74
Pertencer a uma instituição secular socialmente prestigiada e respeitada*	3,23	3,39	3,25	2,88	3,50
Concretizar um sonho*	3,22	3,48	3,20	2,74	3,46
Desempenhar missões no estrangeiro*	2,89	3,01	2,54	2,87	3,86
Obter uma melhoria de vida*	2,82	3,11	2,18	2,77	3,71
Pertencer a forças anti-terroristas*	2,75	2,62	3,12	2,56	3,54
Continuar uma tradição familiar	1,59	1,52	1,86	1,42	2,00

Escala: 1 - Nada importante 4 - Muito importante

Fonte: Inquérito por questionário aos alunos do curso de oficiais da GNR, GC, KM, GN/2009

*Análise de variância estatisticamente significativa ($p \leq 0,05$). Esta análise não inclui a KM.

Quando se aprofunda a análise das expectativas por Força de Segurança, em relação às afirmações que mais e menos expectativas criam nos alunos, verifica-se que existe uma tendência para a uniformidade de escolha, ou seja, independentemente da Força de Segurança a que futuramente pertencerão, os alunos tendem a considerar como expectativa mais importante o facto de poderem desempenhar uma profissão que lhes garante uma ascensão contínua e como menos importante o facto de continuarem uma tradição familiar. Mesmo assim, em relação à possibilidade de ascender numa carreira profissional, foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre a GN e a GC, sendo que os alunos da GN atribuírem valores médios de importância um pouco mais elevados.

De referir ainda que os alunos da KM se destacam por serem aqueles que, em média, maior importância atribuem à possibilidade de ascenderem numa carreira profissional.

A não valorização da continuação de uma tradição familiar é coerente com as respostas dadas relativamente às razões para concorrer às respectivas Forças de Segurança. Como se viu esse item obteve um valor médio de 1,79 e só as afirmações: “não ter nada que fazer” e “não ter entrado na universidade” é que apresentaram valores médios mais baixos.

Sobre a possibilidade de ascenderem numa carreira profissional, refira-se que a progressão, neste tipo de Forças de Segurança, está associada cumulativamente à permanência de um determinado número de anos nos vários postos hierárquicos, à obtenção de determinadas condições de promoção que implicam a frequência de vários cursos e o comando/chefia de unidades/serviços e ainda a análise curricular quando a promoção contemple a escolha.

Se a expectativa de ascensão profissional é unanimemente destacada, existem ainda assim diferenças entre os inquiridos quanto ao modo como percebem o significado do seu futuro nas Forças de Segurança. Na GNR surge em segundo lugar o facto de concretizarem um sonho (3,48), na GC a possibilidade de virem a pertencer a uma instituição secular socialmente prestigiada e respeitada (3,25) e na KM (3,93) e na GN (3,61) a oportunidade de desempenhar diferentes funções ao longo da carreira. Em boa verdade, e dada a formação dos futuros oficiais destas Forças de Segurança, no futuro poderão vir a desempenhar um leque considerável de funções operacionais, administrativas ou logísticas entre outras, quebrando, desta forma, a monotonia de exercer uma profissão constante ao longo de vários anos.

Finalmente, entre as afirmações a que é atribuída menor importância, para além da continuidade da tradição familiar, também se registam algumas diferenças. Para os alunos da

GNR (2,62) e para os da GN (2,56) o poder vir a pertencer a uma força anti-terrorista não faz parte das suas expectativas mais importantes. O mesmo acontece, no que diz respeito aos alunos da GC com a possibilidade de melhoria de vida (2,18).

Continuando a análise, procura-se agora verificar se as expectativas criadas com a entrada para o quadro variam com a classe social de origem (nº 9.18).

Os resultados mostram que, em todas as classes sociais, as expectativas mais elevadas têm a ver com a possibilidade de ascensão profissional. Segue-se, para os alunos oriundos de famílias de empresários, dirigentes e profissionais liberais e de assalariados executantes pluriactivos a possibilidade de ter um quotidiano recheado de acção e de aventura.

	Global	EDL	PTE	TI	TIpl	EE	O	AEpl
Ascender numa carreira profissional	3,57	3,61	3,58	3,39	3,66	3,44	3,63	3,63
Desempenhar diferentes funções ao longo da carreira	3,42	3,42	3,53	3,39	3,39	3,19	3,37	3,39
Ter um quotidiano recheado de acção e aventura	3,42	3,55	3,42	3,22	3,41	3,25	3,34	3,49
Concretizar um sonho	3,31	3,35	3,26	3,37	3,36	3,37	3,34	3,22
Pertencer a uma instituição secular socialmente prestigiada e respeitada	3,27	3,31	3,17	3,32	3,43	3,31	3,23	3,27
Desempenhar missões no estrangeiro	2,96	3,18	3,03	2,66	2,93	2,71	2,94	2,78
Pertencer a forças anti-terroristas*	2,94	2,77	3,21	2,44	2,93	3,10	2,80	2,83
Obter uma melhoria de vida	2,93	2,82	2,80	2,98	3,02	2,94	3,31	3,27
Continuar uma tradição familiar	1,85	1,53	1,97	1,68	1,89	2,08	1,77	2,24

Escala: 1 - Nada importante 4 - Muito importante

Fonte: Inquérito por questionário aos alunos do curso de oficiais da GNR, GC, KM, GN/2009

*Análise de variância estatisticamente significativa ($p \leq 0,05$)

Os filhos dos profissionais técnicos e de enquadramento, dos trabalhadores independentes e dos operários tendem a valorizar, em segundo lugar, a possibilidade de virem a desempenhar diferentes funções ao longo da carreira. Já os filhos dos trabalhadores independentes pluriactivos tendem a indiciar a possibilidade de pertencerem a um instituição secular socialmente prestigiada e respeitada e os filhos dos empregados executantes a possibilidade de concretizarem um sonho.

Em função da análise efectuada, verifica-se que as expectativas criadas com a entrada para o quadro permanente variam em função da Força de Segurança tipo *gendarmérie* e da classe social de origem, o que permite confirmar o explicitado na hipótese formulada sobre este assunto.

Nesta fase, é importante mencionar que, apesar do espaço temporal que separa os oficiais da GNR e os alunos das diferentes Forças de Segurança tipo *gendarmérie*, as suas expectativas, apresentam importantes semelhanças e elas passam pela possibilidade de ascender numa carreira profissional e pela possibilidade de virem a desempenhar diferentes funções ao longo da carreira, correspondem, em ambos os casos, situações futuras relativamente às quais apresentam elevadas expectativas. O mesmo se passa em relação ao que menos valorizam, coincidindo na menor valorização que é traduzida pelo facto de continuarem uma tradição familiar e por pertencerem a forças anti-terroristas²⁶⁴.

Um outro aspecto a analisar tem a ver com as representações e percepções que os alunos possuem sobre as respectivas Forças de Segurança (nº 9.19).

Começando por focar a atenção nos resultados médios globais, ou seja, não atendendo à proveniência dos alunos, percebe-se que os mesmos tendem a considerar que as Forças de Segurança tipo *gendarmérie* são essenciais, sobretudo, para a defesa dos direitos dos cidadãos (4,30) e a defender que têm uma identidade única que deveria ser mantida (4,17).

	Global	GNR	GC	GN	KM
É essencial para a defesa dos direitos dos cidadãos*	4,30	3,97	4,54	4,75	3,73
Tem uma identidade única deveria que deve ser mantida*	4,17	3,84	4,47	4,49	4,20
Apresenta bons níveis desempenho operacional*	3,95	3,96	3,54	4,29	4,07
Goza de grande prestígio junto população civil*	3,79	3,61	4,30	3,70	3,57
Protege e defende seus elementos*	3,58	3,67	3,27	3,66	3,73
Muito conservadora faz apelo à tradição para evitar mudança*	2,55	2,71	2,40	2,34	2,87
Pouco considerada sociedade civil ser essencialmente repressiva*	2,14	2,22	1,68	2,42	2,20
Não se actualiza e tornou-se obsoleta no cumprimento das missões*	2,11	1,96	2,21	2,26	2,38

Escala: 1- Discordo totalmente 5 – Concordo totalmente

Fonte: Inquérito por questionário aos alunos do curso de oficiais da GNR, GC, KM, GN/2009

*Análise de variância estatisticamente significativa ($p \leq 0,05$). Esta análise na inclui a KM.

Por outro lado, tendem a discordar que este tipo de forças não se actualizam e se tornam obsoletas no cumprimento das missões que lhes atribuídas (2,11) e que as mesmas sejam pouco consideradas pela sociedade civil por serem essencialmente repressivas (2,14).

²⁶⁴ Este resultado para os alunos da GC pode ser considerado como surpreendente se se tiver em atenção que a Espanha teve e continuar a ter graves problemas com o terrorismo e que esta instituição, no seio de todas que se dedicam ao combate do mesmo, se tem apresentado como um dos pilares básicos para o combate ao mesmo.

Quando se estreita a análise em função da Força de Segurança de pertença, verifica-se que para os alunos da GNR, esta é uma força essencial para a defesa dos direitos dos cidadãos (3,97) e que apresenta bons níveis de desempenho operacional (3,96).

Para os alunos da GC e para os da GN as suas forças são essenciais para a defesa dos direitos dos cidadãos (4,54 e 4,75 respectivamente) e têm uma identidade única que deve ser mantida (4,47 e 4,49 respectivamente). No que diz respeito à KM os alunos tendem a concordar que é uma força que tem uma identidade única que deve ser mantida (4,20) e que apresenta bons níveis de desempenho operacional (4,07).

Desta forma, excluindo os alunos da KM, verifica-se que há uma tendência para os alunos concordarem que as respectivas Forças de Segurança tipo *gendarmérie* são essenciais para a defesa dos direitos dos cidadãos e as diferenças entre os valores médios obtidos são estatisticamente significativos.

A afirmação “não se actualiza e tornou-se obsoleta no cumprimento das missões”, é aquela que obtém os valores médios de discordância mais elevados entre os alunos da GNR e da GNR enquanto para os alunos da GC é a afirmação de ser “pouco considerada pela sociedade civil por ser essencialmente repressiva”.

Em relação à segunda afirmação que apresenta os valores médios de discordância mais elevados para os alunos da GNR é ser “pouco considerada pela sociedade civil por ser essencialmente repressiva”. Para os alunos da GC é “não se actualiza e tornou-se obsoleta no cumprimento das missões” e para os alunos da GN é do facto de a mesma ser “muito conservadora e faz apelo à tradição para evitar mudança”.

Os resultados obtidos mostram que os alunos das diferentes Forças de Segurança tipo *gendarmérie* possuem diferentes opiniões/representações sobre as respectivas forças. Porém, existe uma tendência para a partilha de um conjunto de opiniões que vincam, de forma clara, a importância destas forças, nas sociedades modernas, na defesa dos direitos dos cidadãos e, ao mesmo tempo, também existe a tendência para uma uniformidade ao discordarem que elas não se actualizem e se tenham tornado obsoletas, que sejam essencialmente repressivas ou façam apelo à tradição para evitar a mudança. Tal facto, permite refutar a hipótese levantada de que não existem diferenças nas representações que os alunos têm sobre as respectivas Forças de Segurança.

Apesar das diferenças geracionais entre os oficiais da GNR e os alunos das diferentes Forças de Segurança tipo *gendarmérie* é possível verificar que as opiniões de ambos apresentam importantes semelhanças ao concordarem que as respectivas forças são

essenciais para a defesa dos direitos dos cidadãos e que têm uma identidade única que deveria ser mantida e ao discordarem que elas sejam pouco consideradas pela sociedade civil por serem repressivas e que não se tenham actualizado, tornando-se obsoletas no cumprimento das missões.

Sobre a forma como estes jovens percebem a participação das suas Forças de Segurança em missões de paz, de cooperação ou outras, uma vez que brevemente terão oportunidade de integrar essas forças, verificou-se (quadro n° 9.20) que os valores médios obtidos indicam a existência de uma uniformidade de concordância com todas as afirmações. No entanto, é importante verificar quais as afirmações que dentro desta concordância obtêm os maiores e os menores valores médios.

Se forem analisados de forma agregada, os alunos tendem a apresentar os valores médios mais elevados na afirmação que a participação nas diversas missões internacionais permite às suas forças uma afirmação a nível europeu e mundial (4,16) e os mais baixos, mas mesmo assim importantes, aparecem na possibilidade de auferirem um salário mais vantajoso (3,17).

Participação em missões internacionais	Global	GNR	GC	GN	KM
A sua afirmação a nível europeu e mundial*	4,16	3,97	4,15	4,57	4,00
Contribuir para a defesa direitos humanos*	4,01	3,94	3,97	4,16	4,07
Os seus militares melhorarem conhecimentos profissionais	3,93	3,96	3,79	3,98	4,21
Desempenhar papel grande importância manutenção paz Mundo	3,91	3,91	3,80	4,01	3,93
Difundir sua estrutura/organização a outros países*	3,88	3,94	3,67	4,02	3,21
Seus militares viajarem e conhecerem novos países*	3,53	3,38	3,31	3,23	3,37
Os seus militares auferirem um salário mais vantajoso*	3,17	3,43	3,62	2,85	3,40

Escala: 1- Discordo totalmente 5 – Concordo totalmente

Fonte: Inquérito por questionário aos alunos do curso de oficiais da GNR, GC, KM, GN/2009

*Análise de variância estatisticamente significativa ($p \leq 0,05$). Esta análise não inclui a KM.

Quando se processa à análise por Força de Segurança, também é a possibilidade de as várias Forças de Segurança se afirmarem a nível europeu e mundial que apresenta os valores médios mais elevados em todas as Forças, à excepção da KM.

O facto de os militares das respectivas forças poderem viajar e conhecerem novos países é a afirmação que exhibe os valores médios mais baixos, ainda assim importantes, para os alunos da GNR e da GC enquanto para a GN é a possibilidade de os seus militares auferirem um salário mais vantajoso.

Apesar de termos excluído os alunos da KM da análise de variância, julga-se oportuno mencionar, ao observar os valores médios mais elevados, que os mesmos tendem a concordar que a participação em missões internacionais ajuda os seus militares a melhorarem os conhecimentos profissionais e tendem a apresentar valores médios mais baixos no que respeita a possibilidade de difusão da estrutura/organização da *Koninklijke Marechaussee* a outros países.

6. Futuros oficiais - vivências quotidianas

Finalizada a análise que teve como base as expectativas que criaram com a entrada, a curto prazo, para o quadro permanente e as opiniões/representações dos alunos sobre as Forças de Segurança a que pertencem, é agora oportuno analisar, de forma muito sucinta, a forma como estes alunos percebem a sua vida enquanto jovens que integram e interagem num conjunto social que está para “além dos muros das escolas de formação” onde frequentam os respectivos cursos de formação de oficiais (quadro nº 9.21).

Numa primeira fase, tenta-se saber qual o grau de satisfação dos alunos em relação à família, aos amigos, à política, ao trabalho, à religião, ao seu tempo de lazer e sobre as organizações não-governamentais.

Grandes temas sociais	Global	GNR	GC	GN	KM
Família*	9,16	8,98	9,45	9,29	8,67
Amigos	8,20	8,25	8,29	8,07	7,80
Trabalho*	7,36	6,79	7,91	7,91	7,60
Tempo de lazer*	6,45	5,70	7,19	7,08	7,53
Religião*	5,35	6,12	5,38	3,99	4,31
Organizações não-governamentais*	5,02	6,36	3,08	4,24	5,27
Política*	4,66	4,12	4,74	5,43	6,00

Escala: 0 – Extremamente insatisfeito 10 – Extremamente satisfeito

Fonte: Inquérito por questionário aos alunos do curso de oficiais da GNR, GC, KM, GN/2009

*Análise de variância estatisticamente significativa ($p \leq 0,05$). Esta análise não inclui a KM.

Analisando os alunos de forma agregada, verifica-se que os mesmos tendem a encontrar-se muito satisfeitos com a família (9,16) e com os amigos (8,20), ou seja, apesar das alterações que se vêm sentindo nas sociedades modernas ao nível das relações familiares

e de amizade, os alunos ainda continuam a considerar os seus veículos de socialização primária, a família e os amigos, como factores que tendem a provocar-lhes uma enorme satisfação. Por seu lado, a política (4,66) e as organizações não-governamentais (5,02) são os que tendem a provocar menos satisfação.

Concentrando a análise nas respectivas Forças de Segurança, verifica-se que, em relação à família e aos amigos, existe uma tendência para uma uniformização das respostas em relação à satisfação média, ou seja, os alunos, independentemente da Força de Segurança, tendem a considerar estes temas como os que provocam mais satisfação. De salientar mesmo assim algumas diferenças, nomeadamente o facto de a GC apresentar valores médios de satisfação superiores aos das restantes Forças.

Pelos resultados obtidos é possível apurar que a família e os amigos continuam a ser os pilares de sustentação das relações quotidianas e são quiçá o refúgio para os momentos mais difíceis que estes jovens poderão vivenciar, num futuro muito próximo, com toda os problemas sociais e a alteração dos modos de vida que vêm sendo sentidos nos últimos anos.

No que diz respeito aos temas sociais que tendem a provocar menos satisfação, o cenário observado é diferente em função da Força de Segurança de pertença. Os alunos da GNR apontam a política (4,12) como o que lhes tende a provocar menos satisfação, logo seguido do tempo de lazer (5,70)²⁶⁵.

Para os alunos da GC o que lhes tende a provocar menos satisfação são: a política (4,74) e as organizações não-governamentais (3,08). Não é de admirar atendendo ao difícil período económico que os países ibéricos atravessam que a política apareça com estes valores médios, aos quais se podem acrescentar todos os comentários que têm sido veiculados sobre aqueles que têm dirigido os destinos destes dois países irmãos. Como também não são estranhos os resultados obtidos, uma vez que nas sociedades desenvolvidas a desafecção da política é uma tendência geral e estrutural.

Os alunos da KM e da GN tendem a apresentar uma uniformidade nas respostas ao apontarem a religião (4,31 e 3,99 respectivamente) e as organizações não-governamentais (5,27 e 4,24 respectivamente) como os grandes temas sociais que lhes causam menos satisfação.

²⁶⁵ Sobre o tempo de lazer não se estranha, porque se conhece o meio académico militar, que os alunos da GNR apontem este tema como sendo o segundo que menos satisfação lhes causa, pois as actividades académicas, militares e extra-académicas, ocupam-lhes, de forma exaustiva, os tempos que poderiam considerar como livres.

Atentos aos factores que consideraram como menos satisfatórios, procurou-se perceber qual a esperança que estes alunos têm no futuro e se sentem que para a maior parte das pessoas no seu respectivo país o nível de vida está a piorar.

Com recurso a estes dois itens²⁶⁶, pode-se concluir que os alunos, quando analisados agregadamente, tendem a concordar moderadamente que é difícil ter esperança no futuro (2,51)²⁶⁷ e que a vida da maior parte das pessoas nos seus países de origem está a piorar em vez de melhorar (3,53). Porém, quando se analisam os mesmos dados por Força de Segurança, constata-se que só os alunos da GN tendem a concordar que é difícil ter esperança no futuro, enquanto os restantes alunos tendem a encarar o futuro com esperança.

Em relação ao facto de a vida, nos diversos países, estar a piorar em vez de melhorar, existe uma tendência para a uniformização das respostas, ou seja, independentemente da Força a que pertencem, os alunos tendem a afirmar que nos seus países o nível de vida está a piorar.

Passando à análise das percepções²⁶⁸ que os alunos possuem sobre si mesmos (quadro n.º 9.22), pode-se afirmar que, em função dos valores médios obtidos nas respostas, existe uma tendência para os alunos, analisados agregadamente, concordarem com a quase totalidade das matérias abordadas, à excepção do facto de que quando as coisas lhes correm mal os alunos afirmam não precisarem de muito tempo para voltarem ao normal.

Percepções	Global	GNR	GC	GN	KM
Adoro aprender coisas novas*	4,16	3,98	4,21	4,44	4,27
Gosto de planear e preparar o futuro*	3,96	3,74	4,08	4,28	3,86
Sinto que sou livre decidir por mim próprio(a) como viver a minha vida*	3,85	3,69	4,12	3,87	4,13
A maior parte dos dias sinto-me realizado(a) com o que faço	3,68	3,67	3,62	3,74	3,80
A minha vida envolve muita actividade física*	3,60	3,72	2,90	4,00	3,67
No meu dia-a-dia raramente tenho tempo para fazer aquilo realmente gosto*	2,86	3,03	2,40	3,06	2,00
No meu dia-a-dia tenho poucas oportunidades mostrar do que sou capaz*	2,80	2,97	2,29	3,02	2,07
Quando coisas correm mal, preciso muito tempo para voltar ao normal*	2,16	2,38	1,98	1,90	2,21

Escala: 1- Discordo totalmente 5 – Concordo totalmente

Fonte: Inquérito por questionário aos alunos do curso de oficiais da GNR, GC, KM, GN/2009

*Análise de variância estatisticamente significativa ($p \leq 0,05$). Esta análise não inclui a KM.

²⁶⁶ Questão n.º 29 do inquérito por questionário aos alunos das Forças de Segurança tipo *gendarmérie*.

²⁶⁷ Numa escala de 1 a 5, em que 1 = Discordo totalmente e 5 = Concordo totalmente.

²⁶⁸ Questão n.º 22 do inquérito por questionário aos alunos das Forças de Segurança europeias.

Refira-se que as situações vivenciadas, durante a sua formação colocam estes jovens nas mais variadas situações de *stress* e obrigam a que os mesmos desenvolvam capacidades para enfrentarem os obstáculos com quem se vão deparando.

As duas percepções que apresentam os valores médios que tendem a provocar níveis de concordância mais elevados, independentemente da Força de Segurança, são: adorar aprender coisas novas (4,16) e gostar de planear e preparar o futuro (3,96) e a percepção “precisar de mais tempo para voltarem ao normal quando algo corre mal” (2,16) é a que apresenta os valores médios que provocam mais discordância.

Quando se analisam os alunos por Forças de Segurança, verifica-se que há uma tendência para a uniformização das respostas em relação ao facto de que todos tendem a concordar que adoram aprender coisas novas e, apesar dos valores médios obtidos serem muito próximos existem diferenças significativas entre todas as Forças.

Na segunda percepção que tende a proporcionar mais concordância nos alunos, o cenário altera-se e são os alunos da GNR e os da GN que tendem a gostar de planear e preparar o futuro (3,74 e 4,28 respectivamente), enquanto os alunos da GC tendem a concordar mais com o facto de se sentirem livres para decidirem por eles próprios como viver a vida (4,12).

Ainda sobre a percepção dos alunos sobre a sua vida, importa referir que só os alunos da GC e da KM é que tendem a concordar que no dia-a-dia têm tempo para fazerem aquilo que realmente gostam (2,40 e 2,00 respectivamente) e que tendem a ter as oportunidades necessárias para mostrarem daquilo que são capazes (2,29 e 2,07 respectivamente).

Assim, e pela análise efectuada, confirma-se a hipótese formulada de que a percepção que os alunos possuem sobre o seu futuro varia em função da Força de Segurança tipo *gendarmerie*.

Nesta altura, procura-se saber como é que os alunos se auto-avaliam em relação aos itens constantes do quadro nº 9.23. Pela análise do respectivo quadro apura-se que das opções apresentadas só uma é que tende a não recolher a concordância dos alunos que é o facto de se sentirem uns falhados (1,91). Talvez não fosse de esperar outra resposta, afinal é difícil para qualquer ser humano admitir que é um falhado.

Em relação à análise por Forças de Segurança, verifica-se que o que tende a causar mais concordância nos alunos da GNR e da GN é a possibilidade de sentirem que as suas vidas se aproximam daquilo que eles gostariam (3,95 e 4,06, respectivamente), enquanto para os alunos da GC e da KM é por terem sentimentos muito positivos a respeito de si

próprios (4,30 e 4,00, respectivamente). Realça-se ainda que os alunos da KM são os únicos a assumirem que por vezes se sentem falhados (2,50).

	Global	GNR	GC	GN	KM
De um modo geral a minha vida aproxima-se do que eu gostaria*	3,95	3,82	4,12	4,06	3,71
Sou sempre optimista em relação ao meu futuro*	3,84	3,68	4,00	4,01	3,80
De um modo geral, tenho sentimentos muito positivos meu respeito*	3,81	3,73	4,30	3,50	4,00
Por vezes sinto-me um(a) falhado(a)*	1,91	2,17	1,54	1,70	2,50

Escala: 1- Discordo totalmente 5 – Concordo totalmente

Fonte: Inquérito por questionário aos alunos do curso de oficiais da GNR, GC, KM, GN/2009

*Análise de variância estatisticamente significativa ($p \leq 0,05$). Esta análise não inclui a KM.

Finalmente, quando se questionou os alunos sobre a forma como a vida lhe tem corrido até agora (7,54), como se sentem em relação ao seu nível de vida actual (7,26) e sobre o trabalho que desenvolvem (7,16). Conforme se pode notar pelos valores médios globais obtidos, os alunos, independentemente da Força de Segurança, tendem a estar muito satisfeitos em relação aos itens abordados²⁶⁹.

Quando se procura analisar os alunos por Força de Segurança em relação aos itens acima mencionados, verificou-se que todos os valores médios tendem a indicar uma satisfação que se situa acima dos 6,90.

²⁶⁹ Estes itens constituem a questão nº 25 do inquérito por questionário aos alunos das Forças de Segurança europeias que utiliza uma escala em que zero significa “extremamente insatisfeito” e “10 extremamente satisfeito”.

CONCLUSÃO

Quando se iniciou o projecto de investigação do presente estudo eram muitas as expectativas surgidas com a possibilidade de se analisar a categoria profissional oficiais da GNR e os alunos que se encontram a frequentar os respectivos cursos de oficiais das diferentes Forças de Segurança europeias tipo *gendarmérie* (França, Holanda e da Espanha). Tinha-se a impressão de se estar a trilhar um caminho complexo, mas ao mesmo tempo muito motivante, e de se estar perante um objecto pouco analisado no âmbito das Ciências Sociais

Como enquadramento adicional ao objecto de estudo abordou-se o Estado no seu papel de entidade reguladora que tem como um dos principais objectivos garantir a tranquilidade e segurança públicas, proporcionando as condições necessárias para que a sociedade atinja o bem comum. Porém, para que o Estado desenvolva, entre muitas outras, a função de garantir o livre exercício do direito de cidadania é necessário que possua legitimamente o controlo do uso dos meios de violência física, não permitindo que a nível interno existam quaisquer possibilidades de a mesma ser utilizada para fins privados.

Um dos meios que o Estado possui para alcançar os seus objectivos é o recurso às Forças de Polícia que têm a possibilidade de legitimamente utilizarem a força para garantirem a ordem e tranquilidade públicas, para fazerem valer as leis e as decisões dos tribunais, para imporem a legalidade e garantirem, em simultâneo, o respeito pelos direitos, liberdades e garantias constitucionalmente assegurados a todos os seus cidadãos.

Caminhando-se na investigação foi possível apurar que, ao longo da sua existência, a GNR viu a categoria de oficiais serem oriundos do quadro permanente das Forças Armadas, *maxime* o Exército, que ingressavam nesta Força de Segurança, com formação exclusivamente militar, passando a desempenhar funções de polícia altamente qualificadas com a realização de um estágio, se o comando assim o determinasse e decidisse como mais oportuno.

Mais tarde, por incapacidade do Exército em responder com oficiais do quadro permanente às necessidades de oficiais para servirem na GNR, foi aberta aos oficiais do quadro de complemento a possibilidade de servirem nesta força segundo as condições estabelecidas – recurso a contratos.

Nos anos oitenta do Séc. XX foi criado o quadro permanente de oficiais da Guarda, com recurso aos oficiais do quadro de complemento que já se encontravam a prestar serviço na GNR, por todos os oficiais milicianos provenientes das Forças Armadas e sargentos da

Guarda que fossem admitidos através de concurso aos cursos de formação de oficiais e consequentemente ao quadro permanente.

Da experiência colhida e da exigência das funções altamente qualificadas que estavam confiadas aos oficiais da Guarda, os mesmos passaram a ser formados na Academia Militar, com destino às Armas de Cavalaria e Infantaria e para o Serviço de Administração Militar, continuando os sargentos a terem a possibilidade de ascenderem ao posto de oficial através da frequência da Escola Superior Politécnica do Exército.

Com a pesquisa efectuada identificaram-se quatro diferentes “modalidade de acesso” ao quadro permanente de oficiais da GNR: os oficiais que ingressaram no serviço permanente da GNR até 31 de Dezembro de 1983; os oficiais que ingressaram nos quadros da GNR de 1 de Janeiro de 1984 até 31 de Dezembro de 1994 (normalmente provenientes dos Cursos de Formação de Oficiais); os oficiais cuja formação de base é uma licenciatura (Academia Militar); os oficiais cuja formação é equiparada a bacharelato (Escola Superior Politécnica do Exército).

Por outro lado, verificou-se que a GNR começou o seu processo de internacionalização, em 1995, com a participação em missões de paz no âmbito da União Europeia Ocidental, mais tarde na Organização das Nações Unidas e na Organização do Tratado do Atlântico Norte, onde tem participado com observadores e forças constituídas e o seu profissionalismo e capacidade para actuar nas mais diversas situações têm sido uma mais-valia para o cumprimento das várias missões que lhe têm sido atribuídas.

Desde o ano de 2004 que participa em vários programas de cooperação internacional, no âmbito técnico-profissional, financiados pelo Instituto Português de Apoio ao Desenvolvimento com vários países de língua oficial portuguesa, Angola, Moçambique, Brasil, Cabo Verde, Guiné-Bissau, São Tomé e Príncipe e Timor Leste, com Macau e o Botswana.

A partir de 2007, juntamente com outros países europeus, criou a Força Europeia de *Gendarmerie* para a qual tem contribuído com elementos de *staff* e forças operacionais e passou a nomear oficiais de ligação para dotar algumas representações diplomáticas com assessoria técnico-profissional e coordenação de todos os programas de cooperação ao nível da formação e de serviço operacional transfronteiriço.

Com o presente estudo também se verificou que, apesar da importância que a polícia foi ganhando no seio da sociedade, que não houve, desde muito cedo, a preocupação de a estudar e analisar de forma mais profunda e integrada. Desta forma, é difícil ou impossível

designar uma data exacta para o surgimento das forças de polícia, mas dos escritos que foram chegando à actualidade é possível afirmar que a função de polícia não existiu de forma continuada e que a mesma foi conhecendo diferentes situações ao longo da sua história.

O estudo da polícia tem esbarrado ao longo do tempo em várias dificuldades que se prendem com o facto de existir uma grande diversidade de Forças de Segurança, a nível mundial, que foram alterando a sua organização ou até mesmo o seu estatuto, o que levou à tipificação de vários sistemas, o monista, o dualista e o pluralista.

Por outro lado, os estudos sobre a polícia e as suas componentes são muito recentes quando comparados com a origem dos vários sistemas policiais, a que acresce a falta de publicação de artigos científicos nas principais revistas mundiais, uma vez que a polícia raramente desempenha ou contribui para o acontecimento e desenvolvimento de grandes momentos históricos; o policiamento não é uma actividade glamorosa, de alto prestígio. As suas tarefas são altamente repetitivas e cansativas e muitas vezes desenvolvidas em instalações com pouca qualidade; o patrulhamento também pode ser negligenciado por ser uma tarefa moralmente pouco atractiva. A coerção, o controlo e a opressão tornam-se necessários na sociedade, mas não são agradáveis e os interessados em efectuar estudos sobre a polícia enfrentam enormes problemas práticos. O acesso à polícia, na maior parte dos países, é muito difícil e os documentos sobre a mesma não se encontram catalogados ou disponibilizados em bibliotecas.

No entanto, o interesse sobre o estudo da polícia começou a dar os primeiros passos a partir dos anos 60 do Séc. XX e cimentou-se a partir dos anos 80 até à actualidade, fruto dos acontecimentos que foram abalando as diversas sociedades. Em Portugal, o seu estudo é mais tardio e ainda não existe um grande acervo de obras científicas que abordem esta problemática.

No que diz respeito à definição de polícia, observou-se que a mesma foi evoluindo ao longo da história, que existem várias abordagens e definições que podem ser sintetizadas da seguinte forma: a polícia é uma corporação de pessoas que, numa sociedade, está encarregada de manter a ordem e tranquilidade públicas, possuindo para tal um mandato legal que lhe permite aplicar a força, a nível interno, onde ela se tornar necessária ou quando for determinado pelas autoridades competentes, com o objectivo de promover a lei, os valores e os interesses colectivos, opondo-se, de forma categórica, a todas as entidades colectivas ou individuais que pretendam utilizar a violência para fins privados.

Sobre a discussão de a função de polícia ser classificada como profissão ou ocupação, verificou-se que a mesma pode ser considerada como uma profissão porque reúne as características que, segundo os teóricos das profissões, uma profissão deve possuir, uma vez que os seus elementos são sujeitos a uma formação básica prolongada para que possam desenvolver a sua missão geral que se tornará especializada em função da unidade onde servirão; a formação obtida permite um domínio aprofundado do conhecimento requerido para o desempenho da função; o trabalho policial garante um serviço necessário e benéfico a toda colectividade que serve; a organização possui a capacidade de julgar individualmente o desempenho dos seus elementos e, simultaneamente, tem capacidade para os responsabilizar legalmente; existe um sentimento de comunidade que faz um grande apelo a determinados valores, normas, símbolos e crenças institucionais e ao efectuarem uma selecção muito exigente dos candidatos controlam o seu acesso e os níveis de execução.

Observou-se ainda que as forças de polícia possuem uma cultura organizacional diferenciada porque controlam efectivamente os seus membros; possuem um grande espírito de corpo; providenciam uma coordenação de acções mesmo que a vida dos seus membros seja colocada em risco; desencorajam o individualismo em favor do colectivo; recorrem ao uso de uniformes e distintivos que identificam os seus elementos com a corporação e apagam as diferenças individuais e garantem uma formação/treino baseado numa socialização secundária que visa transmitir os valores da instituição.

Oficiais da Guarda Nacional Republicana

Com a caracterização institucional e sociográfica dos oficiais da GNR, verificou-se como seria de esperar que a maioria se encontra na situação activa, que os postos hierárquicos mais frequentados são os majores e os capitães e que a maior parte destes oficiais é oriunda da Academia militar e dos CFO.

Metade dos inquiridos possui idades que se situam nos escalões etários dos [25-34] e dos [45-54] anos. A esmagadora maioria é casada e tem no máximo dois filhos e são oriundos especialmente das Regiões Norte, Centro e de Lisboa, mas optaram por viver, preferencialmente, na Região de Lisboa.

No que diz respeito às habilitações literárias, apurou-se que houve uma grande evolução nos níveis académicos em relação às habilitações que possuíam quando entraram para o quadro permanente de oficiais da GNR, ou seja, passou-se de uma grande maioria que possuía como nível de ensino completo o secundário (12º ano) para uma maioria com

habilitações literárias de nível superior e, ao mesmo tempo, uma grande redução das percentagens de oficiais com habilitação literárias completas equivalentes ao 3º ciclo (9º ano/ 5º ano dos liceus).

Esta melhoria de habilitações literárias teve como factores preponderantes: a possibilidade de obterem o grau de licenciado pela frequência dos cursos da Academia Militar, no período de 1991 até ao ano lectivo de 2006/2007; a possibilidade de adquirirem o grau de mestre, a partir do ano lectivo de 2007/2008, também pela frequência da Academia Militar e a frequência de cursos universitários pelos oficiais que não cursaram na Academia Militar e que só possuíam o 12º ano, como forma de satisfazerem condições de promoção ou por vontade de melhorarem os seus níveis de ensino.

No que diz respeito à classe social de origem dos oficiais da GNR verificou-se que: são oriundos de todas as classes sociais, mas apurou-se que a modalidade de acesso ao quadro permanente é diferenciadora em função da classe social de origem, ou seja, os oficiais mais antigos da GNR (vindos do Exército ou por concurso público) são oriundos de famílias de empresários, dirigentes e profissionais liberais. Nos oficiais provenientes dos CFO, as percentagens mais elevadas tendem a manifestar-se nos empregados executantes.

Nos oficiais oriundos da Academia Militar a tendência é para a existência de percentagens mais elevadas nos profissionais técnicos e de enquadramento e nos oficiais oriundos de sargentos a tendência é intermédia e as percentagens mais elevadas localizam-se ao nível das classes sociais dos trabalhadores independentes.

Pela sua origem diversificada também se observou que a selecção dos oficiais para servirem na GNR não pode ser apelidada de elitista ou segregadora de alguma classe social. Pelo contrário, a GNR, ao possuir no seu seio oficiais oriundos de todas as classes sociais, afirma-se como uma instituição geradora de oportunidades para todos os cidadãos portugueses que cumpram os critérios de selecção legalmente aprovados. Porém, crê-se que se está a assistir a uma transição de classe de recrutamento essencialmente constituída pelos empresários, dirigentes e profissionais liberais para os profissionais técnicos e de enquadramento e os empregados executantes.

Em relação às habilitações dos pais dos oficiais da GNR, verificou-se que ainda existe um número considerável que não sabe ler nem escrever com predominância das mulheres, e uma elevadíssima percentagem que só possui o 1º ciclo básico (4ª classe) do ensino básico completo, sendo que as mulheres possuem mais habilitações deste nível. Nas habilitações literárias balizadas entre 2º ciclo completo e o 12º ano completo, são os pais que

possuem as percentagens mais elevadas, enquanto no nível superior politécnico e bacharelato são as mães que têm maiores percentagens.

A grande maioria dos oficiais não tem familiares próximos (pai e avôs) nas forças policiais ou militares o que permite afirmar que mais importante do que a socialização primária para seguirem uma carreira na GNR foram as suas opções e convicções pessoais que os levaram a optar por esta Força de Segurança. No entanto, também se concluiu que a maioria dos oficiais se sentiu influenciada pela família a concorrerem à GNR e não se sentiram influenciados pelos amigos e, de uma forma geral discordam que os filhos dos militares e dos polícias sejam os mais aptos a seguirem uma carreira na GNR ou que devessem ter preferência no acesso.

As razões que mais motivaram os oficiais a concorrer à GNR encontram fundamento em incentivos de carácter institucional que os identificam com o espírito de missão e não descaram os incentivos de carácter ocupacional ao quererem garantir a sua segurança laboral e são pouco diferenciadas em função da modalidade de acesso ao quadro permanente (as diferenças identificadas são sobretudo de “intensidade”, não alterando a hierarquia dos vários tipos de razões em cada modalidade). Por outro lado, as orientações profissionais também são de carácter institucional e são influenciadas pela modalidade de acesso ao quadro permanente e pela classe social de origem.

No que concerne à opinião que possuem sobre a GNR, os oficiais tendem a afirmar que é essencial para a defesa dos direitos dos cidadãos e que tem uma identidade única que deve ser mantida. Desta forma, não se confirma a ideia, muitas vezes difundida, de que uma parte dos oficiais defende que a GNR se deveria reestruturar e caminhar para uma versão mais civilista e que uma outra parte dos oficiais defende que ela deveria reforçar de forma clara a sua componente militar, tornando-se num ramo das Forças Armadas. Por outro lado, tendem a discordar que a mesma não seja considerada pela sociedade civil por ser essencialmente repressiva e que não se actualiza e se tornou obsoleta no cumprimento das missões.

Em relação à forma como percebem o trabalho que desenvolvem, quando analisados de forma agregada sem ter em conta a modalidade de acesso e a classe social de origem, os oficiais tendem a afirmar que o único factor que lhes provoca satisfação é o desempenho de funções e o seu grau de autonomia. O que lhes provoca menos satisfação é as condições de carreira/trabalho. Os oficiais do Exército/concurso público e os que frequentaram a Academia Militar são os que se sentem mais satisfeitos com o trabalho e os

oriundos dos CFO e de sargentos são os que se encontram menos satisfeitos com o seu trabalho.

Sobre a participação da GNR em missões de paz, os oficiais são unânimes ao tenderem a concordar com este tipo de participação.

A possibilidade de ascenderem numa carreira profissional, poderem desempenhar diversas funções ao longo da carreira, pertencerem a uma instituição secular socialmente respeitada e concretizar um sonho são as expectativas que os oficiais criaram com a entrada para o quadro permanente e as mesmas são influenciadas pela modalidade de acesso ao quadro, bem como pela classe social de origem.

Em relação aos grandes temas sociais, os oficiais encontram-se muito satisfeitos com a família, os amigos e com o trabalho e muito insatisfeitos com a política e são os oficiais oriundos do Exército/concurso público e os dos CFO que apresentam maiores valores de insatisfação.

Por outro lado, afirmam que o que fazem na vida tem valor e vale a pena, que a sua vida militar e civil são estimulantes e geradoras de satisfação e quando ajudam alguém fazem-no de forma desinteressada e não esperam qualquer tipo de retribuição. Confirma-se que, tal como na vida militar, onde foram formados para servir o povo e a Nação, também nas suas interações privadas, os oficiais, procuram ser prestáveis aos seus semelhantes de forma desprendida e isenta de qualquer sentimento de recompensa.

Em relação à forma como classificam o seu quotidiano laboral, são os oficiais vindos do Exército/concurso público que mais satisfeitos se sentem com as condições laborais em que desenvolvem ou desenvolveram o seu trabalho diário, logo seguidos dos oficiais que frequentaram a Academia Militar. Os oficiais oriundos do CFO e os oriundos de sargento são os que tendem a encontrar piores condições laborais.

Sobre as percepções que têm de si mesmos, os oficiais declaram que adoram aprender coisas novas, gostam de planear e preparar o futuro e normalmente sentem-se realizados com o que fazem no dia-a-dia.

Porém, discordam que precisem de muito tempo para se recomporem e voltarem ao seu estado normal quando as coisas lhes correm mal, que tenham poucas oportunidades de mostrarem o que valem e que quotidianamente não tenham tempo para fazer o aquilo de que realmente gostam.

São cidadãos otimistas, positivos e a sua vida aproxima-se daquilo que realmente gostam, pelo que em motivo algum se consideram uns falhados.

Futuros oficiais das Forças de Segurança tipo gendarmerie

A grande maioria dos alunos que se encontram nos cursos de formação de oficiais das diferentes Forças de Segurança tipo *gendarmerie*, como seria expectável, têm idades inferiores a 25 anos e os alunos mais velhos são os que pertencem à GN e à GC, fruto das condições de admissão que possuem.

Os alunos inquiridos são na esmagadora maioria homens e uma percentagem que pode ser considerada significativa são mulheres o que permite afirmar que se está perante a concretização da entrada definitiva das mulheres numa profissão tipicamente masculina.

Quando entraram para a respectiva Força de Segurança tipo *gendarmerie* a grande maioria possuía o 12º ano, uma percentagem razoável um bacharelato ou um mestrado e uma pequena percentagem uma licenciatura.

A grande maioria dos alunos não possui parentes próximos (pai e avós) nas Forças de Segurança ou nas Forças Armadas, mas não é desprezível a percentagem daqueles que os possuem e é na GNR e na GC que se encontram as maiores percentagens. Tal facto, permite afirmar que é na GC que se assiste a uma maior reprodução laboral e que nas restantes forças essa tendência é mais fraca, mas a mesma está associada a uma mobilidade social ascendente pois, no caso dos alunos com o progenitor militar ou polícia, a grande maioria é filho de sargentos/equivalente ou agentes/soldados.

A família influenciou a decisão de os alunos concorrerem às Forças de Segurança e essa influência torna-se mais forte quando os pais possuem uma profissão militar ou policial e os amigos tiveram muito pouca ou nenhuma influência. A família continua a afirmar-se como um centro influenciador das decisões estratégicas e de vida dos jovens.

É interessante verificar que estes alunos tendem a afirmar que as Forças de Segurança tipo *gendarmerie* a que pertencerão não são uma opção aliciante para os jovens, mas a totalidade dos alunos não concorda que o trabalho das Forças de Segurança seja rotineiro e que os filhos dos militares ou polícias sejam os mais aptos a servir nas Forças de Segurança ou que devem ter qualquer tipo de preferência no acesso às mesmas.

A maior parte dos pais dos alunos possui habilitações literárias que se situam entre o 1º ciclo e o 12º ano. Enquanto aqueles que possuem habilitações de nível superior se situam acima dos 30% e neste sobressaem os que possuem uma licenciatura, um bacharelato ou um mestrado.

Em relação às profissões, e apesar das diferenças inerentes aos países de origem, não existem diferenças dignas de realce mas antes uma grande uniformidade e as Forças de

Segurança Ibéricas apresentam uma similaridade nas profissões mais frequentes dos pais: pertença às Forças de Segurança e às Forças Armadas. Nas restantes profissões existem proximidades e afastamentos relativos que se podem classificar como pouco significativos.

Nas mães a proximidade das profissões é mais relevante e as maiores percentagens existem no seio das que não possuem nenhuma profissão e nos especialistas das profissões científicas, técnicas e artísticas.

No que diz respeito à classe social de origem dos alunos, verificou-se que existem classes que são coincidentes entre as três Forças de Segurança estrangeiras como é o caso dos profissionais técnicos e de enquadramento e que a GNR é a única força onde as percentagens mais elevadas se encontram nas classes mais baixas da tipologia utilizada neste estudo e partilha com a GC os empregados executantes como uma das classes com maiores percentagens. Confirmando-se que a diferentes origens geográficas, logo diferentes Forças de Segurança tipo *gendarmerie*, correspondem diferentes classes sociais de origem.

Em relação às razões mais importantes para concorrer à GNR e tal como os oficiais da GNR, os alunos, ao escolherem, como mais importantes, razões que apontam para o desempenho de uma actividade para a qual estão vocacionados e um trabalho motivante e estimulante para quem o desempenha, estão a reafirmar a opção que decidiram tomar e, ao mesmo tempo, reforçam a sua decisão ao fazerem um forte apelo a valores socialmente desejáveis/correctos como servir o país ou ao afirmarem que se sentem atraídos pela disciplina e organização das Forças de Segurança tipo *gendarmerie*, ou seja, as razões de carácter institucional foram as que os mais motivaram a concorrer as diferentes Forças de Segurança tipo *gendarmerie*.

As orientações profissionais dos alunos para servirem nas Forças de Segurança tipo *gendarmerie* são institucionais e globalmente existe uma tendência para uma uniforme total entre os alunos de todas as forças. No entanto, verificou-se que os valores médios obtidos para os dois modelos são muito próximos, permitindo, na linha de Moskos, concluir que as Forças de Segurança tipo *gendarmerie* se encontram na transição de um modelo mais institucional para um modelo mais ocupacional, mas também será conveniente mencionar que se está na presença de um pragmatismo profissional ao privilegiarem factores institucionais sem desvalorizarem os de cariz ocupacional.

O que causa mais expectativas com a entrada para o quadro permanente, por Força de Segurança, é a possibilidade de ascenderem numa carreira profissional e o que provoca menos expectativas é continuarem uma tradição familiar. Por outro lado, com excepção dos

da KM, todos os restantes consideram que as Forças de Segurança tipo *gendarmerie* são essenciais para a defesa dos direitos dos cidadãos e todos discordam que não se actualizam e se tenham tornado obsoletas no cumprimento das missões, ou seja, existe quase uma uniformidade de representações sobre as Forças de Segurança tipo *gendarmerie* que permite afirmar que são mais as semelhanças do que as diferenças entre estes jovens.

Em relação às suas vivências quotidianas como cidadãos afirmam que adoram aprender coisas novas, que gostam de planear e preparar o futuro, mas discordam que precisem de muito tempo para se recomporem e voltarem ao seu estado normal quando as coisas lhes correm mal. Por outro lado, encontram-se satisfeitos com a família, com os amigos e com o trabalho e muito insatisfeitos com a política

Por último, são cidadãos optimistas, positivos e a sua vida aproxima-se daquilo que realmente gostam, pelo que em motivo algum se consideram uns falhados.

Ao efectuar-se este estudo tinha-se a percepção que se poderia encontrar muitas diferenças entre os oficiais da GNR e os alunos das diferentes *Forças de Segurança* tipo *gendarmerie* mas tal não aconteceu e, apesar das diferentes proveniências geográficas e distâncias temporais, são mais os pontos de convergência do que de divergência o que permite que se ouse afirmar que se está perante uma cultura global e forma similar de encarar este tipo de profissão, bem como avaliam alguns temas sociais.

Assim, ao longo do presente estudo apurou-se que ambos os universos são unânimes em afirmar que: discordam que os filhos dos militares ou polícias sejam os mais aptos a servir nas Forças de Segurança ou que devem ter qualquer tipo de preferência no acesso às mesmas; as suas orientações profissionais são essencialmente de carácter institucional, que se encontram satisfeitos com a família, com os amigos e com o trabalho e muito insatisfeitos com a política; adoram aprender coisas novas; que gostam de planear e preparar o futuro; discordam que precisem de muito tempo para se recomporem e voltarem ao seu estado normal quando as coisas lhes correm mal; são cidadãos optimistas, positivos e a sua vida aproxima-se daquilo que realmente gostam, pelo que em motivo algum se consideram uns falhados.

FONTES

Legislação sobre a GNR

Decreto de 13 de Outubro de 1910
Decreto de 04 de Maio de 1911
Lei nº 1 da República de 01 de Julho de 1913
Decreto nº 4179 de 20 de Abril de 1918
Decreto nº 5568 de 10 Maio de 1919
Decreto nº 5787-4S de 10 de Maio de 1919
Decreto nº 6950 de 26 de Junho de 1920
Lei nº 1242 de 02 de Março de 1922
Decreto nº 8064 de 13 de Março de 1922
Decreto nº 9394 de 24 de Janeiro de 1924
Decreto nº 9512 de 18 de Março de 1924
Decreto nº 11609 de 26 de Abril de 1926
Decreto nº 12259 de 31 de Julho de 1926
Decreto nº 12209 de 9 de Setembro de 1926
Decreto nº 13045 de 18 de Janeiro de 1927
Decreto nº 13139 de 15 de Fevereiro de 1927
Decreto nº 13242 de 8 de Março de 1927
Decreto nº 13436 de 8 de Abril de 1927
Decreto nº 13854 de 30 de Junho de 1927
Decreto nº 14359 de 1 de Outubro de 1927
Decreto nº 10802 de 27 de Dezembro de 1927
Decreto nº 15095 de 02 de Março de 198
Portaria nº 5249 de 16 de Março de 1928
Decreto nº 15517 de 29 de Maio de 1928
Decreto nº 15825 de 31 de Julho de 1928
Decreto nº 15978 de 25 Setembro de 1928
Decreto nº 15989 de 29 de Setembro de 1928
Despacho do Ministro do Interior (18OUT28)
Decreto nº 17781 de 20 de Dezembro de 1929
Decreto nº 22151 de 23 de Janeiro de 1933
Decreto nº 23376 de 20 de Dezembro de 1933
Decreto nº 26016 de 05de Novembro de 1935
Decreto nº 28505 de 02 de Março de 1938
Decreto-Lei nº 40822 de 24 de Outubro de 1956
Decreto-Lei 42793 de 31 de Dezembro de 1959
Decreto-Lei 264 de 12 de Junho de 1970
Decreto-Lei nº 265 de 12 de Junho de 1970
Decreto-Lei nº 38 de 17 de Fevereiro de 1971
Decreto-Lei nº 495 de 7 de Dezembro de 1972
Decreto-Lei nº 20 de 19 de Janeiro de 1973
Decreto-Lei nº 439 de 3 de Setembro de 1973
Decreto-Lei nº 832 de 25 de Novembro de 1976
Decreto-Lei nº 397 de 26 de Maio de 1976
Decreto-Lei nº 920 de 31 de Dezembro de 1976
Decreto-Lei nº 413 de 30 de Setembro de 1977
Lei nº 29 de 11 de Dezembro de 1982
Decreto-Lei nº 333 de 14 de Julho de 1983
Decreto-Lei nº 465 de 31 de Dezembro de 1983
Decreto-Lei nº 39 de 3 de Fevereiro de 1990
Decreto-Lei nº 260 de 25 de Julho de 1991
Decreto-Lei nº 173 de 11 de Maio de 1991
Decreto-Lei nº 231 de 26 de Junho de 1993
Decreto-Lei nº 265 de 31 de Julho de 1993
Decreto-Lei nº 298 de 24 de Novembro de 1994
Decreto-Lei nº 248 de 24 de Dezembro de 1996
Decreto-Lei nº 297 de 28 de Setembro de 1998
Lei nº 145 de 1 de Setembro de 1999
Decreto-Lei nº 504 de 20 de Novembro de 1999
Decreto-Lei nº 188 de 2 de Junho de 1999
Decreto-Lei nº 21 de 10 de Agosto de 2000
Decreto-Lei nº 174 de 9 de Agosto de 2000
Decreto-Lei nº 15 de 29 de Janeiro de 2002
Decreto-Lei nº 118 de 21 de Maio de 2004
Decreto-Lei nº 119 de 21 de Maio de 2004
Decreto-Lei nº 159 de 20 de Setembro de 2005
Decreto-Lei nº 216 de 30 de Outubro de 2006

Decreto-Lei nº 31381 de 12 de Julho de 1941
Decreto-Lei nº 32690 de 20 de Fevereiro de 1943
Decreto-Lei nº 33905 de 2 de Setembro de 1944
Decreto-Lei nº 36335 de 9 de Junho de 1947

Decreto-Lei nº 22 de 2 de Fevereiro de 2006
Portaria nº 798 de 11 de Agosto de 2006
Lei nº 63 de 6 de Novembro de 2007
Decreto-Regulamentar nº 86 de 12 de Dezembro de 2007

Decreto-Lei nº 139/94 de 23 de Maio
Decreto-Lei nº 297/2009 de 10 de Outubro
Despacho de 21 de Janeiro de 2003 do Comandante-geral da GNR.
Despacho nº 8372/2010 de 18 de Maio de 2010 do Gabinete do MAI
Nota nº 1325 de 04.02.99 da 1º Repartição da GNR.

Legislação Europeia

Decisão nº 2001/78/CFSP do Conselho Europeu de 22 de Janeiro de 2001, Jornal Oficial da União Europeia.
Decisão nº 2005/395/CFSP do Conselho Europeu de 10 de Maio de 2005 em Jornal Oficial da União Europeia.
Acção Conjunta nº 2008/124/CFSP do Conselho Europeu de 4 de Fevereiro de 2008 em Jornal Oficial da União Europeia.
Tratado da União Europeia, Jornal Oficial, C 191, 1992.
Tratado de Nice, Jornal Oficial das Comunidades Europeias, 2001.
Tratado de Lisboa, Jornal Oficial da União Europeia, C306, 2007.
Ley nº 2/1986 de 13 de Marzo (Espanha).
Lei nº 78 de 2000 (Itália).

Resoluções do Conselho de Segurança

Resolução nº 976 de 8 de Fevereiro de 1995, do Conselho de Segurança – UNAVEM III
Resolução nº 1272 de 25 de Outubro de 1999, do Conselho de Segurança – UNTAET
Resolução nº 1410 de 17 de Maio de 2002, do Conselho de Segurança - UNMISSET
Resolução nº 1599 de 28 de Abril de 2005, do Conselho de Segurança - UNOTIL
Resolução nº 1704 de 25 de Agosto de 2006, do Conselho de Segurança - UNMIT

Outros documentos

A GUARDA NACIONAL REPUBLICANA, 1ª Repartição (Lisboa, s.d).

GENDARMERIE NATIONALE, *De la tradition vers la modernité*, Service diffusion de la Gendarmerie Nationale, 1996.

Documentos consultados online

<http://www.gnr.pt>

<http://gaxotte.blkgspot.com/2007/04/revoluo-francesa.html>.

<http://espe.no, sapo.pt/> .

<http://www.fd.uc.pt/CI/CEE/OI/UEO/Ficha.htm>

<http://www.un.org/Depts/dpko/police/law.shtml>.

<http://www.internext.com.br/valois/pena/451ac.htm>.

<http://ancienthistory.about.com>.

<http://www.un.org/Depts/dpko/police/diviotion.shtml>.

http://europa.eu/scadplus/glossary/petersberg_tasks_pt.htm (Consultar mais assuntos)

<http://jornal.publico.clix.pt>

<http://www.answers.com/topic/petersber-tasks>

http://www.europa.eu/scadplus/glossary/petersberg_tasks_en.htm

<http://consilium.europa.eu/esdp>

<http://consilium.europa.eu/esdp-newsletter>

<http://www.iss.europa.eu>

<http://www.guardiacivil.org>

<http://www.gendarmerie.interieur.gouv.fr/>

<http://pt.surveymonkey.com/?cmpid=pt:por:ps:google>

<http://www.defensie.nl/english/marechaussee>

http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=56954456&DESTAQUESmodo=2

<http://www.dgai.mai.gov.pt/?area=102&mid=104&sid=105&ssid=105>

http://www.gnr.pt/default.asp?do=241t4nzn5_r52rpvnv5/241t4nzn5

http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0000245&contexto=pi&selTab=tab0

<http://www.bportugal.pt/pt-PT/grafIndEconomicos/Paginas/GrafTxDesemprego.aspx>

http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=121204085&DESTAQUESmodo=2

<http://countrystudies.us/portugal/64.htm>

<http://www.portugalglobal.pt/PT/Biblioteca/.../PortugalPerfilPais.pdf>

BIBLIOGRAFIA

- Almeida, J. Ferreira de (1999), *Classes Sociais nos Campos: Camponeses Parciais numa Região do Noroeste* (2ª Ed.), Oeiras, Celta Editora.
- Alves, Carlos (2008), *Em busca de uma Sociologia da Polícia*, Lisboa, Revista da GNR.
- Andrade, Nuno (2007), *Para além do portão – A GNR e o Carmo na Revolução de Abril*, Lisboa, Guerra e Paz, Editores S.A.
- Andrade, Nuno (2011), *100 Anos – Guarda Nacional Republicana [1911-2011]*, Lisboa, Guerra e Paz.
- Aron, Raymond (1994), *As Etapas do Pensamento Sociológico* (3ª Ed.), Lisboa, Publicações D. Quixote.
- Banco de Portugal (2011), *Boletim Económico Outono 2011* (Vol 17, nº 3), Lisboa, Serviço de Estatísticas e Publicações.
- Battisteli, Fabrizio e Outros (2008), *Manuale di sociologia militare con elementi di psicologia sociale*, Milano, Tipomozza.
- Bayley, David (2001), *Padrões de policiamento*, S. Paulo, Editora Universidade de S. Paulo.
- Bayley, David e Skolnick, Jerome (2011), *Nova polícia – inovações nas polícias de seis cidades norte-americanas*, São Paulo, Editora Universidade de S. Paulo.
- Berger, Peter L., e Thomas Luckmann, *A Construção Social da Realidade – um livro sobre a sociologia do conhecimento*, (2ª Ed.º) Lisboa, Dinalivro.
- Bernoux, Philippe (*sine anno*) *A Sociologia das Empresas*, Lisboa, Rés-Editora Lda.
- Bessa, Fernando (2005), *Os jovens e as Forças de Segurança – estudo comparativo*, Dissertação de Mestrado em Sociologia do Trabalho das Organizações e do Emprego, Lisboa, ISCTE.
- Bessa, Fernando (2010), *Multinational Specialized Unit (MSU) – Um novo conceito de actuação em missões humanitárias*, em Revista da Guarda (Org), *A GNR no Iraque – 2003-2005*, Lisboa, Edição da Revista da GNR, pp.40-44.
- Bittner, Egon (2003), ‘*De la faculté d’user de la force comme fondement du rôle de la police*’, em Brodeur, Jean-Paul et Monjardet, Dominique (Orgs), *Connaître la Police – Grands textes de la recherche anglo-saxonne*, Paris, «Les Cahiers de la Sécurité Intérieure», Institut des Études de la Sécurité Intérieure, pp. 47-61.
- Bittner, Egon (2003b), *Aspectos do Trabalho Policial*, São Paulo, Editora da Universidade de São Paulo.
- Bobbio, Norberto (2000), *Teoria Geral da Política – A Filosofia Política e as Lições dos Clássicos*, Rio de Janeiro, Elsevier Editora Ltda.
- Branco, Carlos (2000), *Desafios à Segurança e Defesa e os Corpos Militares de Polícia*, Lisboa, Edições Sílabo, 2000.

- Briatte, François & Delpech, Aude, *L'Institution Policière en Angleterre – Entre mythe et réalité* (Online) Disponível em: <http://phnk.com/scpo/2/files/cm2-isp-police.pdf> (consultado em 27 de Maio de 2009).
- Brodeur, Jean-Paul (2003b), *Les visages de la police – pratiques et perceptions*, Montréal, Les Presses de Montréal.
- Brodeur, Jean-Paul & Monjardet, Dominique (Orgs) (2003), *Connaître la Police – Grands textes de la recherche anglo-saxonne*, Paris, «Les Cahiers de la Sécurité Intérieure», Institut des Études de la Sécurité Intérieure.
- Canotilho, J.J. Gomes e Moreira, Vital, (1998), *Constituição da República Portuguesa*, Coimbra, Coimbra Editora.
- Carreiras, Helena (1994), *Mulheres-Soldados ou Soldados-Mulheres – Um Estudo sobre a Participação Feminina nas Forças Armadas Portuguesas*, Dissertação de Mestrado em Sociologia, Lisboa, ISCTE.
- Carreiras, Helena (2004), *Gender and Military – A Comparative Study of the Participation of Women in the Armed Forces of Western Democracies*, Dissertação de Doutoramento em Sociologia, European University Institute, Florence.
- Carrilho, Maria (1982), *Origens sociais do corpo de oficiais das Forças Armadas portuguesas ao longo do século XX*, *Análise social*, Vol XVIII (72-73-74), pp. 1155-1164.
- Carrilho, Maria (s.d), *População activa: Conceito e extensão através dos censos*, Lisboa, Instituto Nacional de Estatística. (disponível em: http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_estudos&ESTUDOSest_boui=106158&ESTUDOSmodo=2) Consultado em 30 de Outubro de 2011.
- Castells, Manuel (2003), *O fim do milénio*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.
- Clemente, Pedro (2000), *A Polícia em Portugal – Da Dimensão Política Contemporânea da Seguridade*, Dissertação de Doutoramento em Ciências Sociais, Lisboa, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.
- Constituição da República Portuguesa (2004), *Lei Constitucional n.º 1* de 24 de Julho.
- Correia, Ângelo (2002), *O Modelo Policial Português- que Reestruturação?* Ciclo de Conferências da Escola Prática da GNR, Combate ao Terrorismo na Europa, Queluz.
- Cortona, Pietro Grilli di (2003), *Stati, Nazioni e Nazionalismi in Europa*, Bologna, il Mulino.
- Costa, António Firmino (1987), *Novos Contributos para Velhas Questões da Teoria das Classes Sociais*, *Análise Social*, Vol. XXIII (98), - 4º.
- Costa, António Firmino (1999), *Sociedade de Bairro, Dinâmicas Sociais da Identidade Cultural*, Oeiras, Celta Editora.
- Costa, António Firmino (2003), *O que é a Sociologia*, Lisboa, Quimera.
- Cotton, Charles (1981), *Institutional and Occupational Values in Canada's Army*, *Revista Armed Forces and Society* 4(Fall):99-110.

- Cotton, Charles (1988), *The Institutional Organization Model and the Military*, em Moskos, Charles & Wood, Frank R. (Orgs), *The Military – More Than Just a Job?*, Virginia, Pergamon-Brassey's International Defense Publishers, pp. 39-55.
- Cox, Steven M. (1996), *Police - Practices, Perspectives, Problems*, Boston.
- Cumming, Elaine, Cumming, Ian & Edell, Laura (1996), *Policemen as philosopher, guide and friend*, em Reiner, Robert (org) *Policing, Cops, Crime and Control: Analysing Police Function*, Vols I, Hants, The London School of Economics and Political Science Dartmouth, pp. 443-445.
- Delicado, Ana, Borges, Vera e Dix, Steffen, (Orgs) (2010), *Profissão e Vocação – Ensaio sobre grupos profissionais*, Lisboa, Imprensa de Ciências Sociais.
- Dieu, François (1993), *Gendarmerie et Modernité*, Paris, Montchrestien.
- Dieu, François (2002), *La Gendarmerie, secrets d'un corps*, Bruxelas, Editions Complexe.
- Durão, Susana (2006), *Patrulha e proximidade – uma etnografia da polícia em Lisboa*, Tese de Doutoramento em Antropologia das Sociedades Complexas, Lisboa, ISCTE
- Esteves, Jorge M.G (2006), *Guarda Nacional Republicana – Tendências da profissão de Oficial num tempo de transição*, Tese de Mestrado, Universidade de Évora.
- Fernandes, José (1991), *Relações Internacionais: Factos, Teorias e Organizações*, Lisboa, Editorial Presença.
- Foddy, William (1996), *Como Perguntar – Teoria e prática da construção de perguntas em entrevistas e inquéritos*, Oeiras, Celta Editora.
- Foucault, Michel (1997), *Resumos dos cursos do College de France (1970-1982)*, Rio de Janeiro, Jorge Zahar Editor.
- Foucault, Michel (2004), *Vigiar e Punir*, (29ª Ed.), Rio de Janeiro, Editora Vozes.
- Freire, João (2001), *Sociologia do Trabalho – uma introdução*, Porto, Edições Afrontamento.
- Freire, João (2003), *Homens em Fundo Azul Marinho, Ensaio de Observação Sociológica sobre Uma Corporação nos Meados do Século XX. A Armada Portuguesa*, Oeiras, Celta Editora.
- Freund, Julien (1966), *Sociologie de Max Weber*, Paris, Presses Universitaires de France.
- Fukuyama, Francis (2004), *A Construção de Estados – Governação e Ordem Mundial no Século XXI*, Lisboa, Gradiva.
- Ghiglione, R, e Matalon, B. (1997), *O Inquérito - Teoria e Prática*, Oeiras, Celta Editora.
- Giddens, Anthony (1985), *The Nation-State and Violence*, Cambridge, Polity Press.
- Giddens, Anthony (1997a), *Para Além da Esquerda e da Direita*, Oeiras, Celta Editora.
- Giddens, Anthony (1997b), *Sociologia*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.
- Giddens, Anthony (1999), *Para uma terceira via*, Oeiras, Lisboa Editorial Presença.
- Giddens, Anthony, (1998), *Política, Sociologia e Teoria Social – Confrontos com o pensamento social clássico e contemporâneo*, Oeiras, Celta Editora.

- Goffman, Erving (2003), *Manicômios, Prisões e Conventos*, S. Paulo, Editora Perspectiva.
- Goldstein, Herman (2003) *Policiando uma Sociedade Livre*, S. Paulo, Editora Universidade de S. Paulo.
- Guerreiro, M^a Dores (1998), *Transição para a vida adulta dos jovens portugueses*, em Guerreiro, M^a Dores (Org), Trabalho, Família e Gerações, Lisboa, CIES/ISCTE, pp. 121-130.
- Hobbes, Thomas (s.d), *Leviatã ou matéria, forma e poder de um estado eclesiástico e civil*, Lisboa, Imprensa Nacional-Casa da Moeda.
- Holoway, Thomas (1994), *Polícia no Rio de Janeiro – repressão e resistência numa cidade do século XIX*, Rio de Janeiro, Fundação Getulio Vargas Editora.
- Huntington, Samuel (1957), *The Soldier and the State, The Theory and Politics of Civil-Military Relations*, Cambridge, Harvard University Press.
- Huntington, Samuel, (1963), "Power, Expertise and the Military Profession." *Daedalus* (2): 785-807.
- Ignatief, Michael (1996), *Police and people: the birth of Mr Peel's "blue locusts"*, em Reiner, Robert (org) *Policing, Cops, Crime and Control: Analysing Police Function*, Vols I, Hants, The London School of Economics and Political Science Dartmouth, pp. 443-445.
- Instituto Nacional de Estatística (2009), *50 Anos de Estatísticas da Educação (Voll)*, Lisboa, Editorial do Ministério da Educação.
- Janowitz, Morris (1960), *The Professional Soldier*, New York: Free Press.
- L'Heuillet, Hélène (2004), *Alta Polícia Baixa Política – uma visão sobre a Polícia e a relação com o Poder*, Lisboa, Editorial Notícias.
- Leite, Sofia (2003), *Famílias em Portugal: breve caracterização sócio-demográfica com base nos Censos 1991 e 2001*, Revista de Estudos Demográficos, Lisboa, Instituto Nacional de Estatística.
- Lima, Marinús, P. (2000), *Inquérito Sociológico - Problemas de Metodologia*, 5^a Edição, Lisboa, Editorial Presença.
- Maroco, João (2007), *Análise Estatística com utilização do SPSS*, (3^a Ed.), Lisboa, Edições Sílabo.
- Mastrofski, Stephen (2002), *Policiamento Comunitário e Estrutura da Organização Policial*, em Brodeur, Jean-Paul, *Como reconhecer um bom policiamento*, São Paulo, Editora Universidade de S. Paulo, pp. 197-229.
- Maximiano, Rodrigues (1996), *Os Parâmetros Jurídicos do Uso da Força*, Lisboa, Câmara Municipal de Lisboa.
- Maximiano, Rodrigues (2002), *O Modelo Policial Português- que Reestruturação?* Ciclo de Conferências da Escola Prática da GNR, Combate ao Terrorismo na Europa, Queluz.
- May, Tim (2001), *Pesquisa social – questões, métodos e processos*, Porto Alegre, ARTMED Editora S.A.
- Mclaughlin, Eugene e Muncie, John (1996), *Controlling Crime*, Sage Publications, London.

- Menke, Ben e al, (2002), *Profissionalização da polícia: em busca de excelência ou de poder político*, em Greene, Jack (Org), *Administração do Trabalho Policial*, São Paulo, Editora Universidade de S. Paulo, pp. 85-118
- Mintzberg, Henry (1999), *Estrutura e Dinâmica das Organizações*, Lisboa, Publicações D. Quixote.
- Miranda, Jorge (1996), *O Tratado de Maastricht e a Constituição Portuguesa*, Revista do Tribunal Regional Federal 1ª Região, Brasília, v. 8, n. 3, Jul.-Set. pp. 17-30. Online (consultado em 02 de Julho de 2011).
- Monet, Jean-Claude (2001), *Polícias e Sociedades na Europa*, S. Paulo, Editora Universidade de S. Paulo.
- Monjardet, Dominique (2003), *O Que Faz a Polícia: Sociologia da Força Pública*, S. Paulo, Editora Universidade de S. Paulo.
- Morris, Norval e Tonry, Michael (2003), *Policiamento Moderno*, São Paulo, Editora da Universidade de São Paulo.
- Moskos, Charles (1986), Institutional/Ocupational Trends in the Armed Forces: an Update, *Revista Armed Forces and Society* 12(3):377-382.
- Moskos, Charles (1988), *Institutional and Occupational Trends in Armed Forces*, em Moskos, Charles & Wood, Frank R. (Orgs), *The Military – More Than Just a Job?*, Virginia, Pergamon-Brassey's International Defense Publishers, pp. 15-17.
- Moskos, Charles & Wood, Frank R. (1988), *The Military – More Than Just a Job?*, Virginia, Pergamon-Brassey's International Defense Publishers.
- Mosquera, Pilar (2002), *Integração e acolhimento*, em Caetano, António e Vala, Jorge, *Gestão de Recursos Humanos – contextos, processos e técnicas*, Lisboa, Editora RH, Lda, pp. 301-324.
- Napoli, Paolo (2003), *Naissance de la Police Moderne – Pouvoir, normes, société*, Paris, Éditions la Découverte.
- Neves, João (1994), *O crescimento económico português no pós-guerra: um quadro global*, em *Análise Social*, Vol XXIX, (4º), Lisboa, pp. 1005-1034.
- Nunes, Francisco e Vala, Jorge (2002), *Cultura organizacional e gestão de recursos humanos*, em Caetano, António e Vala, Jorge, *Gestão de Recursos Humanos – contextos, processos e técnicas*, Lisboa, Editora RH, Lda, pp.118-149.
- Pappámikail, Lia (2004), *Relações intergeracionais, apoio familiar e transições para a vida adulta*, *Sociologia Problemas e Práticas* (46), Oeiras, Celta Editora.
- Pareto, Vilfredo (1968), *Traité de sociologie générale*, Genève, Librairie Droz.
- Pareto, Vilfredo (1970), *As elites e o uso da força na sociedade*, em Souza, Amaury de (Org), *Sociologia Política* (Vol. I), Rio de Janeiro, Editora Zahar, pp. 70-88.
- Parkin, Frank (1996), *Max Weber*, Oeiras, Celta Editora.
- Parsons, Talcott (1967), *Sociological theory and modern society*, New York, The Free Press.

- Parsons, Talcott (1970), *Poder, Partido e Sistema*, em Amorim, Maria Stella (Org), *Sociologia Política* (Vol. II), Rio de Janeiro, Editora Zahar, pp. 9-21.
- Paz, Editores S.A.
- Pedroso, Arménio Timóteo (2009), *Segurança Interna – O Imperativo da Congruência entre Conceito, Modelo e Sistema Operativo*, Dissertação de Mestrado em Direito e Segurança, Faculdade de Direito, Universidade Nova de Lisboa.
- Pimentel, Duarte, e al (Orgs) (*sine anno*), *Empresa e identidades profissionais – algumas narrativas portuguesas*, Lisboa, Argusnauta.
- Punch, Maurice e Naylor, Trevor (1996) *The police: a social service*, em Reiner, Robert (org) *Policing, Cops, Crime and Control: Analysing Police Function*, Vols I, Hants, The London School of Economics and Political Science Dartmouth, pp. 150-153.
- Quinta, Paulo (2010), *Análise das determinantes da remuneração na função pública portuguesa – carreiras especiais*, Dissertação de Mestrado em Sociologia do Trabalho das Organizações e do Emprego, Lisboa, ISCTE.
- Ragin, Charles C. (1994), *Constructing Social Research*, Thousand Oaks, Pine Forge Press.
- Reiner, Robert (1996), *Policing a Posmodern Society*, em Reiner, Robert (org) *Policing, Cops, Crime and Control: Analysing Police Function*, Vols I, Hants, The London School of Economics and Political Science Dartmouth, pp. 771-792.
- Reiner, Robert (2003), *Les policiers sont-ils impartiaux*, em Brodeur, Jean-Paul et Monjardet, Dominique (Orgs), *Connaître la Police – Grands textes de la recherche anglo-saxonne*, Paris, «Les Cahiers de la Sécurité Intérieure», Institut des Études de la Sécurité Intérieure, pp.159-182.
- Reiner, Robert (2004), *A Política da Polícia*, São Paulo, Editora da Universidade de São Paulo.
- Rémond, René (1994), *Introdução à História do Nosso Tempo: do antigo regime aos nossos dias*, Lisboa, Gradiva.
- Robert, Philippe (1999), *O cidadão, o crime e o Estado*, Lisboa, Editorial Notícias.
- Robinson, Cyril D. & Scaglione, Richard (1996), *The origin and evolution of the police function in society: notes toward a theory*, em Reiner, Robert (org) *Policing, Cops, Crime and Control: Analysing Police Function*, Vols I, Hants, The London School of Economics and Political Science Dartmouth, pp.3-43
- Rodrigues, Francisco J. M. (2007), *A Guarda Nacional Republicana nas Missões de Paz*, em Revista de Segurança e Defesa, Lisboa, pp. 104-112
- Rodrigues, Maria L. (2002), *Sociologia das Profissões*, (2ª Ed.) Oeiras, Celta Editora.
- Rousseau, J. Jacques (1977), *Du contract Social*, Paris, Éditions du Seuil.
- Sainsaulieu, Renard (1997), *Sociologia da Empresa – Organização, Cultura e Desenvolvimento*, Lisboa, Instituto Piaget.
- Santos, A. P. Ribeiro (1999), *O Estado e a Ordem Pública – As Instituições Militares Portuguesas*, Lisboa, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, ACMA-Artes Gráficas, Eni.

- Sarmento, Maria C. M. M (1997), *Max Weber: A política do poder (Machtpolitik)*, em Bessa, António Marques (Org), *Elites e Poder*, Lisboa, ISCSP, pp. 10-43.
- Schein, Edgar H (1987)., *Defining Organizational Culture*, em Shafrit, J.M and OTT, J.S, (Orgs) *Classics of Organization Theory*, 2nd Edition, Pacific Grove, California: Books/Cole Publishing Company, pp. 381-395.
- Segal, David, R. (1986), “*Measuring the institutional /occupational chance thesis*”, *Armed Forces & Society*, Vol. 12, (13), Sage.
- Siméon, Jean-Pierre (1977), *La démocratie selon Rousseau*, em Rousseau, J. Jacques, *Du contract Social*, Paris, Éditions du Seuil.
- Skolnick, Jerome e Bayley, David (2002), *Policiamento Comunitário*, S. Paulo, Editora Universidade de S. Paulo.
- Tilly, Charles (1990), *Coercion, Capital, and European States, AD 990-1992*, Cambridge, Massachusetts, Blackwell.
- Vanagunas, Stanley (2002), *Planejamento dos serviços policiais urbanos*, em Greene, Jack (Org), *Administração do Trabalho Policial*, São Paulo, Editora Universidade de S. Paulo, pp. 43-84.
- Weber, Max (2005), *Três Tipos de Poder e outros escritos*, Lisboa, Tribuna da História - Edição de Livros e Revistas, Lda.
- Westley, William (2003), *Les racines de l'éthique policière*, em Brodeur, Jean-Paul et Monjardet, Dominique (Orgs), *Connaître la Police – Grands textes de la recherche anglo-saxonne*, Paris, «Les Cahiers de la Sécurité Intérieure», Institut des Études de la Sécurité Intérieure, pp.29-45.
- Zippelius, Reinhold (1997), *Teoria Geral do Estado*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.

ANEXOS

EDL (Empresários, Dirigentes e Profissionais Liberais)

PTE (Profissionais Técnicos e de enquadramento)

TI (Trabalhadores Independentes)

Anexo A – [Adaptação do algoritmo operatório de construção do indicador socioprofissional

AI (Agricultores Independentes individual de classe (ispi)]

EE (Empregados Executantes)

O (Operários)

AA (Assalariados Agrícolas)	Situação na profissão	Patrões	Trabalhadores por conta própria	Trabalhadores por conta de outrem
	Profissões (grandes grupos CNP/94)		(+Trabalhadores familiares)	(+M.a.c. + Outros)
	1. Quadros sup. Adm. Pública, dirigentes e quadros sup de empresas	EDL	EDL	EDL
	2. Especialistas das profissões intelectuais e científicas	EDL	EDL	PTE
	3. Técnicos e profissionais de nível intermédio	EDL	EDL	PTE
	4. Pessoal administrativo e similares	EDL	TI	EE
	5. Pessoal dos serviços e vendedores	EDL	TI	EE
	6. Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e pescas	EDL	AI	AA
	7. Operários, artificies e trabalhadores similares	EDL	TI	O
	8. Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	EDL	TI	O
	9.1. Trabalhadores não qualificados dos serviços e comércio	EDL	TI	EE
	9.2. Trabalhadores não qualificados da agricultura e pescas	EDL	AI	AA
	9.3. Trabalhadores não qualificados da construção, indústria e transportes	EDL	TI	O
	10.1. Oficiais gerais	-	-	EDL
	10.2. Outros oficiais	-	-	PTE
	10.3. Sargentos	-	-	EE
	10.4. Guardas	-	-	EE

Fonte: Costa, Firmino (1999), Sociedade de Bairro, Oeiras, Celta Editora, p. 230.

EDL (Empresários, Dirigentes e Profissionais Liberais)

PTE (Profissionais Técnicos e de enquadramento)

TI (Trabalhadores Independentes)

TIpl (Trabalhadores Independentes Pluriactivos)

AI (Agricultores Independentes)

AIpl (Agricultores Independentes Pluriactivos)

EE (Empregados Executantes)

O (Operários)

AA (Assalariados Agrícolas)

AEpl (Assalariados Executantes Pluriactivos)

Anexo B – [Matriz de construção do indicador socioprofissional familiar de classe (ispf)]

	Homem	EDL	PTE	TI	AI	EE	O	AA
EDL	EDL	EDL	EDL	EDL	EDL	EDL	EDL	EDL
PTE	PTE	EDL	PTE	PTE	PTE	PTE	PTE	PTE
TI	TI	EDL	PTE	TI	TIpl	TIpl	TIpl	TIpl
AI	AI	EDL	PTE	TIpl	AI	AIpl	AIpl	AIpl
EE	EE	EDL	PTE	TIpl	AIpl	EE	AEpl	AEpl
O	O	EDL	PTE	TIpl	AIpl	AEpl	O	AEpl
AA	AA	EDL	PTE	TIpl	AIpl	AEpl	AEpl	AA

Fonte: Costa, Firmino (1999), Sociedade de Bairro, Oeiras, Celta Editora, p. 238.

Anexo C – Inquérito por questionário aplicado aos oficiais da GNR/2010



Draft

Nº QUESTIONÁRIO

Não preencher

--	--	--

INICIAMOS O INQUÉRITO COLOCANDO-LHE ALGUMAS QUESTÕES PESSOAIS.

1. ANO DE NASCIMENTO

--	--	--	--

 2. GÉNERO Masculino Feminino

3. ANO DE ENTRADA PARA O SERVIÇO DA GNR OU NA GF?

--	--	--	--

4. COMO SE PROCESSOU A SUA ENTRADA PARA O QUADRO DE OFICIAIS DA GNR/GF?

Como oficial das Forças Armadas, veio prestar serviço na GNR/GF e mais tarde entrou para o Quadro Permanente	<input type="checkbox"/>
Através de concurso público para integrar a GNR/GF depois de ter passado à disponibilidade (antes de 1984)	<input type="checkbox"/>
Sendo Sargento da GNR/GF frequentou Curso de Oficiais Milicianos e um estágio na GNR/GF e ascendeu a oficial	<input type="checkbox"/>
Através do Curso de Formação de Oficiais (CFO)	<input type="checkbox"/>
Através da frequência da Academia Militar	<input type="checkbox"/>
Através da frequência da Escola Politécnica do Exército ou Instituto Superior Militar	<input type="checkbox"/>

5. QUAL É A SUA SITUAÇÃO PROFISSIONAL ACTUAL? Activo Reserva Reforma

6. QUAL É O SEU POSTO? Coronel TenCoronel Major Capitão Tenente Alferes

7. QUAL É A SUA SITUAÇÃO CONJUGAL?

- Solteiro
- Casado pela Igreja
- Casado apenas pelo registo civil
- Vive em união facto
- Separado/divorciado
- Viúvo

8. TEM FILHOS? (se respondeu não, passe à questão nº 10)

- Sim Não

9. QUANTOS?

--	--

10. QUANTAS PESSOAS VIVEM REGULARMENTE EM SUA CASA, CONTANDO CONSIGO E CRIANÇAS?

--	--

11. INDIQUE O CONCELHO ONDE NASCEU? (se nasceu no estrangeiro, passe à questão nº 12)

Não preencher

--	--	--	--

12. SE NASCEU NO ESTRANGEIRO, INDIQUE EM QUE PAÍS.

Não preencher

--	--	--	--

13. EM QUE CONCELHO RESIDE ACTUALMENTE?

Não preencher

--	--	--	--



Draft

14. HÁ QUANTOS ANOS RESIDE NESSE CONCELHO?

--	--

15. COMO DESCREVE A ZONA ONDE RESIDE ACTUALMENTE?

- Grande cidade
- Subúrbios grande cidade
- Uma pequena cidade
- Uma vila rural
- Uma casa ou quinta de campo

16. QUAL O NÍVEL DE ESCOLARIDADE QUE POSSUÍA QUANDO INGRESSOU NA GNR/GF?

- 3º ciclo básico (9º ano / 5º ano dos liceus)
- Secundário (12º ano/7º ano dos liceus ou equivalente/propedêutico/serviço cívico)
- Superior politécnico
- Bacharelato
- Superior universitário (licenciatura)
- Pós-graduação (pelo menos 1 ano)
- Mestrado
- Doutoramento

17. QUAL É O NÍVEL MAIS ELEVADO DE HABILITAÇÕES LITERÁRIAS QUE POSSUI ACTUALMENTE?

(Atenção esta questão é diferente da anterior apesar das opções de resposta serem as mesmas)

- 3º ciclo básico (9º ano / 5º ano dos liceus)
- Secundário (12º ano/7º ano dos liceus ou equivalente/propedêutico/serviço cívico)
- Superior politécnico
- Bacharelato
- Superior universitário (licenciatura)
- Pós-graduação (pelo menos 1 ano)
- Mestrado
- Doutoramento

AGORA, VAMOS COLOCAR-LHE ALGUMAS QUESTÕES PARA QUE POSSAMOS COMPREENDER SE O SEU PAI E OS SEUS AVÓS PERTENCERAM OU PERTENCEM AO QUADRO PERMANENTE DAS FORÇAS ARMADAS OU DAS FORÇAS DE SEGURANÇA.

PRETENDEMOS SABER SE O SEU PAI E/OU OS SEUS AVÓS FIZERAM CARREIRA (PROFISSÃO) NAS FORÇAS ARMADAS OU NAS FORÇAS DE SEGURANÇA.

POR OUTRO LADO, TAMBÉM PROCURAREMOS SABER SE TEM FILHOS QUE PERTENÇAM AOS QUADROS PERMANENTES DAS FORÇAS DE SEGURANÇA OU DAS FORÇAS ARMADAS.

NOTA: O SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO QUE CUMPRIRAM DEVE SER EXCLUÍDO.

18. ALGUM DOS SEUS FAMILIARES ABAIXO MENCIONADOS PERTENCEU OU PERTENCE AO QUADRO PERMANENTE DAS FORÇAS ARMADAS? (Se respondeu não a todas as opções, passe à questão nº 20)

- | | | |
|-------------|------------------------------|------------------------------|
| Pai | <input type="checkbox"/> Sim | <input type="checkbox"/> Não |
| Avô paterno | <input type="checkbox"/> Sim | <input type="checkbox"/> Não |
| Avô materno | <input type="checkbox"/> Sim | <input type="checkbox"/> Não |



Draft

19. PARA OS FAMILIARES QUE PERTENCERAM OU PERTENCEM AO QUADRO PERMANENTE DAS FORÇAS ARMADAS, DIGA QUAL O RAMO E A CATEGORIA PROFISSIONAL?

RAMO FORÇAS ARMADAS

CATEGORIA PROFISSIONAL

- Pai Armada Exército Força Aérea Oficiais Sargentos Praças
- Avô paterno Armada Exército Força Aérea Oficiais Sargentos Praças
- Avô materno Armada Exército Força Aérea Oficiais Sargentos Praças

20. ALGUM DOS SEUS FAMILIARES ABAIXO MENCIONADOS PERTENCEU OU PERTENCE AO QUADRO PERMANENTE DAS FORÇAS DE SEGURANÇA? (Se respondeu não, a todas as opções, passe à questão nº 22)

- Pai Sim Não
- Avô paterno Sim Não
- Avô materno Sim Não

21. PARA OS FAMILIARES QUE PERTENCERAM OU PERTENCEM AO QUADRO PERMANENTE DAS FORÇAS DE SEGURANÇA, DIGA QUAL A FORÇA E A CATEGORIA PROFISSIONAL?

FORÇA DE SEGURANÇA

CATEGORIA PROFISSIONAL

- Pai GNR PSP Oficiais Sargentos/Chefes Praças/Agentes
- Avô paterno GNR PSP Oficiais Sargentos/Chefes Praças/Agentes
- Avô materno GNR PSP Oficiais Sargentos/Chefes Praças/Agentes

22. TEM FILHOS QUE PERTENÇAM AOS QUADROS PERMANENTES DAS FORÇAS DE SEGURANÇA? Sim Não (Se respondeu não passe à questão nº 25)

23. SE RESPONDEU sim À QUESTÃO ANTERIOR, QUANTOS? 1 filho 2 filhos 3 filhos

24. DIGA EM QUE FORÇA DE SEGURANÇA E QUAL A CATEGORIA PROFISSIONAL A QUE PERTENCEM?

FORÇA DE SEGURANÇA

CATEGORIA PROFISSIONAL

- 1º filho GNR PSP Oficiais Sargentos/Chefes Praças/Agentes
- 2º filho GNR PSP Oficiais Sargentos/Chefes Praças/Agentes
- 3º filho GNR PSP Oficiais Sargentos/Chefes Praças/Agentes

25. TEM FILHOS QUE PERTENÇAM AOS QUADROS PERMANENTES DAS FORÇAS ARMADAS? Sim Não (Se respondeu não, passe à questão nº 28)

26. SE RESPONDE sim À QUESTÃO ANTERIOR, QUANTOS? 1filho 2 filhos 3 filhos

27. DIGA EM QUE RAMO DAS FORÇAS ARMADAS E QUAL A CATEGORIA PROFISSIONAL?

Ramo das Forças Armadas

CATEGORIA PROFISSIONAL

- 1º filho EX FA MAR Oficiais Sargentos/Chefes Praças/Agentes
- 2º filho EX FA MAR Oficiais Sargentos/Chefes Praças/Agentes
- 3º filho EX FA MAR Oficiais Sargentos/Chefes Praças/Agentes



Draft

NESTE CAPÍTULO, VAMOS COLOCAR-LHE ALGUMAS QUESTÕES RELACIONADAS COM A INFLUÊNCIA QUE RECEBEU NO SEIO DA SUA FAMÍLIA E/OU DO SEU GRUPO DE AMIGOS QUANDO DECIDIU PRESTAR SERVIÇO NA GNR/GF, E, AINDA, QUAIS OS FACTORES QUE MAIS O MOTIVARAM A TOMAR TAL DECISÃO. AOS CAMARADAS MAIS ANTIGOS PEDIMOS QUE PROCUREM REPRODUZIR, O MAIS FIELMENTE POSSÍVEL, O MOMENTO EM QUE DECIDIRAM PRESTAR SERVIÇO NA GNR/GF COMO OFICIAL OU CONCORRER AO CURSO DE OFICIAIS.

28. INDIQUE O GRAU DE INFLUÊNCIA QUE A SUA FAMÍLIA E OS SEUS AMIGOS TIVERAM NA SUA DECISÃO DE CONCORRER À GNR/GF? (Indique somente uma resposta em cada afirmação, utilizando a seguinte escala)

	Nada importante	Pouco importante	Algo importante	Muito importante	Não sabe	Não responde
Família	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Amigos	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99

29. REPORTANDO-SE AO MOMENTO EM QUE DECIDIU PRESTAR SERVIÇO NA GNR/GF, INDIQUE A IMPORTÂNCIA QUE TEVE CADA UMA DAS SEGUINTE AFIRMAÇÕES NA SUA DECISÃO: (Indique somente uma resposta em cada afirmação)

	Nada importante	Pouco importante	Algo importante	Muito importante	Não sabe	Não responde
Vontade servir país	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Contribuir para um mundo melhor	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Continuar uma tradição familiar	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Atracção pelos uniformes da GNR	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Camaradagem e bom ambiente da GNR	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Prestígio da GNR na sociedade civil	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
A falta de emprego na vida civil	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Ter um emprego permanente	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Dificuldade em ser despedido	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Ter um trabalho seguro	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Ter no futuro acesso a uma boa reforma	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Ter bons benefícios sociais	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Atracção pela disciplina e organização da GNR	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Não ter entrado para a universidade	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Ter uma boa remuneração	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Obter formação profissional sem encargos pessoais	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Desempenhar um trabalho dinâmico, interessante, com muita acção e aventura	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Possibilidade de adquirir uma melhor preparação moral e cívica	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Viver independente do agregado familiar	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Desempenhar uma actividade para a qual tem vocação	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Possibilidade de usar armas de fogo	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Ser um representante da autoridade pública	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Ter tempo livre para outras actividades	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Não ter mais nada que fazer	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99

SEGUIDAMENTE, VAMOS QUESTIONÁ-LO SOBRE VÁRIOS ASPECTOS QUE DIZEM RESPEITO À GNR/GF E À SUA ENTRADA PARA O QUADRO PERMANENTE.

30. PARA CADA UMA DAS SEGUINTE AFIRMAÇÕES, INDIQUE O SEU GRAU DE CONCORDÂNCIA/DISCORDÂNCIA:

Para si, a GNR é uma força que:

	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo Nem discordo	Discordo	Discordo totalmente	Não sabe	Não responde
É essencial para a defesa dos direitos dos cidadãos	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Goza de grande prestígio junto da população civil	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Não se tem actualizado e como tal tornou-se obsoleta no desempenho das suas missões	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Tem apresentado bons níveis de desempenho operacional	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Protege e defende os seus elementos	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
É muito conservadora e faz apelo à tradição para evitar a mudança	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Tem uma identidade única que deve ser mantida	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
É pouco considerada pela sociedade civil por ser essencialmente repressiva	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99

31. A PARTICIPAÇÃO DA GNR EM MISSÕES INTERNACIONAIS, POR EX: A COOPERAÇÃO TÉCNICO -PROFISSIONAL, AS MISSÕES DE PAZ ENTRE OUTRAS, PERMITIRÁ:

(Para cada uma das seguintes afirmações, indique o seu grau de concordância/discordância)

	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo Nem discordo	Discordo	Discordo totalmente	Não sabe	Não responde
A sua afirmação a nível europeu e mundial	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Difundir a sua organização e estrutura a outros países	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Desenvolver um papel de grande importância para a manutenção da paz no Mundo	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Contribuir para a defesa dos direitos humanos	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Aos seus elementos melhorarem os seus conhecimentos profissionais	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Aos seus elementos auferirem um salário mais vantajoso	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Aos seus elementos viajarem e conhecerem novos países	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99



Draft

32. PARA CADA UMA DAS SEGUINTE AFIRMAÇÕES INDIQUE O SEU GRAU DE CONCORDÂNCIA/DISCORDÂNCIA:

(Indique somente uma resposta em cada afirmação)

	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo Nem discordo	Discordo	Discordo totalmente	Não sabe	Não responde
O serviço operacional deve ser realizado independentemente das consequências familiares	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Os interesses pessoais devem ser secundários em relação ao serviço operacional	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
O que os militares da GNR fazem fora das horas de serviço não diz respeito à Instituição	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Nenhum militar da GNR deveria desempenhar funções que não desejasse	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Depois do serviço as diferenças de posto não são importantes	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
O que os militares da GNR fazem na sua vida privada não diz respeito aos seus chefes directos	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
O serviço da GNR requer o desempenho de tarefas que não fazem parte da missão	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Desde que não interfira na disciplina uma associação sócio-profissional poderá ser útil	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
As compensações remuneratórias deveriam basear-se no mérito e não no posto ou antiguidade	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Se ficasse milionário não deixaria a GNR	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
A evolução tecnológica da GNR obriga a uma redução dos rituais e tradições muito importantes no passado	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Não é bom ter associações a negociar propostas ou outros assuntos em meu nome	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99

33. A ENTRADA PARA O QUADRO PERMANENTE DE OFICIAIS DA GNR/GF, PERMITIU-LHE:

(Indique somente uma resposta em cada afirmação)

	Nada importante	Pouco importante	Algo importante	Muito importante	Não sabe	Não responde
Concretizar um sonho	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Continuar uma tradição familiar	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Obter uma melhoria de vida	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Pertencer a uma instituição secular socialmente prestigiada e respeitada	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Ascender numa carreira profissional	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Desempenhar missões no estrangeiro	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Pertencer a uma força com várias valências	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Desempenhar diferentes funções ao longo da carreira	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Ter um quotidiano recheado de acção e aventura	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99

34. INDIQUE NUMA ESCALA, EM QUE ZERO SIGNIFICA "EXTREMAMENTE INSATISFEITO" E 10 SIGNIFICA "EXTREMAMENTE SATISFEITO", EM QUE MEDIDA SE SENTE SATISFEITO(A) COM:

(Indique somente uma resposta em cada afirmação)

											Não sabe	Não responde	
A forma como a Guarda se tem reorganizado ao longo dos tempos.	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
A última reorganização da Guarda.	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
O clima e condições de trabalho.	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
O fardamento em uso na parte operacional.	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
As condições de assistência médica.	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
A função que desempenha(ou).	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
O sistema de avaliação.	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
O seu vencimento.	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
O sistema de progressão na carreira.	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
A assistência social.	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
O sistema de formação e treino.	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
A forma como a Guarda projecta a sua imagem na sociedade.	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
O seu grau de autonomia no desempenho da função.	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99

35. EM RELAÇÃO AO SEU TRABALHO QUOTIDIANO, PARA CADA UMA DAS SEGUINTE AFIRMAÇÕES INDIQUE O SEU GRAU DE CONCORDÂNCIA/DISCORDÂNCIA: (Indique somente uma resposta em cada afirmação)

	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo Nem discordo	Discordo	Discordo totalmente	Não sabe	Não responde
Posso tomar decisões de forma independente.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Posso escolher a forma de desenvolver o meu trabalho.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Tenho as condições necessárias para desenvolver o meu trabalho.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
O meu clima de trabalho é agradável e fomenta o trabalho de equipa.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
As diferenças geracionais são reconhecidas e respeitadas.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Os meus superiores valorizam e recompensam o meu trabalho.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Recebo a formação necessária para desenvolver as minhas capacidades profissionais.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Os meus chefes directos interessam-se por mim e apoiam a minha valorização profissional.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
O meu trabalho é estressante e implica um elevado grau de pressão.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
No final de um dia de trabalho, sinto-me física e emocionalmente exausto.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Por vezes sinto que não tenho tempo suficiente para finalizar todas as minhas tarefas.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
O meu clima de trabalho permite-me participar na tomada de decisão.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99



Draft

36. PARA CADA UMA DAS SEGUINTE AFIRMAÇÕES INDIQUE O SEU GRAU DE CONCORDÂNCIA/DISCORDÂNCIA:
(Indique somente uma resposta em cada afirmação)

	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo Nem discordo	Discordo	Discordo totalmente	Não sabe	Não responde
Os filhos têm tendência a seguir a profissão dos pais.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Os filhos de militares da GNR e dos elementos da PSP, na reforma ou no activo, deveriam ter preferência no acesso à GNR.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Os filhos de militares das Forças Armadas deveriam ter preferência no acesso à GNR.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
As famílias com fortes tradições militares e policiais exercem uma forte pressão para que os seus filhos concorram à GNR.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Os filhos de militares e de elementos das forças de segurança estão mais aptos a seguirem uma carreira na GNR.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Para muitos jovens a GNR não é uma opção aliciante.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
O trabalho da GNR é muito rotineiro e desmotivante.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Na actualidade, as famílias influenciam demasiadamente as opções laborais dos seus filhos.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99

AGORA, VAMOS COLOCAR-LHE ALGUMAS QUESTÕES SOBRE A FORMA COMO VIVE A SUA VIDA E SE RELACIONA COM OS OUTROS.

37. INDIQUE NUMA ESCALA, EM QUE ZERO SIGNIFICA "EXTREMAMENTE INSATISFEITO" E 10 SIGNIFICA "EXTREMAMENTE SATISFEITO", EM QUE MEDIDA SE SENTE SATISFEITO(A) COM:
(Indique somente uma resposta em cada afirmação)

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Não sabe	Não responde
A forma como a sua vida profissional lhe tem corrido até agora.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A forma como a vida particular lhe tem corrido até agora.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
O seu nível de vida actual.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Draft

38. INDIQUE NUMA ESCALA EM QUE ZERO SIGNIFICA "NUNCA" E SEIS SIGNIFICA "SEMPRE", EM QUE MEDIDA SENTE QUE: (Indique somente uma resposta em cada afirmação)

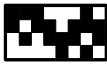
							Não sabe	Não responde
Na GNR tem oportunidade de aprender coisas novas	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 88 <input type="checkbox"/> 99
As pessoas da sua área de residência respeitam a GNR.	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 88 <input type="checkbox"/> 99
As pessoas por saberem que é oficial da GNR tratam-no com deferência.	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 88 <input type="checkbox"/> 99
As pessoas por saberem que é oficial da GNR tentam provocá-lo sempre que podem.	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 88 <input type="checkbox"/> 99
Tem tido, em todos os momentos, o reconhecimento que merece, por parte dos seus superiores, por aquilo que faz.	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 88 <input type="checkbox"/> 99
Os seus subordinados sentem-se orgulhosos por o terem como Comandante/Chefe.	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 88 <input type="checkbox"/> 99
Tem sabido gerir a sua carreira em função dos seus planos actuais e futuros.	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 88 <input type="checkbox"/> 99
Satisfeito com o seu trajecto profissional.	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 88 <input type="checkbox"/> 99
Satisfeito com o facto de pertencer à GNR.	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 88 <input type="checkbox"/> 99

39. PARA CADA UMA DAS SEGUINTE AFIRMAÇÕES, INDIQUE O SEU GRAU DE CONCORDÂNCIA/DISCORDÂNCIA: (Indique somente uma resposta em cada afirmação)

	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo Nem discordo	Discordo	Discordo totalmente	Não sabe	Não responde
Sinto que sou livre de decidir por mim próprio(a) como viver a minha vida	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
No meu dia-a-dia raramente tenho tempo para fazer aquilo que realmente gosto	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
No meu dia-a-dia tenho poucas oportunidades para mostrar do que realmente sou capaz	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Adoro aprender coisas novas	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
A maior parte dos dias sinto-me realizado(a) com o que faço	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Gosto de planear e preparar o futuro	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Quando as coisas me correm mal, normalmente preciso de muito tempo para voltar ao normal	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
A minha vida envolve muita actividade física	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99

40. PARA CADA UMA DAS SEGUINTE AFIRMAÇÕES, INDIQUE O SEU GRAU DE CONCORDÂNCIA/DISCORDÂNCIA: (Indique somente uma resposta em cada afirmação)

	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo Nem discordo	Discordo	Discordo totalmente	Não sabe	Não responde
Sou sempre optimista em relação ao meu futuro	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
De um modo geral, tenho sentimentos muito positivos a meu respeito	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Por vezes sinto-me um(a) falhado(a)	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
De um modo geral a minha vida aproxima-se do que eu gostaria	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99



Draft

41. PARA CADA UMA DAS SEGUINTE AFIRMAÇÕES, INDIQUE O SEU GRAU DE CONCORDÂNCIA/DISCORDÂNCIA: (Indique somente uma resposta em cada afirmação)

	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo Nem discordo	Discordo	Discordo totalmente	Não sabe	Não responde
De uma forma geral sinto que o que faço na minha vida tem valor e vale a pena	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Quando ajudo alguém, espero ser ajudado(a) em troca	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Da forma como as coisas estão agora, sinto que é difícil ter esperança no futuro	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Há pessoas na minha vida que se preocupam verdadeiramente comigo	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Para a maior parte das pessoas em Portugal a vida está a piorar em vez de melhorar	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Sinto-me próximo(a) das pessoas da minha área de residência	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99

42. INDIQUE NUMA ESCALA, EM QUE ZERO SIGNIFICA "EXTREMAMENTE INSATISFEITO" E 10 SIGNIFICA "EXTREMAMENTE SATISFEITO", EM QUE MEDIDA SE SENTE SATISFEITO(A) COM: (Indique somente uma resposta em cada afirmação)

	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 10	Não sabe	Não responde
A família	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
Os amigos	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
O tempo de lazer	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
A política	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
O trabalho	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99
A religião	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 99

NESTA SECÇÃO, VAMOS COLOCAR-LHE ALGUMAS QUESTÕES SOBRE A PROFISSÃO DOS SEUS PAIS E DO SEU CÔNJUGE.

43. INDIQUE A PROFISSÃO DOS SEUS PAIS E DO SEU CÔNJUGE

(Nesta questão, pede-se que indique a profissão dos seus pais e do seu cônjuge da forma mais correcta possível, ou seja, que a descreva o melhor possível. Aproveitamos para o informar que não deve indicar funcionário público mas antes a função que desempenha na função pública. Se a sua mãe ou esposa sempre cuidaram dos afazeres caseiros e nunca tiveram um profissão remunerada, coloque no espaço indicado "sem empregodoméstica". Por outro lado, se os seus pais ou cônjuge já faleceram ou estão reformados, COLOQUE A PROFISSÃO QUE DESEMPENHAVAM QUANDO ESTAVAM ACTIVOS).

PAI _____

Não preencher

MÃE _____

Não preencher

CÔNJUGE _____

Não preencher



Draft

44. QUAL A SITUAÇÃO DOS SEUS PAIS E DO SEU CÔNJUGE NA PROFISSÃO
(Pretende-se saber se os seus pais são patrões, se trabalham sozinhos, se trabalham para outras pessoas ou se trabalham para a família recebendo ou não ordenado. Não esqueça!! Se já faleceram ou estão reformados, indique a sua situação quando estavam activos).

	PAI	MÃE	CÔNJUGE
Patrão com mais de 4 empregados	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
Patrão com menos de 4 empregados	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2
Trabalhador isolado por conta própria	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3
Trabalhador contra outrem	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4
Trabalhador familiar remunerado	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5
Trabalhador familiar não remunerado	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 6

45. QUAL O GRAU DE HABILITAÇÕES LITERÁRIAS DOS SEUS PAIS E DO SEU CÔNJUGE
(Indique o grau completo mais elevado que concluíram).

	PAI	MÃE	CÔNJUGE
Não sabe ler nem escrever	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
1º ciclo básico (4ª classe)	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2
2º ciclo básico (5º/6º ano preparatório)	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3
3º ciclo básico (9º ano/liceus)	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4
12º ano/7º liceu ou equivalente/propedêutico/serviço cívico	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5
Superior politécnico	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 6
Bacharelato	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 7
Superior universitário (licenciatura)	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 8
Pós-graduação (pelo menos 1 ano)	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 9
Mestrado	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 10
Doutoramento	<input type="checkbox"/> 11	<input type="checkbox"/> 11	<input type="checkbox"/> 11
Não sabe	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 88	<input type="checkbox"/> 88
Não responde	<input type="checkbox"/> 99	<input type="checkbox"/> 99	<input type="checkbox"/> 99

A SUA COLABORAÇÃO TERMINA AQUI. AGRADEÇO O TEMPO QUE DEDICOU AO PREENCHIMENTO DESTES INQUÉRITO E APROVEITO A OPORTUNIDADE PARA LHE DESEJAR MUITA SAÚDE E SORTE.
OBRIGADO!

Anexo D – Análise em Componentes Principais sobre razões para concorrer à GNR

Factor Analysis - 1ª Versão

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
Servir país	3,31	,804	667
Contribuir mundo melhor	3,09	,898	667
Continuar tradição familiar	1,42	,832	667
Atracção uniforme GNR	1,68	,833	667
Camaradagem e bom ambiente GNR	2,51	1,004	667
Prestígio GNR sociedade	2,89	,970	667
Falta emprego sociedade civil	2,26	1,076	667
Ter emprego permanente	2,84	1,048	667
Dificuldade ser despedido	1,81	,892	667
Ter trabalho seguro	2,76	,975	667
Ter futuro boa reforma	2,56	,946	667
Ter bons benefícios sociais	2,47	,912	667
Atracção disciplina e organização GNR	3,07	,927	667
Não ter entrada universidade	1,43	,790	667
Boa remuneração	2,47	,846	667
Formação profissional sem encargos	2,06	,967	667
Trabalho dinâmico, interessante com acção e aventura	3,24	,839	667
Adquirir melhor preparação moral e cívica	2,72	,957	667
Viver independente família	2,44	1,117	667
Actividade para a qual tem vocação	3,37	,808	667
Possibilidade usar armas de fogo	1,55	,742	667
Representante autoridade pública	2,67	,984	667
Ter tempo livre outras actividades	1,51	,711	667
Não ter mais nada que fazer	1,13	,411	667

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,868
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	5811,958
	df	276
	Sig.	,000

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5,515	22,978	22,978	5,515	22,978	22,978	4,459	18,581	18,581
2	3,984	16,599	39,577	3,984	16,599	39,577	3,789	15,789	34,371
3	1,774	7,393	46,970	1,774	7,393	46,970	2,215	9,230	43,600
4	1,208	5,032	52,002	1,208	5,032	52,002	2,016	8,402	52,002
5	,967	4,031	56,033						
6	,918	3,825	59,857						
7	,897	3,735	63,593						
8	,843	3,512	67,105						
9	,795	3,312	70,417						
10	,726	3,025	73,443						
11	,666	2,775	76,218						
12	,623	2,595	78,813						
13	,604	2,517	81,330						
14	,552	2,300	83,631						
15	,522	2,177	85,807						
16	,500	2,085	87,893						
17	,473	1,969	89,862						
18	,457	1,902	91,764						
19	,428	1,781	93,546						
20	,415	1,730	95,275						
21	,357	1,488	96,763						
22	,344	1,435	98,199						
23	,234	,974	99,173						
24	,199	,827	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
Ter bons beneficios sociais	,684	-,319	-,300	-,051
Ter futuro boa reforma	,666	-,402	-,304	-,106
Boa remuneração	,616	-,252	-,205	,043
Formação profissional sem encargos	,596	-,135	,094	,176
Dificuldade ser despedido	,587	-,314	-,019	-,047
Ter trabalho seguro	,584	-,521	-,258	-,051
Representante autoridade pública	,536	,425	,119	,113
Adquirir melhor preparação moral e cívica	,532	,347	,007	,257
Prestígio GNR sociedade	,514	,433	-,070	-,350
Atracção uniforme GNR	,481	,237	,288	-,420
Camaradagem e bom ambiente GNR	,470	,434	,015	-,369
Viver independente família	,462	-,197	,168	,369
Servir país	,264	,651	-,081	,184
Falta emprego sociedade civil	,445	-,588	,003	-,003
Ter emprego permanente	,542	-,582	-,177	-,042
Actividade para a qual tem vocação	,333	,574	-,179	,097
Contribuir mundo melhor	,271	,553	-,089	,281
Atracção disciplina e organização GNR	,471	,509	-,144	-,215
Trabalho dinâmico, interessante com acção e aventura	,428	,509	-,210	,209
Não ter mais nada que fazer	,198	-,247	,610	-,091
Ter tempo livre outras actividades	,438	-,144	,492	,275
Possibilidade usar armas de fogo	,445	,218	,476	,157
Não ter entrada universidade	,252	-,269	,476	,042
Continuar tradição familiar	,200	,184	,365	-,428

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 4 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
Ter futuro boa reforma	0,83	,048	2,216E-5	,106
Ter trabalho seguro	0,82	-,067	,050	,007
Ter bons benefícios sociais	0,8	,140	,015	,094
Ter emprego permanente	0,79	-,148	,118	-,013
Boa remuneração	0,67	,175	,094	,037
Falta emprego sociedade civil	0,66	-,221	,253	-,033
Dificuldade ser despedido	0,61	,038	,223	,133
Formação profissional sem encargos	,466	,241	,369	,034
Trabalho dinâmico, interessante com acção e aventura	,095	0,72	-,045	,073
Servir país	-,153	0,7	-,024	,118
Contribuir mundo melhor	-,093	0,68	,022	,006
Actividade para a qual tem vocação	-,017	0,67	-,101	,165
Adquirir melhor preparação moral e cívica	,177	0,62	,220	,073
Representante autoridade pública	,099	0,6	,255	,252
Atracção disciplina e organização GNR	,120	0,55	-,120	,464
Ter tempo livre outras actividades	,198	,113	0,69	,000
Não ter mais nada que fazer	,052	-,255	0,6	,228
Possibilidade usar armas de fogo	,010	,341	0,58	,213
Não ter entrada universidade	,150	-,161	0,55	,090
Viver independente família	,366	,193	,463	-,174
Atracção uniforme GNR	,123	,179	,229	0,67
Camaradagem e bom ambiente GNR	,106	,398	-,024	0,61
Prestígio GNR sociedade	,171	,445	-,075	0,59
Continuar tradição familiar	-,081	-,018	,204	0,58

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 7 iterations.

Factor Analysis - 2º Versão

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
Servir país	3,30	,805	671
Contribuir mundo melhor	3,08	,898	671
Continuar tradição familiar	1,43	,832	671
Atracção uniforme GNR	1,68	,833	671
Comaradagem e bom ambiente GNR	2,51	1,001	671
Prestígio GNR sociedade	2,89	,972	671
Falta emprego sociedade civil	2,26	1,074	671
Ter emprego permanente	2,85	1,047	671
Dificuldade ser despedido	1,82	,891	671
Ter trabalho seguro	2,77	,977	671
Ter futuro boa reforma	2,56	,947	671
Ter bons benefícios sociais	2,47	,910	671
Atracção disciplina e organização GNR	3,07	,925	671
Não ter entrada universidade	1,43	,796	671
Boa remuneração	2,48	,848	671
Trabalho dinâmico, interessante com acção e aventura	3,24	,837	671
Adquirir melhor preparação moral e cívica	2,72	,957	671
Actividade para a qual tem vocação	3,37	,807	671
Possibilidade usar armas de fogo	1,56	,749	671
Representante autoridade pública	2,68	,984	671
Ter tempo livre outras actividades	1,51	,716	671
Não ter mais nada que fazer	1,14	,430	671

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,859
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	5432,642
	df	231
	Sig.	,000

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5,075	23,067	23,067	5,075	23,067	23,067	4,155	18,886	18,886
2	3,914	17,789	40,856	3,914	17,789	40,856	3,556	16,165	35,051
3	1,782	8,099	48,955	1,782	8,099	48,955	2,173	9,877	44,928
4	1,140	5,180	54,136	1,140	5,180	54,136	2,026	9,208	54,136
5	,952	4,326	58,462						
6	,877	3,985	62,447						
7	,871	3,959	66,407						
8	,828	3,766	70,172						
9	,715	3,250	73,422						
10	,668	3,038	76,460						
11	,611	2,776	79,236						
12	,560	2,545	81,782						
13	,546	2,483	84,264						
14	,510	2,318	86,582						
15	,474	2,155	88,737						
16	,471	2,142	90,879						
17	,436	1,984	92,862						
18	,417	1,895	94,757						
19	,372	1,689	96,447						
20	,346	1,574	98,021						
21	,235	1,068	99,089						
22	,200	,911	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
Ter bons benefícios sociais	,651	-,405	-,279	,000
Ter futuro boa reforma	,627	-,485	-,274	-,052
Boa remuneração	,589	-,327	-,179	,091
Representante autoridade pública	,588	,353	,131	,159
Prestígio GNR sociedade	,574	,362	-,059	-,364
Adquirir melhor preparação moral e cívica	,560	,288	-,006	,217
Dificuldade ser despedido	,548	-,387	,000	,016
Atracção disciplina e organização GNR	,537	,440	-,129	-,228
Camaradagem e bom ambiente GNR	,528	,367	,030	-,388
Atracção uniforme GNR	,517	,167	,317	-,396
Trabalho dinâmico, interessante com acção e aventura	,486	,452	-,213	,195
Ter emprego permanente	,476	-,651	-,159	,000
Falta emprego sociedade civil	,373	-,641	,016	,043
Servir país	,343	,613	-,083	,269
Ter trabalho seguro	,529	-,596	-,227	-,020
Actividade para a qual tem vocação	,408	,526	-,170	,062
Contribuir mundo melhor	,336	,518	-,096	,361
Não ter mais nada que fazer	,174	-,277	,644	,049
Não ter entrada universidade	,211	-,296	,495	,100
Ter tempo livre outras actividades	,401	-,185	,489	,300
Possibilidade usar armas de fogo	,469	,162	,485	,219
Continuar tradição familiar	,233	,150	,395	-,408

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 4 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
Ter futuro boa reforma	0,83	,060	,109	,002
Ter trabalho seguro	0,83	-,060	,018	,051
Ter emprego permanente	0,8	-,128	-,022	,115
Ter bons benefícios sociais	0,8	,151	,100	,003
Boa remuneração	0,67	,193	,045	,089
Falta emprego sociedade civil	0,67	-,191	-,058	,255
Dificuldade ser despedido	0,62	,062	,112	,225
Servir país	-,154	0,73	,093	-,025
Contribuir mundo melhor	-,089	0,72	-,017	,011
Trabalho dinâmico, interessante com acção e aventura	,092	0,7	,138	-,094
Actividade para a qual tem vocação	-,025	0,63	,244	-,134
Representante autoridade pública	,106	0,61	,263	,247
Adquirir melhor preparação moral e cívica	,178	0,61	,152	,150
Atracção uniforme GNR	,113	,147	0,67	,254
Camaradagem e bom ambiente GNR	,086	,340	0,66	-,036
Prestígio GNR sociedade	,152	,390	0,64	-,094
Continuar tradição familiar	-,089	-,042	0,57	,251
Atracção disciplina e organização GNR	,101	,499	0,52	-,138
Não ter mais nada que fazer	,076	-,179	,105	0,69
Ter tempo livre outras actividades	,220	,157	-,009	0,67
Possibilidade usar armas de fogo	,032	,382	,188	0,59
Não ter entrada universidade	,165	-,118	,039	0,59

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

Anexo E – Análise em Componentes Principais sobre satisfação em relação ao trabalho na GNR

Factor Analysis 1

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
A forma como a GNR se tem reorganizado nos últimos anos	4,56	2,137	774
A última reorganização da GNR	3,69	2,490	774
O clima e as condições de trabalho	4,96	2,147	774
O fardamento em uso na parte operacional	4,55	2,298	774
As condições de assistência médica	4,64	2,434	774
A função que desempenha (ou)	7,37	2,148	774
O sistema de avaliação	4,04	2,405	774
O seu vencimento	4,43	2,232	774
O sistema de progressão na carreira	4,71	2,244	774
A assistência social	4,37	2,187	774
O sistema de formação e treino	4,54	2,167	774
A forma como a GNR projecta a sua imagem	4,65	2,110	774
O seu grau de autonomia no desempenho da função	6,34	2,101	774

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,903
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	4248,558
	df	78
	Sig.	,000

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5,790	44,539	44,539	5,790	44,539	44,539	3,077	23,667	23,667
2	1,178	9,062	53,602	1,178	9,062	53,602	2,834	21,798	45,465
3	1,024	7,880	61,482	1,024	7,880	61,482	2,082	16,017	61,482
4	,881	6,778	68,260						
5	,725	5,574	73,833						
6	,617	4,742	78,576						
7	,501	3,857	82,433						
8	,475	3,650	86,083						
9	,424	3,264	89,347						
10	,382	2,938	92,285						
11	,346	2,661	94,946						
12	,342	2,627	97,573						
13	,315	2,427	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
A forma como a GNR projecta a sua imagem	,744	,018	-,080
O sistema de avaliação	,739	,045	,008
O clima e as condições de trabalho	,733	,119	-,186
O sistema de progressão na carreira	,733	-,048	,164
O sistema de formação e treino	,732	-,080	,049
A forma como a GNR se tem reorganizado nos últimos anos	,697	-,020	-,524
A assistência social	,671	-,374	,346
O seu vencimento	,656	-,136	,305
O fardamento em uso na parte operacional	,623	-,053	-,087
A última reorganização da GNR	,617	-,088	-,562
O seu grau de autonomia no desempenho da função	,590	,560	,224
As condições de assistência médica	,583	-,466	,240
A função que desempenha (ou)	,509	,672	,190

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
A assistência social	0,82	,156	,091
As condições de assistência médica	0,76	,189	-,057
O seu vencimento	0,66	,170	,272
O sistema de progressão na carreira	0,59	,325	,337
O sistema de formação e treino	0,54	,416	,275
O sistema de avaliação	,460	,447	,370
A forma como a GNR se tem reorganizado nos últimos anos	,182	0,84	,133
A última reorganização da GNR	,147	0,83	,028
O clima e as condições de trabalho	,312	0,59	,370
A forma como a GNR projecta a sua imagem	,430	0,52	,322
O fardamento em uso na parte operacional	,387	,454	,207
A função que desempenha (ou)	,068	,138	0,85
O seu grau de autonomia no desempenho da função	,200	,165	0,8

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

Factor Analysis 2

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
A forma como a GNR se tem reorganizado nos últimos anos	4,56	2,137	784
A última reorganização da GNR	3,68	2,486	784
O clima e as condições de trabalho	4,95	2,148	784
As condições de assistência médica	4,64	2,431	784
O seu vencimento	4,45	2,230	784
O sistema de progressão na carreira	4,72	2,250	784
A assistência social	4,36	2,185	784
A forma como a GNR projecta a sua imagem	4,65	2,111	784
O seu grau de autonomia no desempenho da função	6,34	2,112	784
A função que desempenha (ou)	7,36	2,154	784
O sistema de formação e treino	4,54	2,159	784

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,873
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3457,367
	df	55
	Sig.	,000

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4,938	44,893	44,893	4,938	44,893	44,893	2,801	25,464	25,464
2	1,171	10,644	55,536	1,171	10,644	55,536	2,386	21,689	47,153
3	1,014	9,220	64,757	1,014	9,220	64,757	1,936	17,604	64,757
4	,810	7,363	72,120						
5	,686	6,239	78,359						
6	,502	4,567	82,926						
7	,447	4,059	86,986						
8	,416	3,786	90,772						
9	,349	3,172	93,944						
10	,341	3,098	97,042						
11	,325	2,958	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
A forma como a GNR projecta a sua imagem	,747	,028	-,080
O sistema de progressão na carreira	,736	-,072	,134
O sistema de formação e treino	,734	-,082	,051
O clima e as condições de trabalho	,730	,138	-,174
A forma como a GNR se tem reorganizado nos últimos anos	,703	,007	-,533
A assistência social	,681	-,389	,321
O seu vencimento	,661	-,165	,274
A última reorganização da GNR	,627	-,063	-,582
O seu grau de autonomia no desempenho da função	,603	,553	,236
As condições de assistência médica	,592	-,462	,223
A função que desemepnha (ou)	,514	,661	,226

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
A assistência social	0,83	,144	,096
As condições de assistência médica	0,76	,171	-,037
O seu vencimento	0,67	,170	,256
O sistema de progressão na carreira	0,6	,327	,321
O sistema de formação e treino	0,56	,393	,284
A forma como a GNR se tem reorganizado nos últimos anos	,204	0,85	,149
A última reorganização da GNR	,169	0,84	,040
O clima e as condições de trabalho	,323	0,57	,389
A forma como a GNR projecta a sua imagem	,442	0,51	,337
A função que desemepnha (ou)	,079	,121	0,86
O seu grau de autonomia no desempenho da função	,204	,166	0,81

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

Anexo F – Análise em Componentes Principais sobre quotidiano laboral

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
Posso tomar decisões de forma independente	3,22	,996	772
Posso escolher a forma de desenvolver o meu trabalho	3,64	,822	772
Tenho as condições necessárias para desenvolver o meu trabalho	3,24	,957	772
O meu clima de trabalho é agradável e fomenta o trabalho de equipa	3,78	,854	772
As diferenças geracionais são reconhecidas e respeitadas	3,54	,940	772
Os meus superiores valorizam e recompensam o meu trabalho	3,30	,948	772
Recebo a formação necessária para desenvolver as minhas capacidades profissionais	2,98	1,017	772
Os meus chefes directos interessam-se por mim e apoiam a minha valoração profissional	3,20	,979	772
O meu trabalho é estressante e implica um elevado grau de pressão	3,62	,964	772
No final de um dia de trabalho sinto-me física e emocionalmente exausto	3,21	1,003	772
Por vezes sinto que não tenho tempo suficiente para finalizar todas as minhas tarefas	3,70	,939	772
O meu clima de trabalho permite-me participar na tomada de decisão	3,79	,758	772

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,796
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2863,456
	df	66
	Sig.	,000

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,834	31,950	31,950	3,834	31,950	31,950	3,299	27,488	27,488
2	2,119	17,655	49,605	2,119	17,655	49,605	2,074	17,283	44,771
3	1,186	9,880	59,485	1,186	9,880	59,485	1,766	14,714	59,485
4	,877	7,311	66,796						
5	,742	6,185	72,981						
6	,626	5,219	78,200						
7	,583	4,857	83,057						
8	,523	4,362	87,420						
9	,421	3,508	90,928						
10	,400	3,332	94,260						
11	,368	3,063	97,323						
12	,321	2,677	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Os meus superiores valorizam e recompensam o meu trabalho	,737	-,143	,233
Os meus chefes directos interessam-se por mim e apoiam a minha valoração profissional	,725	-,100	,341
O meu clima de trabalho permite-me participar na tomada de decisão	,714	,181	-,030
O meu clima de trabalho é agradável e fomenta o trabalho de equipa	,712	,058	,102
As diferenças geracionais são reconhecidas e respeitadas	,651	,060	-,003
Posso escolher a forma de desenvolver o meu trabalho	,610	,172	-,576
Recebo a formação necessária para desenvolver as minhas capacidades profissionais	,598	-,170	,334
Tenho as condições necessárias para desenvolver o meu trabalho	,596	-,145	,045
No final de um dia de trabalho sinto-me física e emocionalmente exausto	-,099	,820	,198
O meu trabalho é estressante e implica um elevado grau de pressão	,072	,805	,121
Por vezes sinto que não tenho tempo suficiente para finalizar todas as minhas tarefas	-,005	,789	,110
Posso tomar decisões de forma independente	,474	,166	-,702

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Os meus chefes directos interessam-se por mim e apoiam a minha valoração profissional	0,81	-,021	,013
Os meus superiores valorizam e recompensam o meu trabalho	0,77	-,087	,104
Recebo a formação necessária para desenvolver as minhas capacidades profissionais	0,7	-,091	-,052
O meu clima de trabalho é agradável e fomenta o trabalho de equipa	0,67	,081	,245
O meu clima de trabalho permite-me participar na tomada de decisão	0,6	,172	,385
As diferenças geracionais são reconhecidas e respeitadas	0,57	,059	,309
Tenho as condições necessárias para desenvolver o meu trabalho	0,57	-,130	,203
No final de um dia de trabalho sinto-me física e emocionalmente exausto	-,084	0,84	-,058
O meu trabalho é estressante e implica um elevado grau de pressão	,036	0,81	,083
Por vezes sinto que não tenho tempo suficiente para finalizar todas as minhas tarefas	-,036	0,79	,055
Posso tomar decisões de forma independente	,095	,010	0,86
Posso escolher a forma de desenvolver o meu trabalho	,272	,043	0,81

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

1. INQUÉRITO AOS OFICIAIS DA GNR A FREQUENTAREM A ACADEMIA MILITAR

Caro camarada,

O presente questionário faz parte do estudo que me encontro a efectuar sobre os oficiais da Guarda Nacional Republicana e sobre os oficiais das forças congéneres europeias (Marechaussee holandesa, Carabinieri italianos, Guardia Civil espanhola e Gendarmerie francesa) que se encontram em formação nas respectivas Academias.

A sua resposta é de capital importância e a sua colaboração será altamente apreciada!!!

O tempo que lhe solicitado é de aproximadamente 20 minutos, por isso pedia-lhe a máxima atenção durante o preenchimento.

Informo-o que o questionário é estritamente confidencial, anónimo e que todos os dados obtidos serão tratados de forma agregada, não sendo possível a identificação de qualquer um dos respondentes.

Solicito-lhe que leia com atenção todas as questões e respectivas opções e aproveite para lhe lembrar que não existem "respostas certas ou erradas".

MUITO IMPORTANTE: Se não conseguir evoluir para a página seguinte, significa que não respondeu a uma ou mais perguntas obrigatórias, identificadas com asterisco (*)!! Por favor, reveja a secção e procure as questões que têm a seguinte mensagem: "esta questão requiere uma resposta". Depois de responder clique "próximo" para continuar o questionário.

Obrigado.

Fernando José da Conceição Bessa
Major

2. INQUÉRITO AOS OFICIAIS DA GNR A FREQUENTAREM A ACADEMIA MILITAR

COMEÇAMOS O INQUÉRITO COLOCANDO-LHE ALGUMAS QUESTÕES SOBRE A SUA VIDA PESSOAL.

3. DADOS PESSOAIS

*** 1. DATA DE NASCIMENTO**

*** 2. GÉNERO**

Feminino

Masculino

*** 3. SITUAÇÃO CONJUGAL**

- Solteiro(a)
- Casado(a) pela Igreja
- Casado(a), apenas pelo civil
- Vive união de facto
- Separado(a)/divorciado(a)
- Viúvo(a)

*** 4. TEM FILHOS? (se respondeu não, passe à questão nº 6)**

- Sim
- Não

5. QUANTOS?

6. INDIQUE O CONCELHO ONDE NASCEU? (se nasceu no estrangeiro, passe à questão nº 7)

7. SE NASCEU NO ESTRANGEIRO, INDIQUE EM QUE PAÍS.

*** 8. EM QUE CONCELHO RESIDE ACTUALMENTE?**

*** 9. HÁ QUANTOS ANOS RESIDE NESSE CONCELHO?**

*** 10. COMO DESCREVE A ZONA ONDE RESIDE ACTUALMENTE?**

- Grande cidade
- Subúrbios de uma grande cidade
- Uma pequena cidade
- Uma vila rural
- Uma casa ou quinta de campo

*** 11. QUANTAS PESSOAS VIVEM REGULARMENTE EM SUA CASA, CONTANDO CONSIGO E CRIANÇAS?**

*** 12. QUAL O NÍVEL DE ESCOLARIDADE QUE TINHA QUANDO INGRESSOU NA ACADEMIA MILITAR?**

- 12º ano
 Bacharelato
 Licenciatura
 Ensino pós-graduado

*** 13. QUE ANO SE ENCONTRA A FREQUENTAR NA ACADEMIA MILITAR?**

- 1º ano
 2º ano
 3º ano
 4º ano
 5º ano
 6º ano
 7º ano

4. INQUÉRITO AOS OFICIAIS DA GNR A FREQUENTAREM A ACADEMIA MILITAR

AGORA, VAMOS COLOCAR-LHE ALGUMAS QUESTÕES PARA QUE POSSAMOS COMPREENDER SE O SEU PAI E OS SEUS AVÔS PERTENCERAM OU PERTENCEM AO QUADRO PERMANENTE DAS FORÇAS ARMADAS OU DAS FORÇAS DE SEGURANÇA.

PRETENDEMOS SABER SE O SEU PAI E OS SEUS AVÔS FIZERAM CARREIRA (PROFISSÃO) NAS FORÇAS ARMADAS OU NAS FORÇAS DE SEGURANÇA.

RECORDAMOS QUE O SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO QUE CUMPRIRAM DEVE SER EXCLUÍDO.

5. FAMILIARES LIGADOS AS FORÇAS ARMADAS OU FORÇAS DE SEGURANÇA

*** 14. ALGUM DOS SEUS FAMILIARES ABAIXO MENCIONADOS PERTENCEU OU PERTENCE AO QUADRO PERMANENTE DAS FORÇAS ARMADAS?
(Se respondeu não a todas as opções, passe à questão nº 16)**

Pai

Avô paterno

Avô materno

15. PARA OS FAMILIARES QUE PERTENCERAM OU PERTENCEM ÀS FORÇAS ARMADAS, DIGA QUAL O RAMO E A CLASSE PROFISSIONAL?

	RAMO DAS FORÇAS ARMADAS	CLASSE PROFISSIONAL
Pai	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Avô paterno	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Avô materno	<input type="text"/>	<input type="text"/>

*** 16. ALGUM DOS SEUS FAMILIARES ABAIXO MENCIONADOS PERTENCEU OU PERTENCE AO QUADRO PERMANENTE DAS FORÇAS DE SEGURANÇA? (Se respondeu não a todas as opções, passe à próxima folha de respostas)**

Pai	<input type="text"/>
Avô paterno	<input type="text"/>
Avô materno	<input type="text"/>

17. PARA OS FAMILIARES QUE PERTENCERAM OU PERTENCEM ÀS FORÇAS DE SEGURANÇA, DIGA QUAL A FORÇA E A CLASSE PROFISSIONAL?

	FORÇA DE SEGURANÇA	CLASSE PROFISSIONAL
Pai	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Avô paterno	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Avô materno	<input type="text"/>	<input type="text"/>

6. INQUÉRITO AOS OFICIAIS DA GNR A FREQUENTAREM A ACADEMIA MILITAR

AGORA, VAMOS COLOCAR-LHE ALGUMAS QUESTÕES RELACIONADAS COM A INFLUÊNCIA QUE RECEBEU PELA PARTE DA SUA FAMÍLIA E DOS SEUS AMIGOS PARA CONCORRER À GNR E QUAIS AS MOTIVAÇÕES QUE O LEVARAM A CONCORRER A ESTA FORÇA DE SEGURANÇA.

7. INFLUÊNCIAS E MOTIVAÇÕES

*** 18. QUAL O GRAU DE IMPORTÂNCIA QUE A SUA FAMÍLIA E OS SEUS AMIGOS TIVERAM NA SUA DECISÃO DE CONCORRER À GNR?**

	Nada importante	Pouco importante	Algo importante	Muito importante	Não sabe	Não responde
Família	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Amigos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*** 19. INDIQUE A IMPORTÂNCIA QUE TEVE CADA UMA DAS SEGUINTE AFIRMAÇÕES NA SUA DECISÃO DE CONCORRER À GNR:
(Indique somente uma resposta em cada afirmação)**

	Nada Importante	Pouco Importante	Algo Importante	Muito Importante	Não sabe	Não responde
Vontade servir país	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contribuir para um mundo melhor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Continuar uma tradição familiar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Atracção pelos uniformes da GNR	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Comaradagem e bom ambiente da GNR	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prestígio da GNR na sociedade civil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A falta de emprego na vida civil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ter um emprego permanente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dificuldade em ser despedido	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ter um trabalho seguro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ter no futuro acesso a uma boa reforma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ter bons benefícios sociais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Atracção pela disciplina e organização da GNR	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Não ter entrada para a universidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ter uma boa remuneração	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Obter formação profissional sem encargos pessoais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Desempenhar um trabalho dinâmico, interessante, com muita acção e aventura	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Possibilidade de adquirir uma melhor preparação moral e cívica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viver independente do agregado familiar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Desempenhar uma actividade para a qual tem vocação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Possibilidade de usar armas de fogo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ser um representante da autoridade pública	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ter tempo livre para outras actividades	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Não ter mais nada que fazer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. INQUÉRITO AOS OFICIAIS DA GNR A FREQUENTAREM A ACADEMIA MILITAR

AGORA, VAMOS QUESTIONÁ-LO SOBRE VÁRIOS ASPECTOS QUE DIZEM RESPEITO À GNR E À SUA ENTRADA PARA O QUADRO PERMANENTE.

9. A GNR E A SUA CARREIRA PROFISSIONAL

*** 20. PARA CADA UMA DAS SEGUINTE AFIRMAÇÕES, INDIQUE O SEU GRAU DE CONCORDÂNCIA/DISCORDÂNCIA:**

Para si, a GNR é uma força que:

	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo nem discordo	Discordo	Discordo totalmente	Não sabe	Não responde
É essencial para a defesa dos direitos dos cidadãos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Goza de grande prestígio junto da população civil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Não se tem actualizado e como tal tornou-se obsoleta no desempenho das suas missões	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tem apresentado bons níveis de desempenho operacional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Protege e defende os seus elementos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É muito conservadora e faz apelo à tradição para evitar a mudança	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tem uma identidade única que deve ser mantida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É pouco considerada pela sociedade civil por ser essencialmente repressiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*** 21. A PARTICIPAÇÃO DA GNR EM MISSÕES INTERNACIONAIS, POR EX: A COOPERAÇÃO, AS MISSÕES DE PAZ ENTRE OUTRAS, PERMITIRÁ: (Para cada uma das seguintes afirmações, indique o seu grau de concordância/discordância)**

	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo nem discordo	Discordo	Discordo totalmente	Não sabe	Não responde
A sua afirmação a nível europeu e mundial	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Difundir a sua organização e estrutura a outros países	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Desenvolver um papel de grande importância para a manutenção da paz no Mundo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contribuir para a defesa dos direitos humanos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aos seus elementos melhorarem os seus conhecimentos profissionais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aos seus elementos auferirem um salário mais vantajoso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aos seus elementos viajarem e conhecerem novos países	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*** 22. PARA CADA UMA DAS SEGUINTE AFIRMAÇÕES INDIQUE O SEU GRAU DE CONCORDÂNCIA/DISCORDÂNCIA:
(Indique somente uma resposta em cada afirmação)**

	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo nem discordo	Discordo	Discordo totalmente	Não sabe	Não responde
O serviço operacional deve ser realizado independentemente das consequências familiares	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os interesses pessoais devem ser secundários em relação ao serviço operacional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O que os militares da GNR fazem fora das horas de serviço não diz respeito à Instituição	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nenhum militar da GNR deveria desempenhar funções que não desejasse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Depois do serviço as diferenças de posto não são importantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O que os militares da GNR fazem na sua vida privada não diz respeito aos seus chefes directos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O serviço da GNR requer o desempenho de tarefas que não fazem parte da missão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Desde que não interfira na disciplina, uma associação socioprofissional poderá ser considerada útil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As compensações remuneratórias deveriam basear-se no mérito e não no posto ou antiguidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se ficasse milionário não deixaria a GNR	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A evolução tecnológica da GNR obriga a uma redução dos rituais e tradições muito importantes no passado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Não é bom ter associações a negociar propostas ou outros assuntos em meu nome	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*** 23. A ENTRADA PARA O QUADRO PERMANENTE DE OFICIAIS DA GNR, PERMITIR-LHE-Á:**

(Diga a importância que terá para si cada uma das seguintes afirmações e para cada uma delas, indique somente uma resposta)

	Nada Importante	Pouco Importante	Algo Importante	Muito Importante	Não sabe	Não responde
Concretizar um sonho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Continuar um tradição familiar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Obter uma melhoria de vida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pertencer a uma instituição secular socialmente prestigiada e respeitada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ascender numa carreira profissional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Desempenhar missões no estrangeiro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pertencer a forças especiais anti-terroristas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Desempenhar diferentes funções ao longo da carreira	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ter um quotidiano recheado de acção e aventura	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*** 24. PARA CADA UMA DAS SEGUINTE AFIRMAÇÕES INDIQUE O SEU GRAU DE CONCORDÂNCIA/DISCORDÂNCIA:**

(Indique somente uma resposta em cada afirmação)

	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo nem discordo	Discordo	Discordo totalmente	Não sabe	Não responde
Os filhos têm tendência a seguir a profissão dos pais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os filhos de militares da GNR e dos elementos da PSP, na reforma ou no activo, deveriam ter preferência no acesso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os filhos de militares das Forças Armadas deveriam ter preferência no acesso à GNR	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As famílias com fortes tradições militares e policiais exercem uma forte pressão para que os seus filhos concorram à GNR	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os filhos de militares e de elementos das forças de segurança estão mais aptos a seguirem uma carreira na GNR	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Para muitos jovens a GNR não é uma opção aliciante	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O trabalho da GNR é muito rotineiro e desmotivante	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na actualidade, as famílias influenciam demasiadamente as opções laborais dos seus filhos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. INQUÉRITO AOS OFICIAIS DA GNR A FREQUENTAREM A ACADEMIA MILITAR

AGORA, VAMOS COLOCAR-LHE ALGUMAS QUESTÕES SOBRE A FORMA COMO VIVE A SUA VIDA E SE RELACIONA COM OS OUTROS.

11. VIVÊNCIAS E INTERACÇÕES SOCIAIS

*** 25. INDIQUE NUMA ESCALA, EM QUE ZERO SIGNIFICA "EXTREMAMENTE INSATISFEITO" E 10 SIGNIFICA "EXTREMAMENTE SATISFEITO", EM QUE MEDIDA SE SENTE SATISFEITO (A) COM:**

(Indique somente uma resposta em cada afirmação)

	0 (Extremamente insatisfeito)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 (Extremamente satisfeito)	Não sabe	Não responde
A forma como a vida lhe tem corrido até agora.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O seu nível de vida actual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O trabalho que desenvolve.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*** 26. INDIQUE NUMA ESCALA EM QUE ZERO SIGNIFICA "NUNCA" E SEIS SIGNIFICA "SEMPRE", EM QUE MEDIDA SENTE QUE:**

(Indique somente uma resposta em cada afirmação)

	0 (Nunca)	1	2	3	4	5	6 (Sempre)	Não sabe	Não responde
Tem oportunidade de aprender coisas novas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As pessoas da sua área de residência se ajudam umas às outras.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As pessoas o (a) tratam com respeito.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As pessoas são incorrectas consigo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tem o reconhecimento que merece, por aquilo que faz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*** 27. PARA CADA UMA DAS SEGUINTE AFIRMAÇÕES, INDIQUE O SEU GRAU DE CONCORDÂNCIA/DISCORDÂNCIA:
(Indique somente uma resposta em cada afirmação)**

	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo nem discordo	Discordo	Discordo totalmente	Não sabe	Não responde
Sinto que sou livre de decidir por mim próprio (a) como viver a minha vida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No meu dia-a-dia raramente tenho tempo para fazer aquilo que realmente gosto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No meu dia-a-dia tenho poucas oportunidades para mostrar do que realmente sou capaz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Adoro aprender coisas novas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A maior parte dos dias sinto-me realizado(a) com o que faço	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gosto de planear e preparar o futuro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quando as coisas me correm mal, normalmente preciso de muito tempo para voltar ao normal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A minha vida envolve muita actividade física	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*** 28. PARA CADA UMA DAS SEGUINTE AFIRMAÇÕES, INDIQUE O SEU GRAU DE CONCORDÂNCIA/DISCORDÂNCIA:
(Indique somente uma resposta em cada afirmação)**

	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo nem discordo	Discordo	Discordo totalmente	Não sabe	Não responde
Sou sempre optimista em relação ao meu futuro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De um modo geral, tenho sentimentos muito positivos a meu respeito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Por vezes sinto-me um (a) falhado(a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De um modo geral a minha vida aproxima-se do que eu gostaria	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*** 29. PARA CADA UMA DAS SEGUINTE AFIRMAÇÕES, INDIQUE O SEU GRAU DE CONCORDÂNCIA/DISCORDÂNCIA:
(Indique somente uma resposta em cada afirmação)**

	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo nem discordo	Discordo	Discordo totalmente	Não sabe	Não responde
De uma forma geral sinto que o que faço na minha vida tem valor e vale a pena	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quando ajudo alguém, espero ser ajudado(a) em troca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Da forma como as coisas estão agora, sinto que é difícil ter esperança no futuro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Há pessoas na minha vida que se preocupam verdadeiramente comigo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Para a maior parte das pessoas em Portugal a vida está a piorar em vez de melhorar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me próximo(a) das pessoas da minha área de residência	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*** 30. INDIQUE NUMA ESCALA, EM QUE ZERO SIGNIFICA "EXTREMAMENTE INSATISFEITO" E 10 SIGNIFICA "EXTREMAMENTE SATISFEITO", EM QUE MEDIDA SE SENTE SATISFEITO(A) COM:
(Indique somente uma resposta em cada afirmação)**

	0 (extremamente insatisfeito)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 (Extremamente satisfeito)	Não sabe	Não responde
A família	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os amigos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O tempo de lazer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A política	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A religião	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As organizações voluntárias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. INQUÉRITO AOS OFICIAIS DA GNR A FREQUENTAREM A ACADEMIA MILITAR

AGORA, VAMOS COLOCAR-LHE ALGUMAS QUESTÕES SOBRE A PROFISSÃO DOS SEUS PAIS.

13. INFORMAÇÃO SOBRE OS SEUS PAIS

31. INDIQUE A PROFISSÃO DOS SEUS PAIS

(Pedimos-lhe que indique a profissão dos seus pais da forma mais correcta possível, ou seja, que a descreva o melhor possível. Aproveitamos para o informar que não deve indicar funcionário público mas antes a função que desempenha na função pública. Se a sua mãe sempre cuidou da lida doméstica e nunca esteve empregada, coloque no local indicado "sem emprego-doméstica". Por outro lado, se os seus pais já faleceram ou estão reformados, coloque a profissão que desempenhavam quando estavam activos).

Pai

Mãe

32. QUAL A SITUAÇÃO DOS SEUS PAIS NA PROFISSÃO

(Pretendemos saber se os seus pais são patrões, se trabalham sozinhos, se trabalham para outras pessoas ou se trabalham para a família recebendo ou não ordenado. Não esqueça!! Se já faleceram ou estão reformados, indique a sua situação quando estavam activos).

Pai

Mãe

* 33. QUAL O GRAU DE HABILITAÇÕES LITERÁRIAS DOS SEUS PAIS (Indique o grau completo mais elevado que concluíram).

Pai

Mãe

14. FIM DO QUESTIONÁRIO

A SUA COLABORAÇÃO TERMINA AQUI. AGRADEÇO O TEMPO QUE DEDICOU AO PREENCHIMENTO DESTE QUESTIONÁRIO E APROVEITO A OPORTUNIDADE PARA LHE DESEJAR UM BOM CURSO E OS MAIORES SUCESSOS PROFISSIONAIS.

OBRIGADO

Anexo H – Médias globais das razões para concorrer às Forças de Segurança tipo *gendarmerie*

Razões para concorrer às Forças de Segurança tipo <i>gendarmerie</i>	Valores médios
Desempenhar um trabalho dinâmico, interessante, com muita acção e aventura	3,57
Desempenhar uma actividade para a qual tem vocação	3,45
Uma oportunidade servir o país	3,43
Atracção pela disciplina e organização forças segurança	3,27
Possibilidade de adquirir uma melhor preparação moral e cívica	3,08
Contribuir mundo melhor	3,08
Prestígio das forças segurança na sociedade	3,08
Camaradagem e bom ambiente forças de segurança	3,01
Ser um representante da autoridade pública	2,81
Ter um trabalho seguro	2,63
Ter um emprego permanente	2,57
Ter uma boa remuneração	2,46
Obter formação profissional sem encargos pessoais	2,46
Ter no futuro acesso a uma boa reforma	2,32
Ter bons benefícios fiscais	2,31
Viver independente do agregado familiar	2,21
Falta de emprego na vida civil	2,15
Atracção pelos uniformes das forças de segurança	1,91
Dificuldade em ser despedido	1,85
Possibilidade de usar armas de fogo	1,82
Ter tempo livre para outras actividades	1,75
Continuar uma tradição familiar	1,58
Não ter entrado na universidade	1,21
Não ter mais nada que fazer	1,13

Anexo I – Análise em Componentes Principais sobre as motivações dos alunos para concorrerem às Forças de Segurança tipo *gendarmerie*.

Factor Analysis 1

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
Uma oportunidade servir o país	3,44	,677	417
Contribuir mundo melhor	3,06	,850	417
Continuar uma tradição familiar	1,60	,880	417
Atracção uniformes das forças de segurança	1,90	,902	417
Camaradagem e bom ambiente forças de segurança	3,00	,858	417
Prestígio das forças segurança na sociedade	3,09	,874	417
Falta de emprego na vida civil	2,09	1,076	417
Ter um emprego permanente	2,52	1,112	417
Dificuldade em ser despedido	1,82	,959	417
ter um trabalho seguro	2,58	1,056	417
Ter no futuro acesso a uma boa reforma	2,29	,987	417
Ter bons benefícios fiscais Tener buenos beneficios sociales	2,26	,974	417
Atracção pela disciplina e organização forças segurança	3,29	,695	417
Não ter entrado na universidade	1,23	,539	417
Ter uma boa remuneração	2,43	,904	417
Obter formação profissional sem encargos pessoais	2,43	1,088	417
Desempenhar um trabalho dinâmico, interessante, com muita acção e aventura	3,57	,636	417
Possibilidade de adquirir uma melhor preparação moral e cívica	3,06	,840	417
Viver independente do agregado familiar	2,17	1,040	417
Desempenhar uma actividade para a qual tem vocação	3,47	,737	417
Possibilidade de usar armas de fogo	1,82	,853	417
Ser um representante da autoridade pública	2,81	,906	417
ter tempo livre para outras actividades	1,73	,830	417
Não ter mais nada que fazer	1,12	,444	417

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,868
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	4178,843
	df	276
	Sig.	,000

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6,717	27,987	27,987	6,717	27,987	27,987	5,532	23,049	23,049
2	2,873	11,969	39,956	2,873	11,969	39,956	2,532	10,551	33,599
3	1,551	6,464	46,421	1,551	6,464	46,421	2,175	9,064	42,663
4	1,446	6,023	52,444	1,446	6,023	52,444	1,822	7,593	50,256
5	1,157	4,823	57,266	1,157	4,823	57,266	1,419	5,913	56,169
6	1,024	4,269	61,535	1,024	4,269	61,535	1,288	5,366	61,535
7	,907	3,777	65,312						
8	,895	3,728	69,040						
9	,814	3,391	72,430						
10	,759	3,164	75,594						
11	,631	2,630	78,224						
12	,623	2,598	80,821						
13	,576	2,401	83,222						
14	,543	2,261	85,483						
15	,514	2,141	87,624						
16	,478	1,991	89,615						
17	,454	1,893	91,508						
18	,415	1,728	93,236						
19	,374	1,560	94,795						
20	,359	1,495	96,291						
21	,350	1,458	97,748						
22	,257	1,073	98,821						
23	,159	,662	99,483						
24	,124	,517	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component					
	1	2	3	4	5	6
Ter no futuro acesso a uma boa reforma	,837	-,174	-,073	-,105	-,016	,133
Ter bons benefícios fiscais Tener buenos beneficios sociales	,834	-,105	-,038	-,065	,007	,112
ter um trabalho seguro	,817	-,271	-,087	-,098	,128	,051
Ter um emprego permanente	,808	-,320	-,068	-,202	,154	,089
Ter uma boa remuneração	,755	-,141	-,039	-,068	-,109	,097
Falta de emprego na vida civil	,745	-,344	,033	-,155	,091	,088
Dificuldade em ser despedido	,694	-,301	-,030	-,001	-,021	,067
Viver independente do agregado familiar	,595	-,093	,223	,038	,180	-,268
ter tempo livre para outras actividades	,534	,062	,271	,346	,261	-,232
Ser um representante da autoridade pública	,519	,415	,164	,021	-,127	-,275
Possibilidade de usar armas de fogo	,496	,219	,362	,300	,051	-,353
Possibilidade de adquirir uma melhor preparação moral e cívica	,472	,444	,206	-,153	,083	-,111
Desempenhar uma actividade para a qual tem vocação	,016	,673	,080	-,042	,234	-,111
Camaradagem e bom ambiente forças de segurança	,325	,583	-,350	,010	-,050	,087
Uma oportunidade servir o país	,050	,580	,275	-,050	,049	,480
Atracção pela disciplina e organização forças segurança	,261	,503	-,355	-,200	-,219	,033
Desempenhar um trabalho dinâmico, interessante, com muita acção e aventura	,287	,464	,143	-,125	-,295	,007
Atracção uniformes das forças de segurança	,361	,285	-,503	,380	-,194	-,085
Prestígio das forças segurança na sociedade	,377	,347	-,464	-,034	,145	-,155
Não ter entrado na universidade	,255	-,147	-,077	,597	-,056	,070
Não ter mais nada que fazer	,071	-,050	,302	,573	-,359	,284
Continuar uma tradição familiar	,070	,102	-,378	,473	,467	,256
Obter formação profissional sem encargos pessoais	,565	-,067	,043	,016	-,570	-,012
Contribuir mundo melhor	,296	,398	,381	-,051	,202	,435

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 6 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component					
	1	2	3	4	5	6
Ter um emprego permanente	0,9	,032	,111	-,002	-,093	,046
ter um trabalho seguro	0,86	,091	,171	-,025	-,015	,069
Ter no futuro acesso a uma boa reforma	0,84	,176	,121	,068	,070	-,039
Falta de emprego na vida civil	0,83	-,052	,126	,004	-,017	-,013
Ter bons benefícios fiscais	0,8	,194	,186	,107	,079	-,025
Ter uma boa remuneração	0,74	,176	,124	,048	,126	-,112
Dificuldade em ser despedido	0,73	,033	,123	-,060	,136	-,010
Camaradagem e bom ambiente forças de segurança	0,07	0,71	,063	,257	-,008	,058
Atracção uniformes das forças de segurança	,120	0,69	,115	-,164	,322	,152
Atracção pela disciplina e organização forças de segurança	,075	0,68	-,062	,170	-,103	-,171
Prestígio das forças de segurança na sociedade	,196	0,62	,156	-,038	-,195	,188
Possibilidade de usar armas de fogo	,174	0,08	0,75	,087	,181	-,073
ter tempo livre para outras actividades	,306	-,008	0,67	,068	,157	,178
Ser um representante da autoridade pública	,190	,367	0,54	,172	,032	-,265
Viver independente do agregado familiar	,478	-,046	0,53	-,027	-,037	-,011
Possibilidade de adquirir uma melhor preparação moral e cívica	,216	,276	,442	,367	-,165	-,160
Uma oportunidade servir o país	-,112	,148	-,003	0,78	,056	-,017
Contribuir mundo melhor	,166	,005	,157	0,75	,024	,051
Desempenhar uma actividade para a qual tem vocação	-,276	,338	,345	,394	-,245	,064
Não ter mais nada que fazer	-,024	-,137	,061	,155	0,77	-,059
Não ter entrado na universidade	,173	,057	,155	-,138	0,55	,272
Continuar uma tradição familiar	,026	,220	-,008	,069	,166	0,76
Obter formação profissional sem encargos pessoais	,470	,231	,085	-,056	,372	-,478
Desempenhar um trabalho dinâmico, interessante, com muita acção e aventura	,050	,352	,184	,336	,052	-,381

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 7 iterations.

Factor Analysis 2

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
Uma oportunidade servir o país	3,44	,674	425
Contribuir mundo melhor	3,07	,845	425
Continuar uma tradição familiar	1,60	,875	425
Atracção uniformes das forças de segurança	1,90	,901	425
Comaradagem e bom ambiente forças de segurança	3,00	,855	425
Prestígio das forças segurança na sociedade	3,08	,880	425
Falta de emprego na vida civil	2,10	1,081	425
Ter um emprego permanente	2,52	1,112	425
Dificuldade em ser despedido	1,82	,962	425
ter um trabalho seguro	2,58	1,057	425
Ter no futuro acesso a uma boa reforma	2,29	,983	425
Ter bons benefícios fiscais Tener buenos beneficios sociales	2,26	,970	425
Atracção pela disciplina e organização forças segurança	3,29	,693	425
Não ter entrado na universidade	1,22	,535	425
Ter uma boa remuneração	2,43	,904	425
Viver independente do agregado familiar	2,16	1,035	425
Possibilidade de usar armas de fogo	1,82	,851	425
Ser um representante da autoridade pública	2,81	,906	425
ter tempo livre para outras actividades	1,72	,828	425
Não ter mais nada que fazer	1,12	,440	425

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,871
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3496,490
	df	190
	Sig.	,000

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6,136	30,678	30,678	6,136	30,678	30,678	5,239	26,194	26,194
2	2,221	11,103	41,781	2,221	11,103	41,781	2,280	11,400	37,594
3	1,514	7,570	49,351	1,514	7,570	49,351	1,891	9,456	47,050
4	1,393	6,966	56,318	1,393	6,966	56,318	1,473	7,363	54,413
5	1,016	5,080	61,397	1,016	5,080	61,397	1,397	6,984	61,397
6	,927	4,634	66,032						
7	,869	4,346	70,378						
8	,728	3,641	74,019						
9	,684	3,421	77,439						
10	,633	3,166	80,606						
11	,567	2,833	83,439						
12	,525	2,625	86,063						
13	,510	2,548	88,612						
14	,482	2,411	91,023						
15	,446	2,231	93,254						
16	,390	1,948	95,202						
17	,366	1,828	97,030						
18	,292	1,460	98,490						
19	,170	,849	99,339						
20	,132	,661	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component				
	1	2	3	4	5
Ter no futuro acesso a uma boa reforma	,846	-,100	-,105	-,083	,084
Ter bons benefícios fiscais	,842	-,037	-,041	-,079	,077
ter um trabalho seguro	,842	-,209	-,136	-,042	,059
Ter um emprego permanente	,835	-,283	-,166	-,115	,115
Falta de emprego na vida civil	,756	-,334	-,064	-,111	,127
Ter uma boa remuneração	,752	-,070	-,072	-,057	,033
Dificuldade em ser despedido	,712	-,251	-,044	,039	,060
Viver independente do agregado familiar	,582	-,163	,195	,025	-,147
ter tempo livre para outras actividades	,538	,064	,419	,159	-,151
Ser um representante da autoridade pública	,476	,432	,231	-,166	-,385
Comaradagem e bom ambiente forças de segurança	,298	,679	-,228	,027	,035
Atracção pela disciplina e organização forças segurança	,228	,560	-,345	-,111	-,031
Uma oportunidade servir o país	,003	,534	,319	-,326	,475
Atracção uniformes das forças de segurança	,349	,476	-,210	,445	-,138
Prestígio das forças segurança na sociedade	,382	,426	-,377	,120	-,139
Não ter mais nada que fazer	,067	-,012	,526	,357	,126
Possibilidade de usar armas de fogo	,481	,217	,495	,046	-,358
Contribuir mundo melhor	,283	,369	,397	-,350	,345
Não ter entrado na universidade	,265	-,073	,176	,624	,081
Continuar uma tradição familiar	,093	,186	-,088	,567	,487

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 5 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

Variables	Component				
	1	2	3	4	5
Ter um emprego permanente	0,91	,068	,033	-,012	-,010
ter um trabalho seguro	0,86	,130	,111	-,032	,041
Falta de emprego na vida civil	0,84	-,049	,057	,008	,013
Ter no futuro acesso a uma boa reforma	0,83	,190	,138	,066	,029
Ter bons beneficios fiscais Tener buenos beneficios sociales	0,79	,204	,199	,115	,047
Dificuldade em ser despedido	0,74	,025	,123	-,059	,118
Ter uma boa remuneração	0,72	,180	,169	,043	,029
Viver independente do agregado familiar	0,52	-,044	,385	-,051	,067
Camaradagem e bom ambiente forças de segurança	,052	0,73	,076	,252	,043
Prestigio das forças segurança na sociedade	,201	0,67	,061	-,074	,014
Atracção pela disciplina e organização forças segurança	,059	0,67	-,019	,163	-,146
Atracção uniformes das forças de segurança	,082	0,66	,190	-,130	,335
Possibilidade de usar armas de fogo	,200	,095	0,77	,102	,075
Ser um representante da autoridade pública	,182	,372	0,64	,168	-,177
ter tempo livre para outras actividades	,340	,020	0,58	,082	,241
Uma oportunidade servir o país	-,120	,129	,022	0,83	,016
Contribuir mundo melhor	,159	,052	,212	0,74	-,015
Continuar uma tradição familiar	,034	,231	-,258	,105	0,69
Não ter entrado na universidade	,163	,003	,175	-,171	0,64
Não ter mais nada que fazer	-,047	-,236	,314	,139	0,5

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

CURRICULUM VITAE

INFORMAÇÃO PESSOAL

Nome	BESSA, FERNANDO JOSÉ DA CONCEIÇÃO
Morada	RUA DU BOCAGE Nº 9, 2815-750 SOBREDA, PORTUGAL
Telefone	+ 351 21 088 71 41 ou + 351 91 402 85 21
Fax	
Correio electrónico	a15277@hotmail.com
Nacionalidade	Portuguesa
Data de nascimento	12/12/1964
Estado Civil	Casado (2 filhos)

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

<ul style="list-style-type: none">• Setembro 2010... <ul style="list-style-type: none">• Nome e endereço do empregador• Tipo de empresa ou sector• Função ou cargo ocupado• Principais actividades e responsabilidades	Academia Militar (Lisboa) Guarda Nacional Republicana Director dos Cursos de Oficiais da GNR Coordenação dos cursos da GNR
<ul style="list-style-type: none">• Abril 2009-Setembro 2010 <ul style="list-style-type: none">• Nome e endereço do empregador• Tipo de empresa ou sector• Função ou cargo ocupado• Principais actividades e responsabilidades	Chefe da Secção de Operações/Informações e Relações Públicas Comando Territorial de Lisboa Guarda Nacional Republicana Chefe de Secção Responsável pela chefia da secção e por todos os assuntos relacionados com a actividade operacional, com as informações e com as relações públicas.
<ul style="list-style-type: none">• Junho 2008 – Abril 2009 <ul style="list-style-type: none">• Nome e endereço do empregador• Tipo de empresa ou sector• Função ou cargo ocupado• Principais actividades e responsabilidades	EULEX Kosovo (An European Union Rule of Law Mission) União Europeia Componente de Polícia Assessor para o departamento dos assuntos das várias comunidades Garantir assessoria, monitorização e acompanhamento da actuação da polícia do Kosovo no que diz respeito às minorias. Garantir apoio ao Ministério do Interior apoio no desenvolvimento de estratégias de comunicação junto das minorias. Apoiar o desenvolvimento de estratégias para o departamento de patrulhamento comunitário de acordo com as estratégias da polícia do Kosovo para as diferentes comunidades. Apoiar a polícia do Kosovo no desenvolvimento de relações de trabalho proactivas com os comités das minorias. Criar programas de combate à delinquência e criminalidade juvenil existente em comunidades específicas. Produzir relatórios escritos requeridos pela missão ESDP sobre o desempenho dos oficiais seniores do departamento e fazer recomendações para futuras decisões.

<ul style="list-style-type: none"> • Abril 2008 – Junho 2008 • Nome e endereço do empregador • Tipo de empresa ou sector • Função ou cargo ocupado <ul style="list-style-type: none"> • Principais actividades e responsabilidades 	<p>Equipa de Planeamento da União Europeia para o Kosovo (EUPTKosovo) União Europeia Componente de Polícia Assessor para o departamento dos assuntos das várias comunidades Apoio na criação de condições de recepção dos elementos que integrariam a EULEX. Contacto com as contra-partes no sentido de conhecer e interagir com o futuro local de trabalho e seus elementos constituintes. Desenvolvimento de outras actividades necessárias à implementação da missão EULEX. Reconhecimento do terreno.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Abril 2006 – Abril 2008 • Nome e endereço do empregador • Tipo de empresa ou sector • Função ou cargo ocupado <ul style="list-style-type: none"> • Principais actividades e responsabilidades 	<p>2º Comandante do Grupo Territorial de Sintra Comando da Brigada Territorial nº 2 GNR Comando Desenvolver todas as acções de estudo, planeamento, coordenação e controlo das actividades necessárias ao cumprimento da missão do Grupo Territorial.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Maior 2006 – Setembro 2006 • Nome e endereço do empregador • Tipo de empresa ou sector • Função ou cargo ocupado <ul style="list-style-type: none"> • Principais actividades e responsabilidades 	<p>Oficial de ligação junto do Comando Distrital de Operações de Socorro Serviço Nacional de Bombeiros e Protecção Civil Ministério da Administração Interna Ligação operacional Responsável por todas as acções de coordenação de prevenção, detecção e vigilância dos fogos florestais no Distrito de Lisboa. Apoio à decisão do Comandante Distrital em caso de incêndios graves ou outros incidentes naturais no que concerne às matérias relativas à actividade da Guarda Nacional Republicana.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Maior 2005 – Abril 2006 • Nome e endereço do empregador • Tipo de empresa ou sector • Função ou cargo ocupado <ul style="list-style-type: none"> • Principais actividades e responsabilidades 	<p>Chefe da Secção de Logística da Brigada Territorial nº 2 (Lisboa) Comando da Brigada Territorial nº 2 GNR Chefe de Secção Desenvolver todas as acções de estudo, planeamento, coordenação e controlo das actividades necessárias ao apoio logístico das subunidades da Brigada.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Agosto 2004 – Maior 2005 • Nome e endereço do empregador • Tipo de empresa ou sector • Função ou cargo ocupado <ul style="list-style-type: none"> • Principais actividades e responsabilidades 	<p>Chefe do Núcleo de Desenvolvimento da Acção Escolar Escola Prática da Guarda Nacional Republicana (GNR) GNR Chefe de Secção e instrutor Coordenação e planeamento de toda a instrução ministrada na Escola Prática. Instrutor da disciplina de educação física e desportos.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Fevereiro 2004 – Agosto 2004 • Nome e endereço do empregador • Tipo de empresa ou sector • Função ou cargo ocupado <ul style="list-style-type: none"> • Principais actividades e responsabilidades 	<p>Oficial de Ligação Comando Geral dos <i>Carabinieri</i> Polícia Oficial de ligação Responsável por toda a coordenação da ligação entre a GNR e os Carabinieri no que concerne à missão “Antica Babilónia” e outros assuntos de interesse para as duas forças.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Setembro 2003 – Janeiro 2004 • Nome e endereço do empregador • Tipo de empresa ou sector • Função ou cargo ocupado <ul style="list-style-type: none"> • Principais actividades e responsabilidades 	<p>Iraqi Freedom Coalition Forces An Nasiriyah (província de Dhi Qar) Staff Officer (Operações/informações célula G2/G3) Coordenação e planeamento das várias missões efectuadas pelas forças portuguesas e italianas. Trabalho de estado-maior de regimento. Ligação entre as forças portuguesas e italianas. Contacto com a população local.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Janeiro 2002 – Setembro 2003 • Nome e endereço do empregador <ul style="list-style-type: none"> • Tipo de empresa ou sector • Função ou cargo ocupado <ul style="list-style-type: none"> • Principais actividades e responsabilidades 	<p>Secção de Estudos, Planeamento e Coordenação Escola Prática da Guarda Nacional Republicana (GNR) GNR Chefe de Secção e instrutor Coordenação e planeamento de toda a instrução ministrada na Escola Prática. Instrutor da disciplina de Operações de Manutenção de Paz e Motociclismo</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Fevereiro 1999 – Janeiro 2002 • Nome e endereço do empregador <ul style="list-style-type: none"> • Tipo de empresa ou sector • Função ou cargo ocupado <ul style="list-style-type: none"> • Principais actividades e responsabilidades 	<p>Companhia de Instrução de Condução Auto Escola Prática da Guarda Nacional Republicana (GNR) GNR Comandante de Companhia Comando da companhia, responsável por todos os aspectos administrativo-logístico e por toda a formação de condução auto da GNR (Categorias A, B, C, D).</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Agosto 1998 – Fevereiro 1999 • Nome e endereço do empregador <ul style="list-style-type: none"> • Tipo de empresa ou sector • Função ou cargo ocupado <ul style="list-style-type: none"> • Principais actividades e responsabilidades 	<p>Instrução Escola Prática da Guarda GNR Instrutor Instrutor das disciplinas de infracções fiscais aduaneiras e de operações de manutenção de paz no âmbito da ONU.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Agosto 1996 – Agosto 1998 • Nome e endereço do empregador <ul style="list-style-type: none"> • Tipo de empresa ou sector • Função ou cargo ocupado <ul style="list-style-type: none"> • Principais actividades e responsabilidades 	<p>Observador de Polícia em Angola Nações Unidas UNAVEM III e MONUA Team Leader e Oficial de Operações Comando de teamsite, planeamento operações, patrulhamentos, negociação e mediação e trabalho na área dos direitos humanos.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Setembro 1993 – Agosto 1996 • Nome e endereço do empregador <ul style="list-style-type: none"> • Tipo de empresa ou sector • Função ou cargo ocupado <ul style="list-style-type: none"> • Principais actividades e responsabilidades 	<p>Secção de Educação Física Escola Prática da Guarda Nacional Republicana (GNR) GNR Chefe de Secção e instrutor Coordenação e planeamento de toda a instrução de educação física e desportos ministrada na Escola Prática. Instrutor dos vários cursos aí ministrados. Responsável pela selecção, preparação e acompanhamento das equipas portuguesas militares que participaram em vários Campeonatos Mundiais Militares.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Setembro 1990 – Setembro 1993 • Nome e endereço do empregador <ul style="list-style-type: none"> • Tipo de empresa ou sector • Função ou cargo ocupado <ul style="list-style-type: none"> • Principais actividades e responsabilidades 	<p>Comando Unidade Fiscal Batalhão n.º 1 Guarda Fiscal Comandante Grupo Operacional e adjunto operacional do Porto de Lisboa Coordenação, planeamento e controlo de operações fiscais. Controlo operacional de várias operações.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Agosto 1988 – Setembro 1990 • Nome e endereço do empregador <ul style="list-style-type: none"> • Tipo de empresa ou sector • Função ou cargo ocupado <ul style="list-style-type: none"> • Principais actividades e responsabilidades 	<p>Instrução Centro de Instrução da Guarda Fiscal Guarda Fiscal Comandante de pelotão e instrutor Comando de pelotão e instrutor de legislação fiscal e aduaneira</p>

- **Julho 1985 – Julho 1986**
- Nome e endereço do empregador
- Tipo de empresa ou sector
- Função ou cargo ocupado
 - Principais actividades e responsabilidades

Instrução

Centro de Instrução de Operações Especiais

Exército

Comandante de pelotão e instrutor

Instrutor do Curso de Operações Especiais de Sargentos Milicianos e Praças.

Responsável pela preparação dos futuros militares de operações especiais.

FORMAÇÃO ACADÉMICA E PROFISSIONAL

- **Outubro 2006 –**
- Nome e tipo da organização de ensino ou formação
 - Principais disciplinas/competências profissionais
- Classificação obtida (se aplicável)

Doutorando em Sociologia

Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa

Promover a formação avançada em sociologia através da investigação, contribuindo para o avanço do conhecimento e para a formação de investigadores, professores do ensino superior e profissionais de qualificação muito elevada

- **Novembro 2011 – ...**
- Nome e tipo da organização de ensino ou formação
 - Principais disciplinas/competências profissionais
- Classificação obtida (se aplicável)

Curso de Defesa Nacional

Instituto de Defesa Nacional

Promover o conhecimento aprofundado dos problemas da segurança e da defesa; Promover a formação para uma cultura estratégica de segurança e de defesa, habilitando cidadãos nacionais e estrangeiros a uma cidadania mais plena e mais efectiva; Potenciar a consciencialização da sociedade civil para as questões da segurança e da defesa, de forma a permitir parâmetros de decisão política mais sustentada; Desenvolver capacidades analíticas e críticas que potenciem a participação activa na produção de segurança, através do envolvimento dos cidadãos nas questões da segurança e da defesa, bem como que potenciem o desenvolvimento de competências científicas e/ou profissionais; Promover o estudo e a investigação científica nos domínios da segurança e da defesa, bem como em domínios conexos.

- **Abril 2011 – Junho 2011**
- Nome e tipo da organização de ensino ou formação
 - Principais disciplinas/competências profissionais

Cursos de Gestão Civil de Crises

Instituto de Defesa Nacional

Promover o conhecimento e a reflexão esclarecida sobre a gestão civil de crises no âmbito da segurança e da defesa; Sensibilizar os auditores para o conceito alargado de segurança que, no actual ambiente externo, continuando a integrar os objectivos tradicionais do Estado, a defesa do território e da soberania, apresenta uma visão global da evolução dos focos de insegurança internacional e das crises que deles decorrem, orientando-se para a sua prevenção e limitação; Promover o conhecimento para o desempenho de futuras funções de responsabilidade no planeamento e conduta de acções relacionadas com a gestão civil de crises, no âmbito da União Europeia, da Organização do Tratado do Atlântico Norte e da Organização das Nações Unidas; Desenvolver capacidades analíticas e críticas que potenciem: A participação activa na produção de segurança, através do envolvimento dos

<ul style="list-style-type: none"> • Classificação obtida (se aplicável) 	<p>cidadãos e o desenvolvimento de competências científicas e/ou profissionais; Proporcionar o contacto mútuo entre auditores de diversificadas formações académicas, experiências e áreas profissionais, em áreas de interesse para a gestão civil de crises.</p> <p>Apto</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Outubro 2006 – Julho 2007 <ul style="list-style-type: none"> • Nome e tipo da organização de ensino ou formação • Principais disciplinas/competências profissionais • Classificação obtida (se aplicável) 	<p>Curso de Estudos Pós-Graduados Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa</p> <p>Promover a formação avançada em sociologia</p> <p>16 Valores</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Outubro 2003 – Julho 2006 <ul style="list-style-type: none"> • Nome e tipo da organização de ensino ou formação • Principais disciplinas/competências profissionais • Classificação obtida (se aplicável) 	<p>Mestrado em Sociologia do Trabalho, das Organizações e do Emprego Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa</p> <p>Tema da tese: Os Jovens e as Forças de Segurança Portugueses – estudo comparativo</p> <p>Muito Bom</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Outubro 2002 – Setembro 2003 <ul style="list-style-type: none"> • Nome e tipo da organização de ensino ou formação • Principais disciplinas/competências profissionais • Classificação obtida (se aplicável) 	<p>Pós-Graduação em Sociologia do Trabalho, das Organizações e do Emprego Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa</p> <p>Seminários de: Teoria I, II e III, Investigação I e II, Metodologia, Análise Sociológica.</p> <p>16 Valores</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Outubro 1996 – Setembro 2002 <ul style="list-style-type: none"> • Nome e tipo da organização de ensino ou formação • Principais disciplinas/competências profissionais • Classificação obtida (se aplicável) 	<p>Licenciatura em Sociologia e Planeamento Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa</p> <p>Teorias sociológicas, métodos quantitativos, metodologia das ciências sociais, estratificação de classes, planeamento, desenvolvimento, ambiente e relações entre o trabalho e a família</p> <p>15 Valores</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Junho 2002 – Julho 2002 <ul style="list-style-type: none"> • Nome e tipo da organização de ensino ou formação • Principais disciplinas/competências profissionais • Classificação obtida (se aplicável) 	<p>Curso de Técnicas Jornalísticas Centro Protocolar de Formação Profissional para Jornalistas</p> <p>Técnicas de entrevista radio e televisão e elaboração de comunicados de imprensa</p> <p>Apto</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Fevereiro 2001 – Fevereiro 2001 <ul style="list-style-type: none"> • Nome e tipo da organização de ensino ou formação • Principais disciplinas/competências profissionais • Classificação obtida (se aplicável) 	<p>Curso de Gestão de Crises Não-Militares (Oficiais Superiores) Academia da Guardia Civil (Espanha) – Organizado pelo Colégio Europeu de Polícia</p> <p>Preparar os oficiais para exercerem funções de comando, direcção e planeamento de nível superior.</p> <p>Apto</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Setembro 2000 – Dezembro 2000 <ul style="list-style-type: none"> • Nome e tipo da organização de ensino ou formação • Principais disciplinas/competências profissionais • Classificação obtida (se aplicável) 	<p>Curso de Estado-Maior da Gendarmerie Francesa Centro de Ensino Superior Gendarmerie</p> <p>Preparar os oficiais para exercerem funções de Estado-Maior – desempenho de funções nos quartéis gerais.</p> <p>Apto</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Janeiro 2000 – Junho 2000 <ul style="list-style-type: none"> • Nome e tipo da organização de ensino ou formação • Principais disciplinas/competências profissionais • Classificação obtida (se aplicável) 	<p>Curso de Promoção a Oficial Superior Instituto de Altos Estudos Militares</p> <p>Preparação dos oficiais para o desempenho de funções de comando de oficial superior e de Estado-Maior</p> <p>14,8 Valores</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Setembro 1999 – Setembro 1999 <ul style="list-style-type: none"> • Nome e tipo da organização de ensino ou formação • Principais disciplinas/competências profissionais • Classificação obtida (se aplicável) 	<p>Curso de Instrutores de Motociclismo e de Comandante de Esquadrão Departamental de Segurança Rodoviária da Gendarmerie Francesa Centro Nacional de Formação de Motociclismo</p> <p>Preparação para a função de instrutor de motociclismo e Comandante de Destacamento de Trânsito</p> <p>Apto</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Outubro 1991 – Outubro 1996 <ul style="list-style-type: none"> • Nome e tipo da organização de ensino ou formação • Principais disciplinas/competências profissionais • Classificação obtida (se aplicável) 	<p>Curso de Inglês Centro de Estudos de Línguas e Formação do Fogueteiro</p> <p>Conhecimento da Língua Inglesa</p> <p>Frequência até ao First Certificate</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Março 1993 – Julho 1993 <ul style="list-style-type: none"> • Nome e tipo da organização de ensino ou formação • Principais disciplinas/competências profissionais • Classificação obtida (se aplicável) 	<p>Curso de Promoção a Capitão Escola Prática do Exército e Centro de Instrução de Queluz</p> <p>Preparar os oficiais para as funções de Comandante de Companhia ou unidade equivalente, para o desempenho de funções de Estado-Maior e nos órgãos dos serviços técnicos, instrutor e outros de natureza equivalente.</p> <p>15, 34 Valores</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Outubro 1991 – Junho 1992 <ul style="list-style-type: none"> • Nome e tipo da organização de ensino ou formação • Principais disciplinas/competências profissionais • Classificação obtida (se aplicável) 	<p>Curso de Aperfeiçoamento de Educação Física Faculdade de Motricidade Humana e Centro Militar de Educação Física Equitação e Desporto</p> <p>Preparar os oficiais para desempenharem funções de planeamento e controlo da instrução de educação física e desportos</p> <p>15, 05 Valores</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Mai 1990 – Junho 1991 <ul style="list-style-type: none"> • Nome e tipo da organização de ensino ou formação • Principais disciplinas/competências profissionais • Classificação obtida (se aplicável) 	<p>Curso de Pára-quedismo Civil Aéro Club Universitário de Lisboa</p> <p>Habilitar os formandos a saltar de avião em pára-quedas automático</p> <p>Apto</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Janeiro 1989 – Julho 1989 • Nome e tipo da organização de ensino ou formação • Principais disciplinas/competências profissionais • Classificação obtida (se aplicável) 	<p>Instrutor de Educação Física Centro Militar de Educação Física Equitação e Desporto</p> <p>Preparar os oficiais para desempenharem funções de instrutores de educação física e desportos</p> <p>14,9 Valores</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Novembro 1986 – Junho 1988 • Nome e tipo da organização de ensino ou formação • Principais disciplinas/competências profissionais • Classificação obtida (se aplicável) 	<p>Curso de Formação de Oficiais da Guarda Fiscal Centro de Instrução da Guarda Fiscal - Queluz</p> <p>Preparar os oficiais para o desempenho das missões de comando de SubUnidades da Guarda Fiscal</p> <p>13, 01 Valores</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Agosto de 1985 – Setembro 1985 • Nome e tipo da organização de ensino ou formação • Principais disciplinas/competências profissionais • Classificação obtida (se aplicável) 	<p>Curso de Montanhismo Centro de Instrução de Operações Especiais</p> <p>Habilitar os militares a operarem em ambientes de montanha e a ministrarem instrução aos futuros militares de operações especiais.</p> <p>Apto</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Março 1985 – Julho 1985 • Nome e tipo da organização de ensino ou formação • Principais disciplinas/competências profissionais • Classificação obtida (se aplicável) 	<p>Curso de Oficial de Operações Especiais Centro de Instrução de Operações Especiais</p> <p>Preparar os oficiais para comandantes e instrutores dos cursos de operações irregulares e actuação na área da retaguarda das forças inimigas.</p> <p>15, 02 Valores</p>

**APTIDÕES E COMPETÊNCIAS
PESSOAIS.**

PRIMEIRA LÍNGUA

PORTUGUÊS

OUTRAS LÍNGUAS

- Compreensão escrita
- Expressão escrita
- Expressão oral

INGLÊS

Bom
Bom
Bom

- Compreensão escrita
- Expressão escrita
- Expressão oral

FRANCÊS

Bom
Bom
Bom

- Compreensão escrita
- Expressão escrita
- Expressão oral

ESPAÑHOL

Bom
-
-

- Compreensão escrita
- Expressão escrita
- Expressão oral

ITALIANO

Bom
Bom
Bom

APTIDÕES E COMPETÊNCIAS SOCIAIS

GRANDE PODER DE COMUNICAÇÃO, COM DIFERENTES NACIONALIDADES, DEMONSTRADO NA MINHA MISSÃO DE OBSERVADOR DAS NAÇÕES UNIDAS, ONDE FUI COMANDANTE DE TEAMSITES COM MAIS DE 10 DIFERENTES NACIONALIDADES. COLABORAÇÃO COM ORGANIZAÇÕES NÃO-GOVERNAMENTAIS, DE DIVERSOS PAÍSES, COM VÁRIAS MISSÕES HUMANITÁRIAS BEM SUCEDIDAS. SUCESSO NA RESOLUÇÃO DE VÁRIAS SITUAÇÕES DE PRISIONEIRO DE GUERRA OU VIOLAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS.

BOA CAPACIDADE DE CONVERSAÇÃO E RELACIONAMENTO COM OS HABITANTES NAS VÁRIAS CIDADES E VILAS DE ANGOLA, DE NA NASIRIYAH DURANTE A OPERAÇÃO ANTICA BABILONIA, BEM COMO NA MISSÃO EUPTKOSOVO E EULEX.

APTIDÕES E COMPETÊNCIAS DE ORGANIZAÇÃO

DESENVOLVIMENTO DE VÁRIOS PROJECTOS NA ESCOLA PRÁTICA DA GNR QUE REQUEREM UMA GRANDE COORDENAÇÃO, DESDE A CONCEPÇÃO ATÉ À PREVISÃO DE GASTOS (INSTALAÇÃO DE SISTEMA MULTIMÉDIA DE EXAMES DE CONDUÇÃO, PROJECTO DE FATO PARA MOTOCICLISTA E CONSTRUÇÃO DE PISTAS ESPECIAIS DE MOTOCICLISMO)

APTIDÕES E COMPETÊNCIAS TÉCNICAS

BONS CONHECIMENTOS INFORMÁTICOS NA ÓPTICA DO UTILIZADOR EM PROCESSADOR DE TEXTO, POWERPOINT E EXCEL. UTILIZAÇÃO DE CORREIO ELECTRÓNICO E FACILIDADE DE CONSULTA NA INTERNET. CONHECIMENTO DO PROGRAMA DE ANÁLISE DE DADOS SPSS.

RESPONSÁVEL PELA SEGURANÇA DA CIMEIRA NATO 2009, NA PENHA LONGA E DAS DELEGAÇÕES QUE PARTICIPARAM NA CIMEIRA IBERO-AMERICANA 2009 E FICARAM ALOJADAS NO HOTEL PENHA LONGA. RESPONSÁVEL PELA SEGURANÇA, NOS ANOS DE 2006, 2007 E 2009, DOS GRANDES PRÉMIOS DE PORTUGAL DE MOTOCICLISMO QUE DECORRERAM NO AUTÓDROMO DO ESTORIL – FERNANDA PIRES DA SILVA.

OUTRAS APTIDÕES E COMPETÊNCIAS

POSSUIDOR DOS CURSOS DE JUÍZ E TREINADOR DE TIRO. TREINADOR DE CICLISMO NIVEL I. PRATICANTE DE CORRIDA E ORIENTAÇÃO, CORRIDA A PÉ E CICLISMO.

CARTA(S) DE CONDUÇÃO

CATEGORIAS A, B

INFORMAÇÃO ADICIONAL

LOUVORES

LOUVADO 11 VEZES A NÍVEL NACIONAL E DUAS NO DESEMPENHO DAS FUNÇÕES DE OBSERVADOR DE POLÍCIA NA MISSÃO DAS NAÇÕES UNIDAS EM ANGOLA.

MEDALHAS

COMENDADOR DA ORDEM DE AVIS
MEDALHA DE MÉRITO MILITAR (2ª CLASSE)
MEDALHA DE SERVIÇOS DISTINTOS DE SEGURANÇA PÚBLICA (GRAU OURO)
MEDALHA DE SERVIÇOS DISTINTOS SEGURANÇA PÚBLICA (GRAU PARTA)
MEDALHAS DE COMPORTAMENTO EXEMPLAR (GRAU COBRE E PRATA)
MEDALHA DE ASSIDUIDADE (2 ESTRELAS).
MEDALHA DAS CAMPANHAS E COMISSÕES ESPECIAIS DAS FORÇAS ARMADAS PORTUGUESAS (ANGOLA E IRAQUE)
MEDALHA DAS CAMPANHAS E COMISSÕES ESPECIAIS DAS FORÇAS ARMADAS PORTUGUESAS (ITÁLIA E Kosovo)
MEDALHA DAS CAMPANHAS E COMISSÕES ESPECIAIS DAS FORÇAS ARMADAS PORTUGUESAS (Kosovo)
MEDALHA DAS NAÇÕES UNIDAS DAS MISSÕES UNAVEM III E MONUA

MEDALHA DA UNIÃO EUROPEIA (ESDP) DA MISSÃO DO KOSOVO (EUP)
MEDALHA DA UNIÃO EUROPEIA (ESDP) DA MISSÃO DO KOSOVO (EULEX)

ARTIGOS

VÁRIOS ARTIGOS SOBRE AS FORÇAS DE SEGURANÇA NA REVISTA DA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA “*PELA LEI E PELA GRE*”

CONFERÊNCIAS

POLICIAMENTO EM PORTUGAL E CAMINHOS DE PROXIMIDADE – UNIVERSIDADE DE LISBOA (28 DE JANEIRO DE 2010).

KOSOVO: TESTEMUNHO DAS MISSÕES – INSTITUTO DE DEFESA NACIONAL (11 DE MAIO DE 2011).

Lisboa, 02 de Março de 2012