

**Universidade Eduardo Mondlane  
Faculdade de Letras  
Centro de Estudo da População  
(CEP)**

**Projecto:  
Strategic Planning for the PRM**

**Análise dos resultados do inquérito de Opinião Pública-Polícia (Auto-Administrado)  
2002**

O trabalho foi realizado pela seguinte equipa:

Manuel G.M. De Araújo (PHD)- Coordenador do Projecto

Equipa Técnica

Manuel G.M. De Araújo -Phd  
Gregório Firmino-Phd  
Ramos Muanamoha-M.A  
João C. G. Pereira-M.A  
José A. Raimundo -M.A

**Coordenadores provinciais**

Ernesto Macuacua-Maputo  
Adelaide Liquidão-Nampula  
María Alfeu-Sofala  
Samuel Tauene-Zambézia

**Processamento de dados**

Willem Neeleman  
João C. G.Pereira.

**Administração, finanças e Logística**

Ana de Jesus Fernandes  
João C. G.Pereira

**Centro de Estudo da População (CEP), 20 de Outubro de 2002**

## Introdução

Além do inquérito face a face administrado a elementos da PRM, foi realizado um outro auto-administrado. Para este último foi definido um universo de 600 inquéritos a realizar na cidade e na província de Maputo, em Sofala, na Zambézia e em Nampula. A amostra foi distribuída conforme se apresenta na tabela 1, de acordo com os dados e os objectivos definidos pelo Ministério do Interior. A incidência foi dada para as áreas urbanas, com particular realce para as de Maputo, Beira, Quelimane e Nampula, onde foi realizada a maioria dos inquéritos. Nos distritos, os inquiridos são policiais que desempenham as suas funções em unidades das sedes distritais. .

Dos 600 inquéritos auto-administrados foram invalidados 8, que correspondem a 1,3% da amostra prevista. Isto não afecta a validade do inquérito.

	Inquéritos previstos		Inquéritos válidos	
	Nº	%	Nº	%de desvio
Maputo (cidade)	144	24.0	144	0.0
Maputo (província)	51	8.5	51	0.0
Sofala	153	25.5	150	2.0
Zambézia	123	20.5	118	4.1
Nampula	129	21.5	129	0.0
Total	600	100.0	592	1.3

As perguntas deste inquérito são semelhantes às que se fizeram a trabalhadores da função pública, para permitir verificar se a opinião sobre a situação na policia °e diferente ou igual a da função publica..

## Ambiente de trabalho

Para conhecer o ambiente de trabalho no local onde o polícia exerce as suas funções, fizeram-se 8 afirmações para saber se o inquirido discordava, não tinha certezas ou concordava. Os resultados constam das tabelas 2 e 3.

Tabela 2 - Ambiente de trabalho (%)

	Discorda fortemente	Discor-da	Não tem certeza	Concor da	Concorda fortemente	Ns/S r
1.Tem material e equipamento	29.6	32.8	9.3	18.2	9.0	1.2
2.Sabe o que se espera do seu trabalho	6.9	6.9	24.3	34.6	21.1	6.1
3.Recebeu reconhecimento ou elogio	36.3	30.2	10.0	12.7	8.1	2.7
4.Chefe preocupa-se consigo	15.5	11.8	15.9	39.2	15.4	2.2
5.Encorajam a sua evolução	14.4	12.5	14.5	37.8	17.9	2.9
6.Alguém lhe falou do seu progresso	24.8	25.8	16.4	20.9	7.4	4.6
7.Sente que seu trabalho é importante	9.3	6.3	8.1	38.0	36.5	1.9
8.Colegas comprometidos com bom trabalho	11.5	11.8	16.7	32.9	24.2	2.9

A maioria dos inquiridos sabe o que se espera com o trabalho que estão a fazer, e uma maioria ainda mais substancial sente que ele é importante, mas considera que para tal não existe o material e o equipamento necessário. Parece preocupante o número de inquiridos que não têm certeza do que se espera do seu trabalho (24%). Mais de 60% afirma que o seu trabalho nunca mereceu reconhecimento ou elogio, apesar de considerarem que o chefe se preocupa com os seus subordinados, assim como é encorajada a sua evolução. Parece existir aqui uma certa contradição, que poderá ter sido produto da forma como as perguntas estão formuladas, ou porque não há uma política coerente sobre estas questões. Um pouco mais de metade dos inquiridos considera que os

seus colegas estão comprometidos com o bom trabalho, mas existe um razoável peso de incertezas sobre isto.

Tabela 3 – Ambiente de trabalho (%)

	Discorda	Não tem certeza	Concorda	Ns/Sr
1.Tem material e equipamento	62.4	9.3	27.2	1.2
2.Sabe o que se espera do seu trabalho	13.8	24.3	55.7	6.1
3.Recebeu reconhecimento ou elogio	66.5	10.0	20.8	2.7
4.Chefe preocupa-se consigo	27.3	15.9	54.6	2.2
5.Encorajam a sua evolução	26.9	14.5	55.7	2.9
6.Alguém lhe falou do seu progresso	50.6	16.4	28.3	4.6
7.Sente que seu trabalho é importante	15.6	8.1	74.5	1.9
8.Colegas comprometidos com bom trabalho	23.3	16.7	57.1	2.9

#### Normas e regulamentos

Para procurar saber se na polícia as normas e regulamentos são simples e claros, são aplicados correctamente e se o seu não cumprimento é punido, foram elaboradas 9 perguntas, cujo resultado consta das tabelas 4 e 5.

Tabela 4 – Normas e regulamentos (%)

As normas e regulamentos	Discorda fortemente	Discorda	Não tem certeza	Concorda	Concorda fortemente	Ns/Sr
1.São postos por escrito e bem definidos	9.6	12.0	11.5	40.5	21.1	5.2
2.São simples, claros e fáceis de entender	7.6	13.0	11.8	40.0	21.6	5.9
3.Não forcem a muitos passos administrativos	12.5	21.6	29.2	22.1	7.4	7.1
4.Não são alterados com frequência	10.8	17.1	18.6	30.2	12.5	10.8
5.São implementados adequadamente	8.6	10.0	9.3	25.8	11.3	35.0
6.Os que os violam são sempre punidos	5.6	5.6	8.6	37.7	38.9	3.7
7.São sempre cumpridos rigorosamente	11.7	21.3	16.0	28.2	16.9	5.9
8.São adequados e servem bem a organização	11.1	14.2	11.7	35.1	24.3	3.5
9.Sua violação não pode ser mantida em segredo	8.6	11.3	8.8	40.0	26.4	4.9

Tabela 5 – Normas e regulamentos (%)

As normas e regulamentos	Discorda	Não tem certeza	Concorda	Ns/Sr
1.São postos por escrito e bem definidos	21.6	11.5	61.6	5.2
2.São simples, claros e fáceis de entender	20.8	11.8	61.6	5.9
3.Não forcem a muitos passos administrativos	34.1	29.2	29.5	7.1
4.Não são alterados com frequência	27.9	18.6	42.7	10.8
5.São implementados adequadamente	18.6	9.3	37.1	35.0
6.Os que os violam são sempre punidos	11.2	8.6	76.6	3.7
7.São sempre cumpridos rigorosamente	33.0	16.0	45.1	5.9
8.São adequados e servem bem a organização	25.3	11.7	59.4	3.5
9.Sua violação não pode ser mantida em segredo	19.9	8.8	66.4	4.9

Um aspecto que ressalta é o facto de a maioria dos inquiridos (35%) não ter respondido ou não saber se as normas e os regulamentos são implementados adequadamente. As questões que receberam mais de 50% de concordância foram as relacionadas com o facto de os regulamentos serem postos por escrito e bem definidos, serem simples, claros e fáceis de entender, os que os violam serem sempre punidos e de a sua violação não poder ser mantida em segredo. Sobre a questão de os regulamentos não obrigarem a muitos passos administrativos, o grau de discordância é maior que o de concordância, sendo igualmente muito elevada a incerteza, o que pressupõe que os inquiridos julgam que a burocracia é bastante pesada. O permanente cumprimento rigoroso das normas dividiu bastante as opiniões entre a discordância e a concordância, com um grau bastante elevado de incerteza. É de realçar o facto de 20% dos inquiridos não concordar que a violação dos regulamentos não pode ser mantida em silêncio.

### Promoções

A opinião de como são e se processam as promoções na PRM vem representada nas tabelas 6 e 7.

Tabela 6 - Como se processam as promoções no seu serviço? (%)

	Discorda fortemente	Discorda	Não tem certeza	Concorda	Concorda fortemente	Ns /Sr
1.São transparentes	30.1	18.4	13.0	23.6	12.8	2.0
2.Baseiam-se em regras	36.3	18.4	12.3	19.8	11.7	1.5
3.Melhoram a eficiência	16.4	11.7	12.2	35.8	21.8	2.2
4.São benéficas para o público	16.7	15.2	17.4	27.7	19.3	3.7
5.São baseadas em desempenho	29.2	19.9	12.3	22.3	14.2	2.0
6.Baseiam-se habilitações literárias	27.2	21.6	15.2	20.9	13.2	1.9
7.São baseadas em laços familiares	14.0	20.1	20.4	22.1	19.8	3.5
8.Baseiam-se em ligações regionais	16.0	22.0	22.5	19.6	17.6	2.4
9.Baseiam-se em ligações políticas	26.5	32.4	24.2	9.1	4.6	3.2
10.Baseiam-se em laços no departamento	13.0	18.6	18.2	32.3	14.7	3.2
11.São facilitadas pelo pagamento de suborno	23.6	18.1	22.3	11.1	22.1	2.7
12.Facilitadas por favores sexuais	26.9	22.1	27.5	8.8	13.2	1.5

Tabela 7 - Como se processam as promoções no seu serviço? (%)

	Discorda	Não tem certeza	Concorda	Ns/Sr
1.São transparentes	48.5	13.0	36.4	2.0
2.Baseiam-se em regras	54.7	12.3	31.5	1.5
3.Melhoram a eficiência	28.1	12.2	57.6	2.2
4.São benéficas para o público	31.9	17.4	47.0	3.7
5.São baseadas em desempenho	49.1	12.3	36.5	2.0
6.Baseiam-se habilitações literárias	48.8	15.2	34.1	1.9
7.São baseadas em laços familiares	34.1	20.4	41.9	3.5
8.Baseiam-se em ligações regionais	38.0	22.5	37.2	2.4
9.Baseiam-se em ligações políticas	58.9	24.2	13.7	3.2
10.Baseiam-se em laços no departamento	31.6	18.2	47.0	3.2
11.São facilitadas pelo pagamento de suborno	41.7	22.3	33.2	2.7
12.Facilitadas por favores sexuais	49.0	27.5	22.0	1.5

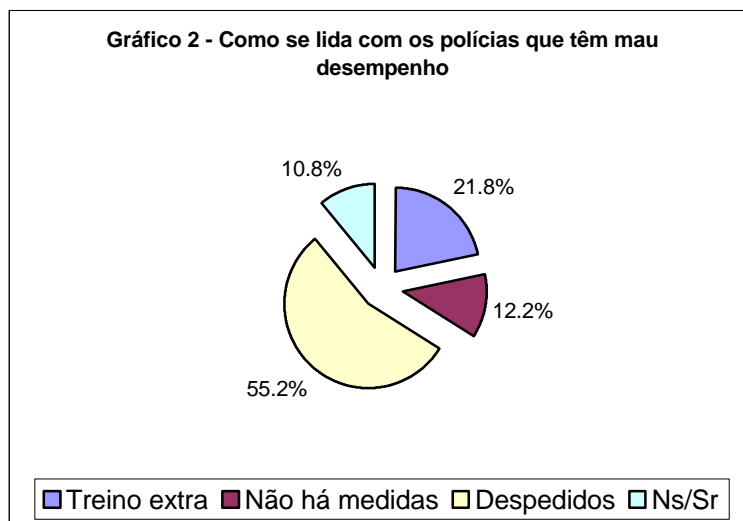
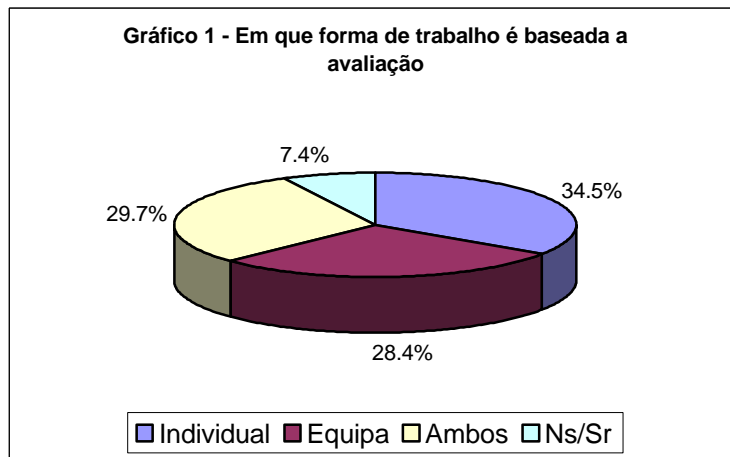
Houve mais inquiridos a considerarem que as promoções na PRM não são transparentes do que os que as consideram o contrário (48,5% contra 36,4%). Se àqueles que não as consideram transparentes se juntarem os que não têm certeza, a situação é bem mais grave. Esta opinião é reforçada pelo facto de mais de metade dos inquiridos afirmar que elas não se baseiam em regras e perto de 50% que tão pouco se apoiam no desempenho e nas habilitações literárias. De acordo com uma maioria significativa dos inquiridos elas baseiam-se em ligações familiares e em laços no departamento. Mas também de acordo com a maioria elas melhoram a eficiência e são benéficas

para o público. As promoções com base em ligações políticas, em suborno e em favores sexuais, de acordo com mais de 40% dos inquiridos, não existem. Mas a influência das ligações regionais nas promoções dividiu a opinião dos inquiridos.

#### Avaliação do trabalho

Sobre se a avaliação do desempenho é feita com base no trabalho individual, de equipa, ou em ambos, a opinião ficou muito dividida, mas com uma ligeira supremacia do trabalho individual, conforme se pode observar pelo gráfico1.

Em relação à forma como se lida com aqueles que têm mau desempenho (gráfico 2), prevalece a opinião, bastante maioritária, de que eles são despedidos.



Organização do sector/departamento/serviço

Para ter uma ideia da organização existente na PRM, foram feitas algumas afirmações acerca das quais o inquirido devia responder se discordava, se concordava ou se não tinha certeza. Os resultados constam das tabelas 8 e 9.

Tabela 8 - Afirmações sobre a organização (%)

Afirmações	Discord a forteme nte	Discor - da	Não tem certeza	Concor da	Concord a forteme nte	Ns/ Sr
1. Apenas as normas e os regulamentos são considerados	15.7	18.9	25.0	26.4	8.8	5.2
2. O meu chefe trata-nos com justiça	15.2	14.5	10.8	41.4	15.0	3.0
3. O público recebe um tratamento igual	7.4	11.7	14.0	42.2	22.0	2.7
4. Informação pode ser usada em benefício próprio	24.0	27.5	15.9	20.8	9.5	2.4
5. Os meus colegas são imparciais	8.6	16.0	14.9	38.9	19.4	2.2
6. Público tenta obter soluções pela porta do cavalo	17.1	22.5	21.6	21.5	14.0	3.4
7. Algumas pessoas obtêm melhor tratamento	9.3	14.5	14.5	39.9	16.9	4.9
8. Já recebi elogios do público	22.0	21.3	13.5	26.2	13.5	3.5
9. As pessoas têm o hábito de dar ofertas ao funcionário	20.6	21.5	21.1	22.0	11.8	3.0
10. Os familiares dos colegas obtêm melhor serviço	18.2	26.4	22.1	21.1	11.0	1.2
11. Há controlo rigoroso sobre ofertas e pagamentos em dinheiro	13.2	16.7	18.1	26.9	21.6	3.5
12. Procedimentos legais impedem tratamento suave de casos disciplinares	15.2	20.4	11.3	18.6	8.4	26.0
13. Colegas usam meios de serviço para benefício próprio	29.9	28.4	16.7	11.8	10.1	3.0

Tabela 9 - Afirmações sobre a organização (%)

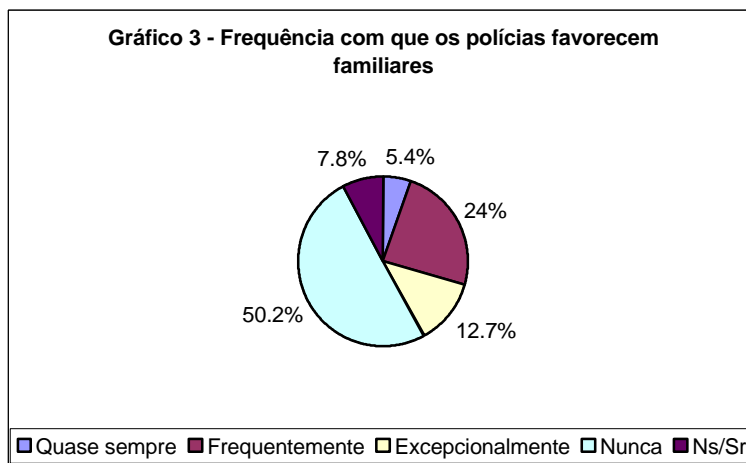
Afirmações	Discor da	Não tem certez a	Concor da	Ns/S r
1. Apenas normas e regulamentos são considerados	34.6	25.0	35.2	5.2
2. O meu chefe trata-nos com justiça	29.7	10.8	56.4	3.0
3. O público recebe um tratamento igual	19.1	14.0	64.2	2.7
4. Informação pode ser usada em benefício próprio	51.5	15.9	30.3	2.4
5. Os meus colegas são imparciais	24.6	14.9	58.3	2.2
6. Público tenta obter soluções pela porta do cavalo	39.6	21.6	35.5	3.4
7. Algumas pessoas obtêm melhor tratamento	23.8	14.5	56.8	4.9
8. Já recebi elogios do público	43.3	13.5	39.7	3.5
9. As pessoas têm hábito dar ofertas ao funcionário	42.1	21.1	33.8	3.0
10. Os familiares dos colegas obtêm melhor serviço	44.6	22.1	32.1	1.2
11. Há controlo rigoroso sobre ofertas e pagamentos em dinheiro	29.9	18.1	48.5	3.5
12. Procedimentos legais impedem tratamento suave de casos disciplinares	35.6	11.3	27.0	26.0
13. Colegas usam meios de serviço para benefício próprio	58.3	16.7	21.9	3.0

O tratamento com justiça por parte do chefe, a imparcialidade dos colegas, o igual tratamento ao público e o melhor tratamento para algumas pessoas foram as afirmações que receberam mais de 50% de concordância. Contudo parece haver uma contradição entre estas duas últimas, pois se 64.2% dos inquiridos concordam que o público recebe igual tratamento, 56,8% dizem que algumas

peças obtêm melhor tratamento. A afirmação de os procedimentos legais impedirem tratamento suave de casos disciplinares obteve uma discordância maioritária, mas relativa, pois as não respostas ultrapassaram os 25%. O uso, pelos colegas, de meios de serviço e de informação para benefício próprio, teve uma discordância significativa, superior a 50%.

#### Favorecimento de familiares

Como se constata pela observação do gráfico 3, mais de 50% dos inquiridos considera que os polícias nunca favorecem os familiares. No entanto, 24% dizem que isso sucede frequentemente.



#### Satisfação com o trabalho

No que respeita à satisfação dos inquiridos face ao seu trabalho, as opiniões constam das tabelas 10 e 11. Esta opinião é obtida a partir de níveis de concordância com um conjunto de afirmações.

Tabela 10 - Satisfação com o trabalho (%)

Afirmações	Discord a fortemente	Discor da	Não tem certeza	Conco rda	Concor da fortemente	Ns / Sr
1.É melhor ter emprego aqui que noutra instituição	12.8	14.7	19.1	32.6	19.6	1.2
2.Estou satisfeito com meu salário	45.4	26.4	5.9	14.4	5.1	2.9
3.Estou satisfeito com forma como faço meu trabalho	9.0	15.9	6.4	43.9	23.1	1.7
4.O público está satisfeito com meu trabalho	3.7	4.9	32.9	31.8	25.2	1.5
5.É melhor trabalhar no sector público que no privado	2.9	3.0	7.3	32.1	53.7	1.0

Tabela 11 - Satisfação com o trabalho (%)

Afirmações	Discorda	Não tem certeza	Concorda	Ns/Sr
1.É melhor ter emprego aqui que noutra instituição	27.5	19.1	52.2	1.2
2.Estou satisfeito com meu salário	71.8	5.9	19.5	2.9
3.Estou satisfeito com forma como faço meu trabalho	24.9	6.4	67.0	1.7
4.O público está satisfeito com meu trabalho	8.6	32.9	57.0	1.5
5.É melhor trabalhar no sector público que no privado	5.9	7.3	85.8	1.0

A discordância, mesmo forte, apenas é manifestada, pela grande maioria, no que diz respeito ao salário. Na realidade, um pouco mais de 70% dos inquiridos dizem-se insatisfeitos e muito insatisfeitos com aquilo que ganham. Ao contrário, para as restantes questões a satisfação é evidente, em particular com a forma como o inquirido faz o seu trabalho. Mais de 80% dos inquiridos concorda que é melhor trabalhar no sector público que no privado. Pode entender-se melhor esta opinião observando os resultados das tabelas 12 e 13, sobre as vantagens do sector público. O nível de incerteza apenas é elevado no que diz respeito à satisfação do público com o trabalho da policia.

#### Vantagens do sector público

Com as respostas dadas a uma série de 8 afirmações sobre vantagens do sector público, a opinião dos entrevistados foi a que consta das tabelas 12 e 13.

Tabela 12 - Vantagens do sector público (%)

As vantagens do sector público são:	Discord a fortemente	Discor da	Não tem certeza	Concor da	Concord a fortemente	Ns / Sr
1.Emprego seguro	4.4	4.4	7.8	43.9	37.0	2.5
2.Oportunidade de estudar	7.4	9.6	6.1	46.1	27.0	3.7
3.Disposição para servir o público	2.4	3.4	4.7	49.2	33.4	6.9
4.Aquisição estatuto social elevado	9.0	13.7	24.5	34.6	13.7	4.6
5.Oportunidade de ajudar familiares e amigos	22.8	29.2	11.0	23.3	12.0	1.7
6.Acesso a fundos não oficiais e semi-oficiais	27.5	34.1	21.3	9,6	3.4	4.1
7.Oportunidade de obter contactos e informação	19.1	27.4	20.8	22.8	6.9	3.0
8.Oportunidades fora do sector público são poucas	13.3	22.1	26.4	25.7	8.3	4.2

Tabela 13 - Vantagens do sector público (%)

As vantagens do sector público são:	Discorda	Não tem certeza	Concord a	Ns/S r
1.Emprego seguro	8.8	7.8	80.9	2.5
2.Oportunidade de estudar	17.0	6.1	73.1	3.7
3.Disposição para servir o público	5.8	4.7	82.6	6.9
4.Aquisição estatuto social elevado	22.7	24.5	48.3	4.6
5.Oportunidade de ajudar familiares e amigos	52.0	11.0	35.3	1.7
6.Acesso a fundos não oficiais e semi-oficiais	61.6	21.3	13.0	4.1
7.Oportunidade de obter contactos e informação	46.5	20.8	29.7	3.0
8.Oportunidades fora do sector público são poucas	35.4	26.4	34.0	4.2

De acordo com a opinião dos inquiridos, as principais vantagens do sector público residem na segurança de emprego, na oportunidade de estudar e na disposição para servir o público. Segue-se a aquisição de estatuto social, mas com valores de concordância menores. O acesso a fundos não oficiais e semi-oficiais foi a afirmação mais rejeitada, seguida da oportunidade para ajudar familiares e amigos e de obter contactos e informações. Nas restantes observa-se uma certa divisão de opinião entre a discordância, a concordância e a incerteza.

### Qualidade do serviço prestado

A opinião sobre a qualidade do serviço prestado consta das tabelas 14 e 15.

Tabela 14 – Qualidade do serviço prestado (%)

	Discord a forteme nte	Discor- da	Não tem certez a	Concor da	Concord a fortemen te	Ns/ Sr
1.Excelente qualidade	7.6	17.1	12.0	39.9	20.3	3.2
2.Serviços prestados com base em normas formais	20.8	37.5	13.0	18.2	8.1	2.4
3.Qualidade é melhor que no sector privado	9.0	14.2	19.3	40.0	15.7	1.9
4.Todo o público recebe a mesma qualidade de serviço	12.2	25.0	24.7	24.3	12.2	1.7

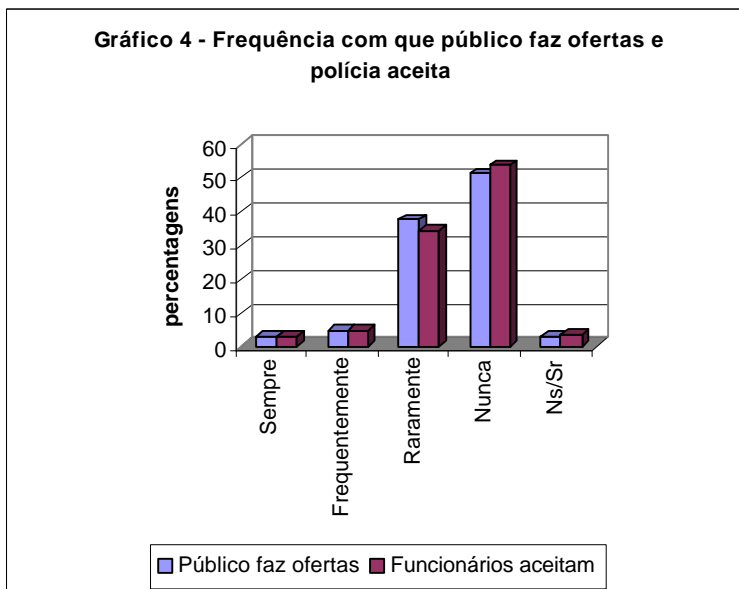
Tabela 15 – Qualidade do serviço prestado (%)

	Discorda	Não tem certeza	Concord a	Ns/S r
1.Excelente qualidade	24.7	12.0	60.2	3.1
2.Serviços prestados com base em normas formais	58.3	13.0	26.3	2.4
3.Qualidade é melhor que no sector privado	23.2	19.3	55.7	1.8
4.Todo o público recebe a mesma qualidade de serviço	37.2	24.7	36.5	1.6

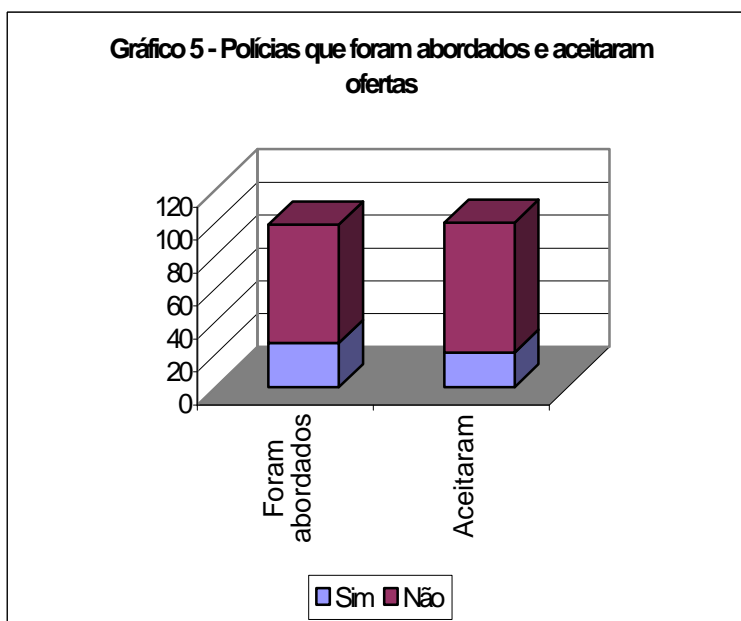
De acordo com a maioria dos inquiridos a qualidade do serviço prestado é excelente, mas não é prestado com base em normas formais. Para mais de 50% dos inquiridos, ela também é melhor que no sector privado. Observou-se uma opinião muito dividida para a questão de todo o público receber a mesma qualidade de serviço.

#### Frequência e aceitação de ofertas

Pela observação do gráfico 4, é evidente que prevalece a opinião de que o público nunca faz ofertas (51.4%) e os policiais nunca aceitam (53.7%). Contudo um número significativo admite que algumas vezes isso sucede (37.8% e 34.6%). Juntando-se o sempre, o raramente e o frequentemente, verifica-se que, não sendo uma prática permanente, a corrupção da polícia é bastante elevada, ultrapassando 40% de ofertas e aceitações.

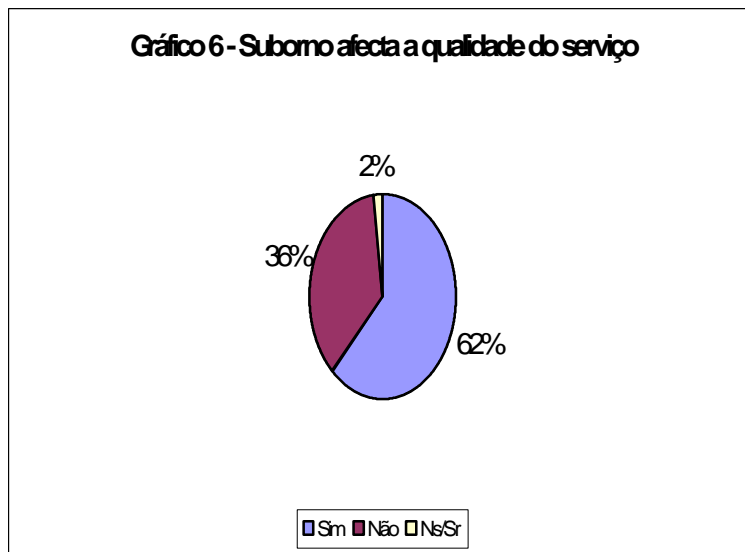


Esta situação fica mais evidente observando-se o gráfico 5, onde 27% dos inquiridos declaram ter sido abordados e desses, 21,3% admitem ter aceite a oferta.



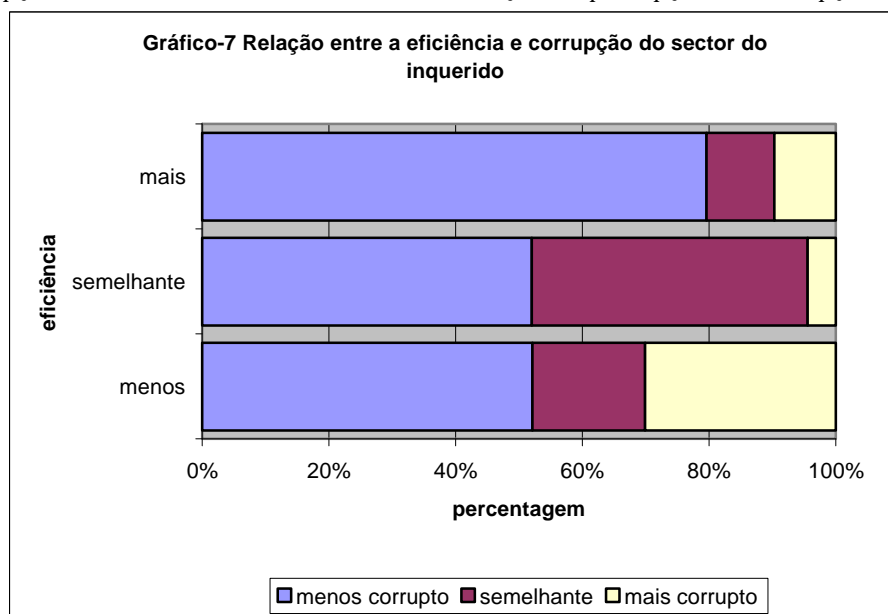
Suborno e qualidade de serviço

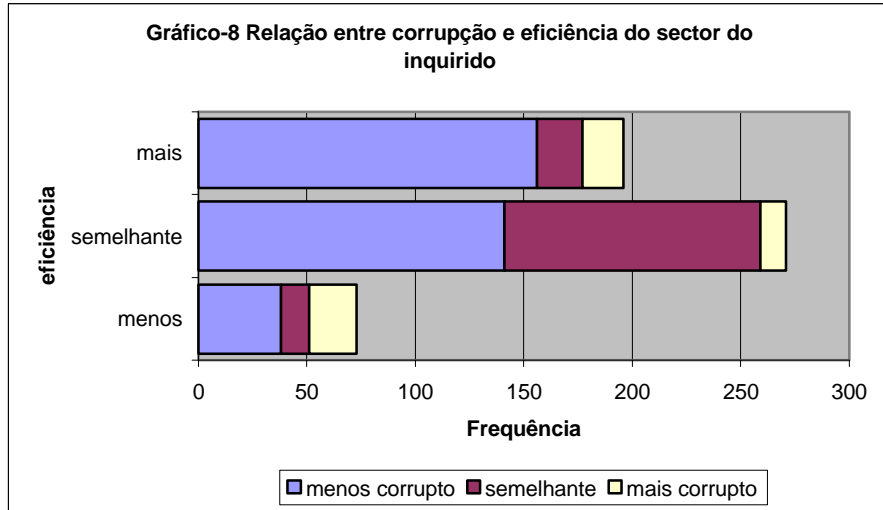
Conforme se pode observar pelo gráfico 6, mais de 35% dos inquiridos consideram que o suborno não afecta a qualidade do serviço, o que significa que esta prática é considerada normal por um número muito significativo de policiais. Isto é mais preocupante se esta opinião for comparada com o número daqueles que, tendo sido abordados por alguém para lhes fazer uma oferta, a aceitaram.



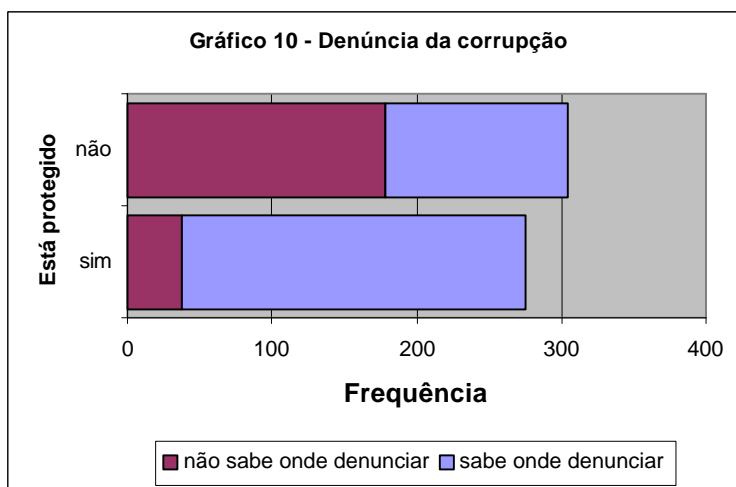
Eficiência e corrupção do sector de trabalho

Uma relativa maioria dos policiais inquiridos consideram que o seu departamento é tão eficiente como os outros (46,8%), mas que a corrupção é menor (57,9%). Os gráficos 7 e 8 mostram a relação entre a eficiência e a corrupção no local de trabalho, comparando-o com outros serviços. É evidente que a percepção de eficiência aumente com a diminuição da percepção da corrupção.





Pouco mais de 50% dos inquiridos não se consideram protegidos para denunciar os corruptos, apesar de saberem onde devem fazer essa denúncia. Cerca de 2/3 dos inquiridos dizem saber onde denunciar actos de corrupção. O gráfico 10 mostra claramente que existe uma relação entre sentir-se protegido para denunciar actos de corrupção e saber onde fazer esta denúncia.



### Comportamentos ilícitos

A opinião sobre se certos comportamentos ilícitos são ou não aceitáveis (tabela 16) apresenta resultados que revelam que os inquiridos têm consciência do que são esses comportamentos e que eles não são aceitáveis. Mas isto não significa que não os pratiquem. Esta foi a opinião manifestada por mais de 70% dos inquiridos para 13 dos 17 comportamentos considerados. Apenas o “*não pagamento de impostos*”, “*guardar dinheiro apanhado que não é seu*”, o “*receber ofertas do público*” e o “*homicídio em defesa própria*” foram comportamentos considerados não aceitáveis por menos de 70% mas mais de 50% dos inquiridos. O “*não pagamento de impostos*”, “*guardar dinheiro apanhado que não é seu*” e “*aceitação de pagamentos em dinheiro*” atingiu índices iguais ou superiores a 10% de ser sempre aceitável.

Tabela 16 – Comportamentos ilícitos (%)

Comportamentos	Não aceitável	Às vezes aceitável	Sempre aceitável	Ns/Sr
Solicitar fundos a que não tem direito	73.8	13.0	7.1	6.1
Não pagamento de impostos	59.6	14.9	16.7	8.8
Compra de objectos roubados	81.1	7.6	5.6	5.7
Guardar dinheiro apanhado que não é seu	67.2	13.0	14.4	5.4
Mentir em seu próprio benefício	81.3	7.8	4.9	6.1
Aceitação de pagamentos em dinheiro	73.3	12.7	10.1	3.9
Não denunciar acidente causado a carro parqueado	78.0	8.1	8.4	5.4
Ameaças a funcionários	73.0	11.5	8.8	6.8
Deitar lixo em lugares públicos	84.6	4.9	6.1	4.4
Cometer falcatruas em benefício de familiares	78.9	9.8	6.9	4.4
Receber ofertas do público	65.7	20.9	9.0	4.4
Deixar os laços familiares determinarem as admissões	73.3	16.0	5.6	5.1
Conceder emprego aos que aceitam subornar	78.5	11.8	4.9	4.7
Homicídio em defesa própria	67.6	17.1	9.5	5.9
Oferecer qualquer coisa à polícia de trânsito	79.4	10.5	7.1	3.0
Tramitação oficial de casos apenas mediante ofertas	75.7	13.0	7.3	4.1
Tolerância de irregularidade a troco de suborno	72.5	15.4	8.1	4.1

## Denúncia de colegas

Mais de 60% dos inquiridos afirma que denunciaria colegas e superiores hierárquicos. No entanto não existe uma grande diferença entre a percentagem que afirma que denunciariam os colegas (63%), Chefe do sector (61%) e o director (62%).

## Entendimento de corrupção

Para tentar conhecer qual o entendimento que os policias tem de corrupção, foram apontados 11 comportamentos para saber se os inquiridos concordavam ou discordavam com eles, ou se não tinham certezas. Os resultados constam das tabelas 17 e 18.

Tabela 17 – O que é corrupção (%)

	Discord a fortemente	Discor da	Não tem certeza	Concor da	Concord a fortemente	Ns/Sr
1. Conduta tem de ser ilegal para ser corrupção	19.1	20.4	9.3	29.2	17.2	4.7
2. Pôr de lado procedimentos justifica-se por vezes	10.3	20.6	31.1	26.2	5.6	6.3
3. Algo feito com boas intenções não é corrupção	10.5	16.6	10.6	39.7	17.9	4.7
4. Os governos podem aguentar-se com pequenos roubos	37.7	35.8	11.3	6.9	4.2	4.1
5. Não se pode chamar corrupção o que toda a gente faz	19.4	25.5	16.9	25.3	8.1	4.7
6. Empresas privadas podem oferecer prendas a funcionários	19.8	24.2	20.3	22.0	10.0	3.9
7. Não adianta denunciar a corrupção	26.7	34.5	10.1	14.5	10.1	4.1
8. Quem denuncia a corrupção acaba por sofrer	14.2	18.9	13.2	27.5	20.6	5.6
9. Muitos actos de corrupção são triviais	25.5	39.7	11.0	11.7	7.3	4.9
10. Não sei onde denunciar actos de	21.5	31.3	13.0	18.6	10.3	5.4

corrupção						
11.As pessoas que denunciam corrupção são agitadoras	20.3	21.6	12.2	22.6	19.9	3.4

Tabela 18 – O que é corrupção (%)

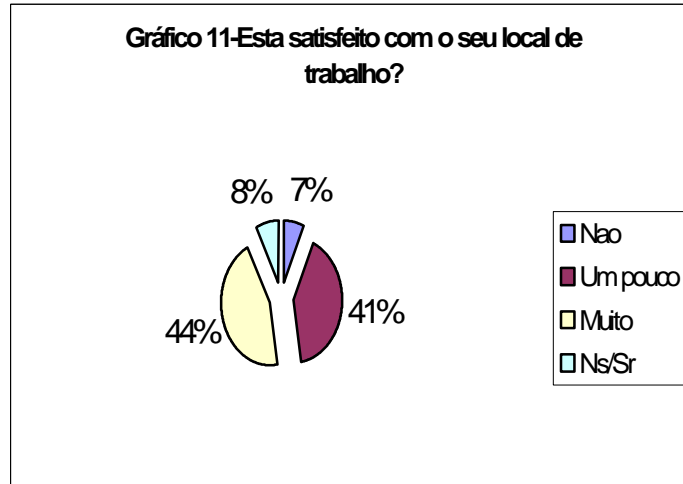
	Discord a	Não tem certeza	Concord a	Ns/Sr
1.Conduta tem de ser ilegal para ser corrupção	39.5	9.3	46.4	4.8
2.Pôr de lado procedimentos justifica-se por vezes	30.9	31.1	31.8	6.3
3.Algo feito com boas intenções não é corrupção	27.1	10.6	57.6	4.7
4.Os governos podem aguentar-se com pequenos roubos	73.5	11.3	11.1	4.1
5.Não se pode chamar corrupção o que toda a gente faz	44.9	16.9	33.4	4.7
6. Empresas privadas podem oferecer prendas a funcionários	44.0	20.3	32.0	3.9
7.Não adianta denunciar a corrupção	61.2	10.1	24.6	4.1
8.Quem denuncia a corrupção acaba por sofrer	33.1	13.2	48.1	5.6
9. Muitos actos de corrupção são triviais	65.2	11.0	19.0	4.9
10. Não sei onde denunciar actos de corrupção	52.8	13.0	28.9	5.4
11.As pessoas que denunciam corrupção são agitadoras	41.9	12.2	42.5	3.4

Sobre o entendimento que os inquiridos têm do que é corrupção, observam-se, para alguns procedimentos, opiniões de concordância e discordância bastante divididas, como sucede, por exemplo, com as “por de lado procedimentos justifica-se por vezes” e “as pessoas que denunciam corrupção são agitadores”. Existe contradição entre o facto de mais de 50% discordarem de “não adiantar denunciar a corrupção” e perto de 50% dizerem que “quem denuncia a corrupção acaba por sofrer”. Isto significa que, de acordo com a maioria dos inquiridos, a corrupção deve ser denunciada, mas quem o faz vai ser penalizado de alguma forma. Os maiores índices de discordância observam-se para “os governos poderem aguentar-se com pequenos roubos” e “muitos actos de corrupção são triviais”.

Das 7 acções colocadas como formas de combater a corrupção, 6 receberam a concordância de mais de 70% dos inquiridos. Apenas o “Fórum dos cidadãos” recebeu menos de 60% de concordância. Isto revela que os inquiridos ainda não acreditam na força da sociedade civil.

### Satisfação com o local de trabalho

A satisfação com o local de trabalho pode considerar-se razoável (gráfico 11), pois uma parte significativa dos inquiridos manifestou-se apenas um pouco satisfeitos, contra apenas 44.9% dos que se declararam muito satisfeitos. Os motivos invocados são muito diversificados, mas prevalece o baixo salário e a falta de condições e incentivos.



No entanto, a grande maioria dos inquiridos diz-se orgulhosa de ser agente da policia (gráfico 12).

