

Carreira de chefe da PSP

Visão estratégica – Promoções/Valorização

REVISTO EM FEV2021



SNCC/PSP

“Forma bem os teus colaboradores para que possam sair ... trata-os bem para que não o queiram fazer.”

Richard Branson (virain)

MENSAGEM DO SR. PRESIDENTE DO SNCC/PSP

Sua Excelência Ministro da Administração Interna

Sua Excelência Diretor Nacional da Polícia de Segurança Pública

O SNCC-PSP tem vindo ao nos últimos anos a alertar para um conjunto de problemas que vêm minando a motivação, coesão, prestígio e o conceito social inerentes aos polícias, não obstante, no entanto, o seu generalizado e reconhecido desempenho excepcional.

Não podemos, no entanto, ficar pávidos e serenos perante os atropelos de uma gestão deficitária para com os seus polícias em geral, e os seus Chefes em particular, nem continuar a calar o nosso desassossego e descrença no futuro da instituição que continua a ser servida pelos seus profissionais de forma abnegada.

V. Ex.^a não conseguirá encontrar um único Polícia da carreira de Chefes que se identifique com todo o processo de promoções adotados nos últimos longos anos.

Urge remediar a atual situação, que não me parece exagerado de qualificar de inacreditável, e potenciar massivamente a reposição daquilo que porventura se poderá enquadrar na maior injustiça perpetrada, na dimensão e no tempo, na nossa nobre instituição.



Não pretende este SNCC/PSP, por esta via, promover a valorização patrimonial dos seus elementos por conta de um processo de promoção, mas antes a valorização profissional, cada vez mais determinante nas organizações contemporâneas.

Não será certamente, diria de forma alguma, o atual exmo. Sr. Diretor nacional o responsável por tamanha injustiça, mas é nas mãos de sua ex.^a que se encontra a chave da resolução desta tremenda problemática, estruturante e acima de tudo fraturante.

Apelo, depositando intimamente em V. Ex.^a redobradas expetativas, à justa e corajosa reposição de tamanha injustiça, promovendo, massivamente, os seus Chefes de polícia.

12 de Janeiro de 2020

O presidente do SNCC/PSP

Carlos Meireles



O Sindicato Nacional da Carreira de Chefes da Polícia de Segurança Pública (SNCC/PSP) provém da denominada Associação Nacional de Subchefes (ANS/PSP), criada em 21 fevereiro 1996, com escritura lavrada no 2.º Cartório Notarial do Porto.

Surgiu, então, a ANS/PSP com a finalidade de dignificar a Classe de Subchefes, na época a classe assim se denominava, desenvolvendo, desta forma, a sua interação com os Subchefes, procurando nestes o apoio necessário ao desenvolvimento pleno da sua atividade, consubstanciando-se estes como o património e o garante do seu bom funcionamento.

A ANS/PSP foi pioneira na transição do associativismo vertical em associativismo de classe, demonstrando que este era mais fiel e objetivo no encontro e exposição de ideias para a concretização dos anseios e carências de uma classe que, conhecendo melhor, entendia poder com celeridade apresentá-los com fiabilidade em sede competente.

Visava, essencialmente, detetar, corrigir e alertar sobre questões que no âmbito da Polícia de Segurança Pública (PSP), em geral, e dos seus Subchefes, em particular, conduzissem a situações do foro profissional ou outras que prejudicassem a sua carreira ou a sua condição social.

Por imperativo da Lei n.º 14/2002, de 19 de fevereiro, que alterou a Lei n.º 6/90, possibilitando a criação dos Sindicatos de Polícia, a Associação Nacional de Subchefes da PSP, em Assembleia Geral realizada em 11 de Junho de 2002, veio a designar-se de Sindicato Nacional da Carreira de Chefes da Polícia de Segurança Pública - SNCC/PSP -, com publicação dos seus Estatutos no Boletim de Trabalho e Emprego, 1.ª série n.º 40, de 29 de Outubro de 2003.

Assim, não se desviando dos princípios e objetivos, o SNCC/PSP segue as linhas pragmáticas para o qual foi criado, continuando na senda de concretizar os anseios de uma carreira que se pretende mais valorizada, na vertente hierárquica, com a criação de um Estatuto de classe, onde fiquem bem definidas as funções da atual Carreira de Chefes da PSP e, com clareza, se possa saber onde principia e termina o seu grau de competência e/ou funções dentro da cadeia hierárquica que compõe a Polícia de Segurança Pública.

O SNCC representa atualmente os polícias da categoria profissional de Chefe de Polícia. A sua direção é também somente composta por representantes da categoria de Chefe de Polícia, assumindo assim um compromisso único e integral na defesa dos direitos dos Chefes da PSP e no maior dos interesses da instituição PSP, desenvolvendo para esse fim ações e atividades que tem contribuído para o resultado de uma Polícia mais perto dos anseios da população.



MISSÃO

O SNCC representante dos polícias da carreira profissional de Chefe de Polícia assume um compromisso único e integral na defesa dos direitos dos Chefes da PSP e no maior dos interesses genéricos e abrangentes da instituição PSP, desenvolvendo para esse fim ações e atividades que têm contribuído para o resultado de uma Polícia mais perto dos anseios da população e das necessidades dos seus profissionais.

Tem ainda como missão:

- Representar e defender os interesses profissionais, materiais, morais e sociais, coletivos e individuais dos associados;
- Promover a valorização dos associados, incentivando e pugnando pela sua formação profissional, cultural e social, através da realização de cursos de formação, conferências, seminários, publicações ou de quaisquer outras atividades formativas que contribuam para esse fim;
- Defender e promover o prestígio profissional dos associados e da Polícia de Segurança Pública;
- Participar na elaboração da legislação de trabalho, funcionamento e organização da instituição;
- Negociar com a Administração Pública e com os órgãos do poder político e da administração todas as matérias de interesse para os associados, apresentando para esse efeito às entidades e órgãos competentes projetos, iniciativas e sugestões e sempre tendo por princípio os direitos dos profissionais em perfeito equilíbrio com os interesses da Instituição no cumprimento da sua nobre missão;

VALORES

- Valorização dos seus representados;
- Atuação sindical ética, responsável, com honestidade e dedicação;
- Incentivo de práticas de cidadania e responsabilidade social;
- Valorização da diversidade de opinião;
- Promoção dos valores coletivos, da igualdade, liberdade e solidariedade.



INTRODUÇÃO

A evolução da Polícia de Segurança Pública é uma realidade reconhecida pela sociedade civil e por todos os atores com quem esta se relaciona, desde as Autoridades Judiciárias, passando pelas Autoridades Administrativas, mas é igualmente fruto da ação dos Sindicatos representativos dos profissionais de polícia.

Muitas vezes apelidada de sociedade da informação, tem-se revelado igualmente uma sociedade globalizada, repleta dos seus benefícios, mas igualmente carregada de riscos, aos quais a PSP tem sabido dar uma resposta.

Quando observada num horizonte de 30 anos, as mudanças são gigantescas. Desde logo pelas múltiplas funções/competências a que foi chamada para as assegurar. Pelos desafios que lhe foram sendo lançados (cimeiras, campeonatos de futebol, cooperação internacional, investigação criminal, entre outras).

E foi dando resposta a cada uma dessas exigências sem nada pedir em troca, aguardando somente o reconhecimento de trabalho feito.

Porém, 30 anos volvidos, nem a PSP é a mesma, nem as suas classes profissionais foram reconhecidas de igual forma.

Os desafios atuais são os mesmos de há 30 anos, mais os novos desafios.

Há uma pressão e conflitualidade social que não é de esperar que nos próximos tempos se dissipem.

Há toda uma nova criminalidade mais tecnológica, mais equipada, mas também mais organizada e mais violenta.

A nossa Polícia será tão mais forte e mais competente, quanto maior for obviamente o grau de satisfação do seu quadro de recursos humanos. É uma verdade lapalissada, que encontra eco em qualquer organização e nos compêndios das ciências humanas, e que urge manter bem presente no seio da nossa instituição.

Uma organização, que permite, de forma não equitativa, que uma carreira fique estagnada durante décadas, transmite um sinal de abandono e desinteresse pelos elementos que a integram.

Como se disse, não será certamente, diria de forma alguma, o atual exmo. Sr. Diretor nacional o responsável por tamanha injustiça, mas é nas mãos de sua ex.^a que se encontra a chave da resolução deste tremenda problemática, estruturante e acima de tudo fraturante.

A nós, SNCC, cabe-nos dar o nosso contributo, orientando o sentido das decisões, expectando a sua implementação por parte de quem tem a competência orgânica e funcional para o fazer.



O Decreto-Lei 243/2015 de 19OUT, que aprova o EPPFPSP, refere:

(...)

Artigo 72.º

Promoção

1 - A promoção faz-se de acordo com as disposições do presente decreto-lei e processa-se para a primeira posição remuneratória da categoria ou para posição a que corresponda um nível remuneratório imediatamente superior, no caso de já ser auferida remuneração base igual ou superior àquela que corresponde ao nível remuneratório da posição para a qual transitariam.

(...)

Artigo 74.º

Condições de promoção

1 - A promoção consiste no acesso a categoria superior dentro da mesma carreira.

2 - A promoção, salvo no caso de promoção por distinção, depende da existência de posto de trabalho no mapa de pessoal, da aprovação em procedimento concursal pelo método de avaliação curricular ou em curso específico e da verificação dos pré-requisitos previstos no presente decreto-lei

(...)

Carreira de chefe de polícia

Artigo 86.º

Conteúdo funcional da carreira de chefe de polícia

1 - A carreira de chefe de polícia é uma carreira especial de complexidade funcional de grau 2.

2 - Os chefes de polícia desempenham, essencialmente, funções de comando ou chefia, de natureza executiva, de carácter técnico, administrativas ou logísticas e desenvolvem atividades de natureza especializada e instrução próprias das respetivas categorias, na estrutura orgânica da PSP ou em outros organismos nacionais ou internacionais.



3 - O conteúdo funcional das categorias da carreira de chefe de polícia é o descrito no anexo I ao presente decreto-lei.

Artigo 87.º

Chefe coordenador

1 - A promoção a chefe coordenador é feita mediante procedimento concursal, de entre chefes principais, pelo método de avaliação curricular da carreira, ponderados os parâmetros de avaliação previstos no n.º 1 do artigo 75.º

2 - São condições de acesso ao procedimento concursal para a categoria de chefe coordenador:

- a) Ter, pelo menos, o tempo mínimo de oito anos de serviço efetivo na categoria de chefe principal;
- b) Estar na classe de comportamento exemplar ou na 1.ª classe de comportamento;
- c) Ter, pelo menos, um ano de exercício de funções de comando ou chefia previstas para o conteúdo funcional de chefe principal.

3 - Após a avaliação curricular, é notificado para frequentar uma ação de formação de promoção à categoria o número de polícias correspondente ao número de vagas fixado para o procedimento concursal acrescido de 10 %, arredondado por excesso que apresentem a classificação mais elevada.

4 - A ação de formação referida no número anterior é regulada por diploma próprio e, após a respetiva frequência, o polícia é classificado como apto ou inapto.

5 - Os polícias classificados como não aptos são excluídos do procedimento de promoção.

Artigo 88.º

Chefe principal

1 - A promoção a chefe principal é feita mediante procedimento concursal, de entre chefes, pelo método de avaliação curricular da categoria, ponderados os parâmetros de avaliação previstos no n.º 1 do artigo 75.º.

2 - São condições cumulativas de acesso ao procedimento concursal para a categoria de chefe principal:

- a) Ter, pelo menos, o tempo mínimo de oito anos de serviço efetivo na categoria de chefe;
- b) Estar na classe de comportamento exemplar ou na 1.ª classe de comportamento;
- c) Ter frequentado, na categoria, um mínimo de 120 horas de formação policial ou de outras formações reconhecidas como de interesse para as competências da PSP.



Artigo 89.º

Chefe

1 - A promoção a chefe é feita de entre os polícias da carreira de agente que tenham, no mínimo, cinco anos de serviço efetivo e concluíam com aproveitamento o CFC, por ordem da respetiva classificação.

2 - O CFC rege-se por diploma próprio.

(...)

ANEXO I – (a que se refere o n.º1, do art.º 62.º, n.º3 do art.º 79.º, n.º 3 do art.º 86.º e o n.º 3 do art.º 90.º)

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	

9084

Diário da República, 1.ª série—N.º 204—19 de outubro de 2015

Categories	Conteúdo funcional	Grau de complexidade funcional	Número de posições remuneratórias
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	



(...)

POLÍCIA SEGURANÇA PÚBLICA

DIREÇÃO NACIONAL
GABINETE DO DIRETOR NACIONAL



1. Sem prejuízo das competências expressamente previstas na lei, integram ainda o conteúdo funcional do chefe coordenador:
 - 1.1. Funções de comando de esquadra dos comandos regionais e distritais, na falta de oficiais da categoria de subcomissário para o efeito.
 - 1.2. Funções de adjunto do comandante de esquadra complexa, na falta de oficiais da categoria de subcomissário para o efeito.
 - 1.3. Funções de adjunto do comandante e substituição do comandante de esquadra dos comandos regionais, metropolitanos e distritais.
 - 1.4. Funções de coordenação e chefia de equipas de serviços internos.
2. O presente despacho revoga o despacho n.º 12/GDN/2018.
3. O presente despacho é publicado em Ordem de Serviço da Direção Nacional, das unidades de polícia, dos estabelecimentos de ensino e dos serviços sociais.

Lisboa e Direção Nacional, 3 de outubro de 2018

O Diretor Nacional

Luís Manuel Peça Farinha

Superintendente-Chefe



(...)

4. só devem ser apresentadas propostas de graduações de Chefes na categoria de Chefe Principal com vista ao desempenho das seguintes funções:

- a) Comandante de Esquadra, de acordo com o estipulado no Anexo I do despacho n.º 25/GDN/2010;
- b) Coadjuvação e substituição do Comandante de Esquadra nas unidades territoriais metropolitanas, de acordo com o disposto no Despacho n.º 25/GDN/2010; e
- c) Chefia de secções de operações e informações e de Secções de Apoio Geral na estrutura de comando das divisões dos Comandos distritais.

5. Sem prejuízo do disposto no presente despacho quanto à admissibilidade de propostas de recrutamento excecional e de graduação, não existindo pessoal policial com categoria correspondente ao conteúdo funcional respetivo para o desempenho de funções de direção, Comando ou chefia, deve, sempre que possível, ser utilizada a figura de acumulação, com observância do princípio consignado no n.º 2 do artigo 42.º do EPPSP em matéria de conteúdo funcional. Nomeadamente nas situações a seguir indicadas

- a) a s) ... (em nenhuma destas alíneas se refere o comando de Esquadras)

(...)

Lisboa e Direção Nacional da PSP, 2 de março de 2011

O Diretor Nacional, em Substituição

Guilherme José Costa Guedes da Silva

Superintendente-Chefe



O SNCC/PSP tem nas suas intervenções, junto da tutela, da administração da PSP e nos grupos parlamentares com assento na Assembleia da República, desde a primeira hora, referindo a sua insatisfação com o Estatuto, em particular no conteúdo funcional atribuído à carreira de Chefes.

Não se limitaria obviamente a nossa ação crítica a este assunto relacionado com a progressão na Carreira, mas o tema que verte este documento limita essa mesma apreciação.

O conteúdo funcional plasmado no anexo I, quadro 2, do EPPFPSP, caracteriza-se por um conjunto de expressões cujo enquadramento na realidade da atividade e intervenção de um Chefe de Polícia se tornam confusas e difusas.

Comparativamente, e é inevitável que se faça, com o conteúdo funcional da carreira de oficial, verificamos que o ali vertido não se enquadra em muitas das funções desempenhadas, pelo menos de forma explícita o que permite o livre arbítrio na tomada de decisão por quem tem a responsabilidade de viabilizar a progressão.

Vejamos, de forma correta, na nossa opinião, observando o vertido no conteúdo da carreira de oficial é possível identificarmo-nos em qualquer das funções enunciadas, dada a forma como está explícita e enquadrada de acordo com a estrutura organizacional em vigor na PSP.

Ao invés, de forma errada, observando o vertido no conteúdo da carreira de Chefe não é possível identificarmo-nos em todas as funções ali enunciadas, dada a forma evasiva, genérica e nada explícita como ali se encontram expressas, o que tem conduzido ao livre arbítrio na tomada de decisão, por não se encontrarem enquadrados de acordo com a estrutura organizacional em vigor na PSP.

Erradamente, potencia o argumento da administração em travar a progressão da generalidade dos Chefes de polícia, ferindo a sua dignidade, o seu sentido de prestígio e, talvez o mais importante ingrediente na gestão do recurso humano, a sua motivação.

Apesar de não existir, o que se lamenta, um cabal esclarecimento sobre o enquadramento funcional das categorias e respetivas funções bem como o renovar da afixação do quadro orgânico, a administração, quer pelo Despachos 38/GDN/2018 - 02/GDN/2011, quer pela apreciação e a admissão das funções que valida como de categoria superior nos concursos de promoção a Chefe Principal e Chefe Coordenador, permito-nos hoje afirmar perentoriamente que o estatuto, apesar de evasivo, pouco realista e outras considerações negativas, não pode servir de argumento para a estagnação da carreira de cerca de 2300 homens ao serviço desta PSP.

É nestas validações que este trabalho, que se espera que se consubstancie num pilar de apoio e de assessoria, irá comprovar que de facto existe a necessidade urgente de promover um conjunto significativos de Chefes.

Não pretende este SNCC/PSP, por esta via, promover a valorização patrimonial dos seus elementos por conta de um processo de promoção, mas antes a valorização profissional.

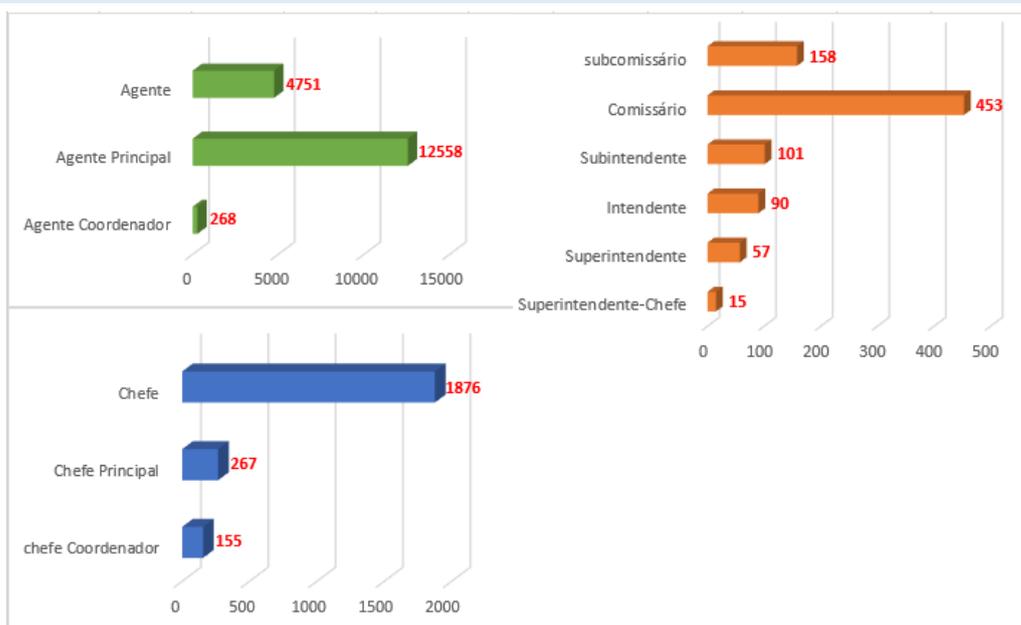


III – CONTROLO DE EFETIVOS

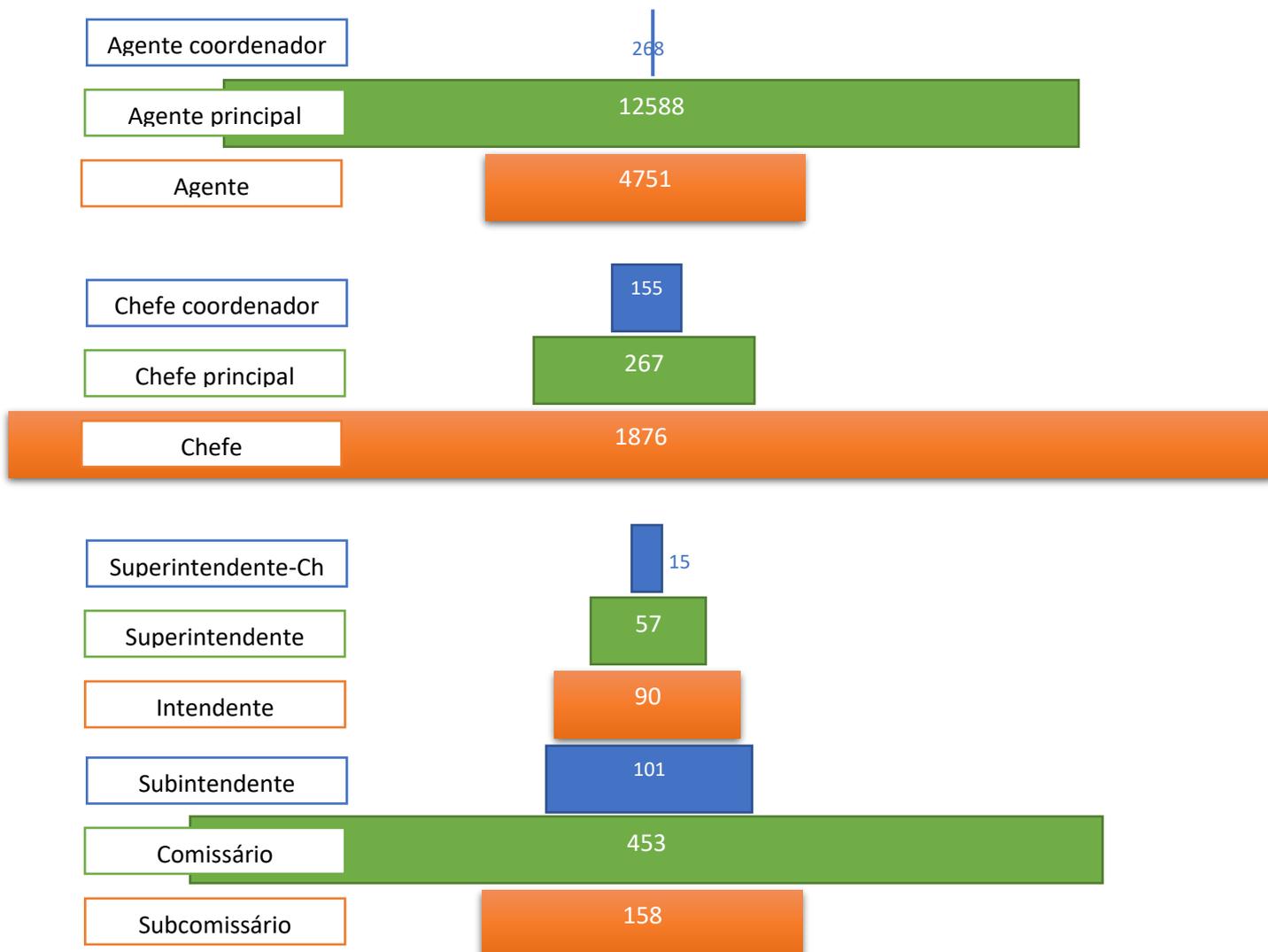
DRH – DEZEMBRO 2020

	Superintendente-Chefe	Superintendente	Intendente	Subintendente	Comissário	subcomissário	oficial	chefe Coordenador	Chefe Principal	Chefe	Chefe	Agente Coordenador	Agente Principal	Agente	Agente	TOTAL
DN	11	24	29	25	63	11	163	9	27	175	211	30	413	151	594	968
ISCP SI	0	3	5	2	9	0	19	3	3	5	11	5	57	49	111	141
EPP	1	1	2	5	14	0	23	4	6	23	33	10	98	0	108	164
CD AVEIRO	0	1	2	3	12	3	21	7	5	40	52	12	416	12	440	513
CD BEJA	0	1	1	0	6	2	10	0	2	18	20	2	130	43	175	205
CD BRAGA	0	1	2	2	14	2	21	7	12	34	53	3	431	31	465	539
CD BRAGANÇA	0	1	0	1	6	0	8	5	6	9	20	3	139	11	153	181
CD C. BRANCO	0	1	1	1	4	4	11	5	6	9	20	9	186	2	197	228
CD COIMBRA	0	1	2	2	9	3	17	5	8	25	38	3	371	5	379	434
CD ÉVORA	0	1	1	0	6	1	9	2	5	14	21	6	152	10	168	198
CD FARO	0	1	2	4	16	8	31	6	12	74	92	4	611	83	698	821
CD GUARDA	0	1	1	0	5	2	9	2	5	13	20	4	129	6	139	168
CD LEIRIA	0	1	1	2	14	2	20	8	11	31	50	7	388	21	416	486
CM LISBOA	1	3	17	18	93	59	191	28	57	664	749	67	3140	3261	6468	7408
CD PORTALEGRE	0	1	1	0	5	3	10	2	4	13	19	4	132	14	150	179
CM PORTO	0	5	12	10	59	19	105	14	39	308	361	24	2537	285	2846	3312
CD SANTARÉM	0	1	1	2	12	5	21	2	8	44	54	10	325	5	340	415
CD SETÚBAL	0	1	2	4	26	9	42	7	10	94	111	15	756	262	1033	1186
CD V. CASTELO	0	1	1	0	6	0	8	3	5	10	18	7	132	20	159	185
CD VILA REAL	0	1	1	0	7	0	9	1	3	15	19	7	156	6	169	197
CD VISEU	0	1	1	1	5	2	10	5	6	14	25	4	200	18	222	257
CR MADEIRA	1	1	1	5	15	6	29	3	5	64	72	3	562	75	640	741
CR AÇORES	0	1	2	5	16	10	34	8	7	77	92	8	606	178	792	918
UEP	1	3	2	9	31	7	53	19	15	103	137	21	521	203	745	935
TOTAL	15	57	90	101	453	158	874	155	267	1876	2298	268	12588	4751	17607	20779

ESTRUTURA DA HIERARQUIA - CARREIRA



ESTRUTURA DA HIERARQUIA – CARREIRA – PERSPETIVA PIRAMIDAL



	Controlo de efetivos	%	Comparativo de carreira
CARREIRA AGENTE	17607	84,7	
Agente	4751	22,9	27,0
Agente Principal	12588	60,6	71,5
Agente coordenador	268	1,3	1,5
CARREIRA DE CHEFE	2298	11,1	
Chefe	1876	9,0	81,6
Chefe Principal	267	1,3	11,6
Chefe Coordenador	155	0,7	6,7
CARREIRA DE OFICIAL	874	4,2	
Subcomissário	158	0,8	18,1
Comissário	453	2,2	51,8
Subintendente	101	0,5	11,6
Intendente	90	0,4	10,3
Superintendente	57	0,3	6,5
Superintendente-chefe	15	0,1	1,7



No efetivo de 2298 chefes, e numa carreira com apenas três categorias, 155 são chefes coordenadores (última categoria da carreira), 267 são chefes principais (categoria intermédia) e, pasmem-se, **1876** são chefes (primeira categoria da carreira)!

Estes números constam no mapa de controlo de efetivos, disponibilizado pelo DN da PSP, a 31 de dezembro de 2020.

Acresce, que destes 1876 chefes, alguns têm já 30 ou mais anos na categoria e encontram-se no limiar de atingir a idade da pré-aposentação, ora, isto significa que a DN/PSP, sem aparente pudor, vai permitir que chefes se retirem da efetividade de serviço na primeira categoria da sua carreira, o que nos parece uma total inversão dos princípios e valores das carreiras da função pública, máxime as carreiras especiais, até porque, a organização piramidal, típica das instituições hierarquizadas e essenciais ao seu bom funcionamento parece não existir na PSP.

E tal acontece porque não há vagas por preencher?

E tal acontece porque não há chefes a desempenhar funções de categoria superior?

A estas perguntas responderemos ao longo do presente documento.

Ao contrário, e na carreira de oficial, num efetivo de 874 oficiais, existem apenas 158 Subcomissários (primeira categoria da Carreira), e 453 Comissários (segunda categoria da carreira)!

E tal acontece porque as vagas a preencher a isso o impunha ou, será que foram artificialmente criadas vagas?

A esta pergunta também responderemos ao longo do presente documento.

Já na carreira de agentes, e num efetivo de 17607 agentes, temos 4751 Agentes (primeira categoria da carreira) e 12588 Agentes Principais (segunda categoria da carreira)!

Significa isto que:

Na carreira de Agentes **27%** se encontram na primeira categoria, **devendo ser feita a ressalva que apenas 1,5 % dos agentes atinge a terceira categoria;**

Na Carreira de chefes **82%** se encontram na primeira categoria, atingindo a terceira categoria **6,7%** da carreira.

Na carreira de oficial apenas **18%** se encontram na primeira categoria (uma percentagem 4,5 vezes menos que a carreira de Chefe), **atingindo a terceira categoria 30,1% da carreira (uma percentagem 20 vezes maior do que a carreira de agentes e 4,5 vezes maior que a carreira de Chefe).**

Na respetivas carreiras, em termos percentuais atingem mais elementos a 6.ª categoria da carreira de oficiais (superintendente-chefe) – 1,7% , do que os agentes atingem a sua última categoria (Agente coordenador) – 1,5%.



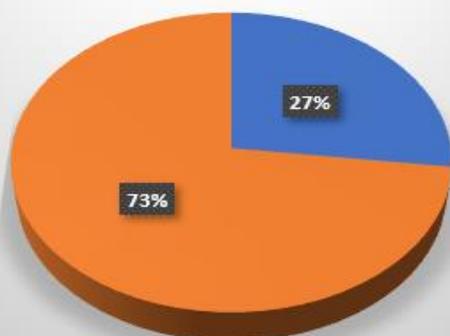
Constata-se assim que ao analisarmos o estado da evolução das diferentes carreiras, verificamos que a desigualdade de tratamento de uma para as restantes é tão flagrante que qualquer explicação se torna desnecessária, diríamos até que é quase criminosa a forma como se destruíram sonhos e expectativas de tantos homens e mulheres que decidiram abraçar a carreira policial.

ESTRUTURA DA HIERARQUIA –IMPACTO DA BASE DA CARREIRA

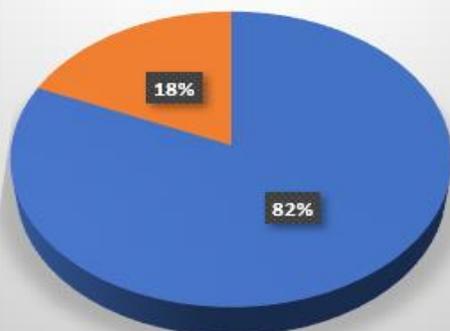
COMPARATIVO ENTRE CARREIRAS

■ 1.º Posto Da Carreira ■ Restantes postos da Carreira

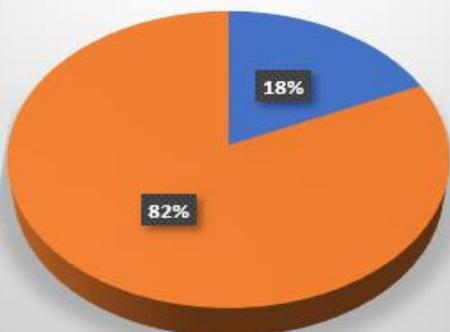
Carreira de Agente



Carreira de Chefe



Carreira de Oficial



Com a criação de dois postos de Coordenador, um na carreira de Agente e outro na carreira de Chefe de Polícia, procurou o legislador introduzir uma capacidade acrescida de gestão dos recursos humanos e enquadramento hierárquico. Contudo, por opção do legislador, deixou a tarefa de encontrar as melhores soluções – por acreditar que a gestão seria mais eficaz – ao Diretor Nacional da PSP.

Se revisitarmos os estatutos profissionais da década de 80 do século passado e os compararmos com os vigentes, verificamos espantosamente que os conteúdos funcionais dos Agentes se mantêm praticamente iguais e os dos Chefes (e igualmente dos oficiais) regrediram em termos de competências funcionais. Seria uma questão de opções de gestão, não fosse dar-se o caso que à época era exigido o 6º ano de escolaridade e agora a exigência é o 12º ano de escolaridade. Numa conclusão simplista se diria uma de duas coisas:

1. Os conteúdos funcionais não foram adequados à exigência académica, ou;
2. O nível académico exigido é demasiado elevado;

Sobre este ponto não temos nenhuma dúvida: Os conteúdos funcionais precisam de ser revistos e com um novo enquadramento que promova o mérito, estimule o talento e respeite as funções.

A aprovação e implementação de um novo Estatuto Profissional tem de ser sempre uma oportunidade de uma instituição avançar, se pelo contrário a faz recuar tal só pode acontecer porque o documento base está mal estruturado ou, a gestão está a revelar as suas deficiências.

Todos temos consciência que as sociedades atuais são mais exigentes, que a velocidade da informação a faz ser fugaz, o que levanta sérios desafios quanto à melhor forma de comunicar e, não menos importante, os desafios criminais são mais complexos (ainda que o volume criminal seja mais baixo).

Atravessamos momentos únicos nas nossas vidas que nos obrigam, enquanto organização que tem por missão a defesa socioprofissional de uma classe, a nos reinventarmos e procurar uma visão holística dos problemas e suas soluções.

Na perspetiva do SNCC, que se constituirá sempre como um parceiro na procura de soluções, mesmo quando o momento é de crítica, esta terá sempre como foco o contributo ativo.

O que aqui apresentamos é a nossa visão da Polícia, procurando identificar as suas forças, compreender as suas fragilidades e encontrar as suas oportunidades e tudo isto sem perder de vista que se nada for feito as ameaças serão reais.

PONTOS FORTES

Imagem institucional reconhecida por toda a sociedade; Proximidade; Capacidade reativa aos problemas



emergentes; Contribuição para o aumento do sentimento de segurança; Coesão; Humanismo; Uma polícia com mais de 150 anos de experiência e saberes acumulados; Capacitação de atuação em cenários de crime em ambiente urbano e de elevada complexidade; Capacitação para controlo de massas em eventos de natureza desportiva, religiosos, políticos; Capacidade de tramitação de mais de 65% de toda a investigação criminal delegada nos OPC; Capacidade de conter movimentos radicais internos.

PONTOS FRACOS

Recursos materiais insuficientes e/ou desadequados; Envelhecimento do efetivo; Sistema remuneratório inadequado para as funções; Desmotivação; Clivagem das carreiras; Modelo orgânico demasiado burocrático e pesado; Duplicação de serviços; Desvio de polícias para funções não policiais; Progressão nas carreiras; Não promoção do mérito/experiência profissional.

OPORTUNIDADES

Novo modelo gestor; Implementação de critérios de promoção da meritocracia; Diminuição de um modelo de promoção automática; Valorização das carreiras; Clarificação do modelo de pré-aposentação; Atratividade da carreira; Imagem de uma polícia moderna e sofisticada.

AMEAÇAS

Aumento da contestação interna; Agravamento da clivagem; Infiltração/crescimento de movimentos inorgânicos/forças de bloqueio que possam minar os pilares fundamentais de um Estado de direito; Aumento de situações de corrupção; Falta sistémica de candidatos; Diminuição da qualidade do serviço prestado; Ausência de enquadramento hierárquico; Quebra de identidade de grupo e cultura institucional.

CONCLUSÃO

A PSP é, por excelência, uma instituição assente numa organização piramidal, essencial para o seu regular funcionamento, alicerçado por um exigível enquadramento hierárquico pelo que, a questão das carreiras e, especialmente as expectativas em relação a estas, assume um lugar central.

Está organizada em três carreiras distintas e com funções diferentes entre si, mas que se pretendem complementares. Cada uma destas tem diferentes categorias, permitindo, pelo menos em termos teóricos, uma progressão na carreira em cada uma das carreiras profissionais (Agentes, Chefes e Oficiais).

A importância deste tema é tal que quando analisamos o estado da evolução das carreiras podemos identificar



situações que já hoje urgem de solução e o seu arrastar empurrará a polícia para situações que podem fazer perigar o normal funcionamento perante estruturas pesadas que mais parecem ter como único fim responder às expectativas de uma única carreira, sem que isso signifique o bom funcionamento da instituição.

A desigualdade de tratamento entre carreiras é tao flagrante que os gráficos aqui apresentados quase que tornam desnecessários o esboço de qualquer esclarecimento dada a sua evidência.

O atual Estatuto profissional é uma oportunidade perdida.

Não se aproveitou para recentrar os conteúdos dos Chefes de Polícia onde fazem mais falta: supervisão e acompanhamento dos profissionais da carreira de Agentes de Polícia; comando e chefia de serviços que pela sua especificidade impõe experiência profissional para o seu desempenho.

Mas também não se aproveitou a oportunidade para melhorar o serviço prestado, incrementar motivação e enquadramento hierárquico.

O maior exemplo desta afirmação está na categoria Coordenador. Quer na carreira de Agente, quer na carreira de Chefe, sistematicamente os profissionais que ascendem a este posto – que implica a frequência de um curso ministrado na Escola Prática de Polícia – estão, na sua maioria, próximos da idade limite de passagem à pré-aposentação. Ora, nem a Polícia rentabiliza a formação ministrada, nem estes profissionais dispõem do tempo que gostariam de ter, para colocar os seus novos conhecimentos e funções ao serviço da comunidade.

Esta realidade e disparidade de tratamento é gritante e o EPPFPSP não pode continuar a servir de pretexto para a atrocidade que está a ser cometida contra estas carreiras, que segunda palavras de sua Ex^a o Sr. Diretor Nacional e sua Ex.^a o Sr. Ministro da Administração Interna, a qualificam como imprescindível na estrutura organizacional da PSP.

Acreditando que esse reconhecimento é verdadeiro e se reconhece a problemática, se atribui razão à reivindicação, questionamos como pode tudo se manter quase inalterável?

E como aceitar, e esperar que 1800 chefes que se encontram nas condições de ser promovidos, por reunirem os pressupostos estatutários, continuem ano após ano a verem ser lhe songadas as legítimas aspirações na progressão na carreira por fatores que em nada lhe podem ser apontados, pelo menos na generalidade desses elementos policiais? Sabendo que há vagas por preencher!

A resposta é simples e contundente: NÃO SE ACEITA! A paciência e a tolerância atingiram e ultrapassaram o limite da razoabilidade.

Realizar promoções de dois em dois anos, com pouco mais de uma centena de vagas, não passa de uma operação de cosmética que objetivamente não atenua o sofrimento de elementos que apenas procuram o seu reconhecimento legítimo e justo pelo trabalho e empenho desenvolvido.

As funções de atendimento ao público e coadjuvação dos Chefes de brigada, ou chefia de equipa de Agentes tem de ser desempenhada por profissionais da categoria de Agente Coordenador, pois só assim está



assegurado enquadramento hierárquico, a rentabilização da formação ministrada e a dignificação do profissional.

De igual forma e na mesma linha de pensamento as funções de Adjunto de comando de subunidade, chefia de secções ou assessoria de núcleos tem de ser desempenhada pelas categorias de Chefe Principal ou Chefe Coordenador, consoante os casos e pelas mesmas razões atrás expostas.

Nada sendo feito e a manter esta alarmante média de promoções o último destes 1800 homens demorará mais de 15 anos, ou seja, será não uma promoção com intenção da organização em valorizar os seus recursos e retirar proveitos legítimos, mas antes um ato de caridade que se consubstancia quase como uma humilhação.

Os Chefes da PSP entendem e pretendem a promoção como um episódio importante para a instituição, e só assim a mesma será valorizada, e portanto, a acontecer no final de carreira numa aproximação vertiginosa do desligar do vínculo profissional, não cumprirá nunca os pressupostos para o qual a figura da promoção surgiu nas organizações.

Se é verdade que este número significativo de Chefes jamais verá repostos os seus prejuízos e expectativas, não é menos verdade que tal facto não será certamente impeditivo de continuarem a lutar por algo que é de uma (in)justiça gritante e que V. ex.^a tem nas mãos o condão da solução.

E se hoje não temos candidatos para ingressar na Polícia é preciso ter capacidade de olhar para dentro e também aqui encontrar as razões que contribuem para essa preocupante realidade.

A paralisação e estagnação da carreira de Chefes é também um fator de desmotivação para a carreira de agentes que dessa forma vêm defraudadas as já poucas expectativas de melhorar as cada vez mais paupérrimas condições de vida.

Mas este já não é apenas um problema de Chefes e Agentes é um problema também da instituição que não pode deixar de refletir no preocupante e embaraçoso afastamento dos jovens em aderir a esta nobre profissão. Vamos sem rodeios assumir e interiorizar que em mais de 100 anos de história, nesse capítulo, a PSP vive o seu lado mais negro. Se desacreditem aqueles que não entendem que a (im)possibilidade/dificuldade de promoção/progressão é um fator decisivo para persuadir/dissuadir a adesão à procura de uma carreira nas forças de segurança. Hoje apenas uma carreira é aliciante..., mas a polícia não sobreviverá apenas dessa forma.

O conteúdo funcional é igualmente outro fator que tem sido desconsiderado. Não se entende como continua a ser adiado a apresentação do quadro de pessoal.

A criação das Esquadras complexas, sem qualquer despudor na argumentação, em que não cabe qualquer preocupação no consumidor final da segurança interna, mas apenas o estrito intuito de justificar promoções que de outra forma não se justificariam, mas que não produz qualquer efeito/benefício junto do cidadão, e que, nem aqui, se teve ou tem a preocupação de “complexar” para as demais carreiras.

Colocar oficiais a desempenhar funções que em tempos, bem mais complicados diga-se, eram desempenhados



por outras carreiras, não dignifica nenhum dos intervenientes, nem nos parece que esta “sargentarização” dos senhores oficiais vá ao encontro das suas legítimas aspirações, mas antes assume também mais um fator de desmotivação para quem vê o seu conteúdo funcional ser esmagada deliberadamente e sem motivos de interesse público que o justifiquem.

Exigimos respeito intransigente pelo posicionamento hierárquico dos Chefes, impedindo que continue a existir uma perigosa inversão de responsabilidades que se traduzem numa crescente desierarquização e “caos” funcional. Se atentarmos no que acontece nas demais forças policiais verificamos que os sargentos/chefes de brigada (classe intermédia) são respeitados institucionalmente em todas as determinações dimanadas pelo seu comando/direção nacional.

Na PSP, teima-se em implementar um sistema hierárquico subvertido e disfuncional em que se coloca sistematicamente os chefes e agentes de um lado e os oficiais do outro.

Os chefes não são oficiais, mas também não são agentes.

Apelamos assim a V.Exa, no sentido de serem implementadas rígidas determinações de serviço que restaurem o respeito integral pelas normas estatutárias funcionais de cada carreira hierárquica.

Ao invés, na carreira de Oficiais e sem qualquer fundamento gestor, num curto lapso de tempo assistimos a promoções de centenas de oficiais, às categorias superiores, fomentando assim o desequilíbrio já bem patente.

Diz Sua. Ex.^a Diretor nacional que não considera que a função de Agente se assemelha ou confunde com a de Chefe de Polícia, apesar do seu departamento jurídico o afirmar, e nós acreditamos e esperamos que assim seja. Atrevemo-nos, dentro da nossa humildade, sem sentido pejorativo ou fraturante do termo, de exigir que assim seja.

Tal como V. Ex.^a este SNCC/PSP entende ser urgente retirar o Chefe do atendimento ao público, outrora uma função de prestígio e de identificação da nossa carreira, mas que dada a evolução dos tempos e a cada vez maior e melhor preparação dos agentes, nos impele a concordar e a insistir na sua supressão do nosso quadro funcional.

Dessa forma não teremos qualquer tipo de complexo em afirmar que, pelo menos ao nível dos Chefes, não existirá rutura de recursos humanos, e terá o nosso apoio na tomada dessa importante e marcante decisão.

Continuaremos a pugnar para que V. Ex.^a continue a vincar a diferenciação de carreiras, sendo que o seu sinal de abertura e concordância na alteração de alguma simbologia (crachá) consubstancia-se para nós como um transmitir de um sinal importante e motivador.

Aceitem V. Ex.^{as} as nossas preocupações e sinais visíveis de alguma revolta, não tendo nós qualquer tipo de dúvida que compreenderá os seus Chefes e estará empenhado na resolução das mais que legítimas problemáticas aqui explanadas.



A seguir apresentamos um documento, na falta de um que caracterize o quadro orgânico, alicerçado nos sinais e entendimentos que têm sido considerados nos concursos de promoção e em Despachos da DN, que nos permite, com uma elevada margem de certeza, razoabilidade e pertinência, apresentar o número de Chefes que deverá urgentemente ser alvo de procedimento que vise a promoção, para suprir as faltas funcionais, de acordo com o enquadramento estatutário profissional.

Apelamos a V. Ex.^a que contribua e se solidarize com esta análise e preocupações deste sindicato, dando provimento às nossas expectativas e reivindicações, por via a, mantermos afastados os nossos elementos de movimentos radicais cada vez mais em voga e que se pretendem aproximar das forças de segurança, que se consubstanciam em perigos reais para a democracia, para o regular exercício da atividade de segurança interna e que por outro lado, significa a falência da importância do sindicalismo como única via admissível para o diálogo e contestação dos trabalhos e no caso em concreto dos seus Chefes de Polícia.

Os Chefes da PSP não aguentam mais esta injustiça em que estão mergulhados!

Não podemos igualmente deixar de nos solidarizar com a aberrante discriminação e injustiça perpetrada para com a carreira de agentes. Apenas 1,5% dos seus elementos conseguem atingir a terceira categoria. Como pode a nossa administração não entender que a falta de perspectiva de carreira será porventura o fator dissuasor mais flagrante que condiciona a vergonhosa situação, insólita, mas com rostos de responsabilidade pela atual situação, de não existirem candidatos em número suficiente para preencher as vagas para a formação de agentes de Polícia.

Como podem acreditar que seja apelativo o ingresso na Polícia de Segurança de Pública, via carreira de Agente, quando a dita “carreira” apenas deslumbra a manutenção permanente no posto de Agente Principal, ao fim de mais de uma dezena de anos para lá chegar, permitindo ainda a perspectiva de progredir para a carreira Chefe e manter-se o resto da sua vida profissional na primeira categoria dessa segunda via?

Conhecem alguma organização em que à partida, por decreto, por melhor profissional que se seja, por mais habilitações e qualificações se detenha, por maior dedicação e empenho, lhe seja vedada a possibilidade de progredir na carreira e se decreta que não passará da carreira intermédia?

Em sede própria se aferirá e se enquadrará a dimensão da injustiça e a respetiva qualificação legal.



Anexo 1 – Identificação dos comandos, serviços e subunidades

Anexo 2 – Proposta de conteúdo funcional para a categoria de Chefe

Anexo 3 – Quadro de reivindicação de preenchimento de vagas para as categorias de Chefe Principal e Chefe coordenador

Anexo 4 – Quadro resumo das reivindicações a apresentar junto do ex.mo SR. DN e MAI

