

Assunto: Carreira de Chefe

1. Introdução

Reflexão sobre o atual estado da carreira de Chefe no seio da PSP, suas fragilidades, suas virtualidades, os anseios dos seus profissionais e as propostas que a ASPP/PSP pretender ver implementadas no futuro.

2. Enquadramento

As alterações que foram efetuadas ao longo do tempo nos sucessivos Estatutos profissionais, penalizaram quase sempre a carreira de Chefes, muito embora esta se assumia como charneira em toda a organização da PSP, nunca foi devidamente valorizada, quer pela tutela, quer pela instituição.

Além disso, a crise que assolou todo o país com particular incidência nos funcionários públicos, também apanhou, como não podia deixar de ser os Chefes da PSP. Sem possibilidades de progressão na vertical, os chefes viram-se na contingência de simplesmente não terem qualquer valorização remuneratória, por as progressões na horizontal estarem congeladas. A desmotivação generalizou-se, uma vez que viam outras classes profissionais, dentro da PSP a terem a sua valorização remuneratória, fruto da progressão vertical.

Este estado a que chegaram os profissionais da PSP inseridos na carreira de Chefes, levou a que na negociação do último Estatuto fosse colocado mais um posto a fim de valorizar as funções. Todavia, e de acordo com o que já vinha do antecedente, esta valorização beneficiou de facto uma pequena parte dos Chefes, tendo ficado a esmagadora maioria sem qualquer tipo de valorização.

Pretende-se não só valorizar remuneratoriamente a carreira de chefes, como dignificar a função, pelo que a criação de um posto que estivesse - obrigatoriamente - junto com os decisores sejam ao nível da Direção Nacional, seja ao nível dos Comandos territoriais, seria uma forma de elevar a importância dos Chefes na organização.

Assim, perante esta situação, a ASPP/PSP propõe como medidas urgentes no sentido de motivar e valorizar a carreira de Chefe de Polícia, as seguintes:



**ASPP
PSP**

Associação Sindical
dos Profissionais
da Polícia

3. Propostas

1. Promoção de todos os Chefes com pelo menos 10 anos de serviço no posto, à categoria de Chefe Principal, à semelhança do mecanismo firmado no atual EP/PSP, para os Subcomissários de carreira, no prazo de 4 anos, salvaguardando a antiguidade com a colocação em níveis remuneratórios diferentes;
2. O conteúdo funcional de Chefe deve ser o mesmo de Chefe Principal, com a possibilidade deste último desempenhar, preferencialmente, as funções de Adjunto da Esquadra/Chefia de Serviço;
3. Promoção de todos os Chefes/Chefe Principal com pelo menos 25 anos de serviço no posto, à categoria de Chefe Coordenador, à semelhança do mecanismo firmado no atual EP/PSP, para os Subcomissários de carreira, no prazo de 4 anos, salvaguardando a antiguidade com a colocação em níveis remuneratórios diferentes, não podendo, por motivos óbvios, ultrapassar-se uma determinada categoria;
4. O Nível remuneratório na segunda posição remuneratória de Chefe Coordenador deve ser igual ao de Sargento-mor na GNR na mesma posição remuneratória, bem como o desempenho de funções administrativas como por exemplo chefe da secretaria-geral de divisão;
5. A alteração do conteúdo funcional de Chefe Coordenador por forma a que esses desempenhem as funções de Adjunto de Esquadra Complexa e de Comandante de Esquadra;
6. A previsão no dispositivo da PSP, nomeadamente nas Unidades Orgânicas da DN/PSP, UEP e Estabelecimentos de Ensino (EE) (EPP e ICPSI) da função Chefes/Chefes Principais/Chefes Coordenadores na chefia de Núcleos - atualmente o despacho 20/GDN/2019 apenas prevê essas funções para a categoria de Comissário/Subcomissário - e Secções;



ASPP
PSP

Associação Sindical
dos Profissionais
da Polícia

7. A criação de um novo posto no final da carreira de Chefe.
 - a. O novo posto com a categoria de Chefe-mor com o conteúdo funcional de Adjunto/Assessor de Diretor Nacional, Diretores Nacionais-adjuntos, Comandantes Metropolitanos, Comandantes Regionais, Comandantes Distritais, Diretores de EE e unidades equiparadas, com o nível remuneratório equiparado a Subintendente na primeira posição remuneratória.
 - b. *Uma vez que a criação do novo posto com a remuneração indicada poderia levar a maiores fatores de contestação por parte de outras classes, poder-se-ia sugerir que, ao invés da criação deste novo posto, os níveis remuneratórios aumentassem de forma a serem mais justos e criassem mais motivação (por ex: o último nível de Chefe ser o 25, o primeiro de Chefe Principal ser o 26 e o último de Chefe Coordenador - como é aliás na GNR, ser o 32), com a obrigatoriedade do Diretor Nacional, Diretores Nacionais Adjuntos, Comandantes Territoriais, Escolas e UEP terem nos seus gabinetes Chefes Coordenadores no último nível remuneratório.*
8. Criação da previsão legal para a equiparação da categoria de Chefe da PSP à categoria de técnico superior (licenciatura em Chefe de Polícia) e a reformulação o Curso de Formação de Chefes (p. ex. dois anos letivos de formação) por forma culminar na equiparação acima descrita.
9. Na passagem para a pré-aposentação, devem tratar-se todas as categorias de igual forma, exigindo-se que seja dada a possibilidade de passar para esta situação todos os Chefes que tenham 55 anos de idade e 36 anos de serviço e o requeiram.

4. Fundamentação

Mais importante do que a criação do posto de mor, é efetivamente moralizar a distribuição dos chefes, pelos postos existentes, de acordo com os anos de serviço e a sua experiência profissional e ainda as suas aptidões em matéria de competências adquiridas, designadamente ao nível das formações e de graus académicos. Parece-nos bem insistir no desenvolvimento do curso de formação de chefes, no sentido de o tornar, não uma equiparação, mas sim uma licenciatura específica. E depois, com a possibilidade de ascender hierarquicamente, para a carreira de oficiais, mediante a realização de um mestrado. Com isto pretende-se acabar com o elitismo que reina em torno da carreira de oficiais. Quanto a isto, importa saber porque é que um jovem oficial de polícia com vinte e poucos anos, tem uma perspetiva de carreira, abrangente, independentemente da sua qualidade ou valor profissional e os chefes, profissionais que têm dado a vida à instituição e ao cidadão, têm de se contentar com uma carreira estagnada, sendo tratados como meros recursos.

Devemos ter especial atenção à necessidade de os Chefes serem efetivamente tratados com respeito e valor, pela experiência, pelo saber e pelo esforço no desenvolvimento da carreira e também pelo reforço das suas competências individuais e académicas.

Aliás, deve-se acrescentar que é exatamente por isso que o tratamento que se dá a um Chefe, não é condizente com a sua importância na instituição, pois um Chefe na PSP, pode ter, ao nível das suas competências formativas ou académicas, desde o 9.º ano de escolaridade a um Doutoramento, que para a administração vale o mesmo, que é zero. Se o grande argumento em torno da elitização da maior parte dos percursos profissionais (carreira de oficiais da PSP; PJ;SEF entre outros) é precisamente a questão académica, não se consegue compreender como é que os Chefes estão engaiolados ou encaixotados numa carreira que não abre a mínima perspetiva para quem se valoriza a este nível, nem sequer ter a possibilidade de se ver valorizado, dentro da própria carreira onde está inserido.

Assim:

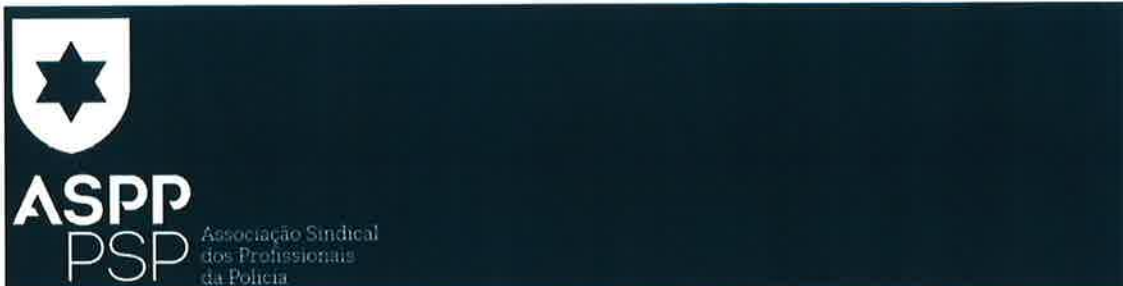


- Grau académico, do curso de Chefe, que seja equiparado a licenciatura;
- Questão da remuneração da formação na EPP, remunerada tal qual a do ISCPSI;
- Termos a definição clara da função de Chefe na estrutura e organização da PSP. Como exemplo, à data, os Chefes em comissão de serviço na DN não têm definição clara da função, em termo hierárquicos (DN, outras funções);
- Fazer "estudo" do número de efetivos em cada carreira, anos de progressão em carreira vs categoria. Temos muitos serviços com um comissário, um chefe e um agente;
- Escola única de ingresso na PSP, com conseqüente progressão pós ingresso e de acordo com capacidades profissionais e pessoais (à semelhança da maioria dos OPC'S);
- Ponderar a especificação de funções e conseqüente progressão nesse âmbito.

Temos assistido nestes últimos anos a uma distância entre Comandante Esquadra (serviços) e os Chefes. Cremos que desde logo temos a questão da idade. Saem do ISCPSI novos (na sua maioria) e identificam-se com os Agentes da mesma idade e interesses. Relações profissionais diretamente entre Comandantes e Agentes. Chefes ficam a assistir. Se tivermos modelo de escola única este argumento da idade desvanece-se.

Como exemplo de tratamento diferenciado negativamente dado ao Chefes, quer pela administração quer pela tutela, temos o caso flagrante da pré-aposentação.

Perante a proposta do MAI (que naturalmente terá que ser contestada) relativamente à passagem para a pré-aposentação, bem como a lista definitiva desta passagem de 19/12/2019, conclui-se que os Chefes são a classe claramente mais prejudicada.



Os números apresentados não incluem aqueles que tendo a idade e o tempo de serviço, não requereram ainda a passagem para a pré-aposentação e que colocam estes números ainda mais graves do que aqui se expõe.

As questões de pré-aposentação e reserva na PSP e GNR nas classes de Chefes e Sargentos, devem ter em conta os seguintes critérios:

1. Atualmente, caso seja essa a sua vontade, vão para a reserva na GNR com 55 anos de idade;
2. Na PSP – atualmente - nenhum Chefe consegue ir para a pré-aposentação antes dos 60 anos de idade (idade limite);
3. Na GNR todos os postos estão equivalentes na passagem à reserva, na PSP os Chefes são claramente os mais prejudicados na passagem a esta situação;
4. Os números agora propostos, acentuam esta grave desigualdade, porque os Chefes na PSP só vão com a idade limite;
5. Ou seja, os Chefes estão a ser tratados com uma grave desigualdade, não só em relação aos seus congéneres da GNR, como também a outras classes dentro da PSP.

Perante a proposta do MAI e a lista de passagem para a pré-aposentação, temos o seguinte cenário:

Em 2020 os polícias mais novos a passar para a pré-aposentação, caso esta de dê no final do ano:

Oficiais: 57 anos de idade

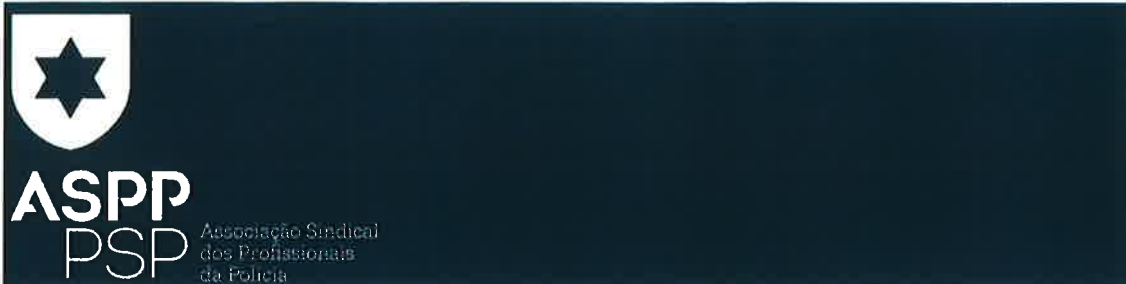
Chefes: 59 anos de idade (com mais de 80% com 60 anos de idade)

Agentes: 59 anos de idade (será cerca de 50% com 59 e 50% 60 anos de idade)

Em 2021 os polícias mais novos a passar para a pré-aposentação, caso esta de dê no final do ano:

Oficiais: 56 anos de idade

Chefes: 59 anos de idade (com cerca de 70% a ir com 60 anos de idade)



Agentes: 59 anos de idade (com cerca de 20% 60 anos de idade)

Em 2022 os polícias mais novos a passar para a pré-aposentação, caso esta de dê no final do ano:

Oficiais: 55 anos de idade (provavelmente nem oficiais haverá para o número proposto)

Chefes: 58 anos de idade (com cerca de 90% a ir com 59 anos de idade)

Agentes: 57 anos de idade (com uma larga maioria a ir com 58 anos de idade)

Em 2023 os polícias mais novos a passar para a pré-aposentação, caso esta de dê no final do ano:

Oficiais: 55 anos de idade (provavelmente nem oficiais haverá para o número proposto)

Chefes: 58 anos de idade (com cerca de 60 % a ir com 59 anos de idade)

Agentes: 55 anos de idade (com uma larga maioria a ir com 56 anos de idade)

Ainda no âmbito da pré-aposentação e da forma como os chefes são tratados pela tutela e pela administração, nesta situação em concreto, por exemplo em relação às idas para a pré-aposentação e tendo em conta a recente proposta do MAI e os pedidos já efetuados, temos o seguinte:

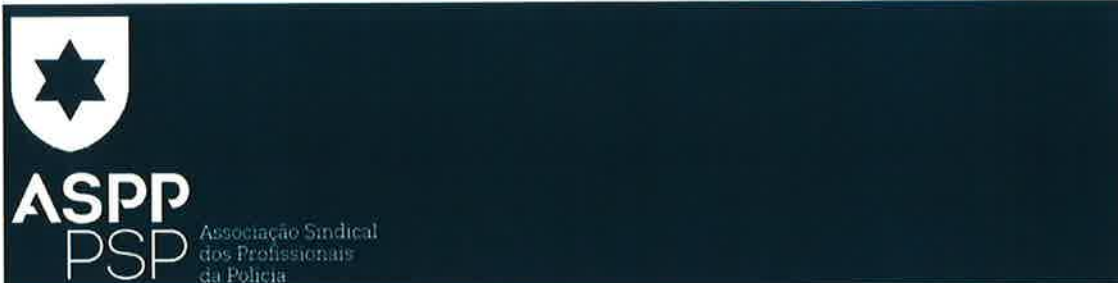
Oficiais: proposta de 163 nos 4 anos quando têm o pedido atualmente 65.

Chefes: proposta de 584 nos 4 anos quando têm o pedido atualmente 500.

Agentes: proposta de 2736 nos 4 anos quando têm o pedido atualmente 1400.

Ou seja, nos oficiais propõem-se cerca de 3 vezes mais, nos pedidos que há, nos agentes propõem-se cerca de 2 vezes mais nos pedidos que há e nos chefes propõem pouco mais nos pedidos que já existem.

Para haver justiça teriam que colocar pelo menos em igual número, que podia ser efetivamente o dobro dos pedidos já efetuados, e aí os chefes poderiam ir cerca de 1000 no espaço de 4 anos, o que resultaria num aumento de vagas nas categorias de Chefe Principal e Chefe Coordenador para serem promovidos.



Portanto, está na hora de se afirmar a verdadeira categoria dos Chefes, no seio estrutural da PSP.

A dignidade e respeito pelas três carreiras PSP deve ser igual.

Perante este cenário há que equilibrar o que está completamente desajustado, com as classes com mais desgaste a terem de ficar até mais tarde na instituição, pelo que há que encontrar uma solução para fazer com que os Chefes possam ir em maior número para a pré-aposentação, caso o pretendam.

5. Conclusão

Pretende-se com as presentes propostas, trazer dignificação a uma carreira que tem sido quase esquecida pela tutela e pela administração. Que a mesma assuma a importância decisiva que sempre teve na organização e que os seus elementos se sintam motivados e orgulhosos na sua atividade profissional.

Este conjunto de propostas para além melhorar em termos de estatuto remuneratório, transporta também consigo a responsabilidade de quem quer e deve estar no centro das decisões que afetam diretamente, quer a classe, quer a própria PSP.

Lisboa Sede Nacional da ASPP/PSP, 09 de Março de 2020