

Documento de análise e apresentação

Preâmbulo de análise

A segurança interna é um contributo importante pilar da democracia, com reflexo direto, na economia nacional.

Ao longo de últimos anos o orçamento contemplado para as forças de segurança tem sido consecutivamente reduzido, face às necessidades efetivas.

Ao longo dos últimos anos o efetivo da PSP tem sido diminuído significativamente, os seus profissionais têm em média 45 anos de idade, as instalações e material de trabalho encontram-se degradadas.

Fora dos Comandos de Lisboa e Porto a média de idade sobe para 55 anos.

Esta é a veracidade vista e vivida por quem trabalha na PSP.

O investimento na Polícia de Segurança Pública não é um gasto supérfluo, mas pelo contrário é fundamental para que num futuro próximo seja possível manter uma prestação de serviço regular, eficiente e eficaz.

A OSP - Organização Sindical dos Polícias, fundada em 2018, embora presentemente ainda sem representação, de acordo com a recente alteração da lei sindical, para os sindicatos da PSP, executou um estudo cuidado sobre os fatos relevantes e pertinentes que devem ser debatidos e alterados, bem como, assinala matérias legislativas atualmente infringidas pelo governo, e outras que regulamentam os profissionais de polícia, com desigualdade.

Factos e análise

1 - Serviços

Vemos como fundamental encetar uma profunda reestruturação dos serviços na PSP, extinguindo competências, que, falando de forma concreta, não são competências de um profissional de polícia e com isso ter mais Polícias a fazer a sua função, polícias de segurança pública.

O Estado Português investe na formação de um profissional de polícia para que este seja um OPC – Órgão de Polícia Criminal, fazendo a segurança pública.

Porém, existem profissionais de polícia que não executam o serviço de segurança pública, executando na PSP, por exemplo as seguintes funções:

- mecânico;
- informático;
- contabilista;
- escriturário;
- carpinteiro;
- pedreiro;
- electricista;
- serviços logísticos;
- carteiro;
- assistente social;
- psicólogo;
- inquiridor.

1.1.

É incorreto e socialmente imoral, investir na formação de um Polícia para desempenhar função de mecânico, informático, carpinteiro; pedreiro e outros serviços logísticos, incompatíveis com a função policial.

É desadequado investir na formação de um Polícia para “fazer contabilidade” na secção de vencimentos ou financeira, para fazer escalas de serviço, entre outros serviços de assistente administrativo.

Para executar estes serviços deveriam ser contratados funcionários para os quadros da PSP, sem funções policiais, conforme previsto no Estatuto da PSP.

Poderiam ser contratados mediante as necessidades, por distrito, sendo-lhes dada formação por comando durante um período tido por adequado para o desempenho das funções a que se propõem, quando se trate de funções administrativas onde tenham de fazer uso de programas informáticos, em uso na PSP.

Temos por certo que, *estes funcionários teriam um custo significativamente mais reduzido para o estado, e um desempenho mais longo de funções com a aposentação aos 67 anos de idade.*

1.2.

No âmbito do serviço policial, ao ser constatado menores, idosos, incapazes ou vítimas de crimes que corram perigo ou careçam de apoio social, compete à polícia fazer a sinalização às entidades competentes.

É inadequado investir na formação de um Polícia para fazer a continuada avaliação de idosos e vítimas de violência doméstica, ter esquadras específicas para atendimento de vítimas de violência doméstica, executando as avaliações, reavaliações e apoio social.

Estas funções deveriam ser executadas pelos serviços de assistência social e serviços dos tribunais.

1.3.

O cumprimento de mandados de internamento compulsivo, emanados por Delegado de Saúde, fazendo o polícia o acompanhamento à unidade hospitalar de psiquiatria, deviam os serviços de psiquiatria receber o doente ficando este aos seus cuidados, liberando o polícia restante serviço de segurança pública.

No entanto é rotineiro estes serviços não se responsabilizarem pelo doente até que o médico o avalie e mesmo após o médico o avaliar, não dispensa o polícia ficando este a fazer guarda ao doente, até ser tomada a decisão de internamento ou alta médica.

1.4.

De acordo com o disposto no CPP - Código Processo Penal e LOIC - Lei Organização da Investigação Criminal (Lei n.º 49/2008, de 28 de julho), os OPC – Órgãos de Polícia Criminal, Polícias devem dar notícia dos crimes que tenham conhecimento, salvaguardar e recolher os meios de prova e investigar os crimes da sua competência ou, que lhe seja delega a

investigação. O OPC se necessário, deve ouvir em declarações no âmbito de uma investigação criminal.

Inquéritos não é investigação criminal, pelo que não devem ser delegados inquéritos, pelos serviços do Ministério Público, com o simples intuito ouvir/inquirir as partes envolvidas no processo, por elementos da PSP.

O profissional de polícia tem o dever de cumprir mandados de detenção emitidos pelo Ministério Público ou Autoridade de Polícia, não “ser carteiro” e distribuir notificações emanadas, pelos serviços dos Tribunais, que poderão ser remetidas por carta, aos visados.

1.5.

A PSP ocorre a todas as ocorrências de ruído e relacionadas com animais perdidos, podendo estas funções passarem para a competência da Polícia Municipal, pois são as autarquias que desenvolvem os processos de contraordenação e licenças no âmbito da lei geral do ruído e têm os abrigos de animais.

É incongruente existirem profissionais de Polícia a constituir a Polícia Municipal de Lisboa e do Porto, bem como, integrados em cargos de chefia, a desempenhar funções noutras Polícias Municipais.

Este padrão deveria ser apagado, pois subtrai aos quadros da PSP inúmeros elementos, que com formação de OPC deixam de exercer segurança pública.

Atingindo este patamar de reestruturação a PSP iria ter o ganho de cerca de 30% de efetivo policial operacional, a desempenhar funções de segurança pública, tendo assim efetivo disponível para fazer policiamento de proximidade, ou seja, patrulhamento apeado no período diário, entre as 08H00 e as 20H00 onde existe circulação de pessoas na via pública.

2- Pré-aposentação e aposentação

Conforme consagrado no artigo 112.º, do Decreto Lei n.º 243, de 19 de outubro, Estatuto da Polícia de Segurança Pública, a passagem à pré-aposentação dos profissionais de polícia é exercida aos 55 anos de idade e

36 anos de serviço, sendo a aposentação consumada aos 60 anos, de acordo com o disposto no artigo 116.º, do mesmo diploma.

A Guarda Nacional Republicana rege-se por disposição legal que requer quesitos iguais em matéria de pré-aposentação e aposenta, sendo que desde a entrada em vigor da legislação, os seus profissionais têm passado à situação de pré-aposentação aos 55 anos de idade e 36 anos de serviço, e à aposentação aos 60 anos de idade.

No entanto, de diferente modo foi consumado este igual na PSP, até 2016 houve legislação vigente que, suspendia esta execução, prevendo que os profissionais da Polícia de Segurança Pública apenas poderiam passar à pré-aposentação aos 60 anos de idade.

Em 2021 perdura que os profissionais de polícia só passam à pré-aposentação aos 60 anos de idade.

Uma violação grosseira da lei vigente, do Estatuto da PSP, que afeta os profissionais de polícia individualmente e caso queiram consumir justiça, obrigando o estado português a cumprir a lei terão de recorrer ao tribunal administrativo, acarretar individualmente custas de processo, honorários e aguardar anos por uma decisão.

É impreterível que a lei seja cumprida e que para 2022 os Polícias possam passar à pré-aposentação aos 55 anos de idade e 36 anos de serviço, conforme previsto no seu Estatuto Profissional.

3- Avaliação de desempenho de serviço

O n.º 1, do artigo 17, da Portaria n.º 9-A, de 5 de janeiro, prevê o modus geral de avaliação de desempenho:

- 1 - competência não demonstrada ou inexistente;
- 3 - competência demonstrada;
- 5 - competência demonstrada a um nível elevado.

Esta método de avaliação recentemente implementado, impede o avaliador de avaliar concretamente o profissional pois nem todos são incompetentes, simplesmente competente ou elevadamente competente.

Além disso a média total dos parâmetros avaliativos, para os competentes dão dias extraordinários de férias e interagem diretamente com a subida de índice salarial.

Algo incoerente compensar com férias pelo desempenho, quando deviam os profissionais de polícia ser compensados com dias de férias pelo risco e penosidade laboral conforme previsto no Decreto Lei n.º 53-A/98, de 11 de março.

O desempenho deve apenas ser avaliado por competente ou não competente para o serviço que desempenha, sendo a subida de índices salariais fator que deve ser influenciado apenas pela antiguidade na carreira e não pela avaliação.

O profissional de polícia considerado não competente para o serviço que desempenha ficará impedido de concorrer a cursos de progressão ou mudança de carreira e concorrer a concursos internos outros serviços ou especialidades.

Após ter avaliação de competente para o serviço todos os impedimentos anteriormente descritos são extintos.

O profissional de polícia deve subir de índice salarial por antiguidade na carreira do seguinte modo:

- ao fim de dois anos na carreira do 1.º para o 2.º índice;
- seguidamente de 3 em 3 anos na carreira.

4 - Progressão nas carreiras

Desde a entrada em vigor do último Estatuto da PSP, Decreto Lei n.º24372015, de 19 de outubro, que perdura a estagnação nas carreiras de chefe e agente.

Presentemente o agente chega tarde a agente principal e quase nenhum a agente coordenador, sendo que, os chefes poucos conseguem chegar a chefe principal e quase nenhum chega a chefe coordenador.

Atualmente na PSP, a progressão dentro duma carreira é feita mediante concurso e vaga.

Mostramos abaixo o anexo do Estatuto da PSP que define as funções nas carreiras de chefe de polícia e de agente de polícia.

QUADRO 2

Carreira de chefe de polícia

Categories	Conteúdo funcional	Grau de complexidade funcional	Número de posições remuneratórias
Chefe coordenador	Funções de coordenação e assessoria no Gabinete do Diretor Nacional; Funções de chefia, coordenação e assessoria no gabinete de apoio ao comandante dos comandos distritais; Funções de supervisão, coordenação e assessoria na respetiva estrutura de serviços da Direção Nacional, nos estabelecimentos de ensino e nas unidades, nomeadamente em funções de consultoria técnica, de estudo e de planeamento; Funções de execução de trabalhos de natureza técnica e administrativa de elevada complexidade e exigência, com significativo grau de autonomia e responsabilidade; Funções de formação e outras de natureza equivalente.	2	
Chefe principal	Funções de comando de esquadras dos comandos regionais ou distritais, que sejam definidas como de comando desta categoria, por despacho do diretor nacional; Funções de chefia dos serviços de atendimento ao público, designadamente em unidades hospitalares e tribunais; Funções de coadjuvação e substituição do comandante de subgrupo das subunidades operacionais da UEP; Funções de coadjuvação e substituição do comandante de esquadra dos comandos regionais, metropolitanas e distritais; Funções de chefia, coordenação, supervisão e assessoria na respetiva estrutura de serviços da Direção Nacional, nos estabelecimentos de ensino e nas unidades, incluindo na estrutura de serviços das divisões policiais, nomeadamente em funções consultivas, de estudo e de planeamento; Funções de formação e outras de natureza equivalente.	2	
Chefe	Funções de chefia de brigadas ou equipas por cujos resultados é responsável; Funções de coadjuvação e substituição dos comandantes de esquadras dos comandos regionais ou distritais, que sejam definidas como de comando de chefe principal, por despacho do diretor nacional; Funções de coadjuvação e substituição da chefia na respetiva estrutura de serviços da Direção Nacional, nos estabelecimentos de ensino e nas unidades de polícia, incluindo na estrutura de serviços das divisões policiais; Funções de supervisão de pessoal da carreira de agente de polícia, segundo orientações e diretivas superiores; Funções de execução de trabalhos de natureza técnica e administrativa de relativa complexidade, sob enquadramento superior qualificado; Funções de formação e outras de natureza equivalente.	2	

QUADRO 3

Carreira de agente de polícia

Categories	Conteúdo funcional	Grau de complexidade funcional	Número de posições remuneratórias
Agente coordenador	Funções de coadjuvação e substituição nas funções de coordenação e supervisão nos serviços de atendimento ao público, designadamente em unidades hospitalares e tribunais; Funções de execução de trabalhos de natureza técnica e administrativa de maior complexidade, com relativo grau de autonomia e responsabilidade; Funções de coordenação de atividades nos gabinetes de apoio dos Comandantes/Diretores das Unidades de Polícia, dos Estabelecimentos de Ensino e dos Serviços Sociais; Funções de coordenação de atividades no Gabinete do Diretor Nacional; Funções de formação e outras de natureza equivalente.	2	
Agente principal	Funções de coordenação de agentes afetos ao seu setor de atividade, por cujos resultados é responsável; Funções de tutoria de agentes em período experimental; Funções de execução de atividades de carácter operacional, nomeadamente nos domínios do patrulhamento, da ordem e segurança públicas, da prevenção e investigação criminais; Funções de execução de trabalhos de natureza técnica e administrativa, de relativa complexidade; Funções de coadjuvação e substituição de chefes, no âmbito da respetiva equipa ou brigada, nas suas ausências e impedimentos; Funções de formação e outras de natureza equivalente.	2	
Agente	Funções de execução de atividades de carácter operacional, nomeadamente nos domínios do patrulhamento, da ordem e segurança públicas, da prevenção e investigação criminais; Funções de apoio à atividade operacional, sob enquadramento superior; Funções de suporte à atividade policial, de natureza técnica e administrativa; Funções de formação e outras de natureza equivalente.	2	

Pelos quadros supra constata-se que o agente, agente principal e o agente coordenador fazem as suas funções e as do posto hierarquicamente seguinte, sem qualquer remuneração compensatória dessa responsabilidade extra e o chefe pode fazer a mesma função que o chefe principal e o chefe coordenador sem qualquer remuneração extra.

Logo, havendo postos inferiores que podem em permanência desempenhar as mesmas funções que categorias superiores, não há vagas para serem preenchidas por promoções à categoria superior.

Aqui está o motivo da estagnação das carreiras, não há funções específicas e únicas para os postos existentes nas mesmas.

Ora, para haver progressão dentro da carreira tem de haver vagas no quadro orgânico da polícia.

Para a existência de vagas deve haver funções definidas de forma concreta para os diferentes postos na carreira.

Exemplo na carreira de chefes de polícia - a função de adjunto de Esquadra só pode ser desempenhada por um chefe principal e o gabinete de apoio ao comando de divisão tem de ser chefiado por um chefe coordenador.

Exemplo na carreira de agentes de polícia - a função de adjunto de uma Equipa de Intervenção Rápida tem de ser desempenhada por um agente principal e o chefe graduado de serviço em período de férias ou de baixa médica só pode ser substituído por um agente coordenador.

Deve ser salvaguardado que na impossibilidade das funções serem exercidas pelo o posto determinado, por baixa prolongada do elemento colocado naquele serviço ou licença de maternidade, essas funções poderão ser executadas pelo posto imediatamente inferior.

Se e unicamente por uma das necessidades acima mencionadas se o posto imediatamente inferior efetivar serviço de categoria superior por mais de 30 dias, terá de ser remunerado por essa categoria.

5 - Estatuto Disciplinar da PSP

O Estatuto Disciplinar da PSP, Lei n.º 37/2019, de 30 de maio, prevê que o recurso hierárquico não suspende a execução da pena.

Ora, o Ministério da Administração Interna não é a última instância de recurso.

O arguido pode recorrer para o Tribunal Administrativo, no entanto, pela presente disposição legal, é executada a pena disciplinar e o elemento aguarda a decisão do recurso do Tribunal Administrativo, com a pena executada, sem transito em julgado.

Para que a pena não seja imediatamente executada, o elemento terá de interpor uma providência cautelar, em Tribunal Administrativo, para suspender a execução imediata.

Assim, o Estatuto Disciplinar da PSP é uma norma permanente inquisitória, não salvaguardando, a presunção da inocência, nem a suspensão da pena por recurso hierárquico, punindo sem trânsito em julgado, sem direito ao contraditório e sem a defesa do arguido se ter consumado, retirando-lhe um dos direitos principais que é um dos pilares do estado de direito democrático.

Importa revogar estas imposições legais que, violam grosseiramente Constituição da República Portuguesa, na presunção da inocência do arguido e no princípio da igualdade.

6 - Remunerações

Ao longo de quase 20 anos as revisões salariais e remuneratórias dos profissionais de polícia têm sido incongruentes e quase nulas.

Por questões económicas nacionais, os profissionais de polícia suportaram 12 anos, 4 meses e 2 dias de congelamento da progressão nos índices salariais das carreiras.

O tempo de serviço efetivo não pode ser congelado, a progressão nos índices salariais é paralisada pelo tempo de congelamento, no entanto, quando as carreiras são descongeladas devem os elementos ser colocados no respetivo índice salarial correspondente ao tempo de serviço efetivo, mas sem direito a retroativos do período de congelamento.

Mas os profissionais de polícia nunca tiveram concretizado corretamente este acerto, e o tempo de serviço efetivo foi-lhes subtraído, como se o trabalhador não estivesse em funções.

Com todo este paradigma verifica-se uma perda salarial de cerca de 30% face ao ordenado mínimo nacional, sendo que as compensações por especificidade e condição de serviço são notoriamente incongruentes às regulamentadas para os demais trabalhadores, em território nacional.

As diversas compensações laborais por condição de serviço, risco e penosidade, são atribuídas por legislações distintas que, contemplam sempre valores inferiores ao que "a lei de todos" prevê.

Além disso, por estarem contidos por estatuto profissional próprio, no que concerne à violação dos seus direitos laborais, os profissionais de polícia são obrigados a recorrer ao tribunal administrativo, ao invés do tribunal de trabalho, mais célere na resolução violações do direito do trabalhador.

Na tabela abaixo expõe-se uma comparação entre o vencimento base, outras compensações laborais auferidas e descontos legais obrigatórios, em 2022 de um agente de polícia no início de carreira e um trabalhador que aufero o ordenado mínimo nacional.

Tabela de vencimento 2022							
Trabalhador com Ordenado Mínimo Nacional (não casado, sem dependentes)				Agente P.S.P. (não casado, sem dependentes)			
	remunerações	descontos	valor descontos		remunerações	descontos	valor descontos
Vencimento Bruto	705€	IRS 14.2%	163.93€	Vencimento Bruto	802€	IRS 15.3%	195.25€
Subsídio Refeição	109.71€	Segurança Social 11%	126.99€	Subsídio Refeição	109.71€	Segurança Social 11%	140.38€
Subsídio de Turno 25%	176.25€			Suplemento de Turno	154.99€	SAD 3.5% (saúde)	37.17€
Isenção Horário	132.19€			Suplemento de Serviço das F.S.	160.04€	Serviços Sociais da P.S.P. 0,5%	6.38€
Subsídio Fardamento	51.81€			Subsídio Fardamento	51.81€		
Subsídio de risco 20%	141€			Suplemento de risco	100€		
---				Suplemento Patrulha	59.13€		
Valor total bruto	1315.96€			Valor total bruto	1437.68€		
Valor total de descontos	290.92€			Valor total de descontos	379.18€		
Valor total líquido	1025.04€			Valor total líquido	1058.50€		

É concreto que em 2022 o vencimento líquido do agente de polícia em início de carreira irá ser cerca de 50€ a mais que o trabalhador que auferir o ordenado mínimo nacional, mesmo que seja contemplado para a PSP o *aumento para os trabalhadores da função pública de 0,9%*, anunciado pelo Governo.

O suplemento de patrulha é uma remuneração que é paga unicamente a quem faz o serviço operacional, ou seja, é um suplemento remuneratório por condição de serviço.

Este suplemento é semelhante ao suplemento remuneratório de falhas pago aos operadores de caixa, não sendo, no entanto, explanado este no quadro comparativo.

Ao longo de décadas diversos fatores empurraram os Polícias para este cenário salarial, não sendo só os congelamentos e desinvestimento, mas todos os complementos salariais previstos de forma distintamente inferior.

6.1.

O suplemento de turno é atribuído a todo o profissional de polícia que labora em regime de turnos e tem como valor máximo 154.99€ para o agente.

No entanto a lei geral do trabalhador prevê pelo Decreto de Lei n.º 259/98, de 18 de agosto, para o trabalho em regime de turno a atribuição de subsídio de turno com 25% sobre o vencimento base, sujeito a descontos legais.

Ora, 25% de 802€ equivale a 200.50€ e não a 154.99€ atribuídos ao profissional de polícia, pelo suplemento de turno.

Como pode uma legislação especial permanente prever a mesma matéria profissional para uma parcela de trabalhadores portugueses e prever um pagamento de valor inferior?

O polícia que labore em regime de turnos tem de auferir subsídio de turno, previsto no Decreto de Lei n.º 259/98, de 18 de agosto, sendo extinto o suplemento de turno.

6.2.

O polícia tem atribuído 4.77€ diários de subsídio de refeição.

As messes e bares nas instalações da PSP foram praticamente extintas, existindo apenas em algumas das sedes de divisão ou comando. Uma grande parte dos departamentos policiais não dispõem de condições logísticas, para proceder ao aquecimento de refeições, pelo que para se poder alimentar de uma refeição quente terá de recorrer a serviços de take-way ou caso o seu serviço o permita fazer a sua refeição num estabelecimento de restauração.

Facilmente se depreende que é impossível adquirir refeições prontas a 4.77€, pelo que é conveniente a **revisão do valor do subsídio de alimentação dos profissionais de Polícia para um valor nunca inferior a 6€ diários.**

6.3.

A al. a), do artigo 6.º, do Decreto Lei n.º53-A/1998, de 11 de março prevê a compensação por risco e penosidade do trabalho, subsidio de risco para todos os trabalhadores.

Neste decreto lei é plasmado para elevado nível de risco e penosidade laboral 20% sobre o vencimento, sujeito a descontos legais.

No entanto para compensação por risco e penosidade laboral o Governo criou uma legislação própria para as forças de segurança, chamando-lhe suplemento de risco, com o valor fixo de 100€ por 14 meses, sujeito aos descontos legais, ou seja, complementou a já existente componente fixa de 31.04€, do Suplemento de Serviço das Forças de Segurança com 68.96€.

O governo publicitou que terá uma despesa de 50 milhões de euros com a atribuição do suplemento de risco às forças de segurança.

O efetivo das duas forças de segurança (PSP e GNR) não soma 42mil elementos, pelo que, fazendo contas

**68,96€ x 42mil x 14 meses = 40.548.480€
um pouco longe dos 50.000.000€**

O polícia em início de carreira, pelo o risco penosidade laboral, de acordo com o previsto na al a), do artigo 6.º, do Decreto Lei n.º53-A/1998, de 11 de março, deveria auferir 20% do seu vencimento base, sujeito a descontos legais, ou seja 160.40€, não 68.96€ a mais como o Governo atribuiu.

O profissional de polícia deve auferir como complemento remuneratório, pelo risco e penosidade laboral, e atendendo à sua especificidade de função, um valor nunca inferior a 250€.

6.4.

O trabalhador que usufrua exclusivamente do serviço nacional de saúde não procede a qualquer desconto sobre a sua remuneração para o sistema de saúde.

Unicamente quem usufrui de um subsistema de saúde procede a desconto sobre o seu rendimento de 12 meses, para o subsistema de saúde.

O desconto sobre o rendimento de 12 meses procede à sustentação do subsistema que, por sua vez contempla aos beneficiários acordos de desconto com entidades privadas do ramo da saúde e contribuição na aquisição de medicamentos.

Os profissionais de polícia dispõem do SAD que sendo um subsistema de saúde também carece de descontos para a sua sustentação.

No entanto o SAD a continuidade de fundamento do SAD está quase extinta, em 2022 apenas se resume praticamente ao desconto, que é sobre o rendimento anual dos profissionais de polícia e não sobre 12 meses de rendimento mensal.

Ao longo dos últimos anos:

- a contribuição nos medicamentos baixou, sendo que existem medicamentos têm menor custo adquiridos pelo regime nacional de saúde;
- os acordos com as entidades privadas foram alterados e muitos deles extintos;
- os postos de saúde existentes nas unidades policiais são quase inexistentes;

- em 2022 está previsto a extinção de a maioria dos acordos com entidades privadas atualmente existentes;
- em 2022 está previsto a continuidade do desconto para o SAD sobre o total do rendimento anual dos polícias (14 meses).

Em 2022 para o profissional de polícia o SAD vai ser apenas um imposto de 3.5%, sobre 14 meses ano.

Importa rever as condições do subsistema de saúde SAD, permanecer e promover acordos com entidades privadas de saúde, aumentar a participação nos medicamentos e extinguir o desconto sobre o subsídio de férias e subsídio de natal.

6.5.

A PSP dispões de Serviços Sociais.

No entanto nem todos os polícias usufruem das condições oferecidas pelos Serviços Sociais da PSP, mas é obrigatório o desconto sobre as remunerações para estes serviços.

Não deve ser obrigatório o desconto para os Serviços Sociais da PSP, sendo que quem não desejar “ser sócio” e que não quer usufruir dos serviços ao dispor deve ter o livre direito de escolha, ou seja, não desconta não usufrui.

O polícia, se o desejar, pode voltar a descontar para os Serviços Sociais da PSP tendo após iniciar o desconto, um período de carência para poder usufruir dos serviços de 1 ano.

7 - Índices salariais

O longo de pouco mais de 10 anos foram perdidos cerca de 30% de aumento de remuneração face ao ordenado mínimo nacional.

Embora recentemente tenha existido uma atualização nos índices salariais da dos profissionais de Polícia, o agente no 1.º ano de carreira aufere 802€.

O valor salarial do profissional de polícia é desapropriado ao momento económico atual e desconforme na valorização das diferentes carreiras policiais.

Para que seja constatado expomos o quadro das posições e níveis remuneratórios dos profissionais de polícia.

Posições e níveis remuneratórios

Carreira de oficiais de polícia

Categorias	Posições e níveis remuneratórios							
	1.ª	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª	6.ª	7.ª	8.ª
Superintendente-chefe	60	64						
Superintendente	49	53	57	58				
Intendente	42	43	45	46	47			
Subintendente	36	37	39	40	41			
Comissário	30	31	32	33	34	35		
Subcomissário	21	23	24	25	26	28	29	

Carreira de Chefes de polícia

Categorias	Posições e níveis remuneratórios							
	1.ª	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª	6.ª	7.ª	8.ª
Chefe coordenador	29	30						
Chefe principal	25	26	27	28	29			
Chefe	17	18	19	20	21	23		

Carreira de Agentes de polícia

Categorias	Posições e níveis remuneratórios							
	1.ª	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª	6.ª	7.ª	8.ª
Agente coordenador	20	21						
Agente principal	15	16	17	18	19	20		
Agente	7	8	10	11	12	13	14	

Existe uma perda real de cerca 240€ (30%) mensais de vencimento face ao ordenado mínimo nacional, sendo imperativo proceder à revisão da tabela salarial dos profissionais de polícia.

7.1

Índices salariais de Agente de Polícia

Um Agente deverá iniciar a sua carreira auferindo o índice 11 e após o período probatório de dois anos, deve subir para o índice 13.

7.1.1.

Dado que todos os profissionais de polícia tiveram igual desvalorização salarial, deve todo o efetivo deve subir 4 índices salariais.

7.2

Índices salariais de Chefe de Polícia

O Chefe não pode ter como 1.º índice de vencimento o 3.º índice do Agente Principal.

O Chefe carreira intermédia com responsabilidade de coordenação e elo de ligação entre os Agentes e os Oficiais de Polícia terá de auferir como 1.º índice de vencimento o 1.º índice de Agente Coordenador.

7.3

Índices salariais do Oficial de Polícia

O Oficial de Polícia não pode ter como 1.º índice de vencimento o 5.º índice de Chefe.

O Oficial de Polícia com formação superior, exerce funções superiores de comando, planeamento e coordenação terá de auferir como 1.º índice de vencimento o 1.º índice de Chefe Coordenador.

8 - Condição psíquica e física

O profissional de polícia suporta elevada penosidade diária, não só pelo trabalho por turnos rotativos, mas pelo desgaste psíquico que as solicitações do cidadão exigem.

Neste panorama constante, considerando-se a elevada desintegração familiar e a taxa de suicídio existente é urgente criar condições específicas de acompanhamento psicológico, não apenas avaliações psicológicas esporádicas ou um serviço de psicologia para quem a ele voluntariamente quiser recorrer, ou, seja sinalizado por colegas.

Os Polícias carecem de uma consulta e avaliação psicológica semestral, ocorrida durante o seu horário de serviço.

Pelo desgaste físico sofrido devem ser criadas condições logísticas para que de forma gratuita o polícia faça anualmente um “check-up” para que seja analisado o seu estado de saúde, bem como, todos os profissionais, durante o seu turno de serviço, imperativamente no mínimo 1h30m, duas vezes por semana, possam exercer prática desportiva.

Considerações finais

É inadiável a criação de condições salariais e logísticas, dignificando pela igualdade laboral para que a profissão polícia volte a ser uma profissão atrativa, para incentivar os jovens para um serviço nobre e digno e não como o último ratio, em alternativa de emprego.

Atualmente o jovem interessado em envergar na PSP têm conhecimento ou devem ter que:

- irá auferir de ordenado base 802€;
- irá trabalhar para Lisboa;
- existe grandes possibilidades de não haver condições de alojamento (camaratas) pelo que, terá de alugar local para habitar;
- terá de adquirir o seu fardamento;
- pode requerer transferência de distrito, sendo o tempo de mora de transferência mínimo de cerca de 13 anos, para o distrito do Porto (segundo comando de Polícia com mais efetivo), e para outros distritos mínimo 15 anos;
- está sob um Estatuto Profissional, Estatuto Disciplinar inquisitório aplicado, mesmo na sua vida pessoal;
- exerce funções em regime de exclusividade, sendo-lhe vedada a possibilidade de ter outra profissão cumulativamente;
- exerce funções em regime de disponibilidade permanente, podendo-lhe ser mudado o horário de trabalho sempre que o serviço o exija, bem

como, por motivo de serviço fazer horas extras e trabalhar nas folgas, tendo compensação em horas de folga “à posteriori”.

A conseqüente perda de direitos e desigualdade laboral, a enorme perda de poder de compra e o constante aumento do nível de exigência que a segurança pública impõe torna inadiável o início a reestruturação e valorização da PSP, de forma célere e continuada.

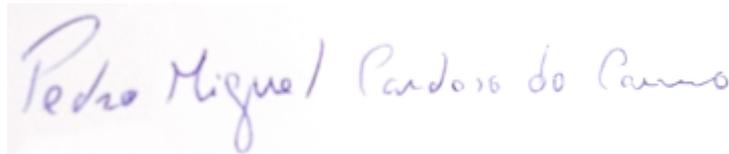
Requerendo

A OSP – Organização Sindical dos Polícias como ORT - Organização Representativa de Trabalhadores tem por dever zelar pelos direitos laborais dos profissionais de polícia, no que concerne à igualdade e especificidade da função.

Pelo aqui concludente, requiere-mos uma análise e intervenção coesa de V. Ex.^a nesta matéria, por forma a que em 2022 se concretize atos que dignifiquem os profissionais de polícia no seu direito à igualdade laboral face aos demais trabalhadores que exercem em território nacional.

Oeiras, 20 de outubro de 2021

A Direção Nacional Executiva da OSP



Presidente da OSP