



Departamento de Sociologia

**Guarda Nacional Republicana: Trajetórias e Identidades
Profissionais dos Militares do Grupo de Intervenção Cinotécnico**

Joana Raquel Portal Carreira

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de

Mestre em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientador:

Doutor Alan Stoleroff, Professor Associado
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2013

À minha mãe Maria

e ao meu pai Manuel,

A toda a minha família.

Agradecimentos

Ao escrever esta página de agradecimentos, fecha-se um ciclo de dois anos de estudo árduo e intenso, com o propósito de ver concluída esta experiência, tão enriquecedora, que foi o mestrado. Mas, não teria sido possível chegar até aqui e percorrer todo este caminho, se não fosse o apoio imprescindível de algumas pessoas, a quem venho aqui expressar a minha imensa gratidão.

Em primeiro lugar, quero agradecer a toda a minha família pela força que me deu para enveredar neste percurso. À minha mãe, Maria Portal e ao meu pai, Manuel Carreira, por toda a preocupação, ajuda e paciência que tiveram comigo ao longo deste período, por todas as conversas que me ajudaram na procura de novas ideias e soluções e pela força que me deram para lutar até ao fim, para atingir os meus objetivos em todos os aspetos da vida – o meu muito obrigado, por tudo. Aos meus avós e aos meus tios, por se preocuparem sempre em perguntar como corria o meu estudo, obrigado pelo vosso precioso incentivo.

Em segundo lugar, o meu agradecimento a todos os meus colegas e amigos, que também me acompanharam neste meu percurso, sempre com a capacidade de me motivar quando o meu pensamento estava, unicamente, concentrado nesta etapa da minha vida académica. Sem a vossa boa disposição, jamais teria sido possível. Em especial ao Yuri Granja, pelas tardes e noites passadas no café e no ISCTE a apoiar-me durante o trabalho. À Ana Rendall, pela sua incansável disponibilidade em me ouvir sempre que precisei. À Raquel Silva, pelas horas que passámos a conversar ao telefone, pela ajuda mútua e pela troca de ideias. Foram muito importantes para que tudo corresse pelo melhor.

Não posso, ainda, deixar de agradecer a todos os militares da GNR que me ajudaram a concretizar o meu estudo. Ao Tenente Coronel Fernando Bessa, por toda a ajuda prestada numa fase inicial da minha dissertação, sem as suas indicações e esclarecimentos, eu não teria, com certeza, conseguido projetar o meu estudo da melhor forma – obrigado pela partilha da sua experiência académica. Ao Major Costa Pinto, Comandante do GIC, que tão bem me recebeu. Ao Capitão Miguel Rodrigues, Segundo Comandante do GIC, não tenho palavras para expressar o quanto lhe sou grata por me ter acompanhado, apoiado e esclarecido as minhas dúvidas, dia após dia, sendo incansável e sempre tão disponível durante estes últimos meses. Ao Capitão Tiago Lourenço Lopes, da Divisão de História e Cultura da Guarda, pela sua orientação e total disponibilidade aquando da minha visita ao Arquivo Histórico da Guarda, sem a sua ajuda não teria conseguido consultar toda a documentação necessária. O meu muito obrigado, também, a todos os militares do GIC que colaboraram na minha investigação, participando nas entrevistas que deram vida e conteúdo ao meu trabalho e levando-me a visitar os vossos companheiros de quatro patas.

Por último, o meu especial agradecimento ao meu orientador, Professor Doutor Alan Stoleroff, pela sua valiosa e incomparável ajuda, pelos seus sábios conselhos, pela partilha da sua vasta experiência académica e conhecimento científico, pelo seu incentivo e disponibilidade. Estou certa de que sem a sua orientação não teria sido possível percorrer esta jornada e analisar o meu objeto de estudo da forma mais cuidada possível.

Obrigado a todos os que acreditaram em mim!

Resumo

O presente trabalho de investigação teve como principal objetivo, produzir novos conhecimentos sobre um grupo profissional específico, o Grupo de Intervenção Cinotécnico da GNR, procurando conhecer a trajetória profissional destes militares, o processo pelo qual passaram para conseguirem ingressar na instituição e, posteriormente, identificar como se construiu a sua identidade profissional e o seu sentimento de pertença ao grupo, através da socialização exercida pelo mesmo. Assim, em última instância, aquilo que se pretende conhecer, é a dinâmica entre o “eu” e o “nós”, ou seja, entre a identidade individual e a identidade grupal. A estratégia metodológica definida é de carácter qualitativo, com recurso à entrevista semi-diretiva, aplicada a quinze militares que trabalham em várias vertentes do GIC. Com a realização da presente investigação, concluiu-se que o ponto de identificação comum mais forte entre estes indivíduos é, sem dúvida alguma, o cão e a forte relação emocional que nutrem para com este animal. Estamos perante um grupo profissional muito homogéneo, constituído, sobretudo, por homens (treze) que embora tenham percorrido diferentes caminhos até ingressarem na GNR, possuem muito mais em comum do que o que, à partida, se pensou e dentro de um grupo como este, que pertence a uma instituição de estatuto militar, é importante perceber o que caracteriza tal homogeneidade.

Palavras-chave: Militar, GNR, GIC, cães, trajetória profissional, entrada para a profissão, grupo profissional, cultura de grupo, socialização, camaradas, identidade individual, identidade profissional, identidade grupal.

Abstract

The main aim of this research was to produce new knowledge concerning a specific professional group, the Cinotecnic Intervention Group of the Guarda Nacional Republicana (GNR). It seeks to know the professional trajectory of these militaries, the process that they went through to join the institution and subsequently, to identify how they built their professional identity and their sense of belonging to the group, through the socialization exercised by it. Ultimately, what we want to discover is the dynamic between the “me” and the “us”, in other words, between individual identity and group identity. The strategic methodology adopted is qualitative in nature and uses semi-directive interviews, applied to fifteen militaries working in various departments of the Cinotecnic Intervention Group. The findings show that the strongest point of common identity among these individuals is, without a doubt, the dog and the strong emotional relationship that they have with this animal. This is a very homogeneous group, composed mainly of men (thirteen) and although they followed different paths prior to joining the GNR, they have far more in common than was thought. Within a group like this, which belongs to an institution with military status, it is important to understand the nature of this homogeneity.

Key-words: Military, GNR, GIC, dogs, professional trajectory, entry to the professions, professional group, group culture, socialization, comrades, individual identity, professional identity, group identity.

Índice

Agradecimentos	i
Resumo	ii
Abstract	iii
Índice	iv
Índice de Quadros	vi
Índice de Figuras	vi
Glossário de Siglas	vii
INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO I – A SOCIOLOGIA DAS PROFISSÕES	2
1) Um Enquadramento Teórico	2
2) Polícia – Uma Breve Definição	5
CAPÍTULO II – A GUARDA NACIONAL REPUBLICANA E O GRUPO DE INTERVENÇÃO CINOTÉCNICO	6
1) O que é a Guarda Nacional Republicana – Sua estrutura e atribuições	6
2) O Grupo de Intervenção Cinotécnico da GNR – Breve resenha histórica, missão e estrutura	8
CAPÍTULO III – ORGANIZAÇÃO DO ESTUDO	9
1) A Problemática Teórica	9
2) O Objeto de Estudo	10
3) O Objetivo do Estudo	10
4) As Perguntas de Partida	11
5) As Hipóteses de Estudo	12
6) O Modelo Analítico	13
7) Conceptualização	16
8) Operacionalização de Conceitos	19
9) Estratégia Metodológica	20
CAPÍTULO IV – OS RESULTADOS DO ESTUDO	21
1) Caracterização Socioprofissional	22
2) As Trajetórias Profissionais	22
2.1) Percurso Profissional e Motivações para o Ingresso na GNR	22
3) Processo de Entrada para a GNR	23
3.1) Condições de Entrada para a Instituição e Provas Realizadas	23

3.2) Estratégias Desenvolvidas para o Ingresso na GNR	24
4) Práticas e Papéis Profissionais	25
4.1) Anteriores Funções desempenhadas na GNR	25
4.2) Atuais Funções na Instituição	25
4.3) Situação Marcante Vivida na Profissão	29
4.4) Expectativas de Carreira	30
5) Cultura de Grupo e Identidades	31
5.1) Símbolos e Rituais Institucionais	31
5.2) Sentimento de Pertença ao Grupo Profissional – Identidade Grupal	32
5.3) Relações Sociais com os Camaradas – Socialização	34
5.4) Identidade Individual dentro do Grupo Profissional	35
5.5) Representações sobre o Grupo Profissional e a Instituição	36
CONCLUSÃO	39
FONTES	45
BIBLIOGRAFIA	46
ANEXOS	
ANEXO A – Organograma Geral da Guarda Nacional Republicana	I
ANEXO B – Organograma da Unidade de Intervenção	II
ANEXO C – Organograma do Grupo de Intervenção Cinotécnico	III
ANEXO D – As Entrevistas de Enquadramento	IV
ANEXO E – Guião de Entrevista	VI
ANEXO F – Tabela Comparativa dos Entrevistados	VIII
ANEXO G – Recortes Síntese das Entrevistas	IX
CURRICULUM VITAE	XVII

Índice de Quadros

Quadro 1 – Operacionalização de Conceitos	19
---	-----------

Índice de Figuras

Figura 1 – Modelo Analítico	13
-----------------------------------	-----------

Glossário de Siglas

CDC – Companhia de Deteção Cinotécnica

CFC – Centro de Formação Cinotécnico

CIC – Companhia de Intervenção Cinotécnica

GIC – Grupo de Intervenção Cinotécnico

GIPS – Grupo de Intervenção, Prevenção e Socorro

GNR – Guarda Nacional Republicana

PDOH – Pelotão de Deteção de Odores Humanos

PDOQ – Pelotão de Deteção de Odores Químicos

PJ – Polícia Judiciária

PSP – Polícia de Segurança Pública

SEF – Serviço de Estrangeiros e Fronteiras

SIS – Serviço de Informações de Segurança

PM – Polícia Marítima

UI – Unidade de Intervenção

INTRODUÇÃO

O presente estudo tem origem num projeto de pesquisa que se veio a desenhar durante a fase curricular do Mestrado de Ciências do Trabalho e Relações Laborais, ministrado no Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa – Instituto Universitário de Lisboa e, posteriormente, desenvolvido e terminado no presente ano letivo, com vista à obtenção do grau de mestre.

A investigação a que se procedeu recai sobre o Grupo de Intervenção Cinotécnico da Guarda Nacional Republicana e tem como objeto de estudo as trajetórias e identidades profissionais dos militares. O que se pretende é realizar um estudo de caso sociológico, sustentado empiricamente através dos testemunhos destes militares, com o objetivo de compreender os motivos que os levaram a ingressar na sua atual profissão e de que forma poderão ser socializados (secundariamente), no seio da mesma, pelos seus camaradas, para que, finalmente, possamos perceber como se define a cultura de grupo do GIC e de que modo os seus membros conjugam a sua identidade individual com a identidade grupal e profissional, não esquecendo, como refere Renaud Sainsaulieu, a importância do “ papel das identidades no trabalho, bem como o seu processo de produção nas relações de poder, nas experiências de mobilidade, de comunicação e de formação...” (Pimentel; 2009a: 16).

Metodologicamente, optou-se por recolher a maior parte da informação necessária a este estudo, através de entrevistas, pois apenas o método intensivo e qualitativo nos permitiria aceder a tão vastos dados sobre cada ator social, possibilitando a sua análise.

Para atingir o objetivo definido, o presente estudo foi estruturado em quatro capítulos: no primeiro capítulo procede-se a um enquadramento teórico de cariz sociológico e uma tentativa de definir a profissão que se pretende analisar, o que nos dará uma base sustentada para avançar com o desenho da investigação; o segundo capítulo dá-nos a conhecer um pouco melhor o grupo profissional a estudar (GIC) e a instituição em que o mesmo se insere (GNR); o terceiro capítulo consiste na organização do estudo, onde se define concretamente aquilo que se pretende saber e investigar em termos práticos; o quarto e último capítulo, dá conta dos resultados da pesquisa após a realização das entrevistas pretendidas.

É importante mencionar que a realização de um estudo como este recai sobre a análise de um campo bastante complexo, dado que cada indivíduo não pode ser encerrado apenas no seu círculo profissional, nem este sobre si mesmo, sendo que o ator social se desloca entre variadíssimos círculos e comunica com agentes também eles diferenciados entre si. Assim, e não obstante a riqueza que uma análise multidisciplinar traria a este campo analítico, o caminho escolhido para desenvolver o presente estudo, toma por base a Sociologia das Profissões.

CAPÍTULO I – A Sociologia das Profissões

1) Um Enquadramento Teórico

A temática analisada no presente estudo prende-se diretamente com os desenvolvimentos protagonizados pela Sociologia das Profissões, a qual será a base central para proceder ao enquadramento teórico do mesmo, uma vez que estuda as profissões e os processos de profissionalização.

Para estudarmos os militares da Guarda Nacional Republicana, ou qualquer outra profissão ou grupo profissional, não podemos deixar de, primeiramente, explicitar o que se entende por profissão e de que modo se pode estudar as profissões sob o ponto de vista de diferentes teorias. É de referir, contudo, que o conceito de profissão nem sempre tem sido linearmente definido. Ora, segundo Rodrigues (1997), vários autores como Spencer, Durkheim, Weber e outros, veem as profissões como algo positivo, como manifestações de desenvolvimento e “formas superiores de organização social” (Rodrigues; 1997: pp2). A profissão é entendida por Wilensky, como “uma ocupação que exerce autoridade e jurisdição exclusiva simultaneamente sobre uma área de atividade e de formação ou conhecimento, tendo convencido o público de que os seus serviços são os únicos aceitáveis. Os critérios de distinção são: o trabalho técnico – baseado no conhecimento sistemático ou em doutrina; e a adesão às normas do profissionalismo” (Rodrigues; 1997: pp20). Dada uma definição de profissão, não prossigamos muito mais sem antes nos determos sobre duas teorias fundamentais na análise das profissões – são elas, o funcionalismo e o interacionismo simbólico. Explicitar-se-á, aqui, o essencial de cada uma destas teorias, para que se possam retirar contributos de ambas na formulação de um quadro teórico pertinente para a presente investigação, sublinhando-se, desde já, que o funcionalismo analisa as profissões como modelo, enquanto que o interacionismo as encara como sendo um processo.

No *funcionalismo* existe uma preocupação em definir um ideal-tipo de profissão, identificando-se as características e traços de uma profissão “perfeita”. Este ideal-tipo será o modelo de profissão e é segundo ele que serão avaliadas todas as profissões “no que respeita às suas características, o seu modo de funcionamento e organização, com o objetivo de verificar em que medida se aproximam ou afastam do modelo” (Rodrigues; 1997: pp7). À medida que determinadas atividades se vão afastando deste modelo ideal, elas afastam-se também daquilo que se considera como profissão, sendo vistas antes como uma ocupação. No entender de Saunders e Wilson “uma profissão emerge quando um número definido de pessoas começa a praticar uma técnica fundada sobre uma formação especializada, dando resposta a necessidades sociais” (Rodrigues; 1997: pp8). Desconstruindo esta citação, observa-se, em primeiro lugar, que deve haver uma quantidade conveniente de profissionais a desempenhar técnicas semelhantes numa mesma área (para que se forme, legitimamente uma associação, ou, se pudermos dizer, uma categoria profissional); essa técnica tem que se basear numa aprendizagem formal e creditada, legitimadora de

aplicação; por fim, está aqui patente, a importância de que, para haver profissão, ou seja, para se aplicar a técnica, tem que haver necessidade de que esta seja aplicada e, para isso, têm que existir “clientes” com essa necessidade, ou seja, que tenham algum problema para solucionar, que implique a aplicação dessa técnica profissional. A formação/conhecimento dos profissionais é a base para tudo isto. Em síntese, segundo estes autores, “as profissões implicam uma técnica intelectual especializada, adquirida através de uma formação prolongada e formalizada, que permita que um determinado serviço seja eficazmente prestado à comunidade” (Dubar; 1998: pp80), pelo que elas são “instituições fundamentais da sociedade moderna. A sua função específica, eminentemente progressista, é a de estabelecer mediações entre o conhecimento puro e o mundo da vida quotidiana, para conectar o conhecimento especializado e o controlo popular...” (Dubar; 1998: pp80). Ainda no entender destes dois autores, “as profissões produzem modos de vida, hábitos de pensamento e padrões de julgamento que as tornam em centros de resistência às forças brutais que ameaçam a sua evolução constante e pacífica” (Macdonald; 1995: pp2).

Por sua vez, Parsons pretende construir uma teoria do funcionamento das profissões e da sua génesis, considerando que “o papel dos profissionais se exerce na relação com os clientes e é a sua reciprocidade assimétrica (conhecimento/ignorância) que permite a sua institucionalização (autoridade/confiança)” (Rodrigues; 1997: pp9). Assim, uma vez que os “clientes” precisam dos profissionais e do seu conhecimento, eles acabam por legitimar esse conhecimento, que é formalmente adquirido e controlado, e que é ainda, reconhecido pelo Estado. Isto quer dizer, que é a própria sociedade que, ao confiar nos profissionais e precisando deles, lhes atribui poder. Segundo Goode, “as profissões constituem comunidades cujos membros partilham uma mesma identidade, valores, linguagem e um estatuto adquirido para toda a vida; têm poder de controlo sobre si e os seus membros, sobre a seleção e admissão de novos membros, bem como sobre a formação requerida” (Rodrigues; 1997: pp10). Assim, segundo o funcionalismo, uma profissão deve assentar em três pressupostos: o estatuto profissional, o reconhecimento social e as instituições profissionais como resposta às necessidades sociais.

Ainda dentro do funcionalismo, Merton afirma que as profissões e organizações profissionais desencadeiam funções latentes de reprodução do grupo profissional e funções manifestas, que são a prestação de um serviço. Estes dois tipos de funções levam à segregação social, através do fechamento do grupo e a uma burocratização de carreiras e as profissões distinguem-se das ocupações pelo seu papel, que se prende com valores e normas que se baseiam em “saber, fazer e ajudar” (Rodrigues; 1997).

Bastante diferente desta perspetiva, será a abordagem do *interacionismo*, que toma por base as “ações e interações dos indivíduos e grupos, o modo como eles vão constituindo os seus mundos sociais como participantes e como é que eles construíram as suas carreiras” (Macdonald; 1995: pp4).

Segundo Hughes, o que importa não é compreender se determinada ocupação é uma profissão, mas sim perceber de que forma é que os indivíduos tentam transformar a sua ocupação em profissão e

porque é que o fazem, ou seja, esta corrente transporta a ideia de que os sociólogos do funcionalismo estavam a fazer a pergunta errada (Macdonald;1995). Assim, para analisar as profissões, devemos ter em conta a divisão do trabalho, à qual está subjacente uma hierarquização de funções, em que umas são consideradas sagradas (profissões) e outras profanas (ocupações). As profissões são demarcadas das ocupações pelo facto das primeiras possuírem uma licença (autorização que lhes é dada para exercerem a sua atividade, através da formação e que ao mesmo tempo os salvaguarda daqueles que não a possuem) e um mandato (obrigação que têm de prestar essa atividade) (Rodrigues; 1997: pp15). Para o interacionismo, uma ocupação só se torna em profissão quando obtém esse mandato, o que acontece através de todo um processo social e não de traços que formulam um modelo ideal, desta forma “quanto mais poder e autoridade tem uma profissão, mais fácil é para ela ganhar e garantir os sentidos simbólicos aos quais ela está associada na opinião pública” (Delicado; 2010: pp275). O interacionismo concentra-se, portanto, no processo de profissionalização, através do qual uma ocupação se transforma em profissão.

Segundo Claude Dubar, o interacionismo vê as profissões segundo quatro pontos essenciais, sendo que: Primeiro, os grupos profissionais são processos de interação que fazem com que os seus membros se organizem para se protegerem da concorrência (defendendo a sua autonomia); em segundo lugar, a vida profissional é um processo biográfico, ou seja, é um processo que vai difundindo identidades no indivíduo, desde que ele entra para a empresa, até que sai; um terceiro ponto que interliga os dois anteriores, é o de que os processos biográficos e os processos de interação são interdependentes (o grupo profissional está dependente das trajetórias biográficas dos seus membros, os quais são, por sua vez, influenciados pelas interações intra e intergrupais); em quarto lugar, os grupos profissionais procuram ser reconhecidos pelos seus pares, sendo que alguns são mais bem-sucedidos do que outros, o que se prende com a sua posição na “divisão moral do trabalho” e a sua capacidade de coligação (Dubar; 1998: pp104).

A diferença entre o funcionalismo e o interacionismo no estudo das profissões, é que o primeiro forma um ideal-tipo de profissão, construído através de princípios científicos, ou seja, através de um conjunto de características definidas à priori, sobre o qual vai avaliar se estamos perante uma profissão ou uma mera ocupação. Assim, afirma as profissões como corpos homogéneos, grupos de indivíduos que têm a mesma identidade, interesses e valores, devido ao processo de socialização que sofreram no seio das organizações. Por sua vez, os interacionistas veem as profissões como um output que advém da própria vida e interação social, considerando, portanto, que estas não são homogéneas. O que acontece é que, no seio de um mesmo grupo podem existir diferentes interesses por parte dos indivíduos, diferentes identidades, que advêm de diferentes tipos de formação, de interações sociais e de outras questões específicas que demarcam a trajetória individual de cada profissional: “ao contrário do funcionalismo, que enfatiza a questão da organização social, a postura interacionista valoriza as profissões como formas de

auto-realização. A atividade profissional, seja ela qual for, deve ser estudada como um processo biográfico e mesmo como um processo identitário” (Dubar; 1998: pp103).

Não podemos, contudo, deixar de denotar, que ambas as abordagens colocam o conhecimento formal e a formação como itens centrais do profissionalismo, considerando-se que os profissionais se distinguem dos restantes indivíduos pelo seu saber teórico e prático sobre o desempenho de uma determinada atividade, o que legitima que sejam os únicos capazes de a desempenhar, devido às suas qualificações e competências. Estamos perante a emergência de um poder que é obtido através desse conhecimento. Outro ponto comum será o facto de que, ambas as teorizações excluem da sua análise, o processo histórico da formação das profissões.

Na visão de Larson, o processo de profissionalização é a transformação do conhecimento, considerado um recurso escasso, em recompensas, sejam elas económicas ou sociais (Rodrigues; 1997). Assim interessa aos grupos profissionais que esses recursos se mantenham escassos e, portanto, eles têm que os conservar como algo só seu, ao qual indivíduos fora da profissão não podem ter acesso, pelo que a tendência do grupo será fechar-se perante o exterior. Mas, não avancemos muito mais, no que respeita aos grupos sociais e ao seu fechamento, sendo que a teorização estudada neste capítulo será aplicada à presente investigação no modelo analítico desenvolvido adiante, assim como outras dinâmicas de grupo, que levam à socialização dos indivíduos com vista à criação de um sentimento de pertença ao mesmo, acabando por construir, num processo de socialização estruturado e estruturador, uma identidade grupal que coincidirá ou não, com a identidade individual de cada ator social. Por agora, tome-se apenas em conta, que se abordaram as teorias base do funcionalismo e do interacionismo na análise das profissões, para que seja possível termos algum fundamento teórico para o desenvolvimento deste estudo.¹

2) Polícia – Uma Breve Definição

Será agora importante tentarmos perceber, sucintamente, o que se entende por polícia, tendo-se em consideração que a Guarda Nacional Republicana, embora tenha estatuto militar, possui, em tempos de paz, uma missão semelhante e em muito, mesmo idêntica à das forças policiais, pelo que se utiliza aqui a definição de polícia para descrever a função policial dos militares da GNR, pois é sobretudo sobre essa normal função do dia-a-dia que recairá este estudo.

Ora para autores como Bayley, a polícia é um corpo de indivíduos autorizados a regular as relações sociais de determinado grupo, através da utilização da força física, sendo que é esse mesmo grupo que o autoriza a fazê-lo (comunidade; Estado), (Bayley; 1985: pp7). A polícia recorre, então, à força física

¹ Ressalve-se, contudo, que posteriormente a estas teorias, outros autores desenvolveram diferentes pontos de vista, como a abordagem sistémica, a abordagem comparativa, de entre outras. Porém, para o enquadramento desta dissertação, considerou-se que seria demasiado extensivo abordar todas essas teorias.

ou coerciva como meio de fazer aplicar as leis estabelecidas – “a polícia controla a vida quotidiana da comunidade. Na sua origem é uma organização paramilitar, cujo objetivo é controlar a desordem das massas. Porém, esse controlo da vida familiar planta-se a partir de novos processos de exercer a justiça” (Fernández; 1994: pp5). O que acontece, segundo Klockars (1985) é que a polícia se distingue das outras instituições, porque possui, efetivamente, autorização do Estado para usar a força, exerce a força na própria sociedade a que pertence e, por fim, além de ter a autorização do Estado para o fazer (legitimidade legal), essa autorização é efetivamente reconhecida e legitimada pela sociedade (legitimidade moral). Podemos, portanto, considerar que os indivíduos confiam nas forças policiais, da mesma forma que confiam no Estado, não colocando em causa a sua existência. Esta profissão é, portanto, desempenhada não só “através de ordens de cima para baixo, mas também através de uma teia institucional de redes horizontais, não só dos serviços policiais entre si como com outros serviços do Estado” (Delicado;2010: pp292).

Através destas pequenas considerações, é possível apercebermo-nos de que esta não é uma profissão facilmente analisável, tendo vindo a desencadear diversos pontos de vista. Como diria Manning, analisando a abordagem interacionista, sobre a qual refletimos anteriormente, no que respeita à questão da fixação do mandato: “o mandato policial é indefinível em toda a sua extensão, pois assenta num vasto domínio social e legal impossível de gerir; daí o facto de a polícia recorrer constantemente a formas sutis de manipulação das aparências” (Delicado; 2010: pp276).

CAPÍTULO II – A Guarda Nacional Republicana e o Grupo de Intervenção Cinotécnico

1) O que é a Guarda Nacional Republicana? – Sua estrutura e atribuições

Para estudar os militares da Guarda Nacional Republicana, realizar-se-á uma breve apresentação da instituição². A GNR faz parte de um quadro bastante variado de forças existentes em Portugal, sendo elas: Serviços de Segurança (1), dos quais fazem parte o Serviço de Informações de Segurança (SIS), o Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF) e a Polícia Judiciária (PJ); Forças de Segurança (2), às quais pertencem a Polícia de Segurança Pública (PSP), a Polícia Marítima (PM) e a Guarda Nacional Republicana (GNR); e Forças Militares (3), que incorporam a Armada, o Exército e a Força Aérea³. Apesar de encaixarmos a GNR nas Forças de Segurança, segundo a sua Lei Orgânica esta é constituída por militares organizados num corpo especial de tropas e é dotada de autonomia em termos administrativos e assim, a GNR é considerada uma Força Militar de Segurança. A sua missão passa por

² Para informação relativa à história da GNR, ver (Andrade: 2011) e o site: <http://www.gnr.pt/default.asp?do=t04/uv5614vny/uv5614vny>

³ Para informação mais pormenorizada, ver o site: <http://www.gnr.pt/default.asp?do=t04/14tn0vCpn1/qrsv0vpn1EE>

assegurar a legalidade democrática, garantir a segurança interna e os direitos dos cidadãos, bem como colaborar na execução da política de defesa nacional, nos termos da Constituição e da lei.⁴

As atribuições da GNR são prosseguidas em todo o território nacional e no mar territorial⁵ e passam por: garantir a segurança, liberdade e respeito pelas garantias dos cidadãos, assim como o pleno funcionamento das instituições democráticas; proceder à manutenção da ordem pública; prevenir a criminalidade e a prática de atos contrários à lei; realizar ações de investigação criminal e contra-ordenacional que lhe sejam incutidas por lei, autoridades judiciárias ou administrativas; velar pelo cumprimento das leis e promover a segurança rodoviária; participar no controlo da entrada e saída de pessoas e bens no território nacional; proteger os bens que se encontrem em situação de perigo; colaborar na prestação de honras de Estado; participar, nos termos da lei e dos compromissos decorrentes de acordos, tratados e convenções internacionais, na execução da política externa⁶.

Em termos de dependência, em situação dita de paz, a GNR está subordinada ao Ministério da Administração Interna, no que diz respeito ao recrutamento, administração e execução dos serviços com base na sua missão geral e está dependente do Ministério da Defesa Nacional, no que toca à uniformização e normalização da doutrina militar, do armamento e do equipamento. No que respeita a esta última dependência, nos termos da Lei de Defesa Nacional e da Lei das Forças Armadas, em situações de emergência, o Comandante-Geral da GNR pode colocá-la à dependência do Chefe do Estado-Maior-General das Forças Armadas⁷. O Comandante-geral da GNR é um tenente-general nomeado por despacho do Primeiro-ministro, do ministro da tutela e do membro do Governo responsável pela área da defesa nacional, ouvido o Conselho de Chefes de Estado-Maior, caso a nomeação recaia sobre um oficial general das Forças Armadas e é ele o responsável pelo cumprimento das missões gerais da instituição, bem como por outras que lhe sejam incumbidas por lei⁸. Por sua vez, no que confere à organização da GNR, podemos afirmar que: *Verticalmente*: Em termos hierárquicos, esta divide-se em três categorias profissionais: categoria profissional de oficiais, categoria profissional de sargentos e categoria profissional de guardas⁹; *Horizontalmente*: Em termos estruturais a instituição possui: o Comando-Geral; as unidades territoriais, que são os comandos territoriais; as unidades especializadas, das quais fazem parte a Unidade de Controlo Costeiro, a Unidade de Ação Fiscal e a Unidade Nacional de Trânsito; a unidade de representação, que é a Unidade de Segurança e Honras de Estado; e a unidade de intervenção e reserva que é a Unidade de

⁴ A informação aqui apresentada provém do artigo nº1 da Lei Orgânica da Guarda Nacional Republicana, Lei nº63/2007

⁵ Artigo nº5 da Lei nº63/2007

⁶ De entre outras atribuições, que tal como estas vêm expostas no artigo nº3 da Lei nº63/2007

⁷ Artigo nº2 da Lei nº63/2007

⁸ Artigo nº23 da Lei nº63/2007

⁹ Artigo nº19 da Lei nº63/2007

Intervenção. Além destas unidades, a GNR possui ainda um estabelecimento de ensino, a Escola da Guarda¹⁰, como se poderá observar através do organograma da instituição¹¹.

2) O Grupo de Intervenção Cinotécnico da GNR – Breve resenha histórica, missão e estrutura

No que respeita concretamente à cinotecnia, já em tempos de guerra, os cães haviam sido incorporados por forças militares de países como a Inglaterra, França e Alemanha e até utilizados nas Guerras Mundiais: “Na 1ª Grande Guerra os alemães usaram-nos em número superior a 30.000 (...) Na 2ª Grande Guerra foi também importantíssima a sua atuação e os cães foram utilizados aos milhares em todos os teatros de operações por todas as nações de luta.”¹². Assim, os cães demonstraram ser úteis nas mais variadas funções, devido aos seus apurados sentidos de visão, olfato e audição, sendo capazes de encontrar pessoas desaparecidas, levar mensagens, transportar objetos, detetar minas, de entre outros.

Consequentemente, tal como acontecera noutras países, também a GNR optou por utilizar estes animais, o que tem origem em 1956: “a GNR foi o primeiro organismo oficial português a criar um serviço cinotécnico” (Andrade; 2011: pp134), tendo sido inaugurado em 1957 o Centro de Instrução e Treino de Cães Militares, que, posteriormente, nesse mesmo ano, se passa a chamar Centro de Instrução de Cães. Os primeiros exemplares adquiridos pela GNR foram oito cães da raça Pastor Alemão (o mais utilizado na época), importados da Alemanha em 1957¹³. A utilização destes animais por parte da GNR, prende-se com o facto de se considerar que conferem um conjunto de benefícios para o trabalho da instituição, sendo “indispensáveis não só para a procura e descoberta de malfeiteiros, de artigos perdidos ou escondidos e até para a deteção de petardos e minas de guerra, como também excelentes meios para vigilância e guarda de locais, combatentes de proteção ou de ataque, sendo assim armas psicológicas preventivas e repressivas para legítima defesa ou para vencer resistências pela GNR”¹⁴.

O Centro de Instrução de Cães passa a ficar integrado no Centro de Instrução da GNR, a partir de Outubro de 1972, no Grupo de Instrução de Cães¹⁵, responsável pela instrução cinotécnica e pela manutenção, como reserva, de um destacamento cinotécnico, com uma constituição variável de acordo com as disponibilidades de existência de binómios, à ordem do Comando-Geral¹⁶. Em 1989, o Grupo de Instrução de Cães passa a chamar-se Companhia Cinotécnica. Em 1993, o Centro de Instrução da GNR

¹⁰ Artigo nº22 da Lei nº63/2007

¹¹ Ver ANEXO A

¹² Anuário da GNR: 1958; Pp167

¹³ Anuário da GNR: 1958; Pp 168

¹⁴ Retirado das Ordens do Comando Geral da GNR: 1957; pp41

¹⁵ Através da OG n.º 20, de 31-10-1972, e em conformidade com o disposto nas alíneas d) e e) do artigo 2º do decreto-lei n.º 510/71

¹⁶ nº 4 do art.º 13º, da Parte I, Capítulo II, da Portaria n.º 722/85, de 25 de Setembro, que aprova o Regulamento Geral do Serviço da GNR(RGSGNR)

passa a chamar-se Escola Prática da Guarda¹⁷ e em 2009, com a reestruturação da própria GNR, a anterior Companhia Cinotécnica passa a ser agora o Grupo de Intervenção Cinotécnico e a fazer parte da Unidade de Intervenção¹⁸, criada na mesma altura. São, portanto, estas, as origens do GIC, ao qual pertencem os militares que serão analisados no decorrer deste estudo. Por agora e dando um salto temporal até à atualidade, é de referir que as missões do GIC passam por: empregar os meios cinotécnicos nas missões que lhes sejam atribuídas e também como reforço a outras unidades da GNR; proceder à uniformização de procedimentos e meios atribuídos à especialidade cinotécnica, tal como à inspeção técnica dessa mesma especialidade; selecionar os cães para o efetivo do GIC; assegurar a formação e atualização da especialidade; propor orientações e normas para regular o funcionamento da cinotecnia a nível dos Comandos Territoriais¹⁹.

No que diz respeito à sua estrutura, tal como uma unidade, o GIC possui também ele, um organograma²⁰, sendo que, além da sua Secção de Comando, este é composto por aquilo a que optámos por denominar neste estudo como departamentos, distinguindo-se quatro: a Companhia de Intervenção Cinotécnica, composta por binómios que se ocupam de atividades como a manutenção da ordem pública e a guarda-patrulha; a Companhia de Deteção Cinotécnica, composta por binómios com a função de detetar desde odores químicos a odores humanos; o Centro de Formação Cinotécnico, que se ocupa com a formação desses mesmos binómios; e a Secretaria, que presta apoio logístico ao grupo. Sublinhe-se, por agora, que após recolhidos os resultados deste estudo, se dará a conhecer, um pouco melhor, o trabalho desenvolvido pelos membros de cada um destes departamentos.

CAPÍTULO III – Organização do Estudo

1) A Problemática Teórica

Em termos de problematização para a realização deste estudo, optou-se por analisar as trajetórias e identidades profissionais, sendo que, para a maioria dos indivíduos, o trabalho é um elemento central das suas vidas, ocupando-lhes a maior parte do tempo no seu quotidiano. Desta forma, “o trabalho tende a ser um elemento estruturante na constituição psicológica das pessoas e no ciclo das suas atividades diárias” (Giddens; 2007: pp377), podendo ser considerado como um elemento socializador de cada indivíduo em si mesmo, proporcionando aspetos para a formação de uma identidade pessoal e social, pelo que nos

¹⁷ Segundo os decreto-lei nºs 230/93, de 26 de Junho e o decreto-lei n.º 231/93, da mesma data que, respetivamente, extingue a Guarda Fiscal e cria a Brigada Fiscal na GNR, e que aprova a Lei Orgânica da GNR.

¹⁸ Ver ANEXO B

¹⁹ Retirado do texto: “Criação e Evolução da Cinotecnia na GNR” fornecido pelo Segundo Comandante do GIC

²⁰ Ver ANEXO C

focaremos aqui na trajetória profissional de alguns indivíduos, membros de um grupo específico, como um historial importante na sua formação identitária, dando-se especial atenção ao papel das identidades.

Neste seguimento, e tendo-se em conta o vasto leque de vivências profissionais que moldam a identidade do indivíduo aquando da sua pertença a determinada categoria ou grupo profissional, optou-se por analisar a socialização que determinado ator social sofre quando passa pelo processo de ingresso na sua categoria profissional e nos subsequentes momentos em que é acolhido no seio da organização e integrado no seu grupo profissional, passando por toda uma formação identitária no decorrer do seu dia-a-dia profissional. Teria, portanto, que se optar por um grupo profissional concreto para ser objeto deste estudo, pelo que se julgou interessante estudar uma profissão considerada de risco e que tem um papel importante na nossa sociedade face à luta contra o crime, optando-se, portanto, por estudar os militares da GNR, mais especificamente, alguns membros do Grupo de Intervenção Cinotécnico, pensando-se que estes trabalhadores em concreto possuirão características muito próprias devido à sua atividade profissional no terreno (o que passaremos a explicar mais à frente) e devido à especificidade do seu trabalho, que se desenvolve em conjunto com um parceiro que não é um homem igual a ele, mas um cão, tratando-se, portanto, de uma equipa denominada por binómio – homem/cão.

2) O Objeto de Estudo

O objeto de estudo desta pesquisa serão as trajetórias e identidades profissionais destes militares, mais especificamente, o seu processo de entrada para a profissão e por conseguinte, a socialização sofrida já no seio da instituição. É importante referir que se acredita que este momento de ingresso é um processo muito particular, pois “barra” a entrada de qualquer candidato à instituição que é a GNR e ao próprio grupo profissional, o que talvez seja, mais um fator que o torna num grupo único, bastante definido, específico e diferenciado de outras profissões. A análise do próprio trabalho que estes militares desempenham apresenta-se como elemento fulcral no estudo da sua trajetória e na sua formação identitária, uma vez que o trabalho tem implicações no indivíduo, tanto a nível pessoal como social. Analisar-se-á, neste modo, a possível criação de uma identidade profissional de grupo nos atores sociais estudados, tentando perceber-se qual o seu papel dentro de um grupo profissional que, à partida, se considera como sendo um grupo muito particular e de acesso, de certa forma, restrito.

3) O Objetivo do Estudo

Quando nos referimos ao objetivo desta dissertação, podemos defini-lo em três fases. Primeiramente, é objetivo desta investigação a análise e estudo das trajetórias profissionais destes militares da GNR, que por alguma razão foram levados a esta profissão em específico. Ao longo do estudo

tentaremos perceber o porquê desta opção, qual o momento da sua vida em que os entrevistados foram levados a percorrer este caminho profissional. Irá, portanto, comparar-se as trajetórias analisadas entre si, que poderão ser semelhantes a nível de práticas sociais, mas diferentes a nível de estratégias e “habitus”. Em segundo lugar, e depois de percecionada a história de vida profissional destes militares até à entrada efetiva para a GNR, é crucial ter em conta o processo de entrada dos mesmos na GNR, considerando-se que este processo muito nos dirá acerca das dinâmicas não só do grupo como da própria organização. Acredita-se, portanto, que os candidatos à GNR, passam por uma provação, sendo que nem todos têm acesso a entrar nesta organização e neste grupo profissional em particular. Falamos aqui de um grupo com um certo fechamento, que acreditamos ter rigorosos critérios de entrada, que são eles próprios uma garantia de um certo perfil ao qual os candidatos devem corresponder.

Neste âmbito, ser-nos-á dada a conhecer a vida profissional dos militares da GNR e os critérios pelos quais esta se rege, isto, através da perspetiva dos próprios trabalhadores que nela estão envolvidos. Teremos acesso a uma visão fundamentada por factos que levaram os atores sociais a este caminho. Iremos conhecer melhor o que fazem estas pessoas e porque o fazem, tornando-se possível traçar algumas semelhanças que as unem e que façam com que, talvez, as possamos considerar como um grupo, como um conjunto de pessoas homogéneas, no que toca às suas crenças e práticas profissionais. Nesta ótica, a terceira e última fase, ou seja, o objetivo final deste projeto, vai ser construído com base naquilo que conseguirmos obter das duas fases anteriores e baseia-se na ideia de que se possam traçar diferentes perfis dentro de um mesmo grupo profissional. Acreditando-se que por muito socializado que o indivíduo seja pelos seus camaradas (grupo) e pelos seus superiores (hierarquia) – depois da entrada para a profissão – com vista a apropriar a cultura patente na organização (e uma própria subcultura de grupo), ele continua a manter as suas singularidades → Identidade Grupal *versus* Identidade Individual.

4) As Perguntas de Partida

Tendo em conta que se pretende analisar a socialização sofrida pelos militares do GIC no seio da instituição e do próprio grupo profissional e o seu sentimento de pertença a esse grupo em que se inserem, há que entender de que forma se desenvolve o processo de entrada dos indivíduos para a profissão e de que modo é que esta profissão e a própria instituição vão afetar a sua identidade, pelo que se definiram algumas perguntas de partida – havendo uma preocupação em estudar os atores sociais e a sua trajetória antes do processo de entrada (questão 1), durante esse mesmo processo (questões 2 e 3) e depois do ingresso na profissão (questão 3), pensando-se por fim, ser possível definir diferentes perfis de militar dentro do mesmo grupo profissional (questão 4). As perguntas/questões de partida, que serão estudadas, com o intuito de dar cumprimento aos objetivos da presente investigação, são, portanto, as seguintes:

1. Quais as motivações e o momento da sua vida que levou estes atores sociais a ingressarem na profissão de militares da GNR?
2. Quais as estratégias individuais, desenvolvidas por cada um dos atores sociais, durante o processo de entrada para a profissão, com vista a conseguirem ingressar no grupo profissional desejado?
3. Como se processa a construção da identidade profissional destes militares e um possível sentimento de pertença ao grupo, nas várias etapas da profissão?
4. Será possível formar perfis de identidade profissional específicos dentro do grupo, a partir das características comuns destes militares (características essas que não estejam presentes, porém, em todos os membros do grupo e que permitam observar diferentes graus de sentimento de pertença a esse grupo)?

5) As Hipóteses de Estudo

Tendo em conta a linha de investigação escolhida para esta investigação, assim como os objetivos previamente definidos, foram colocadas as seguintes hipóteses de estudo, com o intuito de dar resposta às perguntas de partida construídas:

Hipótese 1) A trajetória de vida e profissional destes atores sociais sofre, a dada altura, um “*turning point*”²¹ que os leva a enveredar nesta profissão, sendo que poucos serão os que, à partida, já haviam direcionado o seu percurso académico e profissional com o objetivo de ingressar na mesma (resposta à pergunta 1);

Hipótese 2) Como grupo profissional definido e de acesso restrito, a GNR tende a um fechamento perante potenciais pretendentes, pelo que os indivíduos serão levados a desenvolver estratégias pessoais para nele conseguirem ingressar (resposta à pergunta 2).

Hipótese 3) O processo de entrada para a profissão, as subsequentes sociabilidades desenvolvidas no seu seio, os rituais²² praticados e mesmo alguns símbolos do grupo, serão fatores determinantes para a criação de um sentimento de pertença ao mesmo e de uma identidade profissional (resposta à pergunta 3);

Hipótese 4) Apesar do sentimento de pertença de um militar ao seu grupo profissional, este desenvolve, no seu seio, estratégias de afirmação pessoal (perante os seus camaradas) (resposta à pergunta 3);

Hipótese 5) Apesar de tudo, dentro do mesmo grupo profissional, poderemos encontrar mais do que um perfil identitário específico quanto ao grau do sentimento de pertença dos militares ao grupo, comparando-

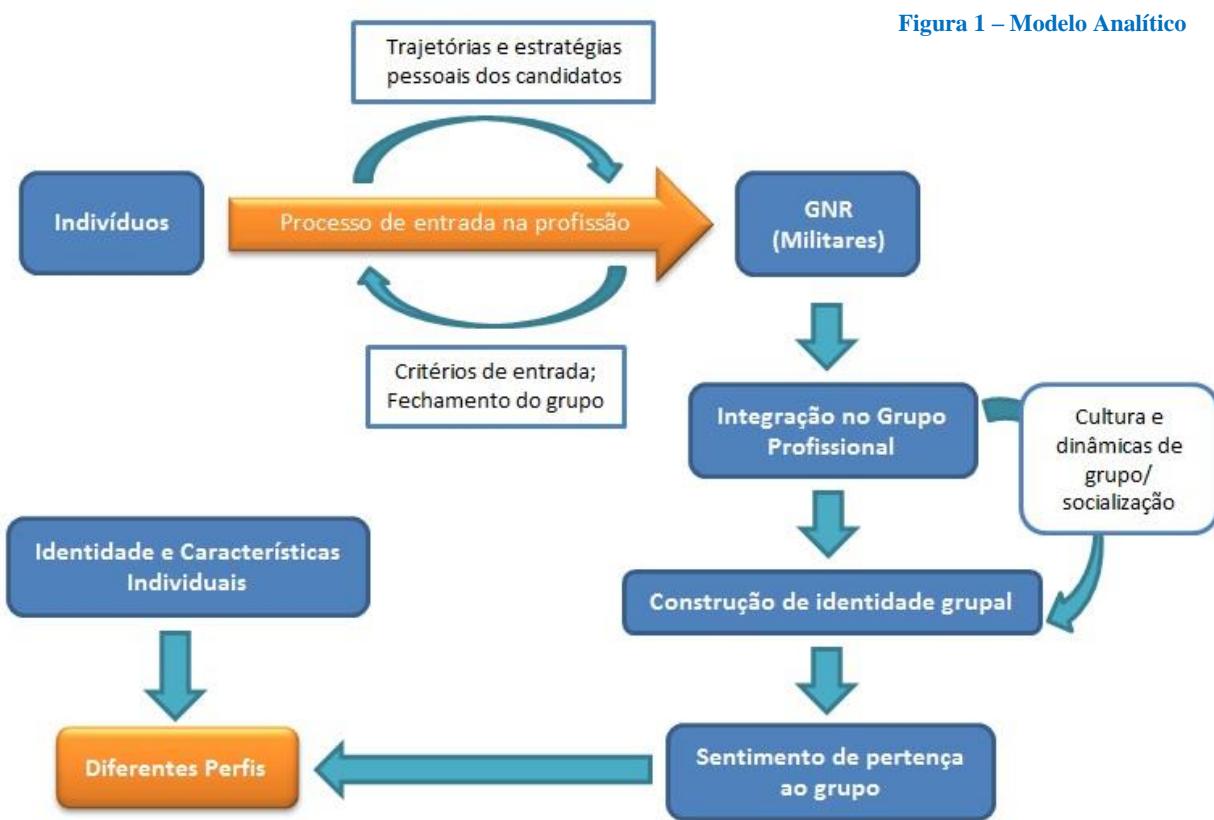
²¹ Entenda-se “*turning point*”, como um momento em que algo inesperado acontece na vida dos atores sociais, levando-os a ter que alterar a sua trajetória no sentido de se tornarem militares, algo que se acredita, portanto, que não fosse desde sempre a sua expectativa de carreira.

²² Entenda-se rituais no sentido de rotina e não necessariamente no sentido de ritos, sendo que aquando do guião de entrevista, será feita uma divisão, no sentido de abordar os entrevistados quanto aos rituais e símbolos institucionais e por outro lado, quanto aos rituais no sentido relacional e informal entre si e os seus camaradas.

se os indivíduos no que toca às suas características socioprofissionais e à sua opinião relativamente a alguns assuntos que permitem observar a sua posição enquanto membros do grupo.

6) O Modelo Analítico

Para explicar mais pormenorizadamente o que se pretende abordar e tendo em conta a aplicação de alguns pensamentos teóricos a este estudo, desenvolveu-se o seguinte modelo de análise, considerando-se que cada um dos conceitos utilizados se interliga entre si, construindo uma forte relação entre os atores sociais em causa e o grupo profissional a que pertencem.



Como sabemos, cada indivíduo em si possui uma história de vida, uma trajetória só sua que demarca e é demarcada pelos contextos em que se insere (sejam eles de âmbito pessoal, social ou profissional) e pelas escolhas que faz ao longo dessa história – “A posição social de um indivíduo não é rígida. Caracteriza-se muitas vezes por uma trajetória (...) assim, duas pessoas que beneficiam, num dado momento, de recursos comparáveis, podem encontrar-se na realidade em trajetórias muito diferentes (Campenhoudt; 2003: pp167) – portanto, a trajetória de cada indivíduo é única e as suas escolhas desencadeiam diferentes caminhos ao longo da mesma. Quando falamos nos militares do GIC, não

podemos, jamais, deixar de compreender o que os levou a optar por esta por esta profissão, sendo importante que se analise a sua trajetória profissional até à entrada para a profissão.

Crucial será, depois disso, analisar o próprio processo de entrada para a profissão, sendo que os indivíduos, candidatos à profissão, têm que cumprir com os critérios/condições de acesso à mesma para conseguirem o ingresso. Há que ter em conta, que estamos aqui perante aquilo que pensamos ser um grupo fechado. O fechamento deste grupo profissional “manifesta-se pela restrição do acesso aos postos e seleciona os candidatos em função de qualidades consideradas como necessárias ao exercício da atividade profissional” (Rodrigues; 1997: pp56). No fundo, o grupo profissional beneficia em fechar-se perante o exterior, pois esta é uma forma de se manter dominante sobre um determinado segmento do mercado de trabalho, “visando o controlo da incerteza das relações de troca” (Rodrigues; 1997: pp56).

Interessa-nos tentar perceber todas as etapas pelas quais o candidato tem que passar e ser bem-sucedido, para conseguir entrar na organização e na profissão desejada (desde provas de esforço físico, qualificações, escolaridade, etc.), acreditando-se que cada um destes indivíduos vai fazer valer as suas estratégias pessoais (como por exemplo as habilitações académicas, a condição física, de entre outros) para conseguir alcançar o sucesso durante este processo. Assim, “eles são responsáveis pela sua competência, nos dois significados do termo: cabe-lhes a eles adquiri-las e são eles que sofrem se não as tiverem. O balanço da competência permitir-lhes-á saber até onde poderão ir neste processo. Eles devem constituir uma carteira de competências que deverão mostrar se quiserem ser contratados” (Dubar; 2006: pp99). Ao fim ao cabo, são indivíduos, até esta fase, estranhos à organização e ao grupo profissional e que tentam que este se torne acessível. Depois de conseguirem a sua aceitação, os indivíduos deixam de ser meros candidatos e passam a ser militares da GNR, ou seja, passam a fazer parte da organização. O que pensamos que aconteça nesta fase pós-entrada, é uma tentativa, por parte do grupo profissional, em integrar este novo elemento no seu seio e para isso, o grupo vai impor-se perante o indivíduo, tentando socializá-lo a favor dos interesses e dinâmicas do grupo, com o intuito de fazer valer a sua cultura grupal. Esta integração pode ser feita, por exemplo, através da formação dada pela própria organização: “a formação contínua (...) pode ser analisada como o lugar duma verdadeira «batalha identitária» que permite selecionar os assalariados dotados dessas «qualidades» e ajudar outros a adquiri-las. Aquilo que ligava estas atitudes entre elas era a «identidade de empresa», a concordância com os seus objetivos estratégicos e a mobilização para os realizar” (Dubar; 2006: pp98). O indivíduo vai, por conseguinte, sofrer uma socialização no seio do seu grupo profissional, vendo-se deparado com as suas características e identidade individual, por um lado e com a construção de uma nova identidade grupal, por outro.

Antes de avançarmos muito mais com esta questão grupal, há que ter em consideração, que o indivíduo possui, ele próprio, um sistema de representações. Estas representações são “uma organização durável de percepções e de conhecimentos que constituem um conjunto de significações por contraposição

aos mitos. (...) As representações refletem ainda o lugar do indivíduo na estrutura social e a forma como aquele toma conhecimento e o modo como reage a um dado acontecimento” (Pimentel; 2009a: pp18). Ora o grupo profissional vai afetar esse sistema de representações, com a tendência para normalizar/padronizar as opiniões e interesses individuais, em função daquilo que é mais conveniente para o grupo. Estas sociabilidades, aprendizagens e interações no seio do grupo, acabam por criar no indivíduo um sentimento de pertença a esta nova comunidade. No caso dos militares da GNR e mais especificamente daqueles que pertencem ao GIC, isso está bem patente, uma vez que se pensa que consideram a profissão como muito mais do que uma atividade, construindo uma ideia de vocação e de missão, sendo que “a atividade de polícia surge frequentemente na boca de quem a pratica como cumprimento de um destino, a profissão como «vocação autêntica» e também esta com um sentido trágico que, no limite, significa dar a vida pela missão” (Delicado; 2010: pp277). Aqui pode ver-se, que, neste caso, os indivíduos são socializados pelo grupo profissional, de tal modo que não só acreditam nos valores e interesses do mesmo, como “dariam a vida” para os defender. – Esta cultura de grupo é mais desenvolvida e interiorizada por cada indivíduo, na medida em que este comunica mais com os seus camaradas, o que o leva a criar um compromisso para com eles. Porém, “esta tendência para a convergência em grupo pode ser contrariada por uma polarização das opiniões para os extremos, logo que há possibilidade de escolha ou uma ameaça” (Pimentel; 2009a: pp18).

Apesar de as dinâmicas de grupo exercerem uma forte influência sobre a identidade dos indivíduos, acredita-se que estes não são totalmente modelados em função deste novo “mundo”/profissão, acreditando-se que dentro do mesmo grupo profissional (neste caso o GIC) existem diferentes perfis de militares, que advêm das características e identidades individuais que esses militares mantiveram, mesmo dentro do contexto grupal. A questão que se considera aqui, e relembrando o pensamento de Dubar, é a de que a identidade advém ao mesmo tempo da diferenciação e da generalização, sendo que “a primeira visa definir a diferença, aquilo que faz a singularidade de alguém ou de alguma coisa em relação a uma outra coisa ou a outro alguém: a identidade é a diferença. A segunda é aquela que procura definir o ponto comum a uma classe de elementos todos diferentes dum outro mesmo: a identidade é a pertença comum” (Dubar; 2006: pp8) – estamos, portanto, perante uma combinação entre as características pessoais e únicas do indivíduo e as características que são partilhadas com o grupo de pertença, neste caso, com o grupo profissional - GIC. O indivíduo experiencia assim, uma vivência entre o “eu” e o “nós”, que está na base da sua formação identitária, pelo que se “pode sempre aceitar ou recusar as identidades que nos são atribuídas” (Dubar; 2006: pp8) o que pode desencadear dinâmicas muito particulares e interessantes de serem estudadas, pois “de facto, a identidade não é apenas social, ela é também pessoal” (Dubar; 2006: pp13).

7) Conceptualização

Partindo da figura que se projetou no modelo analítico supracitado, importa agora que se definam alguns conceitos fulcrais para o desenvolvimento deste estudo e sua operacionalização. Assim sendo, recorrer-se-á, para a explicação de determinados conceitos, à ideia de alguns autores, que se aplica àquilo que se pretende analisar na presente investigação.

Profissão: Pode ser descrita como uma “ocupação que exerce autoridade e jurisdição exclusiva simultaneamente sobre uma área de atividade e de formação ou conhecimento, tendo convencido o público de que os seus serviços são os únicos aceitáveis” (Rodrigues; 1997). No caso do grupo profissional analisado (o GIC), há que ter em conta que este pertence a uma instituição estatal, a GNR. Sendo assim os seus membros, cuja profissão é a de militares da GNR, independentemente da especialidade que exercem dentro da organização, são antes de mais, trabalhadores ao serviço do Estado. Assim, há que ter em consideração, que é o próprio estado que cria esta ocupação e que a legitima enquanto profissão, atribuindo a estes militares a tal autoridade e jurisdição que possuem e que deve ser reconhecida pela sociedade civil.

Fechamento do Grupo Profissional: Quando falamos neste grupo profissional, podemos afirmar que o mesmo procede a um fechamento social, através do qual pretende “maximizar os seus resultados e os seus recursos, limitando o acesso a um círculo restrito de candidatos. Tais processos implicam a exclusão, a oposição a outros grupos, e são justificados pelo interesse coletivo de serviços à comunidade, tendo toda a legitimidade jurídica e apoio político” (Rodrigues; 1997), por isso, torna-se importante tentarmos perceber o processo de entrada dos indivíduos para a profissão, tal como as condições que devem cumprir para conseguirem ingressar na Guarda Nacional Republicana, sendo que se acredita que devem coincidir com determinadas características para serem bem-sucedidos no ingresso.

Trajetória Profissional: Consiste nas profissões e outras ocupações que determinado indivíduo desempenhou até à data. Constitui todo um histórico de opções e vivências que fizeram o indivíduo chegar ao ponto onde se encontra atualmente, relativamente à sua vida profissional. É importante que a conheçamos, com vista a percecionar quais as motivações de determinado ator social para, neste contexto em específico, ter vindo a ingressar na Guarda Nacional Republicana.

Processo de Entrada para a Profissão: É um processo constituído por várias etapas, através do qual os candidatos a determinada profissão vão tentar ingressar na mesma. Neste processo estão patentes condições/critérios rigorosos que devem ser cumpridos pelos candidatos. Para terem sucesso, estes

indivíduos vão apresentar as suas qualificações e competências, mobilizando estratégias individuais com vista a atingir o objetivo pretendido.

Grupo Profissional: É um conjunto de indivíduos que desenvolvem trabalho na mesma área de atividade e que se organizam entre si com o intuito de produzir determinado resultado na prestação de dado serviço. As relações intra e intergrupais são propícias à formação de uma cultura específica daquele grupo, composta por determinada ideologia. As relações sociais serão fator crucial de manutenção e evolução da identidade do grupo. Segundo Larson (1977), os grupos profissionais são “determinados grupos de pessoas que tentam negociar os limites de uma área na divisão social do trabalho e estabelecer o seu controle sobre a mesma” (Macdonald; 1995: pp190). Considere-se ainda que “a constituição de um grupo socioprofissional não se limita a sequências de reprodução, devem-se também a elementos sociopolíticos: a percepção dos indivíduos de uma mesma indústria como membros de um grupo social específico e um reconhecimento pelos outros grupos da sociedade; representações comuns do seu status e futuro socioprofissional e, finalmente, uma definição e defesa comum dos seus interesses socioprofissionais. Em parte, estes elementos são também o produto de sectores específicos de reprodução, outros demandam atos sociopolíticos do Estado, dos sindicatos, dos empresários, dos indivíduos.” (Dubar; 1994: pp73);

Cultura de Grupo: Baseia-se na “identificação com os pares, com as regras formais e as estruturas oficiais de autoridade, estando então presente uma cultura baseada numa estratégia coletiva e global de proteção de atores (...). A cultura não é senão objeto de aprendizagem, quando se verifica uma compreensão relacional do indivíduo reagindo aos constrangimentos materiais de uma situação pela via de um jogo complexo no domínio do social” (Pimentel; 2009a: pp25e26). “A cultura oferece identidade e continuidade ao grupo, equilibrando os contributos contrários e atuando num sistema que se orienta a si mesmo” (Pimentel; 2009a: pp128). Relativamente aos militares da GNR, podemos considerar que estes possuem “não simplesmente segredos policiais, mas toda uma cultura policial do segredo. Tal identidade baseada nos traços da condição de polícia leva a sobrevalorizar a diferença, muitas vezes radical, entre quem é e não é polícia” (Delicado; 2010: pp278) – ou, neste caso específico, entre quem é e não é militar – esta é considerada uma diferença “de natureza” e não de grau;

Sistema de Representações: “As representações são uma organização durável de percepções e de conhecimentos que constituem um conjunto de significações por contraposição aos mitos. Toda e qualquer representação diz respeito a um objeto, sendo uma forma particular de conhecimento. As representações refletem ainda o lugar do indivíduo na estrutura social e a forma como aquele toma conhecimento e o modo como reage a um dado acontecimento” (Pimentel; 2009a: pp18). Há que ter em conta as representações que cada militar possui, a nível macro sobre a instituição para a qual trabalha e, a nível

micro sobre o Grupo de Intervenção Cinotécnico, para que possamos analisar convenientemente o seu sentimento de pertença ao grupo;

Socialização²³: A socialização é a forma através da qual uma organização ou grupo profissional tenta coagir os seus membros a aderirem à cultura organizacional ou grupal, fazendo com que estes adiram aos valores e princípios implícitos pela coletividade, com vista a defender os interesses da mesma. “A profissão oferece aos funcionários condições de socialização (de valores, regras e práticas) relativamente coerentes e homogéneas. Estas definem o que ficou conhecido como «espírito corporativo» que representa, no fundo, a memória coletiva de um grupo profissional. (...) O «espírito de corpo» dos polícias está constantemente em risco e é desafiado por lógicas heterogéneas. Os funcionários, nas suas identidades individuais, refletem esta tensão. É preciso lembrar que estes estão ligados a outras comunidades, de valores, de pertença regional, com identidades partilhadas...” (Delicado; 2010: pp288);

Identidade Individual: São todas as características que pautam o indivíduo não só a nível profissional, como noutras contextos da vida, “para a grande maioria dos humanos, a sua identidade principal é a sua língua, a sua cultura, a sua nação ou a sua etnia, que eles estão prontos a defender através de qualquer meio” (Dubar; 2006: pp29). A identidade é, portanto, “um processo sócio-histórico complexo que combina formas relacionais e significados biográficos, transformações das relações sociais e modificações de formas simbólicas” (Dubar; 2006: pp25), que vão ocorrendo durante toda a vida do indivíduo. Aqui entram as suas crenças, valores e princípios, que podem ser influenciados por diversas instituições ou relações interpessoais e que podem também eles influenciar o seu sentimento relativamente ao grupo profissional em que se inserem;

Identidades Profissionais: “São novas maneiras de sentir, de fazer e de pensar, sobre uma nova definição do Nós, ao mesmo tempo que uma nova conceção do Eu. (...) A forma identitária, continua a ser uma «identidade para outrem» mas ela torna-se «societária», isto é, orientada para o acesso a uma posição estatutária, já não só em função da nascença mas da aprendizagem dum novo código simbólico, de interiorização de novas maneiras de dizer, de fazer e de pensar valorizadas pelo Poder” (Dubar; 2006: pp27e28). Assim e ainda na visão de Dubar, as identidades profissionais são definidas pelas configurações relacionais entre o “eu” e o “nós” e são ainda demarcadas biograficamente (pelos trajetórias sofridas pelos indivíduos ao longo da vida). Por conseguinte, “as identidades profissionais são maneiras socialmente

²³ Entenda-se que não nos referimos aqui à socialização primária que o indivíduo sofre desde a infância no seio familiar, mas sim à socialização secundária que sofrerá no âmbito profissional, por parte da GNR e do próprio GIC, pois será sobretudo essa socialização que será tida em conta aquando da criação de um possível sentimento de pertença do indivíduo para com o GIC e da formação da sua identidade profissional.

reconhecidas para os indivíduos se identificarem uns aos outros, no campo do trabalho e do emprego” (Dubar; 2006: pp85);

Identidade de Grupo: Quando falamos em grupos profissionais, não podemos deixar de refletir e percecionar que estes têm a sua própria identidade – “as profissões constituem comunidades cujos membros partilham uma mesma identidade, valores, linguagem e estatuto” (Rodrigues; 1997: pp10). Esta é uma identidade coletiva, supostamente partilhada, respeitada e preservada por todos os membros que pertencem a esse grupo. Está diretamente ligada à cultura grupal e é transmitida aos indivíduos através da socialização proporcionada pelo próprio grupo. Assim, “as identidades coletivas afirmam-se, produzem-se e desenvolvem-se na vida de trabalho em organização” (Pimentel; 2009a: pp16), no fundo, constituem “a força dos grupos, como os indivíduos constroem as referências sociais no trabalho e sobre que valores se apoiam para orientar os seus próprios esforços” (Pimentel; 2009a: pp16).

8) Operacionalização de Conceitos

Para evoluirmos da teorização e projeção deste estudo à aplicação prática do mesmo, importa agora, transformar os conceitos considerados fulcrais em dimensões, dimensões essas que se compõem em vários indicadores, os quais deram origem a questões, que formulam o guião de entrevista²⁴ aplicado aos militares analisados. Para já, há que colocar esses conceitos num quadro, de modo a tornar visível a operacionalização que deles foi realizada:

Quadro 1 – Operacionalização de Conceitos

Dimensões de Análise	Indicadores	Questões: Guião de Entrevista
1) Caracterização Socioprofissional	Sexo	1.1
	Idade	1.2
	Habilidades Literárias	1.3
	Tempo de serviço na GNR	1.4
	Posto	1.5
2) Trajetória Profissional	Percorso profissional - Cronologia	2.1
	Motivações para ingresso na GNR	2.2
3) Processo de Entrada para	Critérios de entrada para a GNR e etapas/provas realizadas	3.1

²⁴ Ver ANEXO E

a GNR	Estratégias desenvolvidas: <i>ponto forte</i> e dificuldades	3.2
4) Práticas e Papéis Profissionais	Anteriores funções desempenhadas na GNR	4.1
	Funções atuais	4.2 e 4.3
	Situação marcante vivida na profissão	4.4
	Expectativas de carreira na GNR	4.5
5) Cultura de Grupo e Identidades	Símbolos e rituais institucionais	5.1 e 5.1.1
	Sentimento de pertença ao grupo profissional – Identidade grupal	5.2, 5.3, 5.4 e 5.5
	Relações sociais com os camaradas – Socialização	5.6, 5.7 e 5.8
	Identidade individual dentro do grupo profissional	5.9, 5.9.1 e 5.9.2
	Representações sobre o grupo profissional e a instituição	5.10, 5.10.1 e 5.10.2

9) Estratégia Metodológica

Tendo-se em conta os objetivos deste estudo e tudo o que se teorizou e projetou até aqui, procedeu-se a uma estratégia metodológica desenvolvida em três passos. Primeiro, foram analisados alguns documentos patentes no site da GNR²⁵, outros fornecidos pelo Arquivo Histórico da Guarda e ainda alguns documentos oficiais como a Lei Orgânica e o Estatuto dos Militares da GNR, para que se pudesse definir esta instituição e o grupo específico que se pretende estudar – o GIC – tornando-se possível compilar a informação apresentada no Capítulo II. Em segundo lugar, foram realizadas duas entrevistas de enquadramento desse mesmo grupo, com a intenção de se conseguirem perceber algumas dinâmicas bastante particulares, como o facto de se tratar de um grupo inserido numa instituição de estatuto militar e de indivíduos que trabalham, no seu dia-a-dia, com um cão, um ser vivo que por si só é um símbolo que confere grande especificidade ao grupo em análise²⁶. Em terceiro e último lugar, para analisar concretamente os militares do GIC, nada seria mais esclarecedor do que entrevistá-los pessoal e individualmente²⁷.

²⁵ <http://www.gnr.pt/>

²⁶ Estas entrevistas foram realizadas a dois oficiais da GNR e foram utilizadas apenas para melhor explicar certas questões bastante específicas que definem este grupo profissional e serão utilizadas apenas na conclusão deste estudo. Poderá considerar-se que apesar de as denominarmos aqui como entrevistas, estas foram, no fundo, conversas informais, às quais estes oficiais se predispuaram, no sentido de prestar alguns esclarecimentos.

²⁷ Importa referir que as entrevistas realizadas aos militares do GIC são anónimas.

Neste sentido, o método de investigação usado só poderia ser intensivo, uma vez que não se trata, simplesmente, de perceber as atividades que estes indivíduos desenvolvem no seu trabalho, mas sim de compreender em que sentido as suas experiências de vida os levaram a envolver-se neste grupo profissional e como conseguiram ingressar na GNR. Para satisfazer esta e outras perguntas já referidas, não nos poderíamos limitar a realizar questões fechadas e restritivas, sendo que o importante é sim, levar o indivíduo a falar abertamente sobre os diversos indicadores a analisar. Assim, para esta investigação só se poderia optar por um método de estudo qualitativo, com a utilização de uma entrevista semi-diretiva, composta por um guião com um conjunto questões a abordar, mas sempre com o objetivo de dar liberdade ao entrevistado para que este fale da sua trajetória de vida e de tudo o que o fez ligar-se à GNR, embora não o deixando fugir muito daquilo que se pretende estudar.

Por conseguinte, definiu-se a amostra desta análise para um total de quinze entrevistados, considerando-se ser um número razoável para que se possam traçar características relativamente ao grupo profissional. No que toca ao estabelecimento do contacto com os entrevistados, realizou-se um pedido de autorização formal dirigido à GNR e após a instituição ter autorizado a realização do presente estudo, foi destacado o Segundo Comandante do GIC, para dar apoio e acompanhamento no decorrer das entrevistas, tendo sido esse mesmo elemento que deu a indicação dos militares a entrevistar segundo a sua disponibilidade, pelo que a amostra foi aleatória, não se tendo escolhido os entrevistados segundo nenhuma característica específica, pelo que o único critério que se pode aqui sublinhar, terá sido a tentativa de entrevistar o mesmo número de indivíduos dentro dos vários departamentos do GIC, tendo-se entrevistado cinco militares da Companhia de Deteção Cinotécnica, cinco militares da Companhia de Intervenção Cinotécnica, quatro militares da Secretaria do GIC e um militar do Centro de Formação Cinotécnico²⁸.

CAPÍTULO IV – Os Resultados do Estudo

Os resultados apurados neste estudo, através das entrevistas realizadas, serão analisados sob duas perspetivas: Em primeiro lugar, no presente capítulo, será realizada uma análise percorrendo todas as questões da entrevista realizada, com o objetivo de recolher os resultados gerais de cada pergunta, tendo-se por opção relatar as ideias referidas pela maioria dos entrevistados, embora não esquecendo de referir questões individuais que sejam relevantes para o estudo. Isto possibilitará, portanto, dar resposta a cada uma das dimensões de análise propostas. Em segundo lugar e após esta análise intensiva de cada questão, no capítulo seguinte, proceder-se-á a uma análise conclusiva, onde se irá dar resposta às perguntas de

²⁸ Sendo que não havia um quinto elemento disponível para entrevista na Secretaria do GIC, optou-se por entrevistar um membro do CFC, departamento também ele com um papel bastante importante no que respeita à formação dada aos militares do grupo.

partida deste estudo, confirmar ou refutar as hipóteses colocadas, criar um quadro de perfis dos entrevistados segundo algumas características que permitam compará-los e, finalmente, far-se-á um esforço por enquadrar este grupo profissional nas explicações oferecidas por algumas teorias da sociologia das profissões.

1) Caracterização Socioprofissional

Foi realizada a mesma entrevista a quinze militares da GNR, membros do Grupo de Intervenção Cinotécnico, sendo que treze são do sexo masculino e dois do sexo feminino. No que respeita às suas habilitações literárias, seis possuem o Ensino Básico, dois frequentaram o Ensino Secundário, mas não terminaram, seis concluíram o Ensino Secundário e apenas um possuí Ensino Universitário, ao grau da Licenciatura. A faixa etária dos entrevistados vai desde os 28 anos até aos 51 anos e a média de idades da amostra é de 37 anos, sendo que dois indivíduos têm menos de 30 anos, oito encontram-se entre os 30 e os 40 anos e cinco têm mais de 40 anos. Antes de ingressar na GNR, doze dos entrevistados já haviam sido militares no Exército ou na Força Aérea e apenas três eram civis. Há ainda que referir que, em termos de categorias profissionais²⁹, foram entrevistados dois indivíduos que pertencem à Categoria Profissional de Sargentos e treze que pertencem à Categoria Profissional de Guardas. Relevante será dizer que em termos de postos, a segunda categoria é composta por seis Guardas e sete Cabos, os quais não distinguiremos mais pormenorizadamente por não se considerar relevante para este estudo.³⁰

2) As Trajetórias Profissionais

2.1) Percurso Profissional e Motivações para o Ingresso na GNR

O mais importante para perceber o que leva um indivíduo a escolher determinada profissão, passará não só pelas suas motivações e projetos, como também pela sua trajetória até ao momento da tomada dessa decisão, assim, julgou-se pertinente começar por recolher os antecedentes profissionais destes militares. Cada uma destas trajetórias profissionais é muito diferente da outra, porém, encontraram-se alguns pontos em comum. No que respeita ao percurso profissional até entrar para a GNR, doze dos entrevistados já haviam sido militares no Exército Português ou na Força Aérea Portuguesa, pelo que, quando questionados relativamente à opção de ingressar na GNR, a maioria respondeu que queria dar continuidade à vida militar, alguns por ser o seu “sonho de criança” e a sua vocação, outros por entenderem que onde se encontravam anteriormente não teriam a possibilidade de evoluir em termos de carreira. Dos restantes três entrevistados que nunca haviam sido militares, dois deles tinham familiares

²⁹ As Categorias Profissionais da GNR estão explicitadas no artigo 29º do Decreto de Lei nº297/2009

³⁰ Para uma caracterização mais individualizada da amostra e comparação de outras questões interessantes que serão tratadas no decorrer deste capítulo, sugere-se ao leitor a observação do ANEXO F.

militares e talvez daí venha uma das suas grandes motivações para ingressar nesta Força de Segurança, uma vez que apesar de nunca terem experienciado a vida militar, já tinham um contacto próximo com este mundo, através dos irmãos ou mesmo dos pais.

Resta-nos apenas um indivíduo que nunca tinha tido qualquer contacto com a vida militar, o que talvez explique o facto de que, quando questionado acerca das suas motivações para concorrer à GNR, tenha respondido que não houve nenhum motivo em especial: “*Na altura surgiu a oportunidade, não é que eu tivesse sempre pensado, há aquelas pessoas que desde pequenino pensaram “eu vou ser aquilo”, eu não (...) eu tive aquela oportunidade, concorri e tive sorte.*” (Entrevistado nº13). Fora este caso excepcional, ao analisar a amostra no seu todo, podemos denotar que, além das motivações de carácter institucional, que tomam por referência a vocação e gosto pela vida militar, existem também motivações de carácter socioeconómico que são quase sempre citadas pelos entrevistados e que se prendem com o facto de a GNR lhes proporcionar um emprego seguro e uma remuneração estável, como transparece o Entrevistado nº2: “*Da maneira como está o país, hoje em dia, as pessoas querem uma coisa que seja certa e que não andem a saltar de um lado para o outro e com medo de perder o emprego e a GNR não é o melhor emprego do mundo, mas consegue, pelo menos, garantir isso (...) segurança no trabalho*”.

Voltando um pouco ao percurso profissional dos entrevistados, importa dizer que quatro deles nunca tiveram uma profissão fora da vida militar, tendo entrado neste mundo logo depois de terminarem o seu percurso escolar. Analisando os anteriores trabalhos dos outros militares, encontramos profissões como empregado de mesa, operário fabril, caixa de supermercado, vigilante, construtor civil, trabalhos em restauração, etc., pelo que é possível perceber que se tratam, na sua maioria, de empregos precários e com níveis de remuneração relativamente baixos, o que pode explicar o facto de estes indivíduos virem para a GNR também por motivações de carácter socioeconómico.

Por último, importa ter em conta que oito entrevistados entraram na GNR já com a intenção de ingressar, mais tarde, no Grupo de Intervenção Cinotécnica, o que explicam pelo seu gosto por cães e cinco deles, porque já haviam trabalhado como cinotécnicos na Força Aérea Portuguesa e tencionavam continuar a trabalhar nessa área.

3) Processo de Entrada para a GNR

3.1) Condições de Entrada para a Instituição e Provas Realizadas

No que toca ao processo de entrada dos indivíduos para a GNR, importa saber que condições e etapas o constituem e que provas é que tiveram que realizar aquando da sua candidatura. Antes de mais, há que ter em conta que na amostra existem militares com diferentes anos de entrada para a instituição, sendo que oito entrevistados ingressaram nos anos 90 e os restantes entre 2000 e 2007. Assim, o militar mais antigo possui 21 anos ao serviço da GNR e o militar que tem menos tempo de serviço possui 6 anos.

Estamos então, perante diferentes gerações de entrada para a profissão, pelo que será conveniente que tenhamos um ponto de referência temporal, para que se possa perceber se as condições e provas de acesso à GNR se têm vindo a alterar ou se são, basicamente, as mesmas. Neste sentido, podemos definir como ponto de referência as condições exigidas atualmente pela instituição³¹, das quais se destacam as seguintes: o candidato ser de nacionalidade portuguesa, não ter sido condenado por crime doloso, ter no mínimo 18 anos de idade e no máximo não ter feito 27 anos até ao último dia do ano da publicação do aviso de abertura do concurso no Diário da República, ter habilitações literárias mínimas ao nível do 11º ano de escolaridade e estar apto física e psicologicamente para o desempenho das funções a que se propõe. No que compete às provas de admissão a realizar para ingressar na instituição, o artigo 269º do Decreto de Lei nº297/2009, respeitante à verificação das condições de admissão, apenas informa que essas provas são definidas em diploma próprio. Porém, e tendo em conta que a maioria dos entrevistados ingressou na GNR nos anos 90, podemos remeter-nos ao Decreto de Lei nº265/93, artigo 275º, onde está explícito que para a verificação das condições de admissão, os candidatos realizarão: concurso documental, prova cultural (escrita), inspeção médica, prova de aptidão física e exame psicotécnico.

O último entrevistado a ingressar na GNR entrou no ano de 2007 e nesse ano, as habilitações literárias mínimas eram ao nível do 9º ano, ponto que alterou tendo por comparação as atuais condições. Contudo e apesar das diferentes gerações de entrada para a profissão, ao que parece, as provas de ingresso não têm vindo a alterar a sua estrutura, sendo que todos os entrevistados realizaram as provas supracitadas. Além destas, verifica-se que dez indivíduos tiveram ainda uma entrevista – na maioria dos casos realizada por um psicólogo e outros por Oficiais da GNR – onde lhes fora perguntado o motivo pelo qual queriam entrar na GNR, de entre outras questões e cinco lembram-se ainda de ter realizado testes psicomotores.

3.2) Estratégias Desenvolvidas para o Ingresso na GNR

Quando questionados sobre as estratégias que desenvolveram para conseguirem ingressar na instituição, treze entrevistados afirmaram que o seu ponto-forte terá sido a parte física, doze por terem estado na tropa anteriormente e um por ter trabalhado como *personal trainer* em vários ginásios, sendo que todos tiveram uma trajetória profissional exigente no que respeita à condição física. Relativamente às dificuldades, onze referiram que a prova em que mais se esforçaram foi a cultural (escrita), alguns por já não recordarem bem a matéria, mas principalmente por terem dificuldades em Matemática. Apenas um indivíduo afirma ter tido mais dificuldades na prova de aptidão física. Podemos ainda destacar o caso do Entrevistado nº1, que não realizou provas de ingresso na GNR, pois segundo refere, foi automaticamente

³¹ As condições de entrada para a GNR podem ser consultadas no site da instituição, ou no artigo 266º do Decreto de Lei nº297/2009 sobre o Estatuto dos Militares da Guarda Republicana.

incorporado na instituição quando se extinguiu a Guarda Fiscal, apesar de ter realizado provas semelhantes quando se candidatou a esta Força de Segurança, existente na época.

4) Práticas e Papéis Profissionais

Nesta dimensão procura-se tecer uma linha temporal que percorra toda a amostra, com o intuito de conhecer o passado, o presente e as expectativas de futuro dos militares do Grupo de Intervenção Cinotécnico.

4.1) Anteriores Funções Desempenhadas na GNR

Quanto ao percurso dos entrevistados dentro da instituição antes de virem para as suas atuais funções, podemos começar por referir que antes de ingressar nesta especialidade da GNR, nove elementos estiveram colocados no serviço territorial, a trabalhar num posto, mesmo que alguns deles tenham vivido esta situação apenas durante o período de estágio: quatro desses entrevistados nunca estiveram noutra especialidade dentro da GNR, além do GIC; dos restantes cinco, dois estiveram na Unidade de Intervenção, outros dois estiveram na antiga Companhia dos Loios e um esteve no Pelotão Ciclo. Dos restantes seis entrevistados, que nunca estiveram no serviço territorial, quatro entraram diretamente para o antigo Regimento de Cavalaria (atual Unidade de Honras de Estado), um deles esteve na Unidade de Intervenção e outro no Grupo de Intervenção Prevenção e Socorro.

4.2) Atuais Funções na Instituição

Como já se explicou em capítulo anterior, o GIC encontra-se dividido naquilo a que optámos por denominar como departamentos. Neste indicador, para perceber o que fazem os militares no seu dia-a-dia profissional, será realizada uma análise por departamento, dado que o trabalho desenvolvido em cada um deles varia bastante. Os departamentos analisados serão: primeiro, a Secretaria; segundo, o Centro de Formação Cinotécnico; terceiro, a Companhia de Deteção Cinotécnica; quarto e último, a Companhia de Intervenção Cinotécnica.

Focando-nos, primeiramente, na Secretaria, esta é composta por militares já com muitos anos de serviço (entre 16 a 20 anos) e que antes de virem para esta categoria trabalhavam no terreno com os cães. Assim, de forma geral, o motivo que referem para estarem atualmente nestas funções, prende-se com o facto de já se encontrarem numa faixa etária um pouco mais avançada, o que acabaria por ser um entrave ao seu bom desempenho no trabalho operacional, tendo em conta a condição física que este exige e o desgaste que acarreta, como refere o Entrevistado nº3: “*fisicamente se calhar já não estou apto como estaria com menos 10 anos e a realidade é esta, vai-nos acontecer a todos isso*”. Mas, existe aqui uma exceção à regra, um elemento que ingressou na GNR apenas há 6 anos e que se pensa que seja o único

militar que trabalha no GIC e que não é cinotécnico. Este é um caso invulgar, sendo que o seu percurso segue no sentido inverso ao dos seus camaradas da Secretaria, pois em vez de entrar no GIC pela parte operacional com os cães, entrou através da Secretaria e só posteriormente irá, segundo as suas expectativas tirar o curso de cinotécnico. Este militar não escolheu vir para a cinotecnia, dizendo que: “*meti o papel para a Unidade de Intervenção e depois dentro da Unidade de Intervenção colocaram-me no Grupo de Intervenção Cinotécnico*” (Entrevistado nº2), de todo o modo, afirma que: “*em princípio vou tirar o curso, eu gosto de cães, sempre tive cães e agora acho que é o momento ideal, porque já estou aqui, já conheço as pessoas, gosto e identifico-me com o serviço e cá estão as condições todas reunidas.*”.

Voltando à análise de funções, há que ter em conta que dentro da Secretaria todos os militares desempenham funções diferentes que se complementam entre si. O Entrevistado nº1 é o Chefe da Secretaria e gere a parte administrativa. O Entrevistado nº2 é aquele que trabalha mais diretamente com o Entrevistado nº1, referindo que “*fazemos a gestão do e-mail do GIC, ou seja, tudo o que entra, nós damos entrada e encaminhamos ou para as Companhias sendo serviço para ser efetuado, ou para a Formação*”. Por conseguinte, o Entrevistado nº3 é o responsável pela logística: “*desde a manutenção das viaturas, a alimentação dos cães, o pagamento de tudo o que tem a ver com o GIC.*” e o Entrevistado nº4 pelos recursos humanos do grupo: “*desde renovação dos bilhetes de identidade, alterações de residência, passes, etc.*”. Além destas funções que desempenham na sua rotina diária, todos os membros da Secretaria são escalados para prestar apoio a operações que possam surgir, por exemplo, como condutores de algum veículo. Relativamente ao seu trabalho rotineiro e diário na Secretaria, todos os militares dão a entender que o objetivo é não deixar que nada falhe e em relação às operações “*é estar permanentemente disponível e fazer o que aparece*” (Entrevistado nº1).

No que toca ao Centro de Formação Cinotécnico, este é composto por apenas três militares, tendo havido a possibilidade de entrevistar apenas um, que explicou que as suas funções passam por “*receber e enviar e-mails, aumento dos cães ao efetivo da GNR, o abate, as transferências aqui do GIC para o dispositivo na Guarda e avaliações dos binómios*” (Entrevistado nº5). Quando questionado sobre os objetivos do seu trabalho, afirma que estes passam por manter os binómios atualizados e operacionais, garantindo que homens e cães estão em condições de desempenhar os seus serviços.

Passando aos militares que trabalham no terreno com os cães, há que referir que iremos analisar dois departamentos: em primeiro lugar a CDC e em segundo lugar a CIC. Começando, portanto, pela Companhia de Deteção Cinotécnica, importa informar que foram entrevistados cinco elementos: dois membros do Pelotão de Deteção de Odor Humano, um deles Comandante desse pelotão e outro especializado em busca e salvamento; dois membros do Pelotão de Deteção de Odores Químicos, um especializado em deteção de drogas e outro em explosivos; e um membro da Equipa de Procriação.

Relativamente ao Pelotão de Deteção de Odores Humanos, este divide-se numa secção de cães de cadáveres e noutra de busca e salvamento e o Comandante do pelotão tem como funções diárias a organização da instrução, a formação, o planeamento do trabalho e a coordenação das equipas. Além destas funções, se houver uma missão no terreno, de acordo com a sua disponibilidade, poderá acompanhar os militares que estão sob o seu comando e além disso, realiza ainda o serviço à Sala de Situação, que explica ser “*uma sala que existe na nossa Unidade de Intervenção onde cai todo o serviço, por exemplo, um pedido de binómios e nós estamos ali a canalizar toda essa informação*” (Entrevistado nº6). No que respeita aos objetivos do seu trabalho, o Comandante refere que “*é ter os cães treinados e ao mais alto nível e os homens completamente formados para desenvolver operações*”.

O outro entrevistado pertencente a este pelotão trabalha na secção de busca e salvamento e refere que as suas funções também se dividem pela rotina diária, que consiste em tratar do cão e treiná-lo e pelas operações inopinadas que possam surgir e que podem consistir tanto em procurar uma pessoa desaparecida, como, por exemplo, em missões nas fronteiras de outros países à procura de imigrantes ilegais. A esta parte operacional, o entrevistado associa um sentimento de adrenalina pelo risco que corre a equipa: “*a parte da adrenalina, quando vamos para um serviço operacional é uma coisa muito a sério e já tivemos situações de homens a cair dentro de um poço com o cão, podemos fazer uma descida de helicóptero com o cão, descemos montanhas...*” (Entrevistado nº9) e um sentimento de emoção quando as operações são bem-sucedidas, referindo que “*é muito gratificante quando acaba e a gente diz assim: Eu salvei alguém!*”. Em termos de objetivos refere que tenta sempre dar o seu melhor quando é chamado para uma busca, pois a sua finalidade é sempre encontrar a pessoa desaparecida, esteja viva ou morta.

No que toca ao Pelotão de Deteção de Odores Químicos, podemos considerar que os dois operacionais têm uma rotina de base semelhante, sendo que no seu dia-a-dia trabalham no treino do cão, embora para a procura de substâncias diferentes, com o objetivo de cumprir com sucesso a segunda parte do seu trabalho, que consiste nas diversas operações para que são chamados: no caso da droga os binómios também procuram armas e dinheiro, porque geralmente uma situação está ligada a outra e o seu serviço operacional consiste essencialmente em “*buscas domiciliárias, buscas de reforço às operações Stop, buscas a viaturas, festas, raves, discotecas... tudo o que possa haver de ilícito, neste caso é droga, armas e dinheiro*” (Entrevistado nº7); no caso dos explosivos o mais usual é serem chamados para realizar buscas preventivas, por exemplo, em locais onde vai passar um membro do Governo, “*antes de eles irem a gente passa os cães, passam os homens da inativação, é celada a área, ninguém entra nem sai, só entra e sai quem está credenciado para se garantir a segurança*” (Entrevistado nº10) ou para fazer uma verificação em caso de ameaças de bomba, por exemplo, em escolas.

Relativamente à Equipa de Procriação, o Entrevistado nº8 explica que as suas funções diárias consistem em criar as ninhadas de cães, controlar a sua evolução e orientar esses cães até certa idade em

que serão entregues a um tratador – a um operacional que trabalhe com os animais no terreno. Além de fazer parte desta equipa, este militar também entra na escala de condutores. Considera ainda, que trabalha por objetivos no sentido em que todos os elementos da cinotecnia são avaliados de 6 em 6 meses, tanto a nível físico, como a nível técnico da sua especialidade, havendo uma avaliação com o cão e o seu objetivo é ser bem-sucedido nessas avaliações periódicas.

Por fim, no que respeita à Companhia de Intervenção Cinotécnica, ao que se pôde apurar, as funções dos entrevistados são semelhantes entre si, pelo que não se justifica que cada um deles seja abordado individualmente. Diariamente trabalham no treino do cão – que neste caso é um treino mais virado para a obediência e defesa, como por exemplo, ensinar o cão a morder – depois, têm as diligências, que consistem em realizar um serviço de guarda patrulha ao Palácio de Belém, Palácio de São Bento, e ao Quartel do Grafanil e as operações inopinadas, que vão desde a manutenção da ordem pública em estádios de futebol, manifestações, etc. até às rusgas em bairros sociais, acampamentos, de entre outras. Assim, em termos do trabalho do dia-a-dia, este é um grupo mais homogéneo do que a CDC, pois todos os militares desempenham as mesmas funções. Quando questionados sobre os objetivos do seu trabalho, todos referem que aquilo que está em primeiro lugar é ter o cão operacional e treinado, para que ele se mantenha num nível que permita o desempenho das operações da forma mais eficaz possível.

Para que se tenha uma noção geral e comparativa das funções de todos os entrevistados e dos respetivos departamentos, há que referir que a Secretaria e o CFC são organismos que vão dar apoio à CDC e à CIC, para que estas estejam em condições de executar o trabalho operacional. Assim, os militares da Secretaria encaminham todos os assuntos referentes ao GIC e tratam as questões logísticas do mesmo, por sua vez, o Centro de Formação Cinotécnico garante que os binómios estejam aptos para desempenharem as suas funções. As Companhias de Deteção e de Intervenção Cinotécnica têm grandes semelhanças em termos de rotina diária, passando esta pelo treino dos cães, embora cada uma virada para a sua vertente, uma vertente de busca e outra de segurança respetivamente. Na tentativa de melhor ilustrar esta questão, um dos militares da Intervenção explica-nos que “*A nossa parte é a que antecede à deles, a gente entra, por exemplo, dentro dos acampamentos, vamos à frente, mantemos a segurança para eles poderem depois fazer o rastreio das várias áreas deles*” e relativamente ao treino dos cães “*eles é pelos odores e nós puxamos os nossos cães mais para a obediência, porque têm que estar muito mais controlados e depois é os ataques*” (Entrevistado nº 12). Pode haver algumas diferenças, no que respeita à finalidade de cada companhia, mas no fundo, os objetivos destes militares são comuns: ter o cão o mais bem treinado possível e serem bem-sucedidos nas operações que desempenham no terreno. Conclui-se, portanto, que, apesar de cada departamento executar diferentes funções, o seu trabalho é complementar e um não funcionaria convenientemente sem o outro, sendo que, em última instância, todos os militares têm como missão zelar pela segurança e proteção da sociedade civil.

4.3) Situação Marcante Vivida na Profissão

Se é objetivo final deste estudo analisar as identidades individuais dentro do grupo profissional e o sentimento de pertença para com o mesmo, há que ter em conta que a vivência de certas experiências no dia-a-dia de trabalho pode contribuir para a formação desse sentimento, fazendo com que as relações sociais dentro do grupo se tornem mais fortes e significativas para os seus membros. Assim, pediu-se aos entrevistados que relatassem, uma situação marcante vivida na profissão. Apesar de todos afirmarem já ter vivido este tipo de situações desde que ingressaram na GNR, apenas seis relatam situações específicas vividas na cinotecnia, as quais destacaram por diferentes motivos: pelo choque em termos emocionais, como por exemplo, situações de tráfico de seres humanos, buscas em que foram encontradas pessoas mortas, situações com emigrantes ilegais e com crianças; pelo grau de dificuldade na execução do trabalho, como por exemplo, nas buscas no caso do Rio Tua, quando se abateu a linha ferroviária na ponte e o comboio caiu; e devido à exposição ao risco, como é o exemplo de confrontos com civis em operações de manutenção da ordem pública. De todas estas situações, importa ressaltar aquelas que parecem ter tido uma maior relevância para o seu protagonista, no que respeita às relações sociais desenvolvidas entre si e os seus camaradas, ou seja, importa-nos aqui relatar as situações que mais contribuíram para estreitar os laços relacionais dentro do grupo. Três situações parecem mais relevantes neste sentido, todas elas relatadas no âmbito da busca e salvamento:

1ª Situação) É o caso das enxurradas da Madeira, em 2010, em que dois entrevistados estiveram presentes e em que partilharam momentos de grande intensidade emocional: “*O pior de tudo é ver crianças mortas, até me estou a arrepiar... como eu vi e o camarada X, que até começámos os dois a chorar... o que mais me tocou foi quando se viu a avó que também estava morta e estava a proteger a neta com os braços e isso mexe muito com uma pessoa, mesmo que a gente não queira.*” (Entrevistado nº9);

2ª Situação) Também relatada pelo Entrevistado nº9, mas por sua vez, ligada ao fator risco: “*Durante a busca de uma pessoa desaparecida, perto de um rio: Foi um militar que já foi para a reserva e que era uma das pessoas que eu adorava. (...) Meto-me junto a uma berma e entretanto aquilo abateu e eu caí dentro de água mais o cão. Ao cair dentro de água, a água começa-me a levar, eu agarrei-me a uma rocha, o camarada agarra-me num braço, isto foi mesmo verídico! O perigo está sempre eminent!*”;

3ª Situação) Relatada pelo Entrevistado nº6, também devido à exposição ao risco: “*A fazer rapel de um helicóptero fiquei pendurado de cabeça para baixo! Se a pessoa que estava cá em baixo não fizesse segurança como deve ser eu já não estava aqui e com o cão às costas...*”.

Podemos ver aqui relatados casos extremos, em que determinado militar ficou com a sua vida diretamente dependente da ação de um camarada. Assim, pensa-se que estas situações tiveram um papel fulcral para o fortalecimento das relações intra-grupais e para o desenvolvimento de um maior sentimento

de pertença ao grupo, não só por serem experiências vividas em conjunto com um ou mais camaradas, mas pelo facto de proporcionarem uma partilha de vivências e sentimentos, capazes de alterar a identidade individual e grupal destes atores sociais.

4.4) Expectativas de Carreira

Para estudar o GIC como grupo profissional, há que conhecer as expectativas de carreira dos seus membros dado que não se encontram todos na mesma posição hierárquica, como tal, para o estudo desta questão, dividiu-se a amostra em Guardas, Cabos e Sargentos, de modo a observar se as expectativas de ascender na carreira se alteram consoante o posto que o militar já atingiu.³² Assim, relativamente aos:

- Guardas: Três destes seis militares pretendem ascender a cabos, dizendo que irão candidatar-se ao respetivo concurso; os outros três já não têm idade para concorrer, esperando, portanto, ascender por antiguidade. Todos deram a entender que nunca aspiraram ser sargentos, pois caso ingressassem nessa categoria profissional poderiam ser retirados da cinotecnia e colocados noutra especialidade da GNR, o que não lhes interessa de todo. É ainda de referir que um destes guardas afirma mesmo que chegou a concorrer a cabo, mas que como também queria ir para o GIC e nessa altura a especialidade não aceitava cabos, abdicou de subir na carreira com o propósito de entrar para a cinotecnia;
- Cabos: Seis dos sete entrevistados afirmam que não têm expectativas de subir na carreira, pois a sua prioridade é permanecer na cinotecnia. Apenas um destes indivíduos já concorreu ao curso de sargentos, porém, não foi bem-sucedido. Apesar de tudo, este entrevistado pretende concorrer novamente a sargento, pois tem como objetivo mudar de especialidade – sair do GIC e ir para o Centro Clínico da GNR, para poder trabalhar na sua área de formação académica – e pensa que esta promoção poderá ser vantajosa nesse sentido;
- Sargentos: Os dois entrevistados afirmam ter atingido os seus objetivos em termos de carreira, pelo que tencionam continuar a exercer as suas atuais funções. Em termos hierárquicos, consideram que já atingiram a categoria profissional pretendida.

Assim, em termos da área de trabalho, podemos concluir que – à exceção dos dois sargentos que se encontram numa categoria superior em termos de carreira – dos restantes treze entrevistados, apenas um tencionava sair do GIC para trabalhar noutra especialidade da GNR, sendo que este é também o único indivíduo que pretende ascender a sargento. Todos os outros têm como prioridade manter-se na cinotecnia, mesmo que para isso tenham que abdicar de ascender na carreira, pois ao que se apurou, todos os guardas têm expectativas de se tornarem cabos, mas não mais do que isso e todos os cabos, à exceção do caso referido, querem permanecer no seu posto, como ilustra o Entrevistado nº11: “*Eu para mim era só*

³² As carreiras profissionais da GNR vêm explicitadas no Capítulo IV do Decreto de Lei nº297/2009 e as respetivas modalidades de promoção estão expostas no artigo 117º e seguintes.

o concurso de cabos, porque não tinha que mudar de especialidade e a mim não me interessava sair dos cães, nem nunca me interessou. ”. Isto demonstra-nos que praticamente toda a amostra se sente satisfeita no que respeita à sua área de trabalho, mas será que se pode afirmar que existe um forte sentimento de pertença ao grupo profissional? É o que vamos tentar apurar na próxima dimensão de análise.

5) Cultura de Grupo e Identidades

Para já optou-se por estudar a opinião dos militares quanto aos símbolos e rituais ligados à sua profissão e à instituição para a qual trabalham, o seu sentimento de pertença ao grupo (identidade grupal), o desenvolvimento das relações sociais entre os militares (socialização), a sua identidade individual dentro do grupo e as representações que tecem sobre esse mesmo grupo profissional e a instituição onde trabalham.

5.1) Símbolos e Rituais Institucionais

Nesta fase, começou por se perguntar aos militares que sentimento possuem em relação à farda que envergam e o que isso significa para si. Em seguida pediu-se para enunciarem outros itens e hábitos que sejam comuns entre o grupo e que estejam ligados à instituição e à sua profissão.

Verificou-se que onze entrevistados atribuem uma grande importância à farda, expressando sentimentos como o orgulho pessoal por terem conseguido ingressar na instituição, a responsabilidade que sentem perante a população devido à sua profissão e o respeito que têm por ela e por tudo o que significa para si, como afirma o Entrevistado nº 1: “*Dou muita importância à farda, para mim representa o sacrifício de muitos colegas meus, é como se fosse a bandeira nacional, o uniforme tem que ter um valor, tem que ter esse peso, representa, portanto, toda uma vida, toda uma história, tudo o que se fez e o que se constrói diariamente com muito sacrifício. Penso que o respeito que eu tenho que ter pelo uniforme que envergo é o passado que isso representa, o sacrifício das pessoas, por exemplo, se um colega meu morre em serviço a envergar aquele uniforme eu não o posso manchar, todo este peso tem a ver com isso, tem a ver com a dignidade e com a honra de o vestir*”. Por outro lado, quatro entrevistados afirmam que a farda não possui qualquer significado importante para si em termos pessoais, a não ser a representação da instituição para a qual trabalham. É de apontar que dois destes indivíduos nunca prestaram serviço militar antes de ingressarem na GNR, o que pode explicar a sua opinião relativamente à farda, como refere o Entrevistado nº13: “*se calhar é por não ter sido militar, se me disserem que a partir de agora vou passar a trabalhar com um fato de treino, tudo muito bem*”. Os outros dois entrevistados expressam um certo desapontamento, frisando que a farda já teve uma grande importância para si, quando ingressaram para a instituição, mas que ao longo do tempo, esse sentimento se foi deteriorando, “*porque a instituição tem um*

serviço ingrato, a sociedade não valoriza, não digo a sociedade, as pessoas... o poder político não valoriza.” (Entrevistado nº7).

Relativamente a outros itens e hábitos institucionais comuns entre si, os militares apontam: os símbolos que colocam na farda, como o símbolo da Unidade de Intervenção, o símbolo da especialidade (GIC), o posto, o brasão referente à zona do país, as medalhas, de entre outros; os louvores e condecorações; as cerimónias, como por exemplo, o Render da Guarda ou a festa de aniversário de cada unidade; e a própria continência que fazem entre si. Doze entrevistados nutrem um sentimento positivo relativamente a estes símbolos e rituais, citando algumas ideias, por exemplo, no que toca às cerimónias: “*nas cerimónias, muitas das vezes, vemos pessoas que já não víamos há algum tempo e isso também é bom, incorpora-se ali o espírito que, se calhar, um civil passa e não liga e que para nós tem algum significado*” (Entrevistado nº2) e aos louvores: “*dão a honra de a pessoa saber que está a ser valorizada por qualquer coisa que fez, perante toda a gente e essas coisas são feitas publicamente, não são feitas num gabinete*”. Pelo lado oposto, três dos entrevistados referem-se a estes hábitos com uma conotação negativa, sendo que não concordam com a forma como se realizam alguns rituais da instituição.

5.2) Sentimento de Pertença ao Grupo Profissional – Identidade Grupal

Quando questionados sobre a forma como se identificam com os membros do seu grupo profissional, os entrevistados dão-nos respostas muito variadas, no entanto, o ponto mais referido é sempre o gosto pelos cães, como afirma o Entrevistado nº10, “*mal será se alguém aqui não gostar de cães, é que não há volta a dar, senão as coisas não vão bater certo*”. Além desta questão incontornável, a maioria dos militares afirma identificar-se bastante com os seus camaradas devido ao convívio, pois além de passarem muitas horas juntos, vivem situações extremas no trabalho no terreno, situações em que muitas vezes e como já foi aqui referido, a sua vida pode ficar dependente de um camarada. Assim, muitos consideram que “*necessitamos muito do apoio uns dos outros e então existe, de facto, uma relação um pouco diferente das outras profissões... há um bom espírito de grupo*” (Entrevistado nº1). Apesar disto, os militares afirmam não ter a mesma relação com todos os camaradas, mas parece existir um princípio base entre si: “*a gente pode não gostar muito de um ou de outro, é normal, são os feitos, mas nunca se viraria as costas a um camarada nosso, seja onde for. Acaba por ser uma família que a gente ali tem.*” (Entrevistado nº12). Podemos, portanto, afirmar que segundo a maioria dos entrevistados existe uma grande união e espírito de grupo, sendo que trespassam a ideia de se protegerem uns aos outros perante o exterior, independentemente daquilo que aconteça no interior do grupo.

Para ir mais além, perguntou-se a estes militares se os seus camaradas já haviam, de algum modo, influenciado a sua vida em termos pessoais, ou seja, fora do círculo profissional. Três deles responderam que não, argumentando que mantêm com os outros uma relação estritamente profissional. Os restantes

doze afirmam que sim, por diversos motivos: uns por terem a noção de que a sua personalidade se alterou de certa forma: “*tenho uma postura mais rígida perante determinados comportamentos, é como se quisesse exigir mais das pessoas (...) sem dúvida, a Guarda influenciou-me um bocadinho na minha personalidade*” (Entrevistado nº8), outros por considerarem que têm relações de amizade entre si, acabando por fazer confidências e ouvir conselhos que os vão influenciar nalgumas tomadas de decisão relativamente à sua vida pessoal e outros, porque sentem que saem do âmbito laboral e que mesmo no seio pessoal e familiar estão constantemente a falar do trabalho. Existe ainda o caso específico de um dos entrevistados que é casado com um camarada de outra especialidade. Em síntese, seguindo o raciocínio do Entrevistado nº1: “*há uma série de experiências e de vivências que nos marcam que acabam por nos condicionar, digamos assim, também lá para fora (...) eu não sou a mesma pessoa como civil se fosse apenas civil, sinto que sou uma pessoa um pouco diferente*”.

No que respeita à forma como foram acolhidos quando ingressaram no grupo profissional, no geral, os entrevistados transmitem uma ideia positiva, tanto relativamente à entrada para a GNR como para o GIC especificamente. Em termos de apresentação, afirmam que à chegada foram apresentados aos comandos e que lhes foram explicadas as funções que iriam desempenhar, mas não mais do que isso, sendo que não foi realizada qualquer atividade para os ambientar ao grupo de trabalho. Alguns entrevistados afirmam que, quando entraram para a cinotecnia, sentiram que esta já era um grupo formado e, portanto, foram eles que tiveram que fazer um esforço de adaptação, no sentido de se integrarem e de serem aceites pelos membros desse grupo, como ilustra o Entrevistado nº12: “*Aquilo já era uma família, era pessoal mais velho, conheciam-se no mínimo há dez anos e quando lá chegámos a gente era a carne fresca praticamente, mas fomos muito bem recebidos e ali sempre foi, quem trabalhava bem e mostrava dedicação, os camaradas mais velhos agarravam e ajudavam muito*”.

Para terminar a análise deste indicador, perguntou-se aos militares o que os faz sentir que pertencem a este grupo profissional, se é que o sentem, e de que forma é que os seus camaradas podem ter contribuído para esse sentimento. Alguns indivíduos afirmam que o GIC é diferente das outras especialidades da Guarda e o motivo mais frequentemente referido foi, sem dúvida alguma, o gosto pelos cães e o trabalho desenvolvido com estes animais, como aponta o Entrevistado nº7: “*é isso que nos une e que nos liga, é diferente, porque é um animal e eu trabalho com o meu cão e ele com o dele durante cinco ou dez anos e aquilo mexe*”. Mas apesar de o cão ser o ponto-chave deste grupo, quase todos os indivíduos consideram que os camaradas também têm um papel importante neste sentimento de pertença, pois como afirmam o Entrevistado nº6: “*têm, porque nós vamos sentindo que trabalhando com aquela equipa trabalhamos bem e também somos aceites o que faz a diferença, claro!*” e o Entrevistado nº9: “*em algumas situações eles dizem assim: «Pá tu tens mesmo jeito para isto, parece que nasceste para isto!» e isso motiva-me (...), nem toda a gente tem a capacidade e a vontade de fazer aquilo que nós fazemos,*

porque tem que haver ali um feeling para estar nesta equipa”. Para que se perceba melhor a importância que estes militares atribuem ao papel dos seus camaradas, passemos à análise do indicador seguinte.

5.3) Relações Sociais com os Camaradas – Socialização

Há que começar, nesta fase, por perceber como estes militares veem os seus camaradas e que tipo de relação mantêm com os mesmos. É opinião geral da amostra, que no que toca à personalidade, todos os militares são bastante diferentes, porém, existem pontos comuns entre si e, por isso, existem também algumas relações que ultrapassam o foro profissional. Sobressaem assim dois polos de opinião:

1º pôlo: Onze entrevistados responderam que existem relações de amizade, apesar de quase todos frisarem que estes laços só se desenvolvem com os camaradas com que mais se identificam por variadíssimos motivos: desde os feitios, aos interesses em comum, ou mesmo devido à faixa etária, como por exemplo, no caso do Entrevistado nº5: “*mais se calhar com colegas da minha faixa etária, porque também têm filhos e há sempre uma partilha de experiências*”. Aqui, podemos mesmo incluir uma situação um pouco mais extremista, como a do Entrevistado nº15, que afirma ter uma relação mais próxima com os seus camaradas do que com os próprios irmãos: “*eu não durmo com os meus irmãos, não tomo banho com os meus irmãos e faço isso tudo com os meus camaradas, portanto, há mais confiança, conhecemo-nos bem uns aos outros, é uma relação de amizade mesmo*”;

2º pôlo: Os restantes quatro militares afirmam não possuir relações de amizade dentro do grupo profissional, apesar de todos referirem que se tratam com cordialidade, como confirma o Entrevistado nº7: “*A nossa relação tem que ser minimamente amistosa e sociável, não se pode andar à turra com um tipo e não se falar, tem que se resolver de alguma maneira, no mínimo dos mínimos é cordial e de respeito, pelo menos isso*”.

Para melhor se compreender as sociabilidades do grupo, perguntou-se aos militares se existe algum ritual que costumem praticar com os seus camaradas³³. Como seria de esperar, durante o período normal de trabalho, todos os entrevistados afirmam ter o hábito de praticar algum ritual com os camaradas, nem que isso passe apenas por beber um simples café nas pausas ou por almoçarem juntos. Porém, alguns militares prolongam as suas relações sociais para aquilo a que vamos chamar de convívio pós-laboral, como é o caso do Entrevistado nº7, que refere que: “*eu se amanhã for fazer uma busca e se apanhar 1kg de droga, já sei que as bebidas vão ser por minha conta, é um ritual, é um hábito*”. Existe ainda um terceiro tipo de hábitos, que se desligam do círculo profissional e se posicionam no círculo pessoal, ou seja, atividades que os militares realizam com os camaradas fora do quotidiano laboral, como

³³ Ao contrário do que se perguntou anteriormente, não nos referimos aqui a rituais institucionais, mas sim a rituais tanto dentro do círculo profissional como fora deste, que partam da iniciativa dos próprios indivíduos.

por exemplo, ir à praia, fazer desporto, ver um jogo de futebol, ir a um jantar de aniversário, ou nalguns casos, juntar as famílias para conviver.

Além destas atividades, quis-se perceber se já existiu, na vida destes militares, algum momento-chave em que os camaradas tenham tido um papel importante nas suas vidas e observou-se que catorze dos entrevistados dizem que sim e apenas um não encontra nenhuma situação a apontar. Assim, existem casos específicos, em que determinado militar passa por situações como o falecimento de um familiar ou uma cirurgia e em que os camaradas estão presentes para lhe dar apoio. São ainda de sublinhar, a segunda e terceira situações descritas no ponto d.3, em que dois dos entrevistados viram a sua vida dependente da atuação dos camaradas.

5.4) Identidade Individual dentro do Grupo Profissional

Para que se possa estudar a dinâmica entre o indivíduo e o grupo, há que perceber, não só de que modo os entrevistados veem os seus camaradas, mas também de que forma se posicionam a si próprios dentro do grupo e como se distinguem dos restantes membros.

Na tentativa de observar as características individuais de cada membro, perguntou-se aos entrevistados o que pensam ter em comum com os seus camaradas e o que os diferencia deles. A maioria dos indivíduos apontou como característica comum, o gosto pelos cães e pelo trabalho realizado com estes animais. Além desta, também são enunciadas outras características, como o gosto pelos desportos, o fator risco ao qual estão expostos durante o trabalho operacional e o objetivo final desta profissão, que é manter a segurança dos cidadãos. Assim, como afirma o Entrevistado nº3: “*tentamos que o trabalho aqui funcione da melhor maneira possível para que as coisas corram bem, porque se correr mal para um vai correr mal para nós também. Lutamos todos pelo mesmo lado*”. Relativamente àquilo que os diferencia, os entrevistados deram várias respostas, mas podemos destacar como mais citadas, as personalidades e feitos individuais. Além destas expectáveis diferenças, existem outras: em primeiro lugar, o caso do Entrevistado nº13, que acha que se diferencia dos seus camaradas por não ter ido à tropa; em segundo lugar, o caso do Entrevistado nº2, por ainda não ter o curso de cinotécnico; e em terceiro lugar, os casos do Entrevistado nº1 e do Entrevistado nº6, ambos sargentos, que sentem ter uma maior responsabilidade relativamente aos outros membros do grupo, o primeiro por ser chefe da Secretaria do GIC e o segundo por ser comandante do PDOH.

Seguidamente, perguntou-se aos militares qual é o seu papel dentro do grupo. Nesta questão, podemos fazer uma comparação geracional entre os entrevistados, sendo que os militares mais antigos da cinotecnia consideram ter um papel de responsabilidade relativamente aos mais novos, sentindo que lhes devem transmitir os seus conhecimentos, como reflete o Entrevistado nº 9: “*Quero e espero passar aquilo que me passaram, as ideias, a experiência... é passar todos os conhecimentos que eu tenho, as coisas*

boas e as coisas más, para eles verem também que nem tudo é bom, que há coisas más que são importantes nós aprendermos, para verem que é nas situações difíceis que nós nos unimos mais e conseguimos mais resultados”. Por sua vez, os militares que estão à menos tempo no grupo, consideram ter o mesmo papel que os seus camaradas, do que é exemplo o Entrevistado nº15: “*De momento sou só o mais novo, sou igual aos outros, mas espero destacar-me aqui na cinotecnia. Um dia espero ser alguém importante no grupo*”. Assim, os militares mais antigos expressam a ideia de possuírem um papel imprescindível para o bom funcionamento do grupo, enquanto que os mais novos, ainda estão a construir a sua identidade profissional e a descobrir qual é a sua posição dentro do grupo.

Por conseguinte, perguntou-se aos entrevistados se alguma vez haviam vivido uma situação específica, no seu dia-a-dia profissional, em que se tivessem destacado dos seus camaradas. Apenas três militares pensam ter-se destacado dos demais no que respeita ao seu trabalho como cinotécnicos:

- Entrevistado nº3: Numa situação de busca e salvamento de um idoso, em que se tinham dado as buscas por terminadas e em que este militar insistiu em fazer um último rastreio, encontrando a pessoa procurada: “*O senhor não ia aguentar até de manhã (...) Na altura saiu em revistas e eu fiquei todo contente, senti-me importante*”;
- Entrevistado nº6: Que se sentiu destacado devido ao nível de trabalho que conseguiu atingir com os seus cães: “*Tive dois cães que receberam uma medalha de ouro pela Sociedade Portuguesa Protetora dos Animais e foi gratificante!*”;
- Entrevistado nº8: Pela sua participação num concurso de kanicross, onde a GNR participou pela primeira vez: “*Fiquei em segundo lugar, o que foi muito bom, foi um momento de destaque e foi muito bom para mim e para a minha imagem perante o comando*”.

Os restantes militares não apontaram nenhuma situação ligada ao trabalho cinotécnico, alguns justificando que até à data não tiveram a oportunidade de se destacar e outros afirmando que vivem a profissão como um todo e que, portanto, o que se destaca é o grupo e não determinado indivíduo: “*Penso que quando corre bem fomos todos e quando corre mal, corre mal para todos*” (Entrevistado nº2).

5.5) Representações sobre o Grupo Profissional e a Instituição

Importa perceber que ideia têm estes militares sobre o GIC e sobre a GNR em vários aspectos.

Perguntou-se aos entrevistados, como descreveriam a cultura de grupo do GIC e como seria de esperar, a ligação afetiva dos militares ao cão é o fator que melhor descreve este grupo, pois como afirma o Entrevistado nº1: “*O nosso trabalho é virado essencialmente para o cão. O cão é o que nos motiva, é um ser vivo, depende de nós e é o nosso colega de trabalho. A ligação com o animal é extremamente forte, o nosso dia-a-dia é exclusivamente virado para eles, para os animais e esse é de facto o ponto-chave, sem*

eles não fazemos nada. Ele é o ator principal”. No que concerne ao homem, percebeu-se que, para pertencer a este grupo profissional, os indivíduos devem possuir certas características, como a disciplina e a seriedade, mas aquela que parece ser mais importante entre os militares é, sem dúvida alguma, a camaradagem: “*Uma pessoa que não seja solidária com os outros não tem sucesso, não tem possibilidades. Tem que ser uma pessoa solidária, não pode vir e achar que consegue fazer aqui uma carreira sozinho, porque não consegue.*” – esta citação do Entrevistado nº3 ilustra bem o poder do grupo perante o indivíduo. Podemos afirmar que estes militares transmitem a ideia de funcionarem como equipa, pois muitas vezes, durante o seu discurso, falam em “nós” e não em “eu” e mostram-se dependentes do grupo como um todo e do seu bom funcionamento a nível coletivo, para que tudo corra positivamente, tanto a nível profissional como pessoal e relacional. Nesta perspetiva, comprehende-se que estamos perante uma forte cultura de grupo, porém, apesar de na sua maioria a amostra transparecer que se trata de um grupo coeso, forte e unido, nem todos os entrevistados estão de acordo com essa definição: “*Como há mais competição e toda a gente quer sobressair, isso cria uma quebra no espírito de grupo e na cultura de grupo. Não há muito, ao contrário do que dizem...*” (Entrevistado nº8).

De seguida, questionou-se os militares se, na sua opinião, o GIC é um grupo especial, e todos, à exceção de um elemento, afirmaram que sim. A explicação que dão prende-se, principalmente, com o facto de trabalharem com cães, o que consideram que os distingue de outras profissões e mesmo das outras especialidades da GNR, pois, como aponta o Entrevistado nº15: “*não é darem-nos só uma arma em que a gente mete uma munição e dispara, o cão exige muito trabalho da nossa parte para o conseguirmos controlar e para o ensinarmos e não há nada mais especial do que isso*”. Além disto, os militares consideram ter uma relação de parceria com o cão, transmitindo a ideia de que veem o animal não como uma simples ferramenta de trabalho, mas como um companheiro e, muitas vezes, como um amigo.

No que toca à própria GNR, dez dos entrevistados consideram-na especial e cinco não consideram. Estes cinco, justificam a sua opinião recorrendo a diversos argumentos, como, por exemplo, pensarem que os cidadãos civis, muitas vezes, não compreendem nem valorizam o seu trabalho devidamente. Relativamente àqueles que consideram a GNR especial, justificam a sua opinião baseando-se, principalmente, no papel que a instituição desempenha na sociedade e na sua missão: “Pela Lei e pela Grei” – defender o povo, garantindo a sua liberdade e segurança – e nas pessoas que nela trabalham com o objetivo de realizar essa missão, como observa o Entrevistado nº12: “*Acho que é uma força que move muita coisa em Portugal, falo de quem mantém a segurança às pessoas, as pessoas para dormirem sossegadas em casa somos nós que andamos à noite. Acho que o especial nisto tudo é que nós damos a vida pelas pessoas se for preciso e quem gosta realmente disto leva isto não só como uma profissão, mas como um gosto. Andamos na rua para as pessoas e, muitas vezes, as pessoas não percebem isso*”.

Para terminar esta análise por dimensões e dando seguimento a esta questão da relação que a GNR mantém com a sociedade civil, perguntou-se aos entrevistados se acham que a instituição apresenta, nos dias de hoje, algum tipo de fechamento perante o exterior. Apenas um dos militares afirma que sim, enquanto que todos os outros consideram que esse fechamento se tem vindo a reduzir e que, hoje em dia, é praticamente inexistente, uma vez que a instituição tem realizado determinadas atividades, com vista a aproximar-se cada vez mais da população, como por exemplo, o apoio ao idoso, o programa Escola Segura e outras atividades mesmo a nível do GIC, como é o caso das demonstrações que são feitas com os cães, as visitas periódicas das crianças à Escola da Guarda, etc., o que permite dar a conhecer a instituição e quebrar alguns pré-conceitos que pudesse existir, como afirma o Entrevistado nº5: “*Antigamente era um estereótipo, o barrigudo, o bruto, o guarda era conhecido por essas características, só que isso mudou, até porque, com estes projetos novos com os idosos e as crianças, começam a ter contacto e a saber o que nós fazemos e que nós estamos cá para os ajudar*”.

Na análise desta última dimensão, verificou-se que a maioria dos entrevistados possui um forte sentimento de pertença ao grupo, embora em diferentes graus. Esta e outras questões serão aprofundadas na conclusão deste estudo, patente no próximo capítulo.

CONCLUSÃO

Para terminar este estudo, nada é mais importante do que dar resposta às perguntas de partida lançadas anteriormente e tendo em conta que se definiram cinco hipóteses teóricas para chegar a essas respostas, proceder-se-á ao teste das respetivas hipóteses, que nos permitirão analisar as principais conclusões obtidas.³⁴

Ao contrário do que se pensara na fase inicial desta pesquisa, a trajetória de vida e profissional dos atores sociais estudados, não sofreu um “*turnig point*” que os tenha levado a escolher esta profissão. Tenha-se em conta que, relativamente às habilitações literárias, falamos maioritariamente, de indivíduos que não foram para além do Ensino Secundário e que, talvez por isso, tenham tido um percurso profissional quase sempre demarcado por profissões que podemos considerar associadas a baixos rendimentos. Assim, estes atores sociais procuravam, na época, uma profissão que lhes trouxesse alguma segurança e estabilidade económica, pelo que, a GNR acabava por ser uma alternativa válida, acessível e de certa forma expectável por parte destes indivíduos. Há ainda que ter em conta que doze dos entrevistados já haviam sido militares anteriormente e que, portanto, a GNR sempre estivera no seu pensamento como uma possibilidade de dar seguimento à sua carreira militar. Por conseguinte, podemos afirmar que a maioria dos indivíduos já havia, de certa forma, direcionado o seu percurso com vista a ingressar nesta profissão, sendo, portanto, refutada a *primeira hipótese* de estudo.

Quando nos questionamos acerca do fechamento da GNR perante os possíveis candidatos à instituição, temos que ter em conta o processo de entrada dos entrevistados para a mesma. Como já foi relatado, todos os indivíduos que se candidataram a entrar na instituição e que são agora militares, tiveram que cumprir as condições de entrada exigidas e realizaram um determinado conjunto de provas, divididas em várias fases. Só passando em cada uma dessas fases, os candidatos puderam prosseguir, entrando com sucesso nas vagas existentes na época e tornando-se nos militares que entrevistámos atualmente. Assim, será inevitável afirmar que a *segunda hipótese* colocada se confirma, pois a GNR é de facto e segundo os testemunhos recolhidos, um grupo profissional definido e de acesso restrito, tendendo a fechar-se perante potenciais pretendentes que não cumpram com todos os requisitos necessários. Tenha-se em conta que o fechamento deste grupo profissional, não é um fechamento tal e qual como o conceito de fechamento para profissões ditas liberais. Aqui, o conhecimento é adquirido na formação no trabalho, o fechamento dá-se através de uma seleção organizacional e não há uma instância de auto-regulação. Consequentemente, os entrevistados³⁵ foram levados a desenvolver estratégias pessoais para conseguirem ingressar na instituição,

³⁴ É de relembrar que a hipótese 1 responde à primeira pergunta de partida, a hipótese 2 responde à segunda pergunta, as hipóteses 3 e 4 respondem à terceira pergunta e, por último, a hipótese 5 dá resposta à quarta pergunta.

³⁵ À exceção do Entrevistado nº1 que foi transferido da Guarda Fiscal para a GNR, como já se referiu anteriormente.

estratégias estas que recaíram, particular e principalmente sobre a prova cultural/escrita, tendo sido maior o esforço destes indivíduos para serem bem-sucedidos em termos intelectuais do que em termos físicos.

Pensando-se como poderia surgir, nos militares entrevistados, um possível sentimento de pertença ao seu grupo profissional e uma subsequente identidade grupal, considerou-se, na terceira hipótese teórica, que fatores como o processo de entrada para a profissão, as sociabilidades desenvolvidas entre camaradas, os rituais praticados e os próprios símbolos do grupo, seriam fatores determinantes para que isto viesse a acontecer. Assim, analisando esses fatores mais pormenorizadamente, é possível afirmar que o processo de entrada para a profissão vai influenciar os atores sociais, pois logo numa fase inicial, os indivíduos são escolhidos pela instituição segundo determinado perfil ao qual devem corresponder, possuindo características semelhantes entre si, o que, logo à partida, faz com que estes homens tenham algo em comum. Por seguimento ao processo de entrada para a GNR, os militares iniciam o curso de formação, onde se começam a conhecer um pouco melhor e a conviver entre si, sendo que, segundo os seus depoimentos, é no curso que surgem as primeiras sociabilidades e onde se começam a formar grupos entre os novos militares que mais se identificam mutuamente. Por conseguinte, as sociabilidades e rituais que se desenvolvem, fazem com que os militares se aproximem cada vez mais dos seus camaradas e à medida que isto vai acontecendo, percebeu-se que a tendência é para que os novos membros se vão integrando junto dos mais antigos, a pouco e pouco.

Esta integração e constante convivência com um grupo profissional que já estava formado à priori, faz com que os novos membros sejam socializados pelos mais antigos, sendo que se verificou que estes últimos têm a tendência de incutir nos primeiros não só os seus métodos e técnicas de trabalho, como também os seus valores e ideologias. Desta forma, como se teorizou no modelo analítico do presente estudo, o grupo exerce uma forte pressão identitária sobre os seus novos elementos, fazendo valer os interesses do coletivo perante os interesses individuais, o que levou todos os entrevistados, à exceção do caso do Entrevistado nº8, a aderirem à cultura grupal (mesmo que em diferentes graus de adesão). Assim, através da socialização secundária do grupo, a maioria dos indivíduos são levados a valorizar a identidade grupal em detrimento da identidade individual, concluindo-se que, quanto mais o militar comunica e socializa com os seus camaradas, maior é o seu sentimento de pertença ao grupo, pelo que acaba por adotar a cultura de grupo como sua³⁶. Isto pôde constatar-se, mais vincadamente, nos militares mais antigos (que estão há mais tempo em contacto com a instituição e com os seus camaradas) e nos militares que já tiveram a experiência de permanecer instalados na caserna, havendo um convívio de 24 horas entre

³⁶ Verificou-se que a cultura de grupo dos militares do GIC é fortemente marcada pelo gosto no trabalho com os cães e pelos valores militares que são incutidos através das referidas sociabilidades e rituais comuns. Porém, não menos importante neste processo de socialização, será a partilha de experiências extremas, como as situações de risco referidas por alguns entrevistados. Na maior parte dos casos, a camaradagem que surge entre estes indivíduos acaba por se transformar em relações de amizade que se estendem para lá do âmbito laboral.

si, como, por exemplo, no caso do Entrevistado nº15, que afirma identificar-se mais com os seus camaradas do que com a própria família.

Relativamente aos símbolos do grupo, seria impossível não considerarmos o cão, como ponto fulcral da identidade, sendo que este é um grupo distinto pelo facto dos indivíduos trabalharem com animais e isso traz-lhe especificidades e contornos bastante particulares que não podemos ignorar. Ao longo das entrevistas, os militares fizeram questão de afirmar que o seu trabalho é muito especial e diferente de qualquer outro, por ser desenvolvido com o cão, considerando que não é qualquer pessoa que tem a capacidade e as características necessárias para fazer parte deste grupo. O que deram a entender é que o seu gosto pelos cães é superior a um gostar normal, sendo que o seu dia-a-dia profissional é passado a treinar o cão. Só assim, o militar consegue ser ele próprio bem-sucedido, tratando-se, de um trabalho de equipa desenvolvido entre o homem e o cão. Cria-se assim, uma relação especial entre estes dois elementos, uma relação de dependência mútua, em que o primeiro não se serve do segundo como uma simples ferramenta de trabalho, mas em que desenvolve com este uma relação de afetividade e companheirismo bastante forte, pois como nos pudemos aperceber, os militares consideram o cão como o seu colega de trabalho, o seu parceiro e isto parece ser um ponto comum na caracterização do grupo. Para melhor compreender esta questão, procedeu-se a uma pequena conversa com o Segundo Comandante do GIC, que é um dos elementos que se ocupa do recrutamento e seleção de novos militares para esta valência da GNR, tendo-se-lhe perguntado qual o perfil necessário para se fazer parte da cinotecnia. Assim, explicou que quando entrevista um candidato, se preocupa em selecionar indivíduos que possuam alguma sensibilidade para realizar este tipo de trabalho e em perceber quais são as suas reais motivações, afirmando que “*a motivação deve ser mesmo o cão e não outras coisas como ganhar mais ou estar colocado mais perto de casa*”. Consequentemente, as sociabilidades e rituais desenvolvidos no seio do grupo, tal como os seus símbolos, são uma vertente fulcral na padronização dos comportamentos e forma de pensar dos militares e como se comprovou, por exemplo, com a afirmação do Entrevistado nº1: “*eu não sou a mesma pessoa como civil se fosse apenas civil*”, a socialização exercida pelo grupo, chega mesmo a ultrapassar o círculo profissional e a entrar noutras vertentes da vida, o que vem, sem dúvida alguma, confirmar a *terceira hipótese teórica* colocada.

Como foi possível observar, por muito que o grupo estudado seja homogéneo em vários aspectos e apesar de ao longo da entrevista realizada, se ter vindo a perceber que a opinião dos indivíduos sobre os assuntos tratados converge maioritariamente no mesmo sentido, nem todos os militares estão de acordo com certas questões, o que demonstra que a sua identidade individual não é totalmente apagada ou substituída pela identidade grupal, pois apesar de partilharem características comuns, continuam a preservar as suas características individuais, como se constatou quando se perguntou o que pensam ter em comum e o que os diferencia dos seus camaradas e qual é o seu papel dentro do grupo profissional. Apesar

de não ter sido possível enunciar particularmente as respostas de cada entrevistado, todos foram capazes de identificar características individuais que os diferenciam do grupo. Alguns militares sentiram mesmo que se destacaram dos seus camaradas nalgumas situações, o que prova que há, nestes casos de destaque, uma sobrevalorização do “eu” perante o “nós”. Por conseguinte, podemos afirmar que apesar do sentimento de pertença ao grupo profissional, o indivíduo desenvolve estratégias de afirmação pessoal, como por exemplo, no caso do Entrevistado nº11, que poderia ter uma posição passiva dentro do grupo, mas ao invés disso, afirma desempenhar um papel importante na defesa dos seus interesses e dos interesses dos seus camaradas junto da instituição, afirmando que: *“Neste momento estou a tentar ter um papel de defensora dos interesses de todos”*. Confirma-se, portanto, a quarta hipótese de estudo.

Uma vez que se identificaram pontos comuns, mas também diferentes entre os militares, poderá considerar-se que, apesar de pertencerem ao mesmo grupo profissional, eles são, inegavelmente, diferentes entre si, em vários aspectos que se foram dando a conhecer durante a exposição dos resultados da entrevista. Assim, foram estudadas trajetórias profissionais diferentes, ambições diferentes, no fundo, pessoas diferentes. Com vista a melhor esclarecer essas diferenças, a quinta e última hipótese teórica, vem afirmar que é possível definir diferentes graus de sentimento de pertença destes militares ao grupo, sendo possível dividir a amostra em perfis identitários distintos, que variam na medida em que o militar valoriza mais a sua identidade grupal em detrimento da identidade individual. No entanto, analisando as características socioprofissionais de cada indivíduo e a sua opinião no que respeita aos assuntos tratados na entrevista, é difícil delinear diferentes posições no que toca ao seu sentimento de pertença ao grupo, sendo que, a cultura de grupo do GIC parece ser bastante forte, tal como a capacidade do coletivo em imperar sobre o individual. Este coletivo tem a capacidade de socializar os indivíduos segundo determinados valores, fazendo com que eles sintam que os objetivos do grupo e da própria instituição estão à frente de questões individuais. Será talvez interessante, relembrar aqui, o caso do Entrevistado nº2³⁷, que é um bom exemplo daquilo que poderá ser a socialização sofrida no seio do grupo profissional, pois apesar de nunca ter trabalhado com um cão na prática, sente vontade de o fazer e essa vontade será possivelmente fomentada pelos seus camaradas. Poderá pensar-se que, em termos identitários, tirar o curso de cinotécnico, ajudará este entrevistado a integrar-se melhor no grupo e a sentir-se aceite pelos seus camaradas. Assim, pode dizer-se que o grupo é mais forte do que o indivíduo e faz valer os seus interesses de tal modo que estes deixam de ser só os interesses do grupo para passarem a ser os interesses de cada um dos seus membros. Independentemente das diferentes características socioprofissionais dos militares do GIC, todos exaltam o gosto pelo trabalho com os cães como uma prioridade, os valores militares como, por exemplo, a camaradagem e a sua missão final de manter a segurança da sociedade civil. Trata-se de um grupo demasiado homogéneo e coeso, para que seja possível definir diferentes perfis identitários, pois

³⁷ Explicitado no ponto 4.2 do Capítulo IV referente aos Resultados do Estudo.

todos os militares transmitem um forte sentimento de pertença ao grupo, tendo sido de tal forma integrados e socializados, que é possível considerar que todos valorizam mais a identidade grupal do que a individual, sendo que quase todos consideram o GIC um grupo especial.

Contudo, dentro da amostra estudada verificou-se a existência de um caso desviante, ou seja, uma exceção à regra, correspondente ao Entrevistado nº8 que afirma ter um sentimento marginal quando comparado aos seus camaradas em, praticamente, todas as dimensões analisadas. No que respeita às características socioprofissionais, trata-se do indivíduo que possui mais habilitações literárias, sendo o único que frequentou o Ensino Universitário, concluindo uma Licenciatura em Nutrição. Esta licenciatura, realizada numa área distinta daquela em que se encontra a trabalhar no GIC, poderá ser, desde logo, um ponto de partida para que possamos compreender as diferenças deste militar comparativamente aos seus camaradas, pois é o único indivíduo que pretende sair da cinotecnia, para trabalhar na sua área de formação. É também o único cabo que tenciona ascender a sargento e o único entrevistado que não considera o GIC um grupo especial. Quando questionado relativamente ao sentimento de pertença ao grupo, refere que esse sentimento é inexistente, frisando que os símbolos e rituais institucionais não são significativos para si e afirmando não se identificar em nada com os seus camaradas, sendo que o único ponto comum que existe é o gosto pelos cães. Sublinha ainda, não conviver com os camaradas fora do serviço, optando por manter com eles uma relação puramente profissional. Trata-se, portanto, do único elemento que não está integrado no grupo, apresentando uma identidade cultural e grupal dissociativa.

Porém, não se considera possível definir vários perfis identitários dentro do grupo, pois este é o único caso distinto que se pôde identificar. Refuta-se, portanto, a *quinta e última hipótese teórica*, sendo que a única divisão amostral que parece viável, se prende com uma pequena comparação geracional entre os militares que trabalham há mais e há menos tempo no GIC³⁸. Assim, militares que afirmam trabalhar há mais tempo no seu departamento, como são os casos dos Entrevistados nº5, nº9 e nº15 e militares que ocupam cargos de chefia, como são os Entrevistados nº1 e nº6, transmitiram, exercer um papel socializador relativamente aos mais novos, que são socializados, como comprova o Entrevistado nº6, ao referir que: “*Eu pretendo é que eles se identifiquem também com a minha maneira de ser...*”.

Depois de conhecermos um pouco melhor o GIC e de termos analisado as hipóteses teóricas colocadas, é imprescindível refletir um pouco sobre o facto de este grupo fazer parte da GNR, que é uma instituição com estatuto militar. Para tentarmos perceber no que é que o ser militar poderá influenciar o trabalho destes indivíduos, falou-se com dois oficiais³⁹ e pôde compreender-se que, apesar de a GNR possuir contornos próprios devido à sua condição militar (como por exemplo, não ter sindicatos), quando

³⁸ Explicitado no ponto 5.4 do Capítulo IV, quando se trata da temática correspondente ao papel dos indivíduos no grupo profissional.

³⁹ O Segundo Comandante do GIC e um Tenente-Coronel que nos havia auxiliado numa fase preparatória deste estudo.

comparada com outras Forças de Segurança de cariz civil, como é o caso da PSP que também possui uma unidade cinotécnica, na prática, o trabalho desenvolvido com os cães é bastante semelhante nas duas instituições.

Relativamente à questão do estatuto militar em si e da cultura institucional da GNR, esta tem realmente alguma influência sobre os seus militares, incutindo-lhes valores como a lealdade, a obediência, a disciplina, o patriotismo, o sacrifício, etc., sendo um espírito que é transmitido na própria instituição e que, provavelmente, já havia sido enraizado nos indivíduos que efetuaram serviço militar. Porém, pode afirmar-se que a condição militar é idêntica em qualquer especialidade da GNR, o que altera é o sentimento de pertença de determinado indivíduo a uma unidade ou grupo específico dentro da instituição, ou seja, do ponto de vista destes oficiais, o ser militar não afeta o trabalho prático dos cinotécnicos, o que o pode afetar, é o seu sentimento de pertença para com (neste caso), o GIC, pois como pudemos constatar, alguns dos entrevistados já tinham sido cinotécnicos quando efetuaram serviço militar e por algum motivo escolheram dar continuidade à sua carreira na GNR e não numa organização de cariz civil.

Por fim e numa tentativa de melhor interpretar o GIC, importa remeter para uma breve e última reflexão, que não poderia deixar de ter em conta os pensamentos funcionalistas e interacionistas que se expuseram no enquadramento teórico deste estudo, uma vez que, à priori, se acreditou que seria possível encontrar diferentes perfis de indivíduos dentro do mesmo grupo profissional. Tendo sido refutada essa hipótese de encontrar diferentes perfis, podemos considerar que, tal como no pensamento funcionalista, as características desta profissão são previamente definidas, existindo um ideal-tipo de militar, ao qual os indivíduos devem corresponder e, por isso, devem preencher determinados critérios para ingressar na própria GNR. Além disso, é a instituição que controla os seus membros, sendo ela responsável pela escolha dos mesmos, tal como pela sua formação, no que respeita ao desempenho da profissão. Esta profissão possui autoridade perante a sociedade civil e é reconhecida pela mesma, pois responde às suas necessidades. Os militares partilham os mesmos valores, a mesma linguagem comunicacional e os mesmos símbolos, sendo-lhes incutida uma identidade grupal comum. Porém, e como transmite o interacionismo, este grupo profissional é mais do que o somatório dos seus membros, devendo ser encarado como uma comunidade, como um espaço onde se combinam diferentes papéis sociais. Assim, apesar do grupo em si ser bastante homogéneo e possuir valores-padrão e interesses extensíveis a todos, dentro desse grupo, coabita também uma diversidade de identidades individuais, que advêm exatamente da trajetória profissional e da vida de cada ator social e que não podem, simplesmente, ser apagadas pela sua atual realidade/círculo profissional. Neste sentido, o que se pretendeu dar a conhecer neste estudo, em última instância, é o dinamismo desta relação grupo → indivíduo e indivíduo → grupo, acreditando-se que não é apenas a coletividade que molda o “ser” do indivíduo, sendo que ele próprio também tem a capacidade de influenciar o grupo.

FONTES

“Actividades do Centro de Instrução de Cães Militares da GNR em 1958”, in Anuário da GNR 1958, Lisboa, TIP da GNR;

“Cães Polícias”, in Anuário da GNR 1957, Lisboa, TIP da GNR;

Campos, Costa (coord.), (1977), *O Cão Militar*, Évora, Guarda Fiscal Batalhão nº2;

“Centro de Abastecimento de Cães Militares”, artigo nº55, in *Ordens do Comando Geral 1956*, GNR, B. N.º 2-4^a Comp.;

“Centro de Instrução de Cães”, artigo nº9, in *Ordens do Comando Geral 1957*, GNR, RC 1º Esquadrão;

“Centro de Instrução de Cães da GNR”, in Anuário da GNR 1959, Lisboa, TIP da GNR;

“Centro de Instrução de Cães da GNR”, in Anuário da GNR 1960, Lisboa, Oficinas Gráficas de Albano Tomás dos Anjos, Lda.;

Código Deontológico do Serviço Policial:

<http://www.gnr.pt/documentos/Legislacao/CDeontServPolicial.pdf>

“Criação e Evolução da Cinotecnia na GNR”, última atualização realizada pelo Major Costa Pinto, Comandante do GIC, em 2013 – Documento compilado com base em ordens de serviço, diplomas e outros documentos internos da GNR – Fornecido pelo Capitão Miguel Rodrigues, Segundo Comandante do GIC;

Decreto-lei n.º510/71

Decreto-lei n.º230/93

Estatuto dos Militares da Guarda Nacional Republicana:

<http://www.gnr.pt/documentos/Legislacao/EMGNRNovo.pdf>

Lei Orgânica da Guarda Nacional Republicana – Lei n.º 63/2007 de 6 de Novembro:

http://www.gnr.pt/documentos/Legislacao/LEI_ORGANICA.pdf

Organograma da Guarda Nacional Republicana (fornecido pelo Segundo Comandante do GIC);

Organograma – Estrutura da Unidade de Intervenção da GNR (fornecido pelo Segundo Comandante do GIC);

Organograma do Grupo de Intervenção Cinotécnico da GNR (fornecido pelo Segundo Comandante do GIC);

Regulamento Geral do Serviço da Guarda Nacional Republicana – Aprovado pelo Despacho n.º

10393/2010: <http://www.gnr.pt/documentos/Legislacao/RGSGNR.pdf>

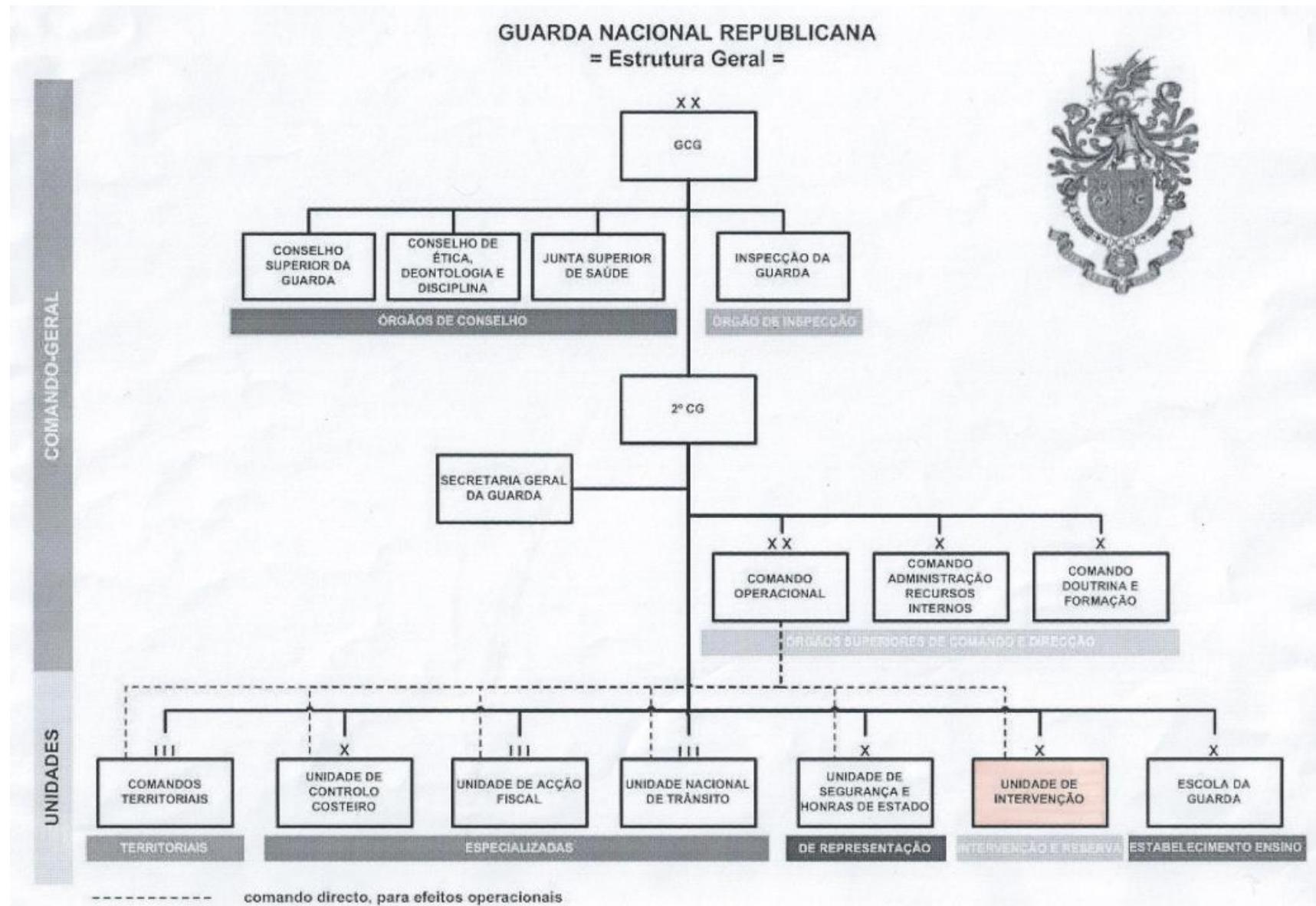
BIBLIOGRAFIA

- Almeida, João Ferreira e Pinto, José Madureira (1982) *A investigação nas ciências sociais*, Lisboa, Presença;
- Almeida, Paulo Pereira de (2005), *Trabalho, Serviço e Serviços: Contributos para a Sociologia do Trabalho*, Porto, Edições Afrontamento;
- Andrade, Nuno (coord.), (2011), *100 Anos da Guarda Nacional Republicana [1911 – 2011]*, Editora Guerra e Paz;
- Bayley, D. H. (1985), *Patterns of policing: a comparative international analysis*, Crime, Law, and Desviance Series, Rutgers University Press;
- Berger, Peter L. e Luckmann, Thomas (2004) *A Construção Social da Realidade*, 2ª edição, Lisboa, Dinalivro;
- Bourdieu, Pierre (1989), *A Génese dos Conceitos de Habitus e de Campo*;
- Campenhoudt, Luc Van (2003), *Introdução à Análise dos Fenómenos Sociais*, Lisboa, Gradiva;
- Castro, José de (1990), “Os Homens e os Cães”, in *Pela Lei e pela Grei – Revista da Guarda Nacional Republicana*, nº1;
- Delgado, Juan Manuel, Juan Gutiérrez, ed. (1999) *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*, Madrid, Editorial Síntesis;
- Delicado, Ana, Borges, Vera e Dix, Steffen (orgs.), (2010) “Ser ou não ser polícia: uma profissão?”, in *Profissão e Vocação*, Lisboa, ICS;
- Dubar, Claude e Lucas, Yvette (1994), *Genése et Dinamique des Groupes Professionnels*, Lille, Presses Universitaires de Lille;
- Dubar, Claude e Tripier, Pierre (1998), *Sociologie des Professions*, Paris, Armand Colin;
- Dubar, Claude (2006), *A Crise das Identidades: A Interpretação de uma Mutação*, Porto, Edições Afrontamento;
- Fernández, Manuel Martín (1990) *La profesión de policía*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas;
- Fernández, Manuel Martín, (1994) *Mujeres Policía*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas;
- Ferreira, J. M. Carvalho, Neves, José e Caetano, António (2011), *Manual de Psicosociologia das Organizações*, Lisboa, Escolar Editora;
- Freire, João (2002), *Sociologia do Trabalho: uma introdução*, Porto, Edições Afrontamento;
- Giddens, Anthony (2007) *Sociologia*, 5ª edição, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian;
- Goffman, Erving, (1963), *Estigma: Notas sobre a manipulação da Identidade Deteriorada*;
- Gonçalves, Gonçalo Rocha (2011), *Modernização Policial: As múltiplas dimensões de um objecto historiográfico*, CIES;

- Kohler, Holm-Detlev e Artiles, António Martín (2009), *Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales*, Madrid, Delta Publicaciones Universitarias, 3^a Edición;
- Klokars, C. B. (1985), *The Idea of Police*, Law and Criminal Justice Series, Sage Publications, Vol.3;
- Kohler, Holm-Detlev e Artiles, António Martín (2009), *Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales*, Madrid, Delta Publicaciones Universitarias, 3^a Edición;
- Lopes Junior, Elias Pereira; PAIVA, Thiago Alves; MUZZIO, Henrique e COSTA, Francisco José da. *Rigidez e subjetividades: uma análise cultural em uma organização policial*. *Rev. Adm. Pública* [online]. 2011, vol.45, n.6;
- MacDonald, Keith M. (1995), *The Sociology of The Professions*, London, Sage;
- Maia, Rui Leandro (coord.), (2002), *Dicionário de Sociologia*, Porto, Porto Editora;
- Mann, Peter H. (1983), *Métodos de investigação sociológica*, Rio de Janeiro, Zahar;
- Morais, Lucilio Linhares Perdigão de e PAULA, Ana Paula Paes de. *Identificação ou resistência? uma análise da constituição subjetiva do policial*. *Rev. adm. contemp.* [online]. 2010, vol.14, n.4;
- Olgati, Vittorio, Orzack, Louis, Saks, Mike e Guibentif, Pierre (eds.), (1998), *Professions, Identity, and Order in Comparative Perspective*, Oñati IISL;
- Pimentel, Duarte, Amaral, António, Gomes, Jorge, Meireles, Rui., (2009a) *Empresa e Identidades Profissionais: algumas narrativas portuguesas*, Lisboa, Argusnauta;
- Pimentel, Duarte (2009b), *Sociologia da Empresa e das Organizações: colectânea de apontamentos*, Lisboa, ISCTE-IUL: Departamento de Sociologia;
- Poncioni, Paula (2005), *O modelo policial profissional e a sua formação profissional do futuro policial nas academias de polícia do estado do Rio de Janeiro*, Sociedade e Estado, Brasília, v. 20, n. 3, p. 585-610, set./dez. 2005;
- Quivy, Raymond e Campenhoudt, Luc Van, *Manual de Investigação em Ciências Sociais*, Trajectos;
- Racha, José Jacinto (1990), “*Comprando Cães na Alemanha*”, in *Pela Lei e pela Grei – Revista da Guarda Nacional Republicana*, nº1;
- Rodrigues, Maria de Lurdes (1997) *Sociologia das Profissões*, Oeiras, Celta Editora;
- Silva, Augusto Santos Silva e Pinto, José Madureira (orgs.) (1989) *Metodologia das Ciências Sociais*, 3^a edição, Porto, Afrontamento;
- Valles, Miguel S. (2002), *Entrevistas cualitativas*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas;
- Algumas Dissertações de Mestrado e Doutoramento consultadas a título elucidativo:**
- Bessa, Fernando José da Conceição (2011), *Oficiais da Guarda Nacional Republicana – Uma análise sociológica*, Lisboa – ISCTE – IUL – Tese de Doutoramento;
- Nascimento, João Carlos Silva do (2005), *Comunidades de Prática: percursos de aprendizagem: estudo de caso na GNR*, Lisboa, ISCTE-IUL – Dissertação de Mestrado

ANEXOS

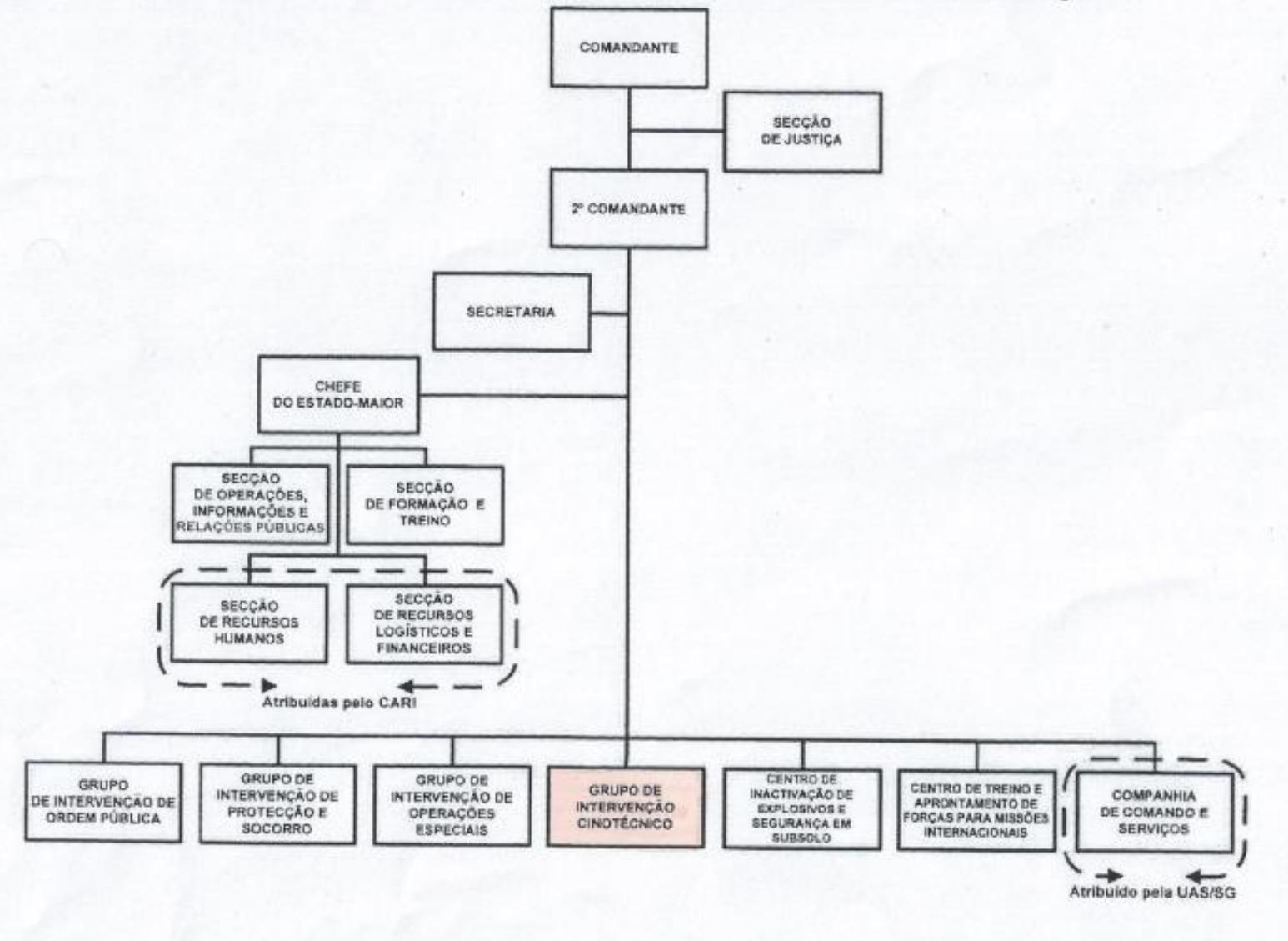
ANEXO A – Organograma Geral da Guarda Nacional Republicana



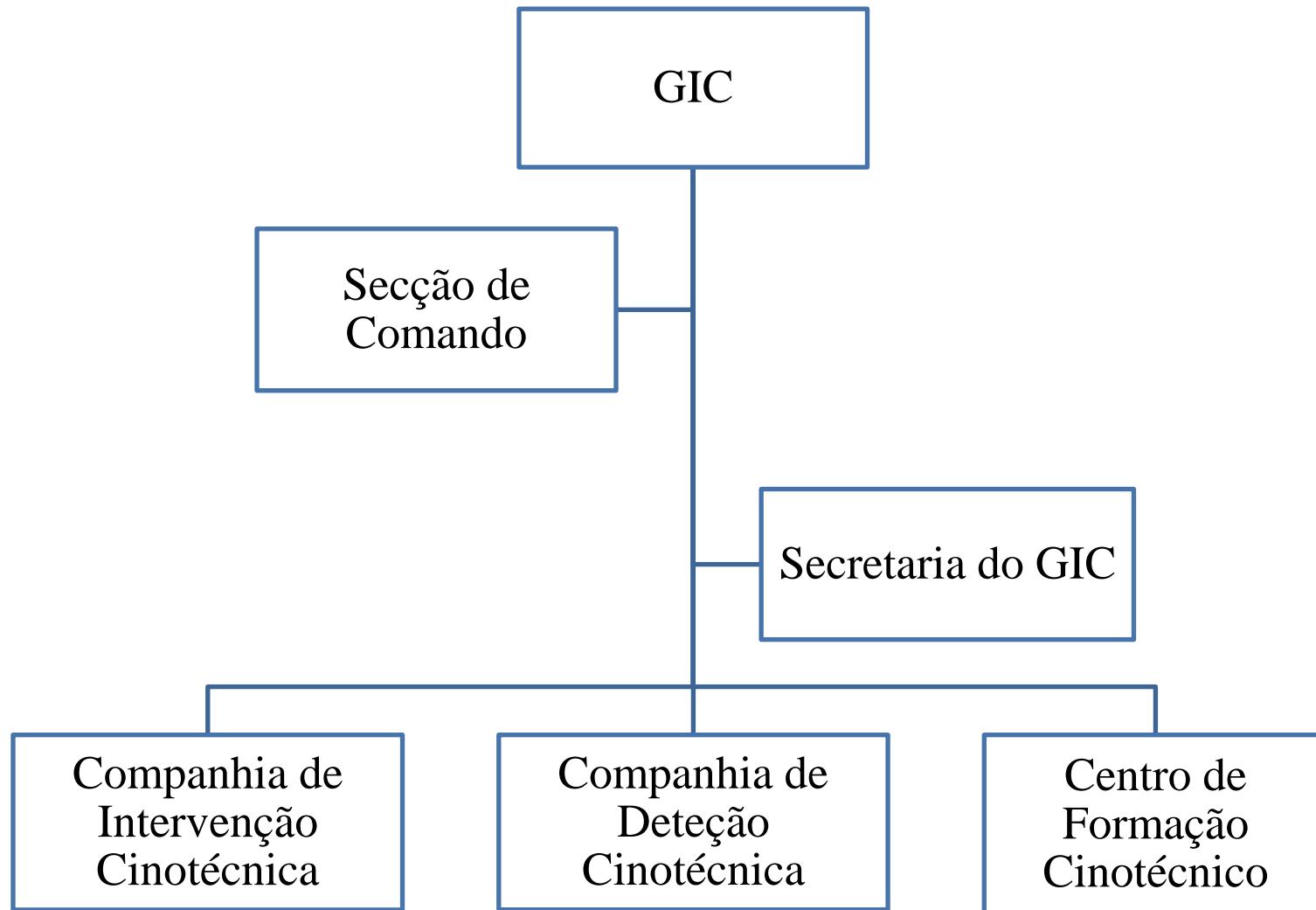
----- comando directo, para efeitos operacionais

ANEXO B – Organograma da Unidade de Intervenção

ANEXO A (ao Despacho GCG N.º 57/09-OG) – Estrutura da Unidade de Intervenção



ANEXO C – Organograma do Grupo de Intervenção Cinotécnico



ANEXO D – As Entrevistas de Enquadramento

Algumas temáticas abordadas:	Registo de breve interação informal com o Segundo Comandante do GIC	Esclarecimentos:
O trabalho prático numa instituição de estatuto militar Como é que o ser militar poderá influenciar a especificidade do GIC, em termos práticos do seu trabalho?	<p>“Tem a ver com a cultura institucional, mas ser na cinotecnia, na ordem pública, ou noutra especialidade, não é por aí. A cultura organizacional ou institucional é diferente, o facto de ser militar ou ser civil, mas na parte específica dos cães, não é por aí. Tanto é um bom tratador, que percebe e gosta dos cães, um civil, como um militar. O trabalho aqui na parte dos cães não é influenciável por se ser civil ou ser militar, agora, a organização das equipas da forma que estão estruturadas, a relação de comando ou a hierarquia, poderá ser. Mas na prática não é por aí. Eu tenho muita dificuldade, no trabalho prático, no resultado, ou no produto, em conseguir justificar por aí.” – Considera que é bastante subjetivo definir o que seria diferente no trabalho prático do GIC se este pertencesse a uma Força de Segurança de cariz civil, (como por exemplo, a PSP), em vez de pertencer à GNR.</p>	
A especificidade do trabalho com os cães Ao longo das entrevistas, foi possível apercebermo-nos de que os militares do GIC se sentem especiais por trabalharem com cães. É necessário um perfil específico para trabalhar na cinotecnia? Quando entrevista um candidato ao GIC, o que é que procura naquele indivíduo?	<p>“Tem que ser uma pessoa que goste de animais e que saiba quais são os sacrifícios, as dificuldades e as coisas que tem que fazer. Depois tem que ter algum jeito e alguma sensibilidade. Uma pessoa não pode pensar em vir para aqui, porque fica, por exemplo, mais perto de casa, porque daqui a pouco tempo vai-se notar, porque vai trabalhar com um animal que vai precisar de ser acompanhado diariamente, se o animal ficar doente é ele que fica lá com ele (...) isto não é para qualquer um”.</p> <p>“Tem que se gostar daquilo que faz, porque isto não é uma arma que chega ali, entrega e amanhã levanta outra vez. Vão para o estrangeiro de serviço, por exemplo, o cão fica com eles no quarto do hotel e nem toda a gente está disposta a isto e se não se gostar disto, ao fim de pouco tempo vai-se notar e vê-se que a relação homem-cão não joga. Têm que ter gosto por aquilo que fazem e saber quais são as limitações, os problemas e as vantagens daquele trabalho.</p> <p>“Tentar perceber as motivações que o fazem concorrer, principalmente. É perceber que a motivação para ele concorrer é mesmo os cães e não o facto de ganhar mais ou estar mais perto de casa e, primeiro, há que perceber, porque é que ele quer sair de onde está.” – Para poder concorrer à cinotecnia, um militar deve ter cumprido pelo menos dois anos de serviço na GNR.</p>	

Registo de breve interação informal com um Oficial da GNR

Algumas temáticas abordadas:

Esclarecimentos:

<p>Instituição de estatuto militar</p> <p>Qual poderá ser a diferença ou especificidade de estarmos a estudar um grupo profissional que se insere numa instituição de estatuto militar, em vez de uma instituição de cariz civil, como seria, por exemplo, a PSP?</p>	<p>Considera que do ponto de vista policial as missões são praticamente as mesmas, não existindo grandes diferenças entre as duas instituições. Apesar de tudo, a GNR tem outras valências que a PSP não possui e apesar de a PSP também possuir a especialidade de cinotecnia, na GNR esta é uma valência muito mais antiga (a GNR foi o primeiro organismo oficial português a criar um serviço cinotécnico).</p> <p>O estatuto militar da GNR é que lhe permite “ir mais além”, porque tem meios mais robustos e atua em cenários onde, teoricamente, a PSP não estará tão preparada para atuar. Um dos conceitos, será que as Forças de Segurança do tipo <i>gendarmerie</i>, como é o caso da GNR “são capazes de preencher o <i>security gap</i>, quando há um conflito e depois se passa para uma situação de paz”.</p> <p>“O estatuto que tem a Polícia e que tem a GNR é que causa alguma diferença. Por exemplo, a polícia pode ter sindicatos e nós não podemos (apesar de que a Polícia tem sindicatos, mas não pode fazer greve), nós temos associações socioprofissionais, mas não são sindicatos, só por aí há logo uma diferença. Depois nós também temos, por exemplo, o princípio da territorialidade, nós em todo o país ocupamos uma média, salvo erro de 90% do território, enquanto 10% é deles”.</p>
<p>A questão de ter estatuto militar poderá afetar, de alguma forma, os indivíduos que trabalham na instituição?</p>	<p>“Nós temos algumas especificidades que nos demarcam da PSP, porque temos condição militar, a nossa hierarquia é mais vincada. Mas ao nível do ser polícia, nós damos as mesmas leis. Ao facto de ser militar está mais inerente a questão dos valores militares, da lealdade, da obediência...”</p> <p>“O ser militar é um espírito que se passa e que se adquire de quando se fazia a tropa (defender a pátria, estar pronto em prol dos outros, etc.). As regras são diferenciadas, a estrutura de Comando é mais vincada no sentido do formalismo, da estandardização dos procedimentos, das missões, mas a Polícia também tem esses níveis, pode é não os ter tão desenvolvidos”.</p> <p>“Também temos outra coisa que nos distingue, que é o conceito da caserna. Nós garantimos alojamento para todos os nossos militares e a PSP não tem o princípio da caserna, que é um princípio que caracterizava o ser militar (...) são estes pequenos pormenores, às vezes, que levam à diferença”.</p>

ANEXO E – Guião de Entrevista

1. Caracterização Socioprofissional

- 1.1.** Sexo;
- 1.2.** Idade;
- 1.3.** Habilidades Literárias;
- 1.4.** Tempo de serviço na GNR;
- 1.5.** Posto.

2. Trajetória Profissional

- 2.1.** Qual foi o seu percurso profissional até ingressar na GNR? (Que outras profissões teve antes da atual);
- 2.2.** Quais foram as suas motivações para decidir candidatar-se à GNR? Houve algum momento-chave na sua vida que o fizesse optar por esta profissão?

3. Processo de Entrada para a GNR

Gostaria que me contasse como ocorreu o seu processo de entrada para a GNR:

- 3.1.** Quais os critérios de entrada exigidos pela instituição e quais as etapas/provas pelas quais teve que passar?
- 3.2.** Que estratégias desenvolveu para que conseguisse ser admitido na GNR? Em termos pessoais, o que acha que foi decisivo para a sua admissão? No fundo qual acha que foi o seu *ponto-forte* e onde é que teve maiores dificuldades?

4. Práticas e Papéis Profissionais

- 4.1.** Já dentro da GNR, que outras atividades desempenhou até vir para a sua atual função? (Percorso dentro da instituição).
- 4.2.** Qual é exatamente a sua profissão atual dentro da GNR e quais são as funções que desempenha no seu dia-a-dia?
- 4.3.** Trabalha por objetivos? Se sim, de que forma são eles definidos?
- 4.4.** Quais são as suas expectativas em termos de carreira na GNR? Na sua opinião, pensa que existirá a possibilidade de ascender?
- 4.5.** Gostaria que me relatasse uma situação que já tenha vivido na sua atual profissão e que tenha sido marcante para si. Se possível, algo que tenha sucedido já aquando do seu trabalho no Grupo de Intervenção Cinotécnico.

5. Cultura de Grupo e Identidades

- 5.1.** Falando um pouco em termos identitários, qual o significado atribuído, por exemplo, à farda e que importância isso tem para si?
- 5.1.1.** Além da farda, que outros itens, hábitos e rituais institucionais são comuns entre os militares?
- 5.2.** O que significa para si a categoria profissional onde se insere, ou seja, de que forma se identifica com os restantes membros que compõem esse grupo profissional?
- 5.3.** Sente que a sua atual profissão e mesmo este grupo de pessoas em que se insere na sua vida laboral, influenciaram de algum modo a sua vida fora do círculo profissional? Em que aspectos?
- 5.4.** Quando ingressou na GNR, como foi acolhido pelos seus camaradas? Houve algum tipo de apresentação específica ou alguma atividade desenvolvida para lhe proporcionar uma melhor ambientação ao grupo profissional?
- 5.5.** O que o faz sentir (se é que o sente) que pertence a este grupo ou categoria profissional e que contributo é que os seus camaradas tiveram para isso?
- 5.6.** Como descreveria os seus camaradas e a sua relação com eles? (Puramente profissional ou mais do que isso)
- 5.7.** Existe algum ritual que tenha, por hábito, praticar com os seus camaradas, seja no âmbito profissional ou fora deste?
- 5.8.** Existiu algum momento-chave na sua vida profissional ou mesmo pessoal em que os seus camaradas tenham tido um papel importante para si?
- 5.9.** Gostaria que me dissesse o que pensa ter em comum com os seus camaradas e por outro lado, o que o diferencia deles?
- 5.9.1.** Qual é o seu papel dentro do seu grupo ou categoria profissional?
- 5.9.2.** Existiu alguma situação específica no seu dia-a-dia profissional em que se tenha destacado dos seus camaradas?
- 5.10.** Como descreveria a cultura de grupo do Grupo de Intervenção Cinotécnico em específico? E a cultura da GNR em geral?
- 5.10.1.** Considera que o Grupo de Intervenção Cinotécnico é um grupo “especial”? E a própria GNR?
- 5.10.2.** Considera que a instituição apresenta um certo fechamento perante o exterior?

ANEXO F – Tabela Comparativa dos Entrevistados

Entrevistado	Sexo	Idade	Habilidades Literárias	Posto	Tempo de serviço na GNR	Departamento	Motivações para ingressar na GNR	Relação com os camaradas	O que tem em comum com os seus camaradas	O que o diferencia dos seus camaradas	Alguma vez se destacou dos seus camaradas
nº1	M	51 anos	Ensino Secundário incompleto	Sargento	20 anos	Secretaria	Gosto pela vida militar/vocação; entrar na cinotecnia	Amizade	Fator risco; o próprio trabalho; gosto pelos cães	Maior responsabilidade	Não
nº2	M	30 anos	Ensino Secundário	Guarda	6 anos	Secretaria	Sonho de criança; remuneração estável e emprego seguro	Profissional	Gosto pelos desportos	Não ter o curso de cinotécnico	Não
nº3	M	44 anos	Ensino Secundário	Cabo	20 anos	Secretaria	Emprego seguro	Amizade	Fazer com que o trabalho corra o melhor possível	Feitiços e gostos diferentes	Sim
nº4	M	38 anos	Ensino Secundário	Cabo	16 anos	Secretaria	Dar continuidade à vida militar	Amizade	Organização no trabalho	Forma de estar e pensar	Não
nº5	M	42 anos	Ensino Básico	Cabo	19 anos	CFC	Gosto pela vida militar, vocação e emprego seguro; entrar na cinotecnia	Amizade	Objetivos do trabalho realizado	Dar-se bem com todos os camaradas; tentar harmonizar o grupo	Não
nº6	M	43 anos	Ensino Básico	Sargento-Ajudante	21 anos	CDC	Familiares militares; emprego seguro	Profissional	Objetivos do trabalho realizado	Maior responsabilidade	Sim
nº7	M	38 anos	Ensino Básico	Cabo	19 anos	CDC	Emprego seguro e remuneração estável; entrar na cinotecnia	Profissional	Gosto pelos cães	Personalidades diferentes	Não
nº8	F	33 anos	Ensino Universitário	Cabo	6 anos	CDC	Familiares militares; remuneração estável; entrar na cinotecnia	Profissional	Gosto pelos cães	Não sente pertença ao grupo e não se identifica com os camaradas	Sim
nº9	M	41 anos	Ensino Secundário	Cabo	20 anos	CDC	Gosto pela vida militar; entrar na cinotecnia	Amizade	Gosto pelos cães	Amizade e disponibilidade	Não
nº10	M	35 anos	Ensino Básico	Cabo	13 anos	CDC	Dar continuidade à vida militar; entrar na cinotecnia	Amizade	Gosto pelos cães	Personalidades diferentes	Não
nº11	F	37 anos	Ensino Secundário incompleto	Guarda-Principal	12 anos	CIC	Familiares militares; Gosto por animais; entrar na cinotecnia	Amizade	Gosto pelos cães	Ser mulher	Não
nº12	M	37 anos	Ensino Secundário	Guarda-Principal	17 anos	CIC	Patriotismo, sonho de criança e emprego seguro	Amizade	Gosto pelos cães	Mais experiência no trabalho cinotécnico	Não
nº13	M	29 anos	Ensino Secundário incompleto	Guarda	9 anos	CIC	Nenhum motivo em concreto	Amizade	Gosto pelos cães e pelo desporto	Não ter ido à tropa	Não
nº14	M	35 anos	Ensino Secundário	Guarda-Principal	12 anos	CIC	Emprego seguro e remuneração estável	Amizade	Gosto pelos cães	Feitiços e gostos diferentes	Não
nº15	M	28 anos	Ensino Básico	Guarda	8 anos	CIC	Emprego seguro; entrar na cinotecnia	Amizade	Gosto pelos cães	Ser do Norte	Não

ANEXO G – Recortes Síntese das Entrevistas⁴⁰

Entrevistado nº1:			Dimensões de Análise
Trajetória Profissional	Processo de Entrada para a GNR	Práticas e Papéis Profissionais	Categoria Profissional e Cultura de Grupo
<p>Esteve no Exército e na Guarda Fiscal e quando esta foi extinta foi incorporado na GNR.</p> <p>“Vim para a GNR um pouco por força das circunstâncias, por a Guarda Fiscal ter terminado e em relação à GNR, em relação aos cães, porque gosto imenso de animais e vim logo para a antiga Companhia Cinotécnica, hoje GIC.”</p>	<p>No caso só realizou provas na entrada para a Guarda Fiscal, pois com a sua extinção a entrada para GNR foi direta.</p> <p>Realizou provas culturais (História, Matemática e Português); provas físicas e inspeção médica.</p> <p>Afirma ter estudado muito para as provas culturais, mas não ter tido dificuldades na parte física, pois vinha do Exército e sempre esteve ligado ao desporto.</p>	<p>Quando entrou para a GNR foi diretamente para a cinotecnia: fez o curso de guarda patrulha, deu instrução/formação e atualmente é chefe da Secretaria do GIC, gerindo a parte administrativa do grupo. Não tens expectativas de subir na carreira, pois considera que esta se encontra quase no final.</p> <p>Não relata nenhuma situação específica que tenha sido marcante e que esteja ligada ao seu trabalho enquanto cinotécnico, mas o que mais o emociona foi ter tido a oportunidade de salvar crianças: “eu penso que essas coisas são ótimas, penso que supera tudo, supera sacrifício, horas de trabalho a mais...”</p>	<p>Quanto aos símbolos e rituais institucionais, valoriza muito a farda, pois “representa o sacrifício de muitos colegas meus, é como se fosse a bandeira nacional” e refere ainda as cerimónias militares e a continência que, para si, é um cumprimento e um sinal de respeito perante o outro.</p> <p>Sente que os camaradas o influenciam fora do círculo profissional, pois vive o trabalho de forma muito intensa: “há uma série de experiências e vivências que nos marcam e que acabam por nos condicionar também lá para fora (...) eu não sou a mesma pessoa como civil, se fosse apenas civil”</p> <p>Quando questionado sobre o que o faz sentir que pertence ao grupo no qual se insere, reponde que gosta daquilo que faz e se preocupa permanentemente com o trabalho, mesmo quando está em casa.</p> <p>Afirma conviver com alguns dos seus camaradas fora do trabalho.</p> <p>Para descrever a cultura de grupo do GIC refere que todo o trabalho é virado para o cão: “o cão é que nos motiva, é um ser vivo, depende de nós, é treinado por nós e é o nosso colega de trabalho (...) a ligação é extremamente forte com o animal (...) o nosso dia-a-dia é virado exclusivamente para eles, para os animais. Esse é, de facto, o ponto-chave, sem eles não vamos fazer nada. Ele é o ator principal”.</p>

⁴⁰ Nestes quadros apresenta-se uma síntese da ideia transmitida por cada entrevistado nas várias dimensões de análise, excluindo-se aqui a dimensão: 1. Caracterização Socioprofissional, tal como alguns outros indicadores que já foram explicitados no ANEXO F. Este é um resumo apenas dos pontos fundamentais referidos por cada entrevistado, uma vez que não haveria possibilidade logística de colocar em anexo as transcrições totais das entrevistas. De todo o modo, essas transcrições encontram-se em suporte de CD-ROM, disponíveis para consulta.

Entrevistado nº2:				Dimensões de Análise
Trajetória Profissional	Processo de Entrada para a GNR	Práticas e Papéis Profissionais	Categoria Profissional e Cultura de Grupo	
Trabalhou um ano numa loja de decoração para a casa, trabalhou mais um ano num supermercado e depois esteve três anos no Exército. Decidiu ir para a GNR em busca de segurança no trabalho e de alguma estabilidade, mas refere ainda que: “Eu desde pequeno... às vezes idealiza-se algumas coisas, ser polícia ou ser GNR sempre me motivou e concorri”	Realizou provas culturais (Português, Matemática e Temas da Atualidade), provas físicas (de entre elas, por exemplo: cooper, abdominais, flexões, etc.), testes psicotécnicos, testes psicomotores e uma entrevista profissional. Afirma que se esforçou mais nas provas culturais e que o que foi decisivo para ingressar na GNR foi o facto de já ter sido militar e de estar muito motivado.	Trabalhou no serviço territorial, em dois postos, um no Alentejo e outro na Margem Sul, depois fez um requerimento para ir para a UI e foi colocado na Secretaria do GIC, onde faz a gestão do e-mail do grupo. Não escolheu vir para o GIC, mas atualmente pretende tirar o curso de cinotécnico. Tem expectativas de subir na carreira, pelo que pretende concorrer a cabo. Não relata nenhuma situação marcante vivida na profissão desde que entrou para o GIC.	Quanto aos símbolos e rituais institucionais, valoriza muito a farda: “para mim usar a farda é um orgulho, é uma coisa que sempre quis, lutei por isso, não foi fácil” e destaca ainda as festas de aniversário das unidades e as cerimónias como o Render da Guarda: “vemos pessoas que não víamos há algum tempo e isso também é bom”. Ainda não sente que os atuais camaradas influenciem a sua vida fora do círculo profissional e não considera ter relações de amizade com os mesmos, porque está há pouco tempo no GIC, mas acredita que isso venha a acontecer. Para descrever a cultura de grupo do GIC refere a ligação que existe com os cães.	
Entrevistado nº3:				
Começou a trabalhar aos 14 anos. Trabalhou num supermercado, numa fábrica e entrou para a tropa. Depois da tropa foi contínuo numa escola. Decidiu ingressar na GNR, porque “quando se sai da tropa: e agora o que é que eu vou fazer?”, com o 2º ano do ciclo preparatório não ia fazer propriamente muita coisa (...) foi pura e simplesmente uma saída viável para ter um emprego minimamente seguro”.	Realizou provas culturais, nas quais se lembra de ter tido Matemática, algumas questões ambientais, um ditado, etc.; provas físicas e testes psicotécnicos. Afirma ter estudado muito para as provas culturais e considera que a nível físico não teve dificuldades, pois já tinha sido militar.	Esteve dois anos no antigo Regimento de Cavalaria (atual Unidade de Segurança e Honras de Estado), depois concorreu para a cinotecnia, onde foi guarda patrulha e atualmente trabalha na Secretaria do GIC, onde é responsável pela parte logística do grupo. Não fala em progredir na carreira, afirmado apenas que pretende manter-se nas suas atuais funções. Não relata nenhuma situação marcante vivida na profissão enquanto cinotécnico.	Quanto aos símbolos e rituais institucionais, refere que para si a farda já é algo que faz parte da rotina, mas que sente uma grande responsabilidade quando está fardado perante os civis. Refere-se ainda às condecorações e aos louvores: “aqui na Guarda não resumem as coisas ao dinheiro (...) dão a honra da pessoa saber que está a ser valorizada”. Separa a sua vida pessoal da profissional, dizendo que não estende as relações sociais com os camaradas para a sua vida pessoal. Porém, afirma ter uma relação de amizade com os mesmos e sente que pertence ao grupo, pois sente-se aceite. Para descrever a cultura de grupo, afirma que os indivíduos devem corresponder a um certo perfil de acordo com os valores já enraizados na GNR: “ter brio, ser uma pessoa disciplinada, ter carácter, ser uma pessoa solidária...”.	X

Entrevistado nº4:			Dimensões de Análise
Trajetória Profissional	Processo de Entrada para a GNR	Práticas e Papéis Profissionais	Categoria Profissional e Cultura de Grupo
<p>Terminou de estudar e não queria ingressar na faculdade, pelo que foi diretamente para o Exército.</p> <p>Decidiu ingressar na GNR, porque não via perspetivas de futuro no Exército e considerou que a GNR seria uma boa alternativa para continuar a carreira militar.</p>	<p>Realizou provas culturais (Português, Matemática e Inglês), exames médicos, provas físicas e testes psicotécnicos.</p> <p>Afirma ter feito uma pequena revisão nas matérias de Matemática.</p>	<p>Depois do alistamento esteve no antigo Regimento de Cavalaria e depois entrou para o GIC, onde começou como guarda patrulha. Atualmente trabalha na parte de recursos humanos da Secretaria do grupo.</p> <p>Não fala em progredir na carreira, afirmando apenas que pretende manter-se nas suas atuais funções.</p> <p>Não relata nenhuma situação marcante vivida na profissão enquanto cinotécnico.</p>	<p>Quanto aos símbolos e rituais institucionais, afirma que a farda é para si um orgulho pessoal e destaca ainda o símbolo da especialidade cinotécnica ao qual dá bastante importância.</p> <p>Afirma que os camaradas o influenciam em termos sentimentais, preocupando-se com eles quando vê que algo não está bem.</p> <p>Quando questionado sobre o que o faz sentir que pertence ao grupo, diz que “sempre gostei de animais e gosto de estar aqui, é diferente dos outros sítios”.</p> <p>Para descrever a cultura de grupo do GIC fala sobre o espírito de equipa que existe entre camaradas.</p>
Entrevistado nº5:			
<p>Esteve na Força Aérea, já como cinotécnico e trabalhou em duas empresas de vigilância.</p> <p>Relativamente às motivações para entrar na GNR, considera que a instituição proporciona uma certa segurança no trabalho, mas afirma também que: “se calhar já parte de pequenino, a primeira redação que fiz na escola, portanto, já queria ser polícia, se calhar daí, já tinha uma certa predestinação para isso mesmo”</p>	<p>Realizou provas culturais (Português e Matemática), provas físicas e testes psicotécnicos.</p> <p>Afirma que não sentiu dificuldades em nenhuma prova especificamente e que o facto de ter sido militar durante quatro anos pode ter sido um ponto a seu favor.</p>	<p>Trabalhou no serviço territorial, em dois postos, depois concorreu à cinotecnia, onde começou como guarda patrulha e atualmente trabalha no CFC.</p> <p>Não fala em progredir na carreira, afirmando apenas que pretende manter-se nas suas atuais funções.</p> <p>Não relata nenhuma situação específica, marcante, vivida na profissão enquanto cinotécnico.</p>	<p>Quanto aos símbolos e rituais institucionais, afirma que a farda serve para diferenciar os militares dos civis, de modo a que possam ser identificados e que deveria também simbolizar respeito. Sente vaidade e responsabilidade em usar a farda da GNR. Refere-se ainda à continência como forma de cumprimento.</p> <p>Relaciona-se com alguns camaradas fora do círculo profissional.</p> <p>Quando questionado sobre o que o faz sentir que pertence ao grupo, afirma que “é o meu ganha-pão, sinto-me bem aqui (...) passa por ser uma segunda família que nós temos (...) os colegas indiretamente podem contribuir, mas se calhar, a maior motivação é o cão mesmo, o trabalhar com o cão, o gostar do cão”.</p>

Entrevistado nº6:			Dimensões de Análise
Trajetória Profissional	Processo de Entrada para a GNR	Práticas e Papéis Profissionais	Categoría Profissional e Cultura de Grupo
<p>Trabalhou como serralheiro/montador de estruturas ligeiras e depois trabalhou por conta própria como empresário de tetos falsos.</p> <p>“As motivações... eu tenho dois irmãos militares também da GNR, um já está na reserva e foi talvez esse o motivo principal, outra foi a questão da autoridade, da farda (...) e saber que em termos de condições era mais seguro”</p>	<p>Realizou uma entrevista profissional, testes psicotécnicos, provas culturais (Português e Matemática) e provas físicas.</p> <p>Não sublinha dificuldades, mas afirma ter-se preparado tanto para as provas culturais, como para as físicas, estudando e treinando respetivamente.</p>	<p>Trabalho na Unidade de Intervenção, na ordem pública, depois entrou para a cinotecnia ligado aos cães de deteção de droga. Mais tarde acumula droga com busca e salvamento. Atualmente está apenas na busca e salvamento e é o Comandante do PDOH.</p> <p>Em termos de carreira considera que está a atingir os seus objetivos.</p> <p>Relata várias situações marcantes vividas na profissão, como o tremor de terra na Turquia, o sismo no Irão, ou as cheias na Madeira, onde foi procurar pessoas desaparecidas. Situações de busca de emigrantes ilegais, de entre outras.</p>	<p>Quanto aos símbolos e rituais institucionais, afirma que a farda representa responsabilidade e autoridade. Refere-se ainda às cerimónias, aos louvores e aos símbolos das especialidades e a outros identificáveis na farda, como a patente, as divisas e a própria boina.</p> <p>Afirma que a sua relação com os camaradas é estritamente profissional e que procura que eles se identifiquem consigo e não o contrário.</p> <p>Quando questionado sobre o que o faz sentir que pertence ao grupo, diz que “estou cá há muito tempo já há 20 anos (...) enquanto os meus chefes me quiserem cá eu estou cá, estarei cá de corpo e alma (...) é aqui que eu me sinto bem (...) não me vejo a fazer outra coisa”</p> <p>Destaca a importância de encontrar as pessoas desaparecidas e o esforço de equipa que é feito nesse sentido.</p>
Entrevistado nº7:			
<p>Trabalhou à noite em bares e discotecas como DJ, fez rádio amadora e aos 17 anos foi para a tropa por pensar que era a sua vocação.</p> <p>Decidiu candidatar-se à GNR devido à estabilidade no trabalho, para dar continuidade à carreira militar e também, porque “havia a questão da cinotecnia, já na tropa também tinha gostado”.</p>	<p>Realizou provas culturais (Português, Matemática e História), provas físicas, exames médicos, testes psicotécnicos e uma entrevista profissional.</p> <p>Não destaca nenhuma dificuldade, mas explica que se foi esforçando a cada etapa no sentido de dar o seu melhor.</p>	<p>Quando entrou para a GNR começou por fazer parte do antigo Regimento de Cavalaria, fazendo patrulhamento a cavalo. Depois concorreu à cinotecnia, onde começou por trabalhar com cães de manutenção da ordem pública. Atualmente encontra-se na especialidade de deteção de droga, armas e dinheiro.</p> <p>Em termos de carreira, apenas afirma não ter planos a longo prazo.</p> <p>A situação que mais o marcou no trabalho cinotécnico foi uma situação de tráfico de seres humanos descoberta em Elvas numa operação conjunta com a PJ.</p>	<p>Quanto aos símbolos e rituais institucionais, afirma que estes já tiveram importância para si, mas que já não têm, “porque a instituição tem um serviço ingrato, a sociedade não valoriza, o poder político não valoriza...”</p> <p>Afirma que os camaradas influenciam a sua vida para além do círculo profissional, no seu estado de espírito, pois quando as coisas correm mal no trabalho, não consegue simplesmente desligar-se.</p> <p>Quando questionado sobre o que o faz sentir que pertence ao grupo, fala na ligação com o cão: “é um bocadinho a história do cão, porque é isso que nos une e nos liga (...) é diferente. É um cão, é um animal e eu trabalho com o meu cão e ele com o dele 5 ou 10 anos e aquilo mexe”.</p> <p>Para descrever a cultura de grupo do GIC, refere que o grupo é como uma seita, pois o grupo passa por vivências demasiado marcantes e o próprio tempo que passam juntos é muito.</p>

Entrevistado nº8:			Dimensões de Análise
Trajetória Profissional	Processo de Entrada para a GNR	Práticas e Papéis Profissionais	Categoria Profissional e Cultura de Grupo
<p>Fez um estágio curricular no hospital, após terminar a Licenciatura em Nutrição. Tirou um curso de fitness e foi trabalhar em ginásios como <i>personal trainer</i>. Depois começou a dar consultas de nutrição em várias clínicas e mais tarde no hospital particular do Algarve.</p> <p>Quis ingressar na GNR já com a intenção de entrar no GIC e também, porque considerava a remuneração estável e porque possui familiares militares. Porém, a sua primeira escolha teria sido a vida civil, na área da saúde.</p>	<p>Realizou provas culturais (Matemática, Português, História e Atualidades), provas físicas, testes psicotécnicos, testes psicomotores e uma entrevista profissional.</p> <p>Refere que já estava muito bem preparada fisicamente e que fez uma revisão em termos teóricos. Não destaca nenhuma dificuldade concreta.</p>	<p>Trabalhou em dois postos, no serviço territorial como patrulheira, um deles em estágio. Depois candidatou-se à cinotecnia, onde começou por trabalhar com cães de manutenção da ordem pública. Mais tarde passou para a equipa de busca e salvamento e atualmente trabalha na equipa de procriação.</p> <p>Em termos de carreira, pretende ascender a sargento.</p> <p>Não refere nenhuma situação marcante vivida na cinotecnia.</p>	<p>Quanto aos símbolos e rituais institucionais, no que respeita à farda, diz que: “sinceramente é uma farda de trabalho como outra qualquer (...) para mim a farda não representa nada, representa a instituição pela qual trabalho”. Já no que concerne às cerimónias institucionais afirma que também não se identifica com as mesmas.</p> <p>Afirma não possuir qualquer sentimento de pertença ao grupo: “nada, eu estou cá por razões financeiras e somente. Em tempos pensei que me poderia identificar com alguma coisa, porque tinha uma ideia muito diferente (...) eu gosto de estar com os cães, eu desfruto do meu trabalho, foi a escolha que eu fiz, mas (...) eu tinha uma ideia completamente diferente da vida militar, não me identifico em nada”.</p> <p>Evita conviver com os camaradas fora da instituição e diz que não sente ter nada em comum com os mesmos, a não ser o gosto pelos cães.</p> <p>Para descrever a cultura de grupo do GIC, destaca a competitividade e a quebra do espírito de grupo.</p>
Entrevistado nº9:			
<p>Trabalhou na Setenave e na Força Aérea (onde começou como cinotécnico).</p> <p>A motivação para entrar na GNR foi o gosto pela vida militar, estar habituado à disciplina e também a intenção de continuar a</p>	<p>Realizou provas culturais (de Português e Matemática), provas físicas, testes psicotécnicos, testes psicomotores e uma entrevista profissional.</p> <p>Afirma ter-se esforçado mais para as provas culturais e pensa que o</p>	<p>Trabalhou num posto e depois ingressou na antiga Companhia dos Loios. Mais tarde voltou a trabalhar no serviço territorial, em dois postos. Por fim candidatou-se à cinotecnia, onde esteve 3 anos nos cães de patrulha, ingressando depois para a deteção, onde se encontra a trabalhar atualmente, na busca e salvamento.</p> <p>Não fala em progredir na carreira, afirmando apenas que pretende manter-se nas suas atuais funções.</p>	<p>Quanto aos símbolos e rituais institucionais, no que respeita à farda, considera que para si já é normal, mas diz que: “tento respeitá-la e tento exibi-la sempre o mais profissionalmente possível e dar o meu melhor”. Além disso, sublinha o facto de a farda da busca e salvamento ser diferente das outras e explica os vários símbolos que tem na farda.</p> <p>Transmite várias vezes a existência de um grande espírito de grupo. O que o faz sentir que pertence ao grupo é o facto de ser motivado e reconhecido pelos camaradas e por gostar realmente muito do seu trabalho.</p> <p>Descreve a cultura de grupo mais da busca e salvamento do que do GIC no</p>

trabalhar como cinotécnico.	seu ponto-força para ter sido admitido na GNR foi ter estado na tropa.	Relata várias situações marcantes vividas na cinotecnia, de entre elas destaca as cheias da Madeira, onde encontrou crianças mortas e a busca de emigrantes ilegais em Ceuta.	geral, sublinhando a camaradagem, o esforço, o trabalho em equipa e o facto de os civis os verem não como “o guarda que me vai multar”, mas “a pessoa que me vai ajudar”.
-----------------------------	--	---	---

Entrevistado nº10:		Dimensões de Análise	
Trajetória Profissional	Processo de Entrada para a GNR	Práticas e Papéis Profissionais	Categoria Profissional e Cultura de Grupo
<p>Esteve 3 anos na Força Aérea.</p> <p>As motivações para ingressar na GNR foram a intenção de dar continuidade à carreira militar e ao trabalho como cinotécnico. Além disso, o próprio pai também já era militar na GNR.</p>	<p>Realizou provas culturais (História, Geografia, Português e Matemática), provas físicas, testes psicotécnicos, exames médicos e uma entrevista profissional.</p> <p>Afirma ter-se esforçado mais para as provas culturais e pensa que o seu ponto-força para ter sido admitido na GNR foi ter estado na tropa.</p>	<p>Estagiou num posto, no serviço territorial, entrou para a Unidade de Intervenção, onde trabalhou na ordem pública e na guarda patrulha. Depois candidatou-se ao GIC, mas por não haver cães na altura voltou para o serviço territorial, até que ingressou na cinotecnia, onde começou como guarda patrulha. Atualmente trabalha na deteção de explosivos.</p> <p>Considera que chegou ao topo da sua carreira, não lhe interessando concorrer a sargento.</p> <p>Não relata nenhuma situação específica vivida na cinotecnia.</p>	<p>Quanto aos símbolos e rituais institucionais, no que respeita à farda, considera que esta já é para si “uma coisa perfeitamente normal”, mas não deixa de ser um orgulho. Fala ainda sobre os símbolos da farda, os louvores e as medalhas.</p> <p>Quando questionado sobre o que o faz sentir que pertence ao grupo, afirma que o mais importante é o gosto pelos cães.</p> <p>Considera que a cultura de grupo do GIC é bastante forte, fala um pouco sobre as relações sociais com os camaradas, sobre a amizade, mas afirma que “trabalho é trabalho”.</p>

Entrevistado nº11:		Dimensões de Análise	
Trajetória Profissional	Processo de Entrada para a GNR	Práticas e Papéis Profissionais	Categoria Profissional e Cultura de Grupo
<p>Foi à tropa. Trabalhou em vários restaurantes, depois foi vigilante num centro comercial. Esteve ainda numa clínica veterinária e no bar de uma faculdade.</p> <p>Afirma que sempre sentiu um gosto pela vida militar e “eu sabia que a GNR tinha cães e entrei na GNR para vir para os cães”. Tem um familiar militar.</p>	<p>Realizou provas culturais (Português e Matemática), provas físicas, testes psicotécnicos e uma entrevista profissional.</p> <p>Frisa que teve mais dificuldades nas provas físicas, tendo que se esforçar mais a este nível.</p>	<p>Primeiramente estagiou num posto, no serviço territorial, entrou para a Companhia dos Loios e em 2004 foi em missão para o Iraque. Quando voltou ingressou quase imediatamente na cinotecnia, pois já tinha feito o requerimento anteriormente.</p> <p>Tenciona ir a cabo, mas já não pode concorrer devido à idade, tendo que esperar pela promoção por antiguidade.</p> <p>Não relata nenhuma situação marcante vivida na cinotecnia.</p>	<p>Quanto aos símbolos e rituais institucionais, afirma que hoje em dia não atribui grande importância à farda e remete-se para o cão: “eu orgulho-me é quando saio com o cão”. Fala ainda, um pouco, dos símbolos que se colocam na farda.</p> <p>Quando questionada sobre o que o faz sentir que pertence ao grupo, refere a importância dos camaradas, mas destaca principalmente os cães: “o que me prende aqui é a cadela, são os cães, muitas vezes dou por mim a lavar canis e digo-lhe, prefiro mil vezes lavar canis do que servir cafés e prefiro mil vezes lavar cocô do que estar a aturar os meus camaradas no bar”.</p>

			Falando sobre a cultura de grupo, considera que há camaradas que tem em conta como se fossem família, mas diz que há outros com os quais sente que não pode contar.
--	--	--	---

Entrevistado nº12:			Dimensões de Análise
Trajetória Profissional	Processo de Entrada para a GNR	Práticas e Papéis Profissionais	Categoria Profissional e Cultura de Grupo
Trabalhou como técnico de manutenção de robots industriais, depois foi chamado à tropa e gostou do ambiente. Considerando que não tinha perspetivas de futuro na tropa e que ser “pólicia era um dos meus, entre aspas, sonhos de criança” candidatou-se à GNR, afirmindo que as suas principais motivações são o gosto pela farda, ser muito patriota e procurar segurança em termos remuneratórios.	Realizou provas culturais, provas físicas e testes psicotécnicos. Refere que teve que se esforçar mais para os testes culturais, nomeadamente História e Português, pelo facto de ter estudado na Alemanha desde criança.	Quando ingressou na GNR entrou diretamente para o antigo Regimento de Cavalaria e depois foi para a cinotecnia, especificamente para a CIC, onde se encontra até hoje. Ainda pretende ir a cabo, pois já foi ao curso, mas abdicou de subir na carreira para poder entrar no GIC. Apesar de tudo pretende essa promoção, nem que seja por antiguidade. Relata duas situações marcantes vividas na cinotecnia, a 1ª pela importância sentimental: “das coisas mais bonitas que eu até hoje já fiz foi uma demonstração para crianças deficientes, com o meu primeiro cão, que era bastante agressivo e na demonstração aconchegou-se à criança e isso foi muito marcante”; e a 2ª pelo fator risco numa situação de conflito numa feira.	Quanto aos símbolos e rituais institucionais, no que respeita à farda, considera que esta simboliza o orgulho e gosto pelo seu país. Sublinha ainda o gosto pelos cães. Quando questionado sobre o que o faz sentir que pertence ao grupo, afirma que o mais importante é o gosto pelos cães e depois disso a experiência de 13 anos que já possui como cinotécnico, os louvores que já lhe foram atribuídos (que o fazem sentir-se reconhecido pelo seu trabalho) e os seus camaradas. Considera que a cultura de grupo do GIC se caracteriza pela grande união dos seus membros e pelos laços de amizade existentes entre si.
Entrevistado nº13:			
Começou por ajudar a família na agricultura e na pesca e mais tarde trabalhou num restaurante. Afirma que não houve nenhum motivo em especial para ingressar na GNR, dizendo que lhe surgiu a oportunidade e que resolveu aproveitar.	Realizou provas culturais (de Português, História e Geografia), provas físicas, testes psicotécnicos, testes psicomotores, exames médicos e não se recorda se foi entrevistado na fase final de seleção. Considera que teve que se esforçar mais nas provas culturais.	Trabalhou em três postos, no serviço territorial, sempre como patrulheiro, até que se candidatou à cinotecnia, onde se encontra agora, na CIC. Relativamente à carreira, pretende ascender a cabo. Ainda não teve a oportunidade de viver nenhuma situação marcante no trabalho como cinotécnico.	Quanto aos símbolos e rituais institucionais, não atribui grande importância à farda, o que pensa que se justifica pelo facto de nunca ter ido à tropa. Mesmo fora do trabalho diz que está constantemente a falar sobre os cães e quando questionado sobre o que o faz sentir que pertence ao grupo, fala novamente dos cães em primeiro lugar e depois da camaradagem.

Entrevistado nº14:			Dimensões de Análise
Trajetória Profissional	Processo de Entrada para a GNR	Práticas e Papéis Profissionais	Categoria Profissional e Cultura de Grupo
<p>Trabalhou na construção civil, numa fábrica de estofos de automóveis e depois foi para a tropa.</p> <p>As suas principais motivações para se candidatar à GNR foram a procura por um emprego estável e um vencimento seguro.</p>	<p>Realizou provas culturais, provas físicas, exames médicos, testes psicotécnicos e uma entrevista profissional.</p> <p>Considera que se esforçou mais nas provas culturais, especialmente no estudo da Matemática.</p>	<p>Começou por estagiar no serviço territorial, num posto e chegou a trabalhar em mais dois postos. Depois ingressou no Pelotão Ciclo e mais tarde no GIC, onde se encontra agora, a trabalhar na CIC. Tentou ascender a cabo, mas não foi bem sucedido. Sublinha, no entanto, que a sua prioridade é manter-se no trabalho cinotécnico.</p> <p>Na cinotecnia destaca uma situação de risco, em que encontrou um homem que havia sido alvo de dois tiros de caçadeira.</p>	<p>Quanto aos símbolos e rituais institucionais, considera que a farda não representa um peso, mas sim uma responsabilidade e considera que a atribuição de louvores é algo injusto.</p> <p>Quando questionado sobre o que o faz sentir que pertence ao grupo, diz que sente prazer no trabalho que realiza e afirma identificar-se com os seus camaradas através de um ponto comum: o cão</p> <p>Considera que os camaradas se influenciam mutuamente todos os dias, seja através de conselhos, de certas atitudes de apoio, etc.</p>
Entrevistado nº15:			
<p>Após concluir a sua escolaridade, entrou diretamente para a Força Aérea, onde já trabalhou como cinotécnico.</p> <p>As suas motivações para ingressar na GNR foram “eu gostar da vida militar e saber que na GNR tinha um futuro para sempre, não precisava de outra profissão, já que na Força Aérea não tinha essa hipótese” e querer dar continuidade ao trabalho cinotécnico.</p>	<p>O seu processo de entrada para a GNR foi muito particular, pois na época vivia-se uma situação de emergência, pois o país passava por uma fase em que havia muitos fogos e havia a necessidade de criar uma nova especialidade. Assim, no seu curso eram exigidos, no mínimo 3 anos de serviço militar. Realizou provas culturais (Matemática, Português, História e Geografia), provas físicas, testes psicotécnicos, testes psicomotores, exames médicos e uma entrevista profissional.</p> <p>Considera que se esforçou mais nas provas culturais.</p>	<p>Ao ingressar na GNR, entrou diretamente para o GIPS e depois entrou para o GIC, onde trabalha atualmente, na CIC (sem nunca ter passado pelo serviço territorial).</p> <p>Relativamente à carreira, pretende subir a cabo, mas não mais do que isso, pois não tenciona sair da cinotecnia.</p> <p>Ainda não teve a oportunidade de viver nenhuma situação marcante no trabalho como cinotécnico.</p>	<p>Quanto aos símbolos e rituais institucionais, considera que a farda é “uma responsabilidade, porque quando estamos com a farda não somos só nós, não é o X, é toda uma instituição, ou seja, os nossos comportamentos têm que ser completamente diferentes daquilo que um civil pode ter. É um peso”.</p> <p>Quando questionado sobre o que o faz sentir que pertence ao grupo, diz que, relativamente aos cães: “quando vou de férias, a vontade de vir ter com o meu cão, estou de férias e venho ver o meu cão” e no que toca aos camaradas considera que estes também contribuem para esse sentimento, pois passa mais tempo com os camaradas do que com a própria família, pelo que afirma que também se identifica muito com os mesmos e diz que todos os seus amigos são militares.</p> <p>Referindo-se à cultura de grupo do GIC, afirma que “a cultura de grupo ali é, damo-nos todos bem assim em serviço, mas o melhor amigo é mesmo o cão, ele é que é o nosso companheiro”.</p>

CURRICULUM VITAE



INFORMAÇÃO PESSOAL

Nome	Carreira, Joana Raquel Portal
Morada	Avenida dos Fundadores, nº43, Alto do Mocho
Telefone	91 209 62 62
Correio eletrónico	Joana.raquel.pc@gmail.com
Nacionalidade	Portuguesa
Data de nascimento	08 DE OUTUBRO DE 1989

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

- Datas (de – até)
- Entidade Empregadora
- Tipo de empresa ou sector
- Função ou cargo ocupado
- Principais atividades e responsabilidades

1 de Abril de 2011 a 8 de Março de 2012
Healthinvest Algés – Exploração de Health Clubs, SA. – Holmes Place de Algés
Prestação de Serviços – Cadeia de Ginásios Holmes Place
Rececionista – *Member Service*
Assegurar todas as transações de pagamento e de caixa; Promover a oferta de produtos e serviços à venda na receção e na loja do clube; Efetuar diariamente o fecho financeiro; atender os sócios e convidados da Holmes Place; Atender as chamadas telefónicas do clube; Controlar as entradas no clube; Fazer as marcações de serviços; Desempenho de tarefas administrativas de carácter geral; Abertura e fecho do clube segundo os procedimentos do mesmo; Receber as solicitações, observações e críticas dos sócios, assim como facilitar-lhes informação sobre as diversas atividades e serviços do clube; Comunicação com todos os departamentos.

- Datas (de – até)
- Entidade Empregadora
- Tipo de empresa ou sector
- Função ou cargo ocupado

5 de Novembro de 2010 a 31 de Dezembro de 2010
Randstad Recursos Humanos, para prestação de trabalho à FNAC Portugal – ACDLDMPT, LDA.
Comércio e Serviços
Comercial/vendedora de produtos da marca A Vida é Bela, num quiosque de Natal situado no Centro Comercial Monumental

<ul style="list-style-type: none"> • Principais atividades e responsabilidades <ul style="list-style-type: none"> • Datas (de – até) • Entidade Empregadora • Tipo de empresa ou sector • Função ou cargo ocupado <ul style="list-style-type: none"> • Principais atividades e responsabilidades <ul style="list-style-type: none"> • Datas (de – até) • Nome e endereço do empregador • Tipo de empresa ou sector • Função ou cargo ocupado <ul style="list-style-type: none"> • Principais atividades e responsabilidades <ul style="list-style-type: none"> • Datas (de – até) • Entidade Empregadora • Tipo de empresa ou sector • Função ou cargo ocupado <ul style="list-style-type: none"> • Principais atividades e responsabilidades 	<p>Atendimento e apoio aos clientes, assegurando a qualidade do serviço e promovendo a satisfação; execução e organização dos processos administrativos (contagem de stocks, etc.); promoção da venda dos produtos, explicando e respondendo a todas e quaisquer questões dos clientes; enfoque na maximização das vendas; feedback regular aos superiores hierárquicos da loja sede (Fnac Alfragide).</p> <p>Julho de 2009 Câmara Municipal de Oeiras (Largo Marquês de Pombal, 2784-501 Oeiras) Estado, Função Pública Assistente da Exposição Salvador Dalí Gerência do espaço físico da exposição.</p> <p>Junho de 2009 Progelcone – Comércio & Indústria, SA. (Estrada de Polima, 624, Apartado 1536, Abóboda, 2785-543 São Domingos de Rana) Comércio e Indústria Estágio no Departamento de Recursos Humanos, sob a orientação de Doutora Vanessa Alves Lançamento de salários, gestão de conflitos no trabalho, entrevistas de recrutamento e seleção, organização do arquivo morto da empresa.</p> <p>Junho de 2008 Progelcone – Comércio & Indústria, SA. (Estrada de Polima, 624, Apartado 1536, Abóboda, 2785-543 São Domingos de Rana) Comércio e Indústria Assistente no Departamento de Logística, sob orientação de Doutora Paula Catarino Reorganização e desenvolvimento de todas as secções do arquivo da empresa.</p>
<p>FORMAÇÃO ACADÉMICA E PROFISSIONAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Datas (de – até) • Nome e tipo da organização de ensino ou formação • Principais disciplinas/competências profissionais 	<p>A frequentar o último (2º) ano do Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais</p> <p>2011 – 2013 ISCTE – IUL: Instituto Superior da Ciências do Trabalho e da Empresa – Instituto Universitário de Lisboa Classificações obtidas às Unidades Curriculares no 1º ano de Curso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Direito do Trabalho e da Segurança Social: 15 • Economia do Trabalho: 14 • Relações de Trabalho e Sindicalismo: 17 • Sociologia do Trabalho e do Emprego: 17 • Desenho da Pesquisa: 19 • Direito Social do Trabalho Europeu e Internacional: 16

	<ul style="list-style-type: none"> • Sistemas de Relações Industriais Comparados: 17 • Políticas de Emprego e Formação: 16 • Sistemas de Proteção Social Comparados: 15 • Administração de Pessoal: 16 • Análise de Arquivos e Outras Fontes Documentais: 18 • Método Biográfico: 18
• Designação da qualificação atribuída	Pós-Graduação em Ciências do Trabalho e Relações Laborais
• Classificação obtida	Média de 17 valores
• Datas (de – até)	2007 – 2010
• Nome e tipo da organização de ensino ou formação	ISCTE – IUL: Instituto Superior da Ciências do Trabalho e da Empresa – Instituto Universitário de Lisboa
• Principais disciplinas/competências profissionais	<p>Classificações obtidas às Unidades Curriculares no 3º ano de Curso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sociologia da Comunicação: 16 • Sociologia dos Media: 16 • Sociologia da Empresa: 15 • Sociologia do Trabalho: 15 • Sociologia do Consumo e dos Estilos de Vida: 14 • Laboratório de Elaboração de Projetos em Sociologia: 14 • Laboratório de Relatório de Projetos em Sociologia: 15 • Sociologia das Organizações: 16 • Sociologia da Educação: 16 • Sociologia da Família: 15 <p>Classificações obtidas às Unidades Curriculares no 2º ano de Curso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Laboratório de Pesquisa Observacional: 16 • Laboratório de Ética e Profissão em Sociologia: 18 • Análise de Dados em Ciências Sociais: Modelos de Dependência: 17 • Análise de Dados em Ciências Sociais - Multivariada: 14 • Teorias Sociológicas: Correntes Contemporâneas: 16 • Métodos e Técnicas de Investigação Intensivos: 15 • Classes Sociais e Estratificação: 15 • Introdução à Economia: 14 • Introdução à História Contemporânea: 15 • Introdução à Psicologia Social: 15 <p>Classificações obtidas às Unidades Curriculares no 1º ano de Curso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Métodos e Técnicas de Investigação: Extensivos: 16 • Laboratório de Indicadores e Fontes Estatísticas: 15 • Laboratório de Pesquisa Bibliográfica e Fontes Documentais: 12 • Análise de Dados em Ciências Sociais: Inferencial: 12 • Análise de Dados em Ciências Sociais: Descritiva: 13 • Teorias Sociológicas: Institucionalização: 14 • Teorias Sociológicas: Fundadores e Clássicos: 17 • Instituições Sociais: 16

	<ul style="list-style-type: none"> • Cultura e Sociedade: 16 • Objeto e Método da Sociologia: 16
• Designação da qualificação atribuída	Licenciatura em Sociologia
• Classificação obtida	Média de 15 valores
PRÉMIOS ATRIBUÍDOS	Prémio de Excelência Académica pela nota de 15,5 obtida no 2º ano da Licenciatura em Sociologia no ano letivo 2008/2009 no ISCTE – IUL.
FORMAÇÃO COMPLEMENTAR	
• Data	Terminado em 28 de Junho de 2011
• Nome	Curso A2.1 con la calificación obtenida de Sobresaliente (9/10)
• Local	Instituto Cervantes (Lisboa)
• Data	Terminado em 10 de Agosto de 2005
• Nome	First Certificate in English with Grade C (University of Cambridge – ESOL Examinations)
• Local	British Council (Paredes)
APTIDÕES E COMPETÊNCIAS PESSOAIS	
<i>Adquiridas ao longo da vida ou da carreira, mas não necessariamente abrangidas por certificados e diplomas formais.</i>	Espírito de aventura e grande capacidade de comunicação. Espírito empreendedor e dinâmico. Interesse por outras culturas, adquirida através de viagens realizadas dentro e fora de Portugal.
PRIMEIRA LÍNGUA	PORTUGUÊS
OUTRAS LÍNGUAS	
• Compreensão escrita	Inglês
• Expressão escrita	Bom
• Compreensão oral	Bom
• Expressão oral	Bom

	<ul style="list-style-type: none"> • Compreensão escrita <ul style="list-style-type: none"> • Expressão escrita • Compreensão oral • Expressão oral 	<p>Espanhol Muito bom Bom Muito bom Bom</p>
APTIDÕES E COMPETÊNCIAS SOCIAIS		<p>Boa interação com terceiros tanto em contextos formais como informais. Gosto por discussões temáticas. Boa capacidade de exposição de ideias e respetiva argumentação. Competências verbais adequadas a diferentes situações sociais. Grande capacidade de adaptação aos mais variados contextos, considere-se a dimensão escolar, profissional, pessoal, etc. Espírito de liderança.</p>
APTIDÕES E COMPETÊNCIAS DE ORGANIZAÇÃO		<p>Boa capacidade de coordenação e desenvolvimento de projetos a nível profissional. Boa capacidade de gestão de Recursos Humanos e materiais. Boa relação com a equipa de trabalho, procurando solucionar os problemas surgidos da melhor forma possível. Boa capacidade de trabalho em equipa e coordenação da mesma.</p>
APTIDÕES E COMPETÊNCIAS TÉCNICAS		<p>Bom domínio do sistema operativo Windows (qualquer versão) na ótica do utilizador. Bom domínio dos programas do Office (qualquer versão) na ótica do utilizador:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Microsoft Word; • Microsoft Excel; • Microsoft PowerPoint; • SPSS for Windows.
APTIDÕES E COMPETÊNCIAS ARTÍSTICAS		<p>Excelente capacidade de produção escrita.</p>
OUTRAS APTIDÕES E HOBBIES		<p>Ginásio, ténis, escrita, etc. Excelente capacidade de produção escrita.</p>
CARTA(S) DE CONDUÇÃO		<p>Ligeiros – Categoria B</p>
INFORMAÇÃO ADICIONAL		<p>Contactável por telefone, e-mail ou correio.</p>
		<p>Lisboa, 25, de Setembro de 2013 Joana Raquel Portal Carreira</p>
		XXI



Año académico 2010-2011

El jefe de estudios del Instituto Cervantes de Lisboa

CERTIFICA

que Joana Raquel PORTAL CARREIRA, con número de expediente 14235, ha asistido con aprovechamiento y ha alcanzado los objetivos de aprendizaje del currículo del centro correspondientes al curso A2.1 (parte 1 de 1). El curso se desarrolló del 04/04/2011 al 29/06/2011, con una duración total de 60 horas. La calificación global obtenida por el alumno fue de Sobresaliente (9/10).

Lisboa, 28 de junio de 2011

El jefe de estudios,
Alberto MADRONA FERNANDEZ



Los niveles del currículo del Instituto Cervantes se corresponden, en cuanto al nivel de competencia en el idioma, con los del Marco común europeo de referencia para las lenguas: aprendizaje, enseñanza, evaluación del Consejo de Europa: A1 - A2 - B1 - B2 - C1 - C2.

La estructura del currículo del Instituto Cervantes de Lisboa, en el itinerario seguido por el alumno, es la siguiente:

Nivel	A1	A2	B1	B2	C1	C2 (opcional)
Horas	60	60	120	120	180	0
Cursos (horas)	A1.1 (60)	A2.1 (60)	B1.1 (60) B1.2 (60)	B2.1 (60) B2.2 (60)	C1.1 (60) C1.2 (60) C1.3 (60)	

El nivel A2 acredita la capacidad del alumno para:

- realizar transacciones sencillas con el fin de satisfacer necesidades cotidianas en tiendas, restaurantes, oficinas de correos o medios de transporte, mediante un conjunto básico de recursos lingüísticos.
- intervenir en intercambios sociales sencillos que traten sobre asuntos cotidianos relativos al trabajo actual o anterior, estudios, actividades de ocio y gustos e intereses, utilizando formas habituales de saludo, tratamiento, invitación o disculpa.
- comprender y producir textos breves como notas, mensajes y cartas personales con recursos sencillos.

El esquema de calificación es el siguiente:

Calificación global	Aprobado	Notable	Sobresaliente
10 puntos = máximo	5 - 6 puntos	7 - 8 puntos	9 - 10 puntos
5 puntos = mínimo			

FIRST CERTIFICATE IN ENGLISH (FCE)

University of Cambridge ESOL (part of UCLES) provides examinations in English for speakers of other languages.

FCE is a general proficiency examination at Level B2 in the Council of Europe Common European Framework. It is at Level 1 in the UK National Qualifications Framework, as specified by the Qualifications and Curriculum Authority (QCA).

FCE has widespread recognition in commerce and industry, e.g. for public contact or secretarial work in banking, airlines, catering, etc. It is also recognised as fulfilling English language entry requirements by many higher education institutions and corporate bodies across the world.

The examination has five papers: Reading, Writing, Use of English, Listening, Speaking.
Performance in FCE is indicated as follows:

- Grade A (Very good)
- Grade B (Good)
- Grade C (Pass)

Successful performance in FCE indicates that candidates can operate independently, with the capacity to achieve most goals and express themselves on a range of topics.

The Association of Language Testers in Europe (ALTE) has developed a framework which covers six levels of language proficiency aligned to the Council of Europe Common European Framework. Research carried out by ALTE has shown what language learners can typically do at each level.

The table below gives some examples at FCE level of typical general ability plus ability in each of the skill areas and in a range of contexts.

Typical abilities	Listening and Speaking	Reading and Writing
Overall general ability	CAN follow a talk on a familiar topic. CAN keep up a conversation on a fairly wide range of topics.	CAN scan texts for relevant information. CAN make notes while someone is talking or write a letter including non-standard requests.
Social & Tourist	CAN ask for clarification and further explanation, and is likely to understand the answer. CAN keep up a conversation on a fairly wide range of topics.	CAN read the media for information quickly and with good understanding. CAN express opinions and give reasons.
Work	CAN ask for factual information and understand the answer. CAN express her/his own opinion, and present arguments to a limited extent.	CAN understand the general meaning of non-routine letters and understand most of the content. CAN write a simple report of a factual nature and begin to evaluate, advise etc.
Study	CAN answer predictable or factual questions. CAN check that all instructions are understood.	CAN make simple notes that are of reasonable use for essay or revision purposes, capturing most important points. CAN present arguments, using a limited range of expression (vocabulary, grammatical structures).

Any alteration to this certificate renders it invalid and use of an altered certificate could constitute a criminal offence.

If there is any doubt about the details recorded on the certificate, contact the local Cambridge ESOL centre for advice on verification procedures.

A † symbol next to the candidate's grade indicates that the candidate was exempt from satisfying the full range of assessment objectives in the examination.

ANEXO 2 – PRÉMIO DE EXCELÊNCIA ACADÉMICA



PRÉMIO DE EXCELÊNCIA ACADÉMICA
As melhores notas de frequência de licenciatura

Luis Antero Reito, Reitor do ISCTE-IUL, certifica que
foi atribuído a Joana Raquel Portal Carreira, aluno(a) do 2.º ano da Licenciatura em Sociologia,
um Prémio de Excelência pela nota de 15,5 obtida no ano lectivo 2008/2009.

Lisboa, 16 de Dezembro de 2009

A Directora dos Serviços Académicos

O Reitor do ISCTE-IUL

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'J. M. Salgado'.