

Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna



Daniel Bruno Caires Ferreira

Aspirante a Oficial de Polícia

Dissertação de Mestrado Integrado em Ciências Policiais

XXXV Curso de Formação de Oficiais de Polícia

**A Mobilidade Interna na PSP: A (in)sustentabilidade do atual
sistema**

Orientador:

Professor Doutor Nuno Miguel Simões Venes

Lisboa, 15 de maio de 2023



Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna



Daniel Bruno Caires Ferreira

Aspirante a Oficial de Polícia

Dissertação de Mestrado Integrado em Ciências Policiais

XXXV Curso de Formação de Oficiais de Polícia

A Mobilidade Interna na PSP: A (in)sustentabilidade do atual sistema

Orientador:

Professor Doutor Nuno Miguel Simões Venes

Lisboa, 15 de maio de 2023





Estabelecimento de Ensino:	Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna
Curso:	XXXV CFOP
Orientador:	Professor Doutor Nuno Miguel Simões Venes
Título:	A Mobilidade Interna na PSP: A (in)sustentabilidade do atual sistema
Autor:	Daniel Bruno Caires Ferreira
Local de Edição:	Lisboa
Data de Edição:	15 de maio de 2023

Dissertação apresentada ao Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna com vista à obtenção do grau de Mestre em Ciências Policiais, elaborada sob a orientação do Professor Doutor Nuno Miguel Simões Venes

Agradecimentos

Ao meu orientador, Professor Doutor Nuno Venes, por ter aceitado a orientação deste trabalho, sendo desde logo incansável na prestação de confiança, apoio e conhecimento tão necessários para levar este projeto a bom porto.

Ao Dr. Manuel João, Diretor do Departamento de Recursos Humanos da PSP pela disponibilidade em dialogar em torno deste tema de alguma complexidade.

Aos Subcomissários Tiago Cordeiro e Dinis Santana, pela camaradagem demonstrada ao me ajudar a alavancar o projeto na sua fase embrionária e conseguir atingir os objetivos desta investigação.

Às Subcomissárias Catarina Vilela e Beatriz Silva, bem como ao efetivo da 4ª Esquadra e 50ª Esquadra, pelos ensinamentos, espírito e profissionalismo transmitidos, que certamente me servirão de modelo para o início da minha carreira.

Ao Castro, pela incansável honestidade, lealdade e amizade sempre demonstradas, que me ficará na memória e coração como um dos tesouros que levo deste curso e preservarei para o resto da vida.

Ao Mamadi, meu grande amigo guineense, no qual eu muito me revejo pela sua força de vontade e bondade, e que certamente irei visitar um dia à sua terra natal.

Ao Nabais, Samuel, Santos e Vilaverde, pelo convívio e momentos inesquecíveis, que juntando a compreensão e respeito mútuo dos *intelectos* de cada um, originou esta bonita irmandade.

Ao Luís, ao Bazenga e à Inês que, não obstante termos seguidos caminhos diferentes nunca deixaram de estar presentes e, sempre demonstraram a sua amizade incondicional, de tal forma que são presença assídua nos momentos que mais valorizo da minha vida.

Ao Cláudio e à Beatriz, por me presentear com o valor da amizade desde infância, de tal forma que demonstraram a beleza deste sentimento nas diferentes fases de crescimento, e que auguro preservar nas fases vindouras.

Ao meu tio Humberto, por todas as corridas que fizemos que me permitiram superar a prova dos mil metros e dar início a este percurso.

Ao meu padrinho Nelson, pela amizade, apoio incondicional e bom sentido de humor que me acompanharam ao longo desta caminhada e perfazem-no como modelo a seguir neste início de percurso profissional.

À Cristina e ao Carlos, que não me conhecendo, demonstraram-se desde logo afáveis como uma família, dando auxílio e apoio como se de um filho se tratasse.

Aos meus pais, por demonstrarem que nem um oceano de distância é impedimento para darem o amor e carinho que me moldaram no ser humano que hoje sou, e serem um dos pilares da minha vida.

À minha irmã Ana, por todo o apoio e incentivo, nunca me deixando desamparado nesta minha primeira experiência longe de casa, no que considero ter sido essencial para levar este percurso de formação a bom porto.

Ao meu irmão Gabriel, por também ser o meu melhor amigo, do qual eu tenho muito orgulho e gratidão por todos os momentos de companheirismo e amizade que compartilhámos ao longo destes anos.

À Ponchinha, por ser uma das dádivas que a frequência deste curso me proporcionou, por todo o amor, carinho e alegria que já compartilhámos em tão pouco tempo. Prometo nutrir-te com os bolos do caco necessários para te fazer feliz na minha companhia.

A todos vocês, o meu obrigado!

Epígrafe

“The man who moves a mountain begins by carrying away small stones.”

Confúcio

Resumo

A Gestão de Recursos Humanos é indubitavelmente uma das áreas fulcrais para a sobrevivência e vitalidade das organizações. Se outrora, o sucesso media-se somente pelo cumprimento dos objetivos, contemporaneamente uma organização bem-sucedida é igualmente aquela capaz de atrair, reter e potencializar o capital humano a seu encargo. A mobilidade interna como instrumento da Gestão de Recursos Humanos, revela-se extremamente útil na procura deste fim, ainda para mais numa organização como a Polícia de Segurança Pública, rotulada pela sua extensa moldura humana, que se socorre desta ferramenta na procura de melhores condições laborais. Assim sendo, pretendemos aferir se a mobilidade interna desta polícia, no âmbito do instrumento específico da colocação por oferecimento, é capaz de abarcar as expectativas pessoais e profissionais dos polícias, numa ótica de criticamente, poder afirmar se esta vertente da área de Recursos Humanos é ou não sustentável. Iniciamos assim por conceptualizar a mobilidade interna teoricamente, situando-a no ordenamento jurídico nacional e afunilando para a realidade da PSP. Paralelamente, abordaremos um conceito algo recente na área da Gestão de Recursos Humanos, a sustentabilidade, de forma que possamos criteriosamente analisar o objeto em investigação. Para consubstanciar o nosso veredicto, analisaremos o atual estado das listas de colocação por oferecimento, aditando a aplicação de um questionário para a carreira de Agente, que nos serviu de base para extrair a informação necessária para efetuar as nossas ilações.

Palavras-Chave: Gestão de Recursos Humanos, Mobilidade Interna, Polícia de Segurança Pública, Sustentabilidade

Abstract

Human Resources Management is undoubtedly one of the key areas for the survival and vitality of organizations. If in the past, success was measured only by the achievement of objectives, nowadays a successful organization is also one that can attract, retain and leverage the human capital in its charge. Internal mobility as a Human Resources Management tool is extremely useful in the search for this goal, even more so in an organization like the Polícia de Segurança Pública, labeled by its extensive human frame, which uses this tool in the search for better working conditions. Therefore, we intend to assess whether the internal mobility in this police force, within the scope of the specific instrument of placement by offer, can meet the personal and professional expectations of police constables, in order to critically state whether this aspect of the Human Resources area is sustainable or not. Thus, we start by conceptualizing internal mobility theoretically, placing it in the national legal system and tapering it to the reality of the PSP. In parallel, we will address a somewhat recent concept around Human Resource Management, sustainability, so that we can carefully analyze the object under investigation. In order to substantiate our verdict, we will analyze the current state of the placement lists by offer, adding the application of a questionnaire for the career of police constable that was the base to extract the data we needed to draw our conclusions.

Palavras-Chave: Human Resources Management, Internal Mobility, Polícia de Segurança Pública, Sustainability

Índice

Agradecimentos	i
Epígrafe	iii
Resumo	iv
Abstract	v
Índice	vi
Índice de Figuras	viii
Índice de Tabelas	ix
Lista de Abreviaturas	xi
Capítulo I – Introdução	1
1.1 Enquadramento Temático	1
1.2 Justificação e Relevância do Tema	2
1.3 Problemática de Investigação	3
1.3.1 Pergunta de partida.....	3
1.3.2 Perguntas derivadas.....	4
1.4 Objetivos da Investigação	4
1.5 Método da Investigação	4
Capítulo II – A Mobilidade Interna na Administração Pública	7
2.1 Conceptualização da Mobilidade Interna.....	7
2.2 Evolução histórico-jurídica da mobilidade no ordenamento jurídico português ...	8
2.2.1 A emergência do DL n.º 427/89	8
2.2.2 A Lei n.º 53/2006 – O Regime Comum de Mobilidade na AP	10
2.2.3 A instituição da mobilidade nos moldes atuais: A Lei 12-A/2008 e LTFP ...	11
2.3 O Regime da Mobilidade na PSP	13
2.3.1 Despacho n.º 12/GDN/2011	15
2.4 Síntese do Capítulo	17
Capítulo III – A Sustentabilidade no âmbito da GRH	19
3.1 Conceptualização de Sustentabilidade e sua envolvimento na GRH	19
3.1.1 Manifestação psicológica de práticas nefandas de GRH	20
3.1.2 Manifestação social de práticas nefandas de GRH	22
3.2 Sustentabilidade no âmbito da mobilidade na PSP	23
3.3 Síntese do Capítulo	25
Capítulo IV – Investigação	27

4.1 Introdução	27
4.2 <i>Status Quo</i> da Lista de Colocação por Oferecimento na PSP.....	27
4.3 Análise Crítica ao modelo de mobilidade interna na PSP	32
4.4 Hipóteses.....	33
Capítulo V – Método	34
5.1 Definição da Amostra	35
5.2 Instrumento de Recolha de Dados	36
5.3 Procedimentos.....	37
Capítulo VI – Apresentação e Discussão de Resultados	38
6.1 Apresentação de Resultados	38
6.1.1 Caracterização da Amostra.....	38
6.1.2 Resultados	39
6.2 Discussão de Resultados	48
Conclusão	57
Referências	61
Anexos.....	68
Anexo 1 – Aprovação de utilização de documentação interna e aplicação do questionário ao efetivo.....	69
Anexo 2 – Balanço Anual Social da PSP	70
Anexo 3 – Interpretação do cálculo do V de Cramér	72
Anexo 4 – Tabela de Distribuição Qui-Quadrado	73
Apêndices.....	74
Apêndice A – Dados Comparativos das Listas de Colocação por Oferecimento.....	75
Apêndice B – Questionário aplicado à carreira de Agentes da PSP	82
Apêndice C – Análise Descritiva aos Resultados do Questionário	94

Índice de Figuras

Figura 1 - Equação utilizada para o cálculo da amostra representativa de Agentes da PSP.	35
Figura 2 - Cálculo do Qui Quadrado	40
Figura 3 - Valor de Qui Quadrado Tabelado.....	40
Figura 4 - V de Cramér.....	41
Figura 5 - Balanço Anual Social PSP 2020.....	70
Figura 6 - Balanço Anual Social da PSP 2021	71
Figura 7 - Interpretações do V de Cramér	72
Figura 8 - Faixa Etária dos Inquiridos / Questão 3.....	94
Figura 9 - Distribuição de Género / Questão 4.....	94
Figura 10 - Estado Civil / Questão 5	95
Figura 11 - Habilitações literárias / Questão 6	95
Figura 12 - Categoria / Questão 7.....	96
Figura 13 - Tempo de Serviço na PSP / Questão 8	96
Figura 14 - Interposição de Pedido de Colocação por Oferecimento / Questão 11.....	99
Figura 15 - Tempo de Espera / Questão 13	101
Figura 16 - Motivo da Desistência / Questão 14	101
Figura 17 - Manifestações de cariz psicológico / Questão 15	102
Figura 18 - Manifestações de cariz social / Questão 16	102
Figura 19 - Manifestações na saúde / Questão 17	103
Figura 20 - Mobilidade Interna na PSP / Questão 18.....	103

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Variação da Percentagem dos pedidos entre os anos de 2014 e 2021.....	28
Tabela 2 - Tempo de Espera 2014 vs 2021	28
Tabela 3 - Variação da Percentagem dos pedidos entre os anos de 2021 e 2022.....	29
Tabela 4 - Diferença no tempo de espera entre os anos de 2021 e 2022.....	30
Tabela 5 - Variação da Percentagem dos pedidos entre 2022 e 2023	31
Tabela 6 - Tempo de Espera vs Manutenção do Pedido.....	41
Tabela 7 - Teste de Independência Qui-Quadrado 1	42
Tabela 8 - V de Cramér 1	42
Tabela 9 - Tempo de Serviço vs Expectativas.....	43
Tabela 10 - Teste de Independência Qui Quadrado 2	43
Tabela 11 - V de Cramér 2	44
Tabela 12 - Interposição de Pedido vs Expectativas	44
Tabela 13 - Teste de Independência Qui-Quadrado 3	45
Tabela 14 - V de Cramér 3	45
Tabela 15 - Naturalidade Vs Nova Candidatura à PSP	46
Tabela 16 - Teste de Independência Qui Quadrado 4	46
Tabela 17 - V de Cramér 4	47
Tabela 18 - Comando/Unidade de Serviço VS Prioridade dada aos polícias da UEP na colocação	47
Tabela 19 - Teste de Independência Qui Quadrado 5	48
Tabela 20 - V de Cramér 5	48
Tabela 21 - Análise da Hipótese 1	49
Tabela 22 - Teste de Aderência Qui-Quadrado para H1	50
Tabela 23 - Análise da Hipótese 2.....	51
Tabela 24 - Teste de Aderência Qui-Quadrado 2	51
Tabela 25 - Análise da Hipótese 3.....	52
Tabela 26 - Teste de Aderência Qui Quadrado 3	53
Tabela 27 - Análise da Hipótese 4.....	54
Tabela 28 - Teste de Aderência Qui Quadrado 4	54
Tabela 29 - Análise da Hipótese 5	55
Tabela 30 - Teste de Aderência Qui-Quadrado 5	56
Tabela 31 - Variação de pedidos por CdP entre 2014 e 2021	75

Tabela 32 - Comparação do tempo de espera entre os anos 2014 e 2021	76
Tabela 33 - Ratio de pedidos em função do efetivo por CdP 2021	77
Tabela 34 - Comparação de ratio Pedidos/Efetivo entre 2014 e 2021	78
Tabela 35 - Comparação do número de pedidos por CdP entre 2021 e 2022	79
Tabela 36 - Comparação do tempo de espera entre os anos 2021 e 2022	80
Tabela 37 - Comparação de ratio Pedidos/Efetivo entre 2021 e 2022	81
Tabela 38 - Naturalidade dos Inquiridos / Questão 9	97
Tabela 39 - Unidade de Prestação de Serviço / Questão 10	98
Tabela 40 - CdP para o(s) qual(is) efetuaram pedido / Questão 12.....	100

Lista de Abreviaturas

C.D.	Comando Distrital
CdP	Comando de Polícia
CFA	Curso de Formação de Agentes
COMETLIS	Comando Metropolitano de Lisboa
COMETPOR	Comando Metropolitano do Porto
C.M.	Comando Metropolitano
C.R.	Comando Regional
CRP	Constituição da República Portuguesa
DL	Decreto-Lei
DN	Direção Nacional
DNPSP	Direção Nacional da Polícia de Segurança Pública
DRH	Departamento de Recursos Humanos
DSIC	Departamento de Sistemas de Informação e Comunicação
EPP	Escola Prática de Polícia
EE	Estabelecimentos de Ensino
GDN	Gabinete do Diretor Nacional
GRH	Gestão de Recursos Humanos
ISCPSI	Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna
LTFP	Lei de Trabalho em Funções Públicas
OS	Ordem de Serviço
PSP	Polícia de Segurança Pública
R.A.	Região Autónoma
RH	Recursos Humanos
SIAD/PSP	Sistema Integrado de gestão e Avaliação do Desempenho do pessoal com funções policiais da Polícia de Segurança Pública

UEP

Unidade Especial de Polícia

Capítulo I – Introdução

1.1 Enquadramento Temático

A Humanidade é caracterizada por constituir-se por pessoas, grupos, comunidades e nações interminavelmente sujeitas a mudanças, que obrigam o Homem a revestir-se de uma forte capacidade adaptativa. Desta forma, são inegáveis os variados fenómenos de mutação na sociedade portuguesa, suscitando a emergência de novas perceções, interações, reações de tal forma influentes que de certa forma moldam os valores sociais vigentes (Poiares, 2013). Esta ebulição social, determina que as organizações invistam em novas “práticas de desenvolvimento dos recursos humanos, assentes num conhecimento multidisciplinar” (Poiares, 2013, p. 20) sendo que a PSP como instituição integrante da AP deverá igualmente balizar a sua vivência de acordo com as alterações sentidas.

Assim sendo, espera-se “grande flexibilidade dos Recursos Humanos, de forma a possibilitar à Empresa responder com eficácia à mudança envolvente” (Camara, Guerra & Rodrigues, 2013, p. 70) não surpreendendo que esteja plasmado no plano documentativo da Estratégia da PSP 2020/2022 “o desenvolvimento de mecanismos que levem ao aumento da motivação, autoestima e coesão de todos os policiais” (p. 3) numa forma de exponenciar o empenho dos polícias no exercício das suas funções.

A enorme abrangência dos recursos humanos deixa à disposição de qualquer investigador uma vasta panóplia de temas que procurem demonstrar esta constante necessidade das organizações se adaptarem a uma sociedade volátil. Decidimos assim, incidir a nossa investigação sobre a mobilidade, dado que hodiernamente é tida como fulcral até pelo fenómeno de globalização que assola as sociedades modernas. Na PSP, é sabido que a carreira de agente integra nos seus quadros muitos profissionais provenientes do interior ou das R.A., tornando-se assim a mobilidade “uma questão de grande interesse pessoal e preocupação constante para os profissionais de polícia.” (Ribeiro, 2015, p. 26). A regulação da mobilidade interna desta organização policial é prevista no Despacho n.º 12/GDN/2011, almejando esta investigação procurar se têm sido correspondidos os interesses dos agentes de polícia e da própria instituição ao se organizar desta forma, e possivelmente fornecer contributos que possibilitem alavancar ao nível de excelência na área que nos propomos estudar.

1.2 Justificação e Relevância do Tema

Contemporaneamente as mutações incessantes que se verificam na sociedade, refletem-se profundamente na estruturação das organizações e instituições, obrigando-as a acompanharem esta evolução social com a reformulação e implementação de novas políticas de GRH. A GRH é tida como uma das áreas da PSP que de mais investimento necessita, de forma a colmatar carências que são sentidas entre os polícias. Tratando-se a PSP de uma organização iminentemente humana, onde os seus agentes por vezes “vivenciam após o ingresso na carreira policial problemas relacionados com o isolamento social, as fracas condições de vida, ...” (Moreira, 2011, p. 5) urge aos decisores políticos e policiais elaborar e implementar políticas no que concerne à GRH que se coadunem com as expectativas dos profissionais sob a sua dependência.

Uma das componentes que é pensada na GRH, ou pelo menos deveria ser, é a mobilidade, já que “constitui uma das áreas mais delicadas dentro do já de si sensível âmbito dos recursos humanos, pelas implicações que acarreta para as pessoas” (Figueiredo, 2005, p. 1).

Assim sendo, uma das variáveis mais impactantes no desempenho dos funcionários da PSP no que concerne à GRH é, nomeadamente, a mobilidade interna. Outrora, a mobilidade interna baseava a sua forma de ocorrer exclusivamente na antiguidade, sendo que contemporaneamente procura conciliar o esforço do colaborador com os interesses e oportunidades emergentes na organização que então o recompensem pelo esforço despendido (Sousa et al., 2006). Ribeiro (2015), ao efetuar um estudo de caso em que averiguou a existência do elo entre a mobilidade interna e o desempenho dos agentes da PSP, obteve resultados significativos que confirmaram a hipótese de que o atual sistema de mobilidade interna é uma variável que influencia o desempenho dos agentes da PSP. Demonstradas estas evidências, é fulcral que uma instituição com o capital humano como a PSP, providencie um sistema de mobilidade capaz de balancear o garante das expectativas pessoais e profissionais do seu efetivo, com a necessidade de fornecer uma resposta operacional cabal aos obstáculos interpostos pela sociedade.

1.3 Problemática de Investigação

Como refere Coutinho (2011) “uma investigação envolve sempre um problema, seja ele (ou não) formalmente explicitado pelo investigador” (p. 45). Ou seja, o próprio problema acaba por ser uma premissa para a realização da investigação, isto porque, é importante no que concerne ao enfoque da mesma numa determinada área, na sua organização, delimitação, guiando igualmente a revisão de literatura e para os dados que o investigador necessita de obter (Coutinho, 2011).

Esta investigação procura dar um contributo para uma das áreas críticas no que toca ao bom funcionamento da PSP, nomeadamente a GRH. Como referido anteriormente, a mobilidade é uma componente especialmente sensível no que concerne à satisfação e desempenho do polícia da PSP, chegando inclusive a culminar na perda de profissionais com elevado valor para as organizações. Desta feita, um bom aproveitamento das potencialidades da mobilidade interna, revela-se como atenuante de um problema que também é debatido não poucas vezes na comunicação social e afins, nomeadamente a falta de efetivo na PSP. Ora, sendo a mobilidade interna um meio de reter e igualmente atrair novos colaboradores, é essencial tirar o melhor proveito da mesma.

O Despacho n.º 12/GDN/2011 regula o atual modelo de mobilidade interna vigente na PSP, sendo que nos intrigou se eficazmente balanceava os interesses estratégicos da PSP com os interesses individuais dos seus Homens. Focando-nos na lista de colocação por oferecimento da carreira de agente, são conhecidas listas de espera algo longas para determinados Comandos, que levam a dificuldades no próprio rejuvenescimento do efetivo.

1.3.1 Pergunta de partida

Feita a reflexão sobre a problemática em questão, resta-nos formular a pergunta de partida, que refletir-se-á no caminho a percorrer no decurso da investigação (Quivy & Campenhoudt, 2019). É certo que procuraremos aferir a eficácia do atual modelo de mobilidade interna vigente na PSP, se consegue balancear harmoniosamente os interesses pessoais e profissionais dos seus homens com as atribuições incumbidas à PSP no âmbito da sua missão.

Assim sendo, sugere-se que a pergunta de investigação seja a seguinte:

O atual modelo de mobilidade interna, aplicado aos agentes da Polícia de Segurança Pública é sustentável?

1.3.2 Perguntas derivadas

PD 1: Assegura este modelo as expectativas profissionais e pessoais dos agentes?

PD 2: Este modelo coaduna-se com as necessidades atuais e futuras da PSP?

PD 3: Existem alternativas exequíveis ao atual modelo de mobilidade interna?

1.4 Objetivos da Investigação

Como o próprio tema proposto para a investigação indica, o objetivo genérico passa por aferir a sustentabilidade do modelo de mobilidade interna vigente na PSP, nomeadamente ao nível da carreira de agentes, olhando com maior afinco para a colocação por oferecimento que consubstancia a maior proporção de movimentações internas na instituição.

No entanto, e a nosso ver, para cumprir com este primeiro objetivo é necessário verificar se a mobilidade vigente é adequada às partes interessadas, ou seja, aos próprios profissionais da carreira de agente e, obviamente, à própria instituição. Assim sendo, não poderemos olvidar estas duas variáveis de forma a cumprirmos com o objetivo anteriormente referido, tornando-se assim objetivo específico objetivar a adequabilidade deste modelo para com os polícias e PSP.

Por último, pretende-se avaliar que hipóteses alternativas ao atual modelo existem, independentemente do resultado obtido no primeiro objetivo. Até porque o que hoje é verdade amanhã pode ser mentira, crendo assim que o estudo de uma eventual alternativa será sempre uma mais-valia.

1.5 Método da Investigação

É de relevar que a ciência na área da GRH implica uma elevada vertente prática acompanhada de uma metodologia precisa e rigorosa (Ribeiro, 2015).

Importa salientar que a investigação antevê uma lógica dedutiva no seu desenrolar, dado que através da análise do panorama geral, recorrendo a teorias e leis, procura-se prever o surgimento de fenómenos (Quivy & Campenhoudt, 2019). Proceder-se-á em

primeira instância a uma revisão de literatura, de forma a procurar deter uma visão holística sobre a problemática delineada, sendo necessário a procura de bibliografia passada e atual que nos forneça um diagnóstico do presente, mas que igualmente nos providencie uma ideia do passado, procurando assim interligar as alterações que foram ocorrendo (Sarmiento, 2013). Assim sendo, recorrendo ao método de análise documental, faremos um enquadramento histórico sobre a mobilidade no panorama português, olhando à sua evolução no ordenamento jurídico, desde o estabelecimento do Estado de Direito Democrático em Portugal, até à vigência da atual Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Feito este enquadramento da mobilidade na administração pública, voltamo-nos para a PSP, caracterizando a instituição nesta questão da mobilidade interna, analisando o Estatuto Profissional do Pessoal com Funções Policiais da PSP¹ e o Despacho n.º 12/GDN/2011 de 21 de junho. Ainda nesta senda de contextualizar a mobilidade interna na PSP é do nosso desígnio obter e analisar os dados referentes ao atual estado da lista de colocação por oferecimento, procurando aferir questões importantes como o atual estado de afluência e tempo de espera previsto desta modalidade.

Ainda nesta fase de revisão de literatura, e para cumprirmos com o objetivo proposto, nomeadamente de opinar com razoável segurança sobre a sustentabilidade deste atual sistema de mobilidade interna, teremos também de conceptualizar a sustentabilidade no âmbito de uma GRH hodierna, aplicando-o concretamente ao caso da PSP e do respetivo sistema de mobilidade interna.

Aproveitando o ímpeto, e fazendo uso de uma abordagem quantitativa, pretende-se a realização de um questionário notável por ser “um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito...” (Silva, 2022, as cited in Marconi & Lacanos, 2010, p. 84). Portanto, procurar-se-á efetivar o questionário especificamente direcionado para a carreira de Agente recorrendo ao contributo de Ribeiro (2015), procurando através de uma amostra relevante aferir pelas respostas dos inquiridos indicadores que cimentem a conclusão ao estudo que propomos desenvolver, aditando aferir a sua vontade em considerar novas hipóteses para um novo sistema de mobilidade interna se assim o entenderem. A amostra será respeitante ao universo de agentes da PSP, procurando um número de respostas significativas que

¹ DL n.º 243/2015

nos permitam extrapolar as conclusões com um elevado grau de confiança para a globalidade dos polícias da carreira de Agente da PSP.

Capítulo II – A Mobilidade Interna na Administração Pública

2.1 Conceptualização da Mobilidade Interna

Iniciámos este capítulo por definir teoricamente o conceito nuclear da investigação, sendo que, não podemos definir a mobilidade interna sem antes abordar a mobilidade no seu todo. A mobilidade no âmbito profissional, não tem uma definição tão linear quanto se pensa, sendo que Feldman e Ng (2007), referem que podemos incluir “a mudança de trabalho, mudança de organizações ou a mudança de ocupações” (p. 351) e assim sendo, no desenvolvimento de investigações que se propendam sobre esta temática dever-se-á ter interiorizadas as suas diferenças. Na ótica destes autores, a mobilidade no trabalho respeita a alterações nas responsabilidades, posição hierárquica e ainda títulos que o profissional detenha na organização e que, pode então traduzir-se em promoções, transferências ou despromoções (Feldman e Ng, 2007) interessando-nos especialmente a transferência por seu o cerne do procedimento da colocação por oferecimento.

Para uma melhor classificação da mobilidade em apreço nesta investigação, existem autores que igualmente classificam a mobilidade em geográfica, rotação e profissional, sendo que a primeira comporta a colocação por oferecimento internamente em vigor na PSP, já que comporta a “disponibilidade da população activa aceitar um emprego que exija uma mudança de residência” (Bernardo et al., 2000, p.45).

Dito isto, mas o que podemos considerar como a Mobilidade Interna? Segundo Bidwell e Keller (2014) “na mobilidade interna, o trabalhador desloca-se para um trabalho diferente dentro da mesma organização” (p. 8) e que tradicionalmente é desencadeada segundo critérios de antiguidade entre os envolvidos (Fasang et al., 2012).

Especificando, a mobilidade interna poderá ser exercida de diferentes formas, nomeadamente ascendente quando respeitante a promoções; lateral, em que não há mudança do posto hierárquico, mas existe a possibilidade do exercício de novas funções ou de deslocação para um novo local de trabalho e, ainda, a possibilidade de expatriação resultante do processo de globalização que se assiste nos dias de hoje; e por último descendente que apesar de algo incomum pode ocorrer aquando de processos *downsizing* (Ng et al., 2007). Destas modalidades, a mobilidade interna na PSP exercida no âmbito da lista de colocação por oferecimento classifica-se como mobilidade lateral.

2.2 Evolução histórico-jurídica da mobilidade no ordenamento jurídico português

Em períodos históricos não muito distantes da atualidade, o funcionário era considerado como um mero instrumento para a prossecução do interesse público, admitindo-se estes “como um prolongamento do órgão que servia, não se considerando que pudesse ter interesses diferentes dos do órgão em questão” (Navas, 2018, p. 24), panorama este que foi mudando gradualmente com o aparecimento do Estado Providência no séc. XX, demarcado pela cariz altamente intervencionista na componente social, que exponenciou as pretensões dos funcionários públicos em serem tratados com dignidade. Esta realidade culminou, assim, na criação de regimes próprios que conciliassem os interesses do Estados com os interesses pessoais dos trabalhadores em funções públicas (Navas, 2018). Este processo de plasmação de um regime próprio para os funcionários públicos cimentou-se no período pós-Revolução 25 de abril, com a implementação do Estado de Direito Democrático que ainda hoje perdura, e servirá de ponto de partida para a análise da evolução jurídica do regime da mobilidade.

2.2.1 A emergência do DL n.º 427/89

Podemos considerar este diploma como aquele que procura claramente regular um regime próprio para a mobilidade. No seu preâmbulo, reitera a deficiente estruturação da Administração Pública, denotada pelas suas assimetrias, motivando assim a regulação dos instrumentos de mobilidade que comportam uma tentativa de mitigar essas mesmas carências. Dos instrumentos de mobilidade elencados, temos aqueles de carácter permanente², e os outros de carácter temporário³.

Iniciamos pela modalidade da transferência, traduzida pela nomeação de funcionário para outro serviço, da mesma categoria e carreira, ou, de carreira diferente desde que haja compatibilidade funcional, habilitacional e equidade nos índices do escalão 1, entre a carreira de origem e a carreira de destino. Este instrumento desencadeava-se por requerimento interposto pelo funcionário, ou pela Administração

² Cf. art. 25.º, 26.º e 27.º DL n.º 427/8

³ Cf. art. 27.º DL n.º 427/8

Pública, estando dependente de acordo do visado, quando a mesma se realizasse para fora do município de origem⁴.

Por sua vez, a permuta⁵ dizia respeito à nomeação recíproca e simultânea de funcionários pertencentes a quadro de pessoal de serviços ou de organismos distintos. Os funcionários envolvidos deveriam ocupar a mesma categoria e carreira, ocorrendo através de requerimento de ambos ou por iniciativa da Administração se existir acordo entre si. Contudo, este instrumento é admitido entre carreiras diferentes, desde que cumprindo com os requisitos já elencados para a transferência.

Por último, temos instrumentos de mobilidade temporários, mais concretamente a requisição e o destacamento. São idênticos, dado que ambos representam “o exercício de funções a título transitório em serviço ou organismo diferente daquele a que pertence o funcionário ou agente”⁶ diferindo entre estes apenas o facto de que a renumeração é suportada pelo serviço de destino e pelo serviço de origem na requisição e destacamento respetivamente. Importa ainda destacar que este mecanismo de mobilidade se desencadeia apenas para categoria igual àquela da qual o funcionário seja detentor, e têm interregno temporal de um ano, renováveis até ao período máximo de três anos. Navas (2018) atenta para o facto de nestes instrumentos inexistir consolidação da mobilidade, ou seja, não tem carácter definitivo, ficando igualmente o trabalhador impossibilitado de usufruir da requisição ou destacamento para o mesmo serviço no prazo a contar de um ano⁷.

Posteriormente, e com importância para a compreensão da mobilidade nos moldes deste diploma, na Resolução do Conselho de Ministros n.º 12/2001 é declarada a intenção “da melhoria da operacionalidade do sistema de mobilidade geográfica, departamental e profissional, de forma que se aproveitem de forma mais eficaz os recursos humanos já existentes na Administração”. O ponto 2.2 desta resolução é especialmente relevante, visto que no caso da requisição, admite que em situação de ter findado o prazo máximo previsto, e subsistir a necessidade do serviço, este é transferido definitivamente, aditando-se aos quadros do pessoal o trabalhador envolvido, sendo então esta intenção efetivada pela Lei n.º 60-A/2005. Navas (2018) refere que esta disposição é prejudicial quer para o funcionário, assim como para o trabalhador, dado que a mera justificação de

⁴ Cf. art. 25.º DL n.º 427/89

⁵ Cf. art. 26.º DL n.º 427/89

⁶ Cf. art. 27.º DL n.º 427/89

⁷ Cf. art. 27.º n.º 5 DL n.º 427/89

imprescindibilidade do serviço para qual se deu a mobilidade, pode culminar na sua efetivação contra a vontade dos dois primeiros.

Estes instrumentos de mobilidade estariam em vigor por largos anos, até o aparecimento da Lei n.º 53/2006.

2.2.2 A Lei n.º 53/2006 – O Regime Comum de Mobilidade na AP

Nesta senda de reestruturação e modernização da Administração Pública, e rogando pela melhoria no sistema de mobilidade vigente, eis que emerge a Proposta de Lei n.º 81/X, demarcada pela crença de que os instrumentos de mobilidade estipulados pelo DL 427/89, não se coadunavam com os níveis de flexibilidade pretendidos para os serviços públicos. Afigurou-se especialmente relevante a intenção de, nas situações de transferência, requisição e destacamento congregar-se a possibilidade de não existir a anuência do serviço e/ou do trabalhador, desde que liminarmente estejam subjacentes condições razoáveis, como a mobilidade para posto de trabalho localizado no concelho de residência, o que demonstra alguma preocupação do legislador de zelar pelo bem-estar familiar do funcionário envolvido.

Desta proposta emerge a Lei n.º 53/2006, conhecida como Regime Comum da Mobilidade na AP, onde o legislador procurou condensar e especificamente criar um regime próprio para a mobilidade na Administração Pública, sendo então revogados⁸ os instrumentos de mobilidade constantes no DL 427/89. Esta lei, elenca⁹ os instrumentos de mobilidade que são postos à disposição da Administração Pública, denotando-se a sua divisão em instrumentos de mobilidade geral, que para além dos anteriormente referenciados acresce a afetação específica e a cedência especial; e em mobilidade especial que agrega a reafetação e o reinício de pessoal colocado em situação de mobilidade especial.

No que concerne aos instrumentos que já foram abordados no âmbito do DL n.º 427/89, ressalvam-se as condicionantes impostas pelo legislador, para evitar que a mobilidade exercida contra a vontade do funcionário seja excessivamente penosa para as vertentes económicas e familiares do mesmo. Exemplificando, a imposição de um teto máximo de 8% da remuneração líquida para despesas relativas a deslocações entre a

⁸ Cf. art. 49.º Lei n.º 53/2006

⁹ Cf. art. 3.º Lei n.º 53/2006

residência e o novo local de trabalho, ou ainda a proibição de o tempo de deslocação para o local de alocação extrapolar os 25% do horário de trabalho.

Quanto à afetação específica¹⁰, esta demonstrava-se como o desempenho de funções de um funcionário noutra serviço ou pessoa coletiva pública, para colmatar necessidades específicas e transitórias, e se possível em acumulação com as do serviço de origem, sendo feita por períodos até seis meses prorrogáveis até ao limite de um ano, e detém igualmente as premissas supramencionadas que zelam pelo bem-estar do funcionário. Por último a cedência especial¹¹, em que por um acordo de partes o funcionário mediante o seu consentimento escrito, aceita exercer funções noutra serviço ou pessoa coletiva pública, em regime de contrato de trabalho.

O término da vigência destes instrumentos de mobilidade, consuma-se com a aprovação da Lei 64-A/2008, determinando a revogação¹² da Lei n.º 53/2006.

2.2.3 A instituição da mobilidade nos moldes atuais: A Lei 12-A/2008 e LTFP

Para então substituir o vazio legal deixado pela revogação dos instrumentos de mobilidade da Lei n.º 53/2006, eis que é formulada a Lei n.º 12-A/2008.

Este diploma afigura-se relevante para a caracterização atual da mobilidade maioritariamente por duas razões - por ser alicerce à atual LTFP, que estipula os atuais instrumentos de mobilidade interna, e por abordar exaustivamente este conceito.

Importa-nos referir a distinção existente entre a cedência de interesse público e a própria modalidade de mobilidade interna, a primeira desencadeia-se em situações em que existe migração do funcionário para uma organização não abrangida pela Lei n.º 12-A/2008 e pela LTFP ou vice-versa, com duração temporária, enquanto a mobilidade interna opera-se no âmbito das organizações da Administração Pública.

A mobilidade interna, no que toca à sua natureza jurídica, manteve o seu *core* de instrumento de gestão pública¹³ na sua transição da Lei 12-A/2008 para a LTFP. Contudo, não nos podemos cingir apenas a esta similaridade, pois existem outras tantas como iremos analisar doravante, iniciando pela ramificação da mobilidade interna em mobilidade na categoria e de mobilidade intercarreiras ou categorias. Para o âmbito da

¹⁰ Cf. art. 8.º Lei n.º 53/2006

¹¹ Cf. art. 9.º Lei n.º 53/2006

¹² Cf. art. 32.º Lei n.º 64-A/2008

¹³ Cf. art. 59.º n.º 1 Lei n.º 12-A/2008 & art. 92.º n.º 1 LTFP

investigação em apreço, importa-nos perceber o significado da mobilidade na categoria¹⁴, que se opera para o exercício de funções inerentes à categoria de que o trabalhador é titular, na mesma atividade ou em diferente atividade para que detenha habilitação adequada. Em ambos os diplomas, a duração¹⁵ da mobilidade é estabelecida no prazo máximo de dezoito meses, cujas exceções e impedimentos também mantêm a sua igualdade entre diplomas. A consolidação¹⁶ neste tipo específico de mobilidade é admitida, sendo que a destrinça passa pela exigência da LTFP em existir concordância do trabalhador, para situações em que ocorra para a mesma categoria e atividade.

Seguidamente, são estabelecidas as regras de aplicação da mobilidade interna, cabendo-nos salientar aquelas que efetivamente sejam relevantes para o âmbito desta investigação. Começamos pela dispensa¹⁷ de acordo do trabalhador, até um limite máximo de trinta quilómetros¹⁸, e desde que estejamos numa situação em que se opere para o mesmo concelho de origem do serviço ou da área de residência, ou para zona da área metropolitana e concelhos integrados ou confinantes¹⁹. Refira-se que a Lei n.º 12-A/2008, como também a LTFP, admitem²⁰ ainda a mobilidade para locais que extravasem o limite estabelecido, desde que efetuadas para unidade orgânica desconcentrada do mesmo órgão ou serviço, com duração de um ano e com as devidas ajudas de custo. Neste âmbito, este tipo de mobilidade depende do apuramento prévio das necessidades da unidade orgânica de destino, em função da carreira, categoria e ainda área de atuação, que deverão ser divulgadas na intranet do órgão ou serviço, podendo ser requerida pelo próprio funcionário, se for do seu interesse.

A contestação²¹ do funcionário foi desde logo admitida pela Lei n.º 12-A/2008, devendo este no prazo de 10 dias a contar da decisão de mobilidade, demonstrar que a mesma é prejudicial para a sua vida pessoal, pela inexistência de rede de transportes públicos para o novo local de trabalho e/ou pelo elevado tempo despendido nas deslocações, reverberando esta disposição legal para o âmbito da LTFP.

Como desenvolvido ao longo destes parágrafos, podemos compreender que o espírito da lei se manteve na transição da Lei n.º 12-A/2008 para a LTFP, mas não

¹⁴ Cf. art. 60.º n.º 2 Lei n.º 12-A/2008 & art. 93.º n.º 2 LTFP

¹⁵ Cf. art. 63.º da Lei n.º 12-A/2008 & art. 97.º LTFP

¹⁶ Cf. art. 64.º da Lei n.º 12-A/2008 & art. 99.º LTFP

¹⁷ Cf. art. 61.º n.º 2 Lei n.º 12-A/2008

¹⁸ Cf. art. 61.º n.º 4 & art. 44.º n.º 1 al. b) Lei n.º 12-A/2008 & Art. 95.º n.º 3

¹⁹ Cf. art. 61.º n.º 2 al. a) & b) da Lei n.º 12-A/2008 & Art. 95.º n.º 1 al. a) e b) & n.º 3

²⁰ Cf. art. 61.º-A Lei n.º 12-A/2008 art. 98.º LTFP

²¹ Cf. art. 61.º n.º 3 da Lei n.º 12-A/2008 & art. 95.º n.º 2 LTFP

olvidando diferenças ténues, que por si só, já surtem o devido efeito na investigação em desenvolvimento.

Curiosamente, enquanto o padrão definido para a efetuação da mobilidade congrega a concordância do trabalhador no âmbito da Lei n.º 12-A/2008, a LTFP rejeita essa linha de pensamento, definindo que pode ou não existir a concordância do trabalhador, sendo as de concordância aferidas através da exclusão de partes das disposições legais seguintes que desenvolvem as situações de dispensa do acordo do funcionário, o que leva alguma doutrina a afirmar que “a necessidade de consentimento do trabalhador está em regressão” (Navas, 2018, p. 134).

Ainda de relevar a destriça mais vincada entre cedência de interesse público - mobilidade externa - com a mobilidade interna na LTFP, pois diferentemente do primeiro diploma, no qual se resumia a apenas um artigo, na LTFP passou a ter um regime próprio, reunindo alguns artigos que se efetivam numa abordagem holística.

Atentamos ainda, para a relevância da disposição legal de maior relevância para a investigação em apreço, com consagração na atual LTFP, nomeadamente a possibilidade de negociação coletiva sobre alguns assuntos alusivos ao estatuto de trabalhadores em funções públicas²². Este instrumento é apenas recorrível por associações sindicais²³, como responsáveis por debater os interesses dos funcionários públicos, reservando alguns direitos²⁴ necessários para a decorrência deste processo, apenas sobre determinadas matérias nas quais a mobilidade está expressamente prevista²⁵. Deste procedimento, e esgotados os meios de obtenção de acordo, é de relevar que cabe ao Governo²⁶ a última decisão relativa à matéria debatida, o que demonstra a vontade deste diploma em conciliar os interesses dos funcionários com os da Administração Pública, não olvidando assim os dinamismos necessários na procura de um melhor regime para os funcionários da Administração Pública.

2.3 O Regime da Mobilidade na PSP

Resta-nos entender como é regida a mobilidade na PSP, se estas disposições da atual LTFP, têm algum valor para as movimentações referentes à lista de colocação por

²² Cf. art. 347.º n.º 3 al. a) LTFP

²³ Cf. art. 347.º n.º 2 al. LTFP

²⁴ Cf. art. 348.º LTFP

²⁵ Cf. art. 350.º n.º 1 al. j) LTFP

²⁶ Cf. art. 354.º n.º 2 LTFP

oferecimento na categoria de agente. A LTFP dita que o pessoal com funções policiais da PSP está excluído do seu âmbito de aplicação²⁷. Contudo, no Estatuto Profissional do Pessoal com Funções Policiais da Polícia de Segurança Pública, DL n.º 243/2015, uma panóplia de artigos cujo conteúdo é direcionado especificamente para a questão da mobilidade, considera (contrariamente ao regido pela LTFP) como admissíveis os instrumentos gerais de mobilidade para trabalhadores em funções públicas, com as necessárias adaptações²⁸.

Esta disposição legal, no nosso entender, é passível de suscitar interpretações ambíguas por aqueles com interesse na norma. No entanto, compreendemos que esta disposição deverá ser relativa às modalidades²⁹ de mobilidade previstas na LTFP e que são replicáveis na PSP.

Iniciamos por elencar os princípios³⁰ plasmados no Estatuto, segundos os quais se deverá reger a mobilidade, nomeadamente, a satisfação das necessidades e interesses do serviço; a satisfação das condições especiais de promoção; o aproveitamento da capacidade profissional, avaliada em função da competência revelada e da experiência adquirida; e, por último, a conciliação, na medida do possível, dos interesses pessoais com os do serviço.

Seguidamente, é efetuada a listagem dos instrumentos específicos³¹ de mobilidade, no qual tem cabimento a lista de colocação por oferecimento³² que é então definida no Estatuto como sendo a colocação do polícia num determinado comando territorial, após interposição de requerimento do próprio, para ocupação de posto de trabalho de igual categoria. É determinado ainda que pode ocorrer de forma ordinária, ou seja, anualmente mediante anúncio em OS que divulgue o número de postos de trabalho disponíveis e demais requisitos, e de forma extraordinária por necessidade do serviço³³.

É de relevar que nos mecanismos previstos de compensação da mobilidade, a colocação por oferecimento não é abrangida por qualquer tipo das compensações que são

²⁷ Cf. art. 2.º n.º 2 LTFP

²⁸ Cf. art. 96.º DL n.º 243/2015

²⁹ Cf. art. 93.º LTFP

³⁰ Cf. art. 95.º DL n.º 243/2015

³¹ Além da colocação por oferecimento, temos a colocação por promoção, por convite, conveniência de serviço e a título excepcional

³² Cf. art. 98.º n.º 1 DL n.º 243/2015

³³ Cf. art. 98.º n.º 2, 3 & 4 DL n.º 243/2015

elencadas³⁴, ficando assim o polícia encarregado de suportar os custos associados à efetivação deste tipo de mobilidade.

Apesar de o direito de negociação coletiva não ser abrangido pela LTFP, a Lei n.º 14/2002, de 19 de fevereiro aborda as especificidades do seu exercício para os polícias da PSP. Ao elencar os eventuais objetos de negociação coletiva, é integrada a mobilidade³⁵, ficando incumbido o Governo de adotar os procedimentos adequados, quer haja ou não haja acordo entre as partes interessadas. Concluimos assim, estar patente a possibilidade da negociação dos moldes da mobilidade com recurso a este direito.

Para podermos investigar com mais afinco o panorama atual da mobilidade na PSP, compete-nos abordar o normativo interno que rege os instrumentos de mobilidade específicos em vigor na PSP, nomeadamente o Despacho n.º 12/GDN/2011, que complementa as disposições previstas no DL n.º 243/2015, especificando os trâmites sobre os quais cada um destes instrumentos se rege, e cuja utilização foi devidamente aprovada pela DN da PSP (*Cf.* Anexo 1).

2.3.1 Despacho n.º 12/GDN/2011

Iniciamos pelo preâmbulo deste Despacho, que reitera que, não obstante vigorarem os instrumentos de mobilidade geral previstos na Lei n.º 12-A/2008³⁶, existem instrumentos de mobilidade específica.

No que concerne à colocação por oferecimento, e que ainda não tenha sido referido pelo Estatuto, é de relevar que as listas são divididas pelas diferentes categorias hierárquicas na PSP, mas que no caso específico da carreira de Agente, engloba todas as suas categorias³⁷. Segundo Ribeiro (2015) a colocação ordinária é reportada anualmente a 1 de junho, contudo esta só é efetivada aquando da entrada nos quadros da PSP de novos agentes, de forma a colmatar as carências deixadas pelas movimentações.

Relativamente à interposição do pedido para as listas de colocação por oferecimento, o mesmo deverá ser feito através de preenchimento de declaração escrita em formulário disponível na intranet da PSP, e entregue na subunidade onde se encontre o polícia a exercer funções, podendo o mesmo inscrever-se em dois comandos territoriais,

³⁴ *Cf.* art. 140.º n.º 1 DL n.º 243/2015

³⁵ *Cf.* art. 35º al. l) da Lei n.º 14/2002

³⁶ Que à altura era a lei vigente, no entanto o DL n.º243/2015 reafirma a admissibilidade na PSP dos instrumentos de mobilidade geral plasmados na LTFP.

³⁷ *Cf.* art. 4º n.º 1 al. a) Despacho n.º 12/GDN/2011

se assim o entender, indicando qual o comando de preferência e o de alternativa³⁸. O interessado mantém-se na lista do comando de preferência na situação de ter sido colocado no comando alternativo. A nosso ver, apesar de a intenção desta possibilidade ser tentar providenciar ao elemento outra possibilidade de aproximação ao local onde deseja prosseguir a sua carreira, a mesma poderá ser eventualmente contraproducente, visto que é mais uma razão para agravamento do tempo das listas de espera. Aquelas declarações são depois remetidas para a DNPSP para a inscrição do interessado na lista respeitante e respetiva permanência até declaração escrita em contrário³⁹.

No que toca à ordenação das listas, o critério que surge em primeiro lugar é a mera data⁴⁰ de entrega da declaração na subunidade onde o funcionário desempenha funções. Persistindo o empate, é colocado em primeiro aquele que detiver melhor média aritmética das avaliações de serviço⁴¹ arredondada às centésimas, e se ainda assim subsistir a necessidade de desempate, passa-se ao critério da antiguidade na carreira. Ainda no que consta sobre a ordenação das listas, notamos que polícias que tenham cumprido três anos de serviço em subunidade da UEP, ganham a benesse de terem direito a uma vaga própria por cada três que aparecerem, sendo este critério aplicado interpoladamente⁴². Ribeiro (2015) refere a seu ver que esta medida não é uma boa prática, pois “além dos seus elementos serem colocados por convite e mérito, são já compensados economicamente com a atribuição de um subsídio específico” (p. 65) e de facto não contribui de todo para a fluidez das ditas listas nem é a nosso ver um critério propriamente justo.

Subsequentemente, é tratado o procedimento para a colocação por oferecimento, não tendo ainda sido referido neste enquadramento a possibilidade de admissão de declarações até 15 dias úteis após a publicação do anúncio, que quando findados, dão lugar à elaboração das listas pelo DRH e à audição dos interessados⁴³. Concluindo-se esta etapa, de exercício do direito de participação dos interessados, o DRH elabora nova lista, sujeita a despacho do Diretor Nacional, que é posteriormente divulgada em aviso publicado em OS⁴⁴.

³⁸ Cf. art. 4º n.º 3, 4 & 5 Despacho n.º 12/GDN/2011

³⁹ Cf. art. 4º n.º 6 & 7 Despacho n.º 12/GDN/2011

⁴⁰ Cf. art. 5º n.º 1 Despacho n.º 12/GDN/2011

⁴¹ Média esta que detém no máximo as últimas três avaliações, Cf. art. 5º n.º 2 Despacho n.º 12/GDN/2011

⁴² Cf. art. 5º n.º 3 & 4 Despacho n.º 12/GDN/2011

⁴³ Cf. art. 6º n.º 2 & 3 Despacho n.º 12/GDN/2011

⁴⁴ Cf. art. 6º n.º 5 & 6 Despacho n.º 12/GDN/2011

2.4 Síntese do Capítulo

Este capítulo serviu essencialmente para definirmos o conceito de mobilidade interna e o seu enquadramento no ordenamento jurídico nacional e também no regime específico da PSP, procurando então perceber se existe algo para relacionar o regime presente na LTFP e na PSP.

Para o instrumento de mobilidade em estudo, concluímos que estamos perante a modalidade lateral da mobilidade interna, na sua vertente geográfica já que estamos a abordar a intenção do profissional em deslocar-se para um novo local de trabalho.

Um ponto marcante para a mobilidade interna em Portugal deu-se com a implementação do Estado de Direito Democrático, sendo que pela análise elaborada, podemos verificar que os esforços legislativos encetados para apresentar aos funcionários da AP um regime uniforme e transparente procuraram balancear duas necessidades fulcrais, a de garantir a prossecução dos interesses do Estado e zelar pelos direitos laborais dos funcionários públicos subordinados a esse regime.

Inicialmente, eram elencados os diferentes instrumentos de mobilidade interna à altura aplicáveis na AP, o que deixou de o ser com a entrada da Lei n.º 12-A/2008 que simplificou a mobilidade interna como podendo ser classificada como mobilidade na categoria e mobilidade intercarreiras ou categorias, sendo que consideramos esta mobilidade exercida pelos Agentes da PSP em sentido formal como mobilidade na categoria.

Entrando na esfera da PSP, deparámo-nos com a inconsistência entre disposições legais da LTFP e do Estatuto Profissional da PSP, dado que a LTFP pretensamente exclui a PSP do seu âmbito de aplicação, contrariamente ao Estatuto, que reforça a admissibilidade dos instrumentos de mobilidade constantes no regime geral. No entanto, esta dúvida é, no nosso entender, sanada com o preâmbulo do Despacho n.º 12/GDN/2011, que explicita que realmente existe esta admissibilidade, não obstante existirem normas e instrumentos próprios para a mobilidade entre serviços da PSP.

Referimos igualmente a pertinência da admissibilidade da negociação coletiva para o âmbito da mobilidade na PSP, o que nos leva a crer que existem formas legais para os polícias encetarem negociações para, no caso de não estarem conformados com a mobilidade interna nos trâmites atuais, procurarem novas soluções que se adequem às suas expectativas profissionais e pessoais.

Por último, denotamos que a mobilidade interna na PSP, manteve a sua forma de existir desde o contributo de Ribeiro (2015) o que reforça estarmos perante um “modelo algo antiquado, quando se pretende ter uma polícia moderna, onde apenas existe um critério ordenador das listagens e sem a atribuição de incentivos” (p. 43).

Capítulo III – A Sustentabilidade no âmbito da GRH

Igualmente necessário será definir o conceito de sustentabilidade. Ora, para uma melhor análise crítica do instrumento de mobilidade em análise, convém-nos balizar os limites da sustentabilidade, e direcioná-la especificamente para a área da GRH, de forma a então podermos contrapor a sustentabilidade e o instrumento de mobilidade interna em questão.

3.1 Conceptualização de Sustentabilidade e sua envolvimento na GRH

Santana (2022), define-nos a sustentabilidade como o exercício de desenvolvimento “que atende às necessidades do presente, sem comprometer a capacidade das gerações futuras de atender às suas próprias necessidades” (as cited in *World Commission on Environment and Development*, 1987). Para este duplo cumprimento das necessidades atuais e futuras, terão de ser consideradas maioritariamente preocupações de foro económico, ambiental e social, naquilo que poderemos considerar o tripé da sustentabilidade, sendo premissa uma gestão de recursos humanos apropriada, de forma a poder cobrir as preocupações descritas (Wilkinson et al., 2001, p. 1497).

Assim sendo, não nos surpreende a preocupação dos próprios pensadores sobre matérias de RH, em delinear práticas de GRH sustentáveis que exponenciem a sustentabilidade humana e permitam igualmente às próprias organizações cumprir os seus objetivos assumindo-se como sustentáveis (Auste et al., 2020). A verdade é que, são inúmeros os termos usados para conciliar os conceitos de sustentabilidade e recursos humanos, mas que se tocam todos num aspeto, o reconhecimento que uma organização sustentável é aquela que perdura continuamente efeitos positivos na sua moldura humana (Kramar, 2013).

Desta feita, existe um elevado foco em criar “sistemas ou pacotes de GRH que potenciam a maximização do lucro para a organização, ao mesmo tempo que ‘reduzem danos’ nos empregados” (De Prins et al., 2020, p. 6), danos estes que assumem a forma de mal-estar psicológico, de constrangimento social ou ainda na saúde dos empregados das organizações (Mariappanadar, 2012). Ao assumir esta visão, as organizações estão a assumir “a sua consideração para com os empregados como investimentos de longo-prazo, em vez de meros encargos financeiros” (Jerónimo et al., 2020, p. 872). Ou seja,

estamos perante uma perspetiva que argumenta a definição de uma GRH sustentável como aquela em que as organizações conseguem maximizar os seus lucros com práticas de GRH que igualmente sejam eficazes em reduzir os danos nos empregados, já que esta perspetiva assume estas duas polaridades como simbióticas e não mutuamente exclusivas (Savaneviciene, & Stankeviciute, 2017).

Assume-se então que a prossecução de uma qualidade de vida digna e também do próprio bem-estar profissional e pessoal do funcionário, é subliminarmente condição para a afirmação de uma organização de facto sustentável e com pujança para perdurar, apesar das permanentes mudanças do estabelecido como boa prática de GRH (Proença, 2022).

Subsequentemente, necessitamos de desenvolver as subcategorias de dano sumariamente, contextualizando-as com o propósito de extrair indicadores que se revelem úteis para poder então averiguar até que ponto o instrumento de mobilidade em questão poderá ou não afetar os Agentes que o usam, espelhando assim de forma mais transparente a sustentabilidade que pretendemos aferir. Ao identificar e perceber no que consistem estas categorias de dano, as organizações comprometem-se a “abandonar as práticas de GRH a curto prazo que prejudicam os trabalhadores e as suas famílias, a tomar iniciativas proactivas para se desenvolverem mutuamente relações benéficas e regenerativas entre as partes interessadas internas e externas” (Santana & Lopez-Cabrales, 2019, p. 2).

Com esta linha de pensamento terminamos com uma metáfora de Ehnert e Harry (2012) na qual referem que a sustentabilidade dos recursos humanos não é “sobre aprender a pescar, mas sim perceber de que condições precisa o peixe para crescer e reproduzir-se, tendo a certeza que tais condições são sustentadas” (p. 225).

3.1.1 Manifestação psicológica de práticas nefandas de GRH

Entre as possíveis manifestações de efeitos negativos provenientes de má estruturação e implementação de práticas ou instrumentos de GRH, temos aquelas de cariz psicológico. Determinadas práticas, apesar de consideradas ajustadas por pretensamente se adequarem melhor para os objetivos da organização, podem suscitar perturbações psicológicas por infortunadamente não considerarem o bem-estar e expectativas do trabalhador (Mariappanadar, 2010).

Neste âmbito, abordaremos a teoria da privação relativa, que nos remete para as emoções negativas sentidas pelo indivíduo, ao denotar discrepâncias entre as condições que detém atualmente, e as de outrem e/ou em relação a si mesmo num período passado

(Crosby, 1976). São premissas cumulativas para este estado de vulnerabilidade, a falta de algo, a percepção de que já possuiu ou de que terceiros possuem esse algo, o desejo em detê-lo, a crença que é do seu direito usufruir do mesmo e, por último, a inexistência de responsabilização própria por não deter o desejado (Crosby, 1976). Estas condições, quando perpetuadas, dão origem então a perturbações emocionais, fragilizam o estado psicológico do indivíduo, podendo perfeitamente as carências eventualmente provocadas pela morosidade da colocação por oferecimento suscitar estas perturbações.

Igualmente pertinente é a abordagem efetuada pelo modelo *Effort-Recovery*, assumindo que cumprir com as exigências do trabalho implicam inevitavelmente o dispêndio de esforço, o que poderá ter dois resultados, nomeadamente os resultados do trabalho em si, e as reações de cariz fisiológico e psicológico subjacentes, sejam positivas e/ou negativas (Geurts et al., 2003). Presume-se que aliado a descanso e a condições favoráveis de trabalho, a normalização do sistema psicobiológico, ou seja, o desaparecimento dos efeitos das reações anteriormente referidas, é um dado adquirido (Geurts et al., 2003). Se assim não acontecer, a pessoa sentirá com maior intensidade nas reações anteriormente referidas, acentuando desta feita os efeitos negativos do exercício da atividade laboral sem o descanso devido (Geurts et al., 2003).

Refira-se que em relatório efetuado pela União Europeia (2013) intitulado de *Occupational health concerns: stress-related and psychological problems associated with work*, aponta-se as tensões na interface trabalho-casa e no desenvolvimento da carreira como dos principais fatores capazes de despoletar stress em ambiente laboral, fatores estes nos quais a mobilidade é suscetível de se enquadrar.

Elencando, então, possíveis efeitos funestos desta modalidade temos, *stress* cognitivo relacionado com a situação de trabalho, dificuldades ao nível da concentração, na tomada de decisão, na coerência ao nível do raciocínio lógico, ansiedade, mudanças de humor repentinas, stress crónico sob a forma de *burnout* que, se não forem tidos em conta, podem eventualmente originar complicações psicossomáticas (Mariappanadar, 2012).

Não é ignóbil os efeitos que as exponenciações destes fatores possam ter em outras vertentes nocivas de más práticas de GRH, tal como a existência de “repetidas associações significativas entre a exposição a fatores de stress no trabalho e relações familiares menos satisfatórias” (Repetti, 1989, p. 651).

3.1.2 Manifestação social de práticas nefandas de GRH

Como referido anteriormente, uma prática nefasta de GRH quando executada de forma sistemática e reiterada, poderá igualmente afetar os funcionários ao nível da sua vida quotidiana, nomeadamente, na qualidade das interações sociais e emocionais que têm com amigos e família (Mariappanadar & Kramar, 2014). Hodiernamente, é deveras reconhecido as possíveis conflitualidades na conciliação da vertente familiar e pessoal, sendo reconhecido na literatura como “uma forma de conflito de interesses em que as pressões dos domínios do trabalho e da família são mutuamente incompatíveis em algum aspeto” (Hughees & Parkes, 2007, as cited in Greenhaus & Beutell, 1985, p. 265).

Este conflito emerge pelas dificuldades resultantes de complementar os papéis profissionais e pessoais de forma balanceada, seja por falta de recursos - tempo ou energia - ou simplesmente por incompatibilidades insanáveis (Stankevičiūtė & Asta Savanevičienė, 2019). Por sua vez, Greenhaus e Beutell (1985) explicam que a conflitualidade entre a vertente familiar e profissional pode se cimentar por questões temporais, comportamentais ou tensionais.

Destas conceções, conseguimos formular indicadores consensuais no que toca aos efeitos destas incompatibilidades. A divisão familiar, o risco de divórcio, a negligência na prestação de cuidados e/ou na educação dos filhos, terão de ser tidos em conta, aditando que se tiverem prevalência no quotidiano dos trabalhadores, podem inclusive afluir nas outras tipologias de danos possíveis, fruto desta incompatibilidade poder perigar a saúde e bem-estar individual. Exemplificando, temos a menor satisfação no trabalho posteriormente espelhada em casa, e também maiores níveis de tensão psicológica por estas incompatibilidades, com capacidade de evoluir ao ponto de se manifestarem fisicamente (Hughees & Parkees, 2007).

No âmbito da investigação em apreço, é inegável a possibilidade de tensões que as eventuais delongas no tempo de espera nas listas de colocação por oferecimento possam acarretar nesta componente social do visado. Desta feita, é realmente algo que deverá ser tido em conta.

3.1.3 Manifestação na saúde de práticas nefandas de GRH

Mariappanadar e Hochwarter (2022) assumem que os danos à saúde provenientes de uma GRH menos positiva têm três dimensões.

A primeira, respeitante às restrições por motivos laborais que levam a que “os funcionários sejam impedidos de se envolver em atividades não relacionadas com o trabalho, relacionadas com efeitos positivos na sua saúde” (Mariappanadar, 2016, p. 926). Isto ocorre pelo pouco tempo de descanso fisiológico ou então pela imposição de determinados fatores prejudiciais para o estilo de vida dos funcionários (Van der Hulst, 2003). Findando, destes constrangimentos podemos formular indicadores como o sedentarismo ou a inatividade física.

A segunda dimensão, nomeadamente os efeitos colaterais do trabalho na saúde, ou seja, “os efeitos secundários adversos ‘não intencionais’ impostos aos empregados enquanto uma organização prossegue os seus objectivos empresariais ‘pretendidos’”. (Mariappanadar & Hochwarter, 2022, p. 4). Exemplificando, o consumo de álcool, ou tabagismo, poderão ser personificações da materialização de hábitos prejudiciais à saúde dos trabalhadores, nesta dimensão dos danos à saúde dos profissionais.

A última dimensão, relativa aos riscos do trabalho na saúde psicológica, atenta para o facto de os danos da vertente psicológica poderem reverberar-se para a própria saúde do indivíduo (Mariappanadar & Hochwarter, 2022). Kane (2009) refere que doenças psicossomáticas⁴⁵ são frequentes quando os trabalhadores são confrontados com stress excessivo. Acrescentamos o contributo de Melchior et al. (2007) que aponta ambientes laborais marcados por excesso contínuo e excessivo, como motivo para o aparecimento de distúrbios psiquiátricos entre os trabalhadores. Retemos assim, a privação de sono e o aparecimento de transtornos depressivos como indicadores desta dimensão dos danos de más práticas de GRH na saúde.

Zaugg et al. (2001) referem que é basilar a recolha e avaliação de informação respeitante a manifestações prejudiciais na saúde dos funcionários, de forma aos responsáveis por gerir de melhor forma os recursos humanos repensarem as estratégias que balizam o modo de atuar das organizações.

3.2 Sustentabilidade no âmbito da mobilidade na PSP

Compete-nos agora aglomerar contributos que se enquadrem nas categorias suprarreferidas no âmbito de demonstração da sustentabilidade do atual sistema de mobilidade da PSP. Consequentemente, indagaremos eventuais investigações que se

⁴⁵ Doenças com origem emocional, mas com repercussões ao nível físico.

encaixem nos tópicos anteriormente desenvolvidos, isto apesar de Gonçalves e Neves (2013) referirem que “o estudo das questões associadas à GRH no setor da polícia se encontra ainda em uma fase prematura, seja em termos nacionais, seja internacionais” (p. 20).

Primeiramente, considerámos oportuno citar Ferreira e Mendes (2017) que referem que “a PSP desenvolve a sua missão na prestação de serviço público, não sendo a sua ação orientada para a produção de sustento organizacional” (p. 80). Retraímos daqui que, a imperiosa necessidade de cumprimento da sua missão, como plasmado constitucionalmente⁴⁶, possa propiciar algum descuido em albergar as necessidades atuais e futuras da instituição e daqueles que a compõem.

A sustentabilidade dos instrumentos de mobilidade na PSP, nomeadamente da colocação por oferecimento para os Agentes, já foi alvo de direta ou indireta análise em outras investigações, procurando abordar diferentes prismas daquilo que é percecionado pelos que fazem uso da mesma. Assim sendo, é pertinente considerar algumas das suas conclusões, de forma a podermos fazer um diagnóstico sobre a temática em apreço.

Na modalidade psicológica, Rodrigues (2010) atenta para “no que respeita à relação entre o burnout e o exercício da actividade policial longe da família encontramos uma relação estatisticamente significativa” (p. 51). Cruz (2010) remete-nos para um estudo de Liceia (2009) no qual a conflitualidade entre os parâmetros profissionais e familiares, manifestam-se nos polícias na forma de quebras na capacidade de concentração; falta de atenção; mau humor; e ainda em baixa autoestima. Para cimentar a veracidade em como este instrumento de mobilidade nos atuais moldes tem a suscetibilidade de manifestar-se psicologicamente nos Agentes de polícia, é de referir que “o desgaste do trabalho e o excesso de anos à espera pela transferência final, acarreta sentimentos de tristeza e de desespero” (Cabeças, 2021, p. 37) demonstrando desta feita o reflexo da privação prolongada dos Agentes em fixar-se profissionalmente perto das zonas de naturalidade, junto das suas famílias.

Ao nível das manifestações de foro social, Ribeiro (2015) atenta-nos que “o fato de haver uma enorme percentagem de Agentes longe da família e local de origem a aguardar pela transferência, poderá colocar em causa este patamar de necessidades sociais”. Eis que Silva (2011) apura em investigação incidente sobre a tensão trabalho-família nos polícias, que fatores organizacionais, como a perpetuação da condição de

⁴⁶ Cf. art. 272.º n.º 1 CRP

deslocação considerável do local de residência, é considerada como um dos aspetos que podem causar a rutura matrimonial. Numa perspetiva atual sobre as tensões que pode causar os constrangimentos vividos na mobilidade da PSP, Cabeças (2021) revela que apesar de os Agentes revelarem “consciência de que viriam para Lisboa, não esperavam que a permanência na capital fosse tão prolongada” (p. 28), culminado em dificuldades familiares, nomeadamente ao nível conjugal e ainda na perda de momentos importantes do crescimento dos filhos (Cabeças, 2021).

Por último, e nas carências ao nível da saúde do efetivo que aguarda pela sua vez nas listas de colocação, existem algumas evidências que demonstram a ligação neste sentido. Desde logo, o desgaste físico que as viagens frequentes para se deslocarem para junto das famílias acarreta, quer pela sua frequência como pela sua distância (Cabeças, 2021). Ainda de referir neste âmbito o apontamento de Santos (2009) que, numa investigação em relação à realidade laboral das Forças e Serviços de Segurança em Portugal, indica que os polícias em situação de deslocação fora da sua zona de residência, por terem uma rede de suporte familiar débil no seu quotidiano, são algo mais vulneráveis a redirecionam-se para hábitos como o tabagismo ou o consumo de álcool como forma de descompressão após dias stressantes de trabalho.

3.3 Síntese do Capítulo

O estudo da sustentabilidade no sentido da GRH ainda é algo novo, o que culmina em diferentes abordagens, sendo que todas elas apresentam pontos que se assumem como condições sem as quais não podemos rotular uma organização como sustentável. Consideramos útil, a visão que refere que uma organização é tanto de sustentável quanto menor for o dano provocado por políticas de GRH aos profissionais sujeitos a elas.

Ora como pudemos verificar, os danos podem surgir na forma de perturbações psicológicas, sociais, e ainda na saúde dos profissionais, sendo que podem ser retirados diversos indicadores entre as categorias elencadas de forma a entender se estamos perante uma prática mais ou menos sustentável.

O estudo da sustentabilidade das políticas de GRH na PSP ainda é algo pouco explorado, e até certo ponto negligenciado, muito pelo facto de estarmos perante uma organização que dá primazia ao zelo pelo interesse público, ao invés da criação de sustento organizacional entre os seus profissionais.

Contudo, indiretamente é possível identificar alguns contributos de outras investigações que, quando aglomerados, podem fornecer-nos um diagnóstico da sustentabilidade do instrumento de mobilidade específica da colocação por oferecimento, pois abordam-se os constrangimentos entre os polícias por força deste procedimento, e harmonizáveis com as categorias de dano supramencionadas.

Compete-nos relacionar numa só investigação a existência ou não destas categorias de dano referentes à mobilidade interna dos Agentes da PSP, o que será então desenvolvido nos próximos capítulos.

Capítulo IV – Investigação

4.1 Introdução

Feita a revisão de literatura, procurando a delimitação do conceito de mobilidade interna e a sua evolução no ordenamento jurídico até à realidade atual da PSP, aditando a parametrização do significado de uma GRH sustentável em função das diferentes modalidades de dano que possam causar aos profissionais, seguimos com a interligação entre estes dois conceitos, através da análise do estado atual do instrumento de mobilidade de específica da colocação por oferecimento, executando assim a “exploração de um único fenómeno, limitado no tempo e na ação, onde o investigador recolhe informação detalhada” (Sousa & Baptista, 2011, p. 64).

Procuramos assim, dar respostas a um tema que urge como das principais preocupações dos polícias da PSP, que muitas vezes desejam um rápido retorno à sua zonas de residência anterior ao ingresso nos quadros da PSP. Como referido inicialmente, a sustentabilidade do instrumento de mobilidade em estudo será aferida com recurso à realização de um questionário para os polícias do universo em investigação, ou seja, da carreira de Agente da PSP.

4.2 *Status Quo* da Lista de Colocação por Oferecimento na PSP

Ainda antes da definição das hipóteses que irão constituir a investigação em apreço, teremos de fazer uma breve análise sobre os dados que nos foram fornecidos, aproveitando para comparar com os plasmados em Ribeiro (2015), de forma a conseguirmos entender qual é a tendência atual nos estados das listas. Referimos que nos foram fornecidos dados referentes a 2021, 2022 e ainda de 2023 à data de 24 de fevereiro.

Iniciando pelos dados referentes a 27 de julho de 2021, podemos aferir pela Tabela 1 à altura existiam um total de 7138 pedidos de transferência para CdP distintos, dos quais 4745 correspondem a pedidos para CdP de preferência, e 2393 CdP alternativos, o que em si representa um ligeiro residual com os valores apresentados por Ribeiro (2015) nomeadamente de 7211 pedidos de transferência, que servem então de primeira referência para esta análise descritiva dos dados que nos foram fornecidos.

Tabela 1*Variação da Percentagem dos pedidos entre os anos de 2014 e 2021*

N.º Total de Pedidos	2014	2021	% (≈)
CdP Preferência	5388	4745	-11,93%
CdP Alternativo	1823	2393	31,27%
Total	7211	7138	-1,01%

Olhando pela distribuição dos pedidos pelos Comandos Territoriais de Polícia nos anos em comparação, CD Setúbal (194,87%), CD Faro (108,84%) e o CM Lisboa (62,50%) foram aqueles que tiveram os maiores aumentos entre os anos em confronto, pelo contrário CD Guarda (-33,3%), CD Castelo Branco (-26,72%) e CD Bragança (-23,16%) foram os que mais decaíram em pedidos de transferência (*Cf.* Apêndice A)

Atendendo aos tempos de espera de efetivação dos pedidos entre os anos em cotejo, é de relevar que esta variável não reflete a pouca diferença observada no número de pedidos interposto, até pelo contrário, o ano de 2021 no computo geral acarreta um maior tempo de espera, e estabelecendo como data de referência para ambos os anos 13 de agosto, dado que é o disponibilizado por Ribeiro (2015).

Tabela 2*Tempo de Espera 2014 vs 2021*

Tempo de Espera	2014	2021	Diferença em % entre 2014 e 2021 (≈)
Dias	4083,9	4542,35	11,23%
Ano(s) Mes(es) Dia(s)	11 ano(s), 9 mes(es), 12 dias	12 ano(s), 7 mes(es), 19 dias	---

Indo um pouco mais além nesta análise, entre os CdP elencados, o C.D. Setúbal (189,70%), o C.D. Faro (152,27%) e o CM Lisboa (52,48%) representam os que maior incremento tiveram neste parâmetro do tempo de espera, enquanto que o CD Portalegre (39,36%), C.D. Évora (24,50%) e o C.D. Beja (19,26%) sofreram os maiores decréscimos. É de relevar que dos restantes CdP, só existiram aumentos excetuando o C.D. Santarém com uma redução que nem atinge 1 ponto percentual (*Vide*, Apêndice A)

Quanto à percentagem de pedidos face ao efetivo por CdP, é nos útil a informação disposta no Balanço Social da PSP de 2020 (Anexo 2), onde estão quantificados os polícias em função da sua carreira e CdP ao qual estão atribuídos. Tratada esta informação, e calculando a percentagem dos pedidos em relação ao número de efetivo do CdP, deparamo-nos com alguns valores extremados em variadas unidades territoriais, por

então superarem a percentagem dos cem por cento, nomeadamente no C.D. Braga (103,49%), C.D. Castelo Branco (111,23%), C.D. Coimbra (116,27%), C.D. Guarda (116,79%), C.D. Viana do Castelo (140,13%), C.D. Bragança (161,74%), C.D. Viseu (201,84%) e ainda o C.D. Viana do Castelo (213,58%), tratando-se de um indicador que espelha de alguma forma os tempos de espera algo demorados nestes comandos (*Vide*, Apêndice A). Comparativamente aos dados dispostos por Ribeiro (2015) é nos possível averiguar que destes comandos apenas no C.D. Braga existiu um aumento neste indicador, enquanto os restantes diminuíram o seu valor neste *ratio* comparativamente aos dados de 2014.

Seguidamente, e analisando os anos *à posteriori* de 2021, a lista datada a 22 de agosto do ano seguinte, revela-nos a existência de um decréscimo nos pedidos de transferência na carreira de Agentes, passando então a quantificar 4301 pedidos para CdP de preferência e de 2034 pedidos para CdP alternativos, que perfazem o total de 6335 pedidos de transferência. Estatisticamente, e arredondando os valores das percentagens das variações do número de pedidos interpostos às centésimas temos os seguintes valores:

Tabela 3

Variação da Percentagem dos pedidos entre os anos de 2021 e 2022

N.º Total de Pedidos	2021	2022	% (≈)
CdP Preferência	4745	4301	-9,36%
CdP Alternativo	2393	2034	-15,00%
Total	7138	6335	-11,25%

Analisando com mais afinco estes valores, olhando para a realidade dos variados Comandos Territoriais, denotamos que todos eles excetuando o C.D. Bragança, reduziram o número de pedidos de transferência, destacando-se neste sentido o C.R. Açores (-56,41%), o C.D. Faro (-25,20%) e ainda o C.D. Setúbal (-24,64%) (*Vide*, Apêndice A).

Como a Tabela 1 demonstra que existiu um decréscimo em certa medida considerável no conjunto dos pedidos de transferência para CdP distintos, faz-nos interrogar se efetivamente existiu um acompanhamento do decréscimo do tempo de espera entre os anos em comparação. Consideramos o momento da colocação, a data a partir da qual as colocações dos polícias passam a ter efeitos administrativos e operacionais, sendo que para o ano de 2021 a OS n.º 137-A II Parte de 22 de outubro de 2021 indica-nos que as colocações assumem este efeito a 29 de outubro de 2021, enquanto

para o caso do ano de 2022, a OS n.º 134-A II Parte de 26 de setembro de 2022 remete-nos para 10 de outubro de 2022. Elegendo estas datas como referência para cada um dos anos em apreciação, obtivemos os seguintes valores para as disparidades no tempo de espera:

Tabela 4*Diferença no tempo de espera entre os anos de 2021 e 2022*

Tempo de Espera	2021	2022	Diferença em % entre 2021 e 2022 (\approx)
Dias	4620,85	4618,2	0,06%
Ano(s) Mes(es) Dia(s)	12 ano(s), 7 mes(es), 26 dias	12 ano(s), 7 mes(es), 23 dia(s)	---

Concluimos assim que apesar de ter existido um número considerável de diminuição de pedidos de colocação por oferecimento por parte dos Agentes da PSP, isto não confluía para a diminuição do tempo de espera de forma similar. No entanto, e indo um pouco mais além na análise dos dados fornecidos, ao fazer este exercício de forma estratificada pelos CdP existentes denotamos variações que não observadas no computo geral. Especificando e pela positiva, no que toca à redução do tempo de espera destacam-se o C.R. Madeira (33,88%), o COMETLIS (22,00%) e ainda o COMETPOR (19,15%), enquanto no reverso da moeda e com um incremento considerável neste parâmetro encontram-se o C.D. Portalegre (11,26%), C.D. Évora (11,26%) e ainda o C.D. Braga (6,59%) sendo que nos dois primeiros comandos a data do pedido de colocação mais antigo manteve-se entre os anos de 2021 e 2022 (*Vide*, Apêndice A).

Estabelecendo ainda um outro prisma de comparação entre os anos de 2021 e 2022, é igualmente exequível o cálculo do *ratio* de pedidos pelo efetivo de cada CdP para o ano posterior, recorrendo ao Balanço Social da PSP para o ano de 2021 (*Cf.* Anexo 2). Incidindo a nossa análise sobre os CdP cujos valores superavam a ordem dos cem por cento em 2021, anotamos o único aumento para o ano de 2022 no C.D. Bragança (166,90%), enquanto que para os C.D. Braga (100,23%), C.D. Castelo Branco (102,67%), C.D. Coimbra (101,05%), C.D. Guarda (112,31%), C.D. Viana do Castelo (136,60%), C.D. Vila Real (200,64%) e C.D. Viseu (193,75%) existiu a redução do valor deste cálculo comparativamente ao ano transato (*Vide*, Apêndice A).

Chegamos assim ao corrente ano, onde nos foi também nos foram disponibilizados dados referentes ao dia 23 de fevereiro. À data, constavam 6429 pedidos de transferência,

dos quais 4364 para CdP preferencial e os restantes 2065 para CdP alternativo. Ou seja, passados alguns meses após as movimentações o número de pedidos já superou os do ano transato, e com a possibilidade de ainda poder crescer antes de ocorridas as novas movimentações.

Tabela 5

Varição da Percentagem dos pedidos entre 2022 e 2023

N.º Total de Pedidos	2022	2023	% (≈)
CdP Preferência	4301	4364	1,46%
CdP Alternativo	2034	2065	1,52%
Total	6335	6429	1,48%

Equiparando o número de pedidos interpostos em função dos CdP (*Vide*, Apêndice A) os maiores aumentos deram-se no C.R. Açores (147%) - onde contudo o número de pedidos por si só já é algo diminuto, não influenciando consideravelmente o tempo de espera para este Comando – C.D. Évora (14%) e por último, temos o C.D. Setúbal e o C.R. Madeira (13%) que se igualaram percentualmente no incremento observado entre os anos em comparação. Pelo reverso, com diminuições no número de pedidos interpostos temos o C.D. Faro (13%), o C.D. Beja (11%) e ainda o C.D. Aveiro conjuntamente com o C.D. Coimbra (5%).

Importa ainda referir que, por não ser previsível em que momento ocorrerá as movimentações do presente ano, não foi efetuada análise relativamente ao tempo de espera existente no presente ano, já que no nosso entendimento não estaríamos a ser concisos neste diagnóstico à lista de colocação por oferecimento da PSP.

Realizada a análise sobre o estado atual das listas de colocação por oferecimento, é nos possível retirar algumas ilações, desde logo que mesmo a existir um decréscimo considerável no número de pedidos interpostos, o tempo de espera não acompanha o decréscimo. Existem determinados Comandos Territoriais, que desde 2014, assumem tempos de espera in comportáveis, que se aproximam ou inclusive superam os vinte anos, nomeadamente os C.D's de Bragança, Coimbra, Viana do Castelo, Vila Real e ainda Viseu (*Vide* Apêndice A). Nestes CdP cujo tempo de espera é prolongado, é possível apontar que a quantidade de pedidos de colocação na modalidade de escolha preferencial, supera o total do número de polícias da carreira de Agentes - onde contabilizamos apenas a categoria de Agente e Agente Principal - em funções nestas unidades territoriais,

transparecendo a dificuldade existente da própria instituição em realizar as intenções dos interessados neste procedimento.

4.3 Análise Crítica ao modelo de mobilidade interna na PSP

Analizados estes dados referentes às listas de colocação por oferecimento, compete-nos igualmente diligenciar no sentido de apresentar eventuais críticas e/ou sugestões que tenham já sido efetuadas ao objeto da investigação. Apesar da investigação de Ribeiro (2015) ser pioneira e até então a única efetuada neste âmbito, contém importantes contributos que serão explorados no questionário aplicado. Iniciando pela sua apreciação ao modelo em vigor, o mesmo refere o modelo atual é “antiquado e que não dá respostas às necessidades” (Ribeiro, 2015, p. 66). Nesta senda, a primeira crítica é referente à prioridade para os polícias da UEP, que no seu entendimento deverá ser excluída por já existirem compensações específicas para aqueles que tenham o prestem serviço nesta unidade.

É igualmente explorado a possibilidade de desenvolver um modelo de mobilidade assente em critérios de antiguidade, desempenho e especialidades dos polícias. Contudo, Ribeiro (2015) refere que para esta ideia ser viável teria de existir uma alteração do sistema de avaliação de desempenho⁴⁷, para um que diferenciasses e estabelecesse critérios objetivos para as diferentes funções e categorias da PSP. Podemos afirmar que esta pretensão efetivamente ocorreu com a aprovação do SIAD/PSP, regido pela Portaria n.º 9-A/2017, de 5 de janeiro. Assim sendo é igualmente pertinente questionar os polícias da sua concordância com um modelo de mobilidade desta índole.

Uma outra sugestão descrita, é a alteração do regime de recrutamento para um modelo regionalizado, a fim de reduzir “o número de pedidos de mobilidade interna a nível nacional visto os profissionais de polícia ficarem circunscritos, após a aprovação positiva no CFA, a uma zona mais próxima do local pretendido” (Ribeiro, 2015, p. 64) não obstante de ficarem salvaguardadas movimentações de foro nacional em situação de necessidade, quer para a instituição quer para o efetivo, através de outros instrumentos de mobilidade⁴⁸, perfazendo uma outra hipótese a examinar neste estudo.

Consideramos ainda pertinente questionar os inquiridos se no seu entendimento, a alteração efetuada pelo Despacho n.º 12/GDN/2011, com a introdução da possibilidade

⁴⁷ À data daquela investigação regido pela Portaria n.º 881/2003, de 21 de agosto

⁴⁸ Exemplificando, a colocação por conveniência ou a colocação a título excecional

da inscrição para transferência em dois CdP distintos, em que um deles deverá ser o de preferência e o outro o alternativo. Findamos com a sugestão dos polícias poderem “congelar” a transferência em momento que lhes seja inoportuno, nomeadamente por razões de cariz familiar ou pessoal, sendo que no nosso entendimento deveria ser uma opção com um teto máximo de utilização.

4.4 Hipóteses

Como refere Webster (2007) “uma hipótese é uma suposição ou inferência sobre o valor de um parâmetro desconhecido” (p. 192). Responsabilizamo-nos assim formular hipóteses que se enquadrem na revisão de literatura feita no capítulo anterior, procurando então aferir quanto ao instrumento de mobilidade em estudo, a representatividade das modalidades de dano que devem ser acauteladas no âmbito da prossecução de uma GRH sustentável.

Neste sentido, considerámos pertinente a formulação das seguintes hipóteses de investigação:

H1: A maioria dos Agentes da PSP considera que o instrumento de mobilidade da colocação por oferecimento causa danos psicológicos

H2: A maioria dos Agentes da PSP considera que o instrumento de mobilidade da colocação por oferecimento causa danos sociais

H3: A maioria dos Agentes da PSP considera que o instrumento de mobilidade da colocação por oferecimento causa danos na sua saúde

H4: A atual política de gestão de mobilidade interna é desajustada às necessidades e expectativas dos Agentes da PSP

H5: A maioria dos agentes da PSP concordam com alterações no atual sistema de mobilidade ou com a implementação de outros possíveis modelos de mobilidade interna

Capítulo V – Método

A metodologia dedutiva é o fio condutor para a investigação em questão, visto que se iniciou “da análise geral para o particular de forma a chegar às conclusões porque pressupõe que só a razão é capaz de levar à veracidade do conhecimento” (Reis, 2018, p. 18).

Nos capítulos 2 e 3 como já referido, fez-se uma revisão de literatura sobre o tema em estudo, denominado pela pesquisa documental no enquadramento histórico-jurídico da mobilidade, pois remetem para “material escrito, fontes primárias que ainda não receberam um tratamento analítico” (Lundin, 2016, p. 122). Já na abordagem à sustentabilidade no âmbito da GRH e no seu afunilamento em direção à mobilidade na polícia, predominou a pesquisa documental, pois baseou-se em “em material já publicado, fonte secundária, constituído, principalmente de livros, artigos de jornais científicos e, atualmente, também de artigos publicados em portais científicos na internet” (Lundin, 2016, pp. 121-122).

Nos próximos capítulos, desenvolveremos então o nosso estudo quantitativo *ad hoc*, recorrendo desta feita a um questionário com a finalidade última de ser aplicado aos Agentes da PSP, por forma a cumprir os objetivos e testar as hipóteses idealizadas (Sarmiento, 2013). Obtidos os resultados, teremos de os rentabilizar recorrendo então a “um tratamento quantitativo que permita comparar as respostas (...) e analisar as correlações entre variáveis” (Quivy & Campenhoudt, 2019, p. 259). Pretendemos assim, determinar se as respostas obtidas no questionário não são um mero acaso, revelando-se como estatisticamente significativas para o universo em estudo.

Cumprindo o anteriormente referido, recorreu-se ao teste não paramétrico do qui-quadrado (χ^2) dado que procuramos demonstrar se os dados amostrais observados se ajustam a uma distribuição pressuposta (Webster, 2007).

Como referem Reis et. al (2001) dos resultados obtidos no χ^2 existem duas hipóteses, a aceitação da hipótese nula (H_0) pela adesão dos valores observados aos esperados, traduzidos por valores pequenos da estatística de teste; ou valores grandes da estatística de teste que indicam desajustamento entre os valores observados e esperados, culminando assim na rejeição de H_0 . Denotamos que o χ^2 “pode ser aplicado a qualquer tipo de dados, embora na aplicação do teste os dados quantitativos sejam agrupados em classes, ou seja, sejam transformados em categóricos”. (Afonso & Nunes, 2019, p. 266).

5.1 Definição da Amostra

Para definirmos a amostra desta investigação, importa primeiramente salientar que o universo/população (N) em estudo, são os polícias da carreira de Agente da PSP, independentemente da categoria—Agente, Agente Principal ou Agente Coordenador— a que pertençam. Apesar de polícias pertencentes à categoria de Agente Coordenador, não constarem nas listas analisadas anteriormente, consideramos que por terem passado considerável parte da sua carreira profissional pelas outras duas categorias, e porventura terem interposto pedido nas listas de colocação por oferecimento concernentes às duas primeiras categorias, são igualmente uma mais-valia para o estudo em questão.

De acordo com dados fornecidos pelo DRH da PSP, a 2 de março de 2023, a PSP contém nos seus quadros com cerca de 17 744 polícias da carreira de Agente. Assim sendo, e para efeitos do cálculo desta amostra, temos que $N=17\,744$ ⁴⁹.

Prosseguimos com o aferimento do valor da amostra representativa da população quantificada anteriormente, recorrendo assim à seguinte fórmula:

Figura 1

Equação utilizada para o cálculo da amostra representativa de Agentes da PSP.

$$n = \frac{z_{1-\frac{\alpha}{2}}^2 \times \frac{1}{D^2}}{4 + z_{1-\frac{\alpha}{2}}^2 \times \frac{1}{D^2 N}}$$

Nota. Adaptado de Coelho et al. (2017, p. 82).

Pretendemos conferir aos resultados um elevado grau de credibilidade, o que nos leva a optar por um grau de confiança na ordem dos 99% e o nível de significância de $D=3,9\%$, meta que apesar de exigente é alcançável fruto da cooperação do DSIC da PSP que difundiu o questionário pela globalidade do efetivo da carreira de Agente da PSP.

Para obtermos o valor de $z_{1-\frac{\alpha}{2}}^2$, com o grau de confiança anteriormente referido, teremos que então localizar na tabela da distribuição Normal-Padrão, o valor de z que tem à sua esquerda a probabilidade de 0,995. Consultada a tabela, verificou-se que o z está entre 2,57 e 2,58 o que, sendo que para calcular a amostra elegemos o valor de 2,58 que

⁴⁹ “N” diz respeito ao universo em estudo, não confundir com “n” referente à amostra representativa

elevado ao quadrado é igual a 6,6564. Aplicando a fórmula representada na Figura 1, concluímos que $n = 1030$ inquéritos (dimensão da amostra).

5.2 Instrumento de Recolha de Dados

Assim, como já explanado noutros tópicos desta investigação, escolhemos realizar a aplicação de um questionário como instrumento de recolha de dados, a uma amostra representativa dos Agentes da PSP.

A escolha recaiu por este instrumento ser revestido de uma proeminente utilidade, já que “permite recolher os dados, que após a sua introdução numa base de dados e a aplicação adequada dos métodos estatísticos (...) origina os resultados” (Sarmiento, 2013, p. 21).

Assim sendo foi construído um questionário (Apêndice B) composto por 18 questões, das quais, o primeiro grupo de caracterização sociodemográfica do inquirido estende-se até à questão 10 inclusive. Deste primeiro grupo as duas primeiras questões remetem para a aceitação dos termos de participação voluntária nesta investigação, nomeadamente perfazer a condição de pertença à carreira de Agente da PSP. As restantes, recolhem determinados indicadores que entendemos poderem ser úteis para a investigação em apreço (faixa etária, género, estado civil, habilitações literárias, categoria, tempo de serviço na PSP, naturalidade e o comando/unidade de prestação de serviço).

A questão conseguinte, questiona o inquirido se no decurso da sua carreira já alguma vez recorreu à mobilidade por colocação por oferecimento, sendo que a escolha das opções “*sim*” e “*sim, mas desisti*”, dá acesso ao restante questionário, ou seja, a partir da questão 12, enquanto quem respondeu que “*não*” é redirecionado imediatamente para a questão 18 que cessa o questionário.

A questão 12 incumbe aqueles que já interpuseram pedido de transferência a escolherem até duas opções entre os CdP elencados, de forma a serem recolhidos dados relativamente aos pedidos desejados pelos inquiridos. Seguidamente é pedido ao visado que selecione quanto tempo aguardou ou aguarda pela transferência, e de seguida na questão 14 é pedido àqueles que já tenham desistido de efetuar transferência, que selecionem um ou mais motivos entre os elencados, aditando a opção de poderem escrever outra razão que tenha motivado a sua desistência.

Posteriormente e compreendido entre a questão 15 a 17, é pedido aos questionados que se sujeitaram ao procedimento da colocação por oferecimento, deem a sua opinião concreta sobre aquilo que vivenciaram—ou não—ao aguardarem pela sua efetivação, tendo em conta a revisão teórica efetuada anteriormente, recolhendo indicadores sobre manifestações psicológicas, sociais e de saúde de práticas nefandas de GRH. Recorremos à *Escala de Likert*, por “fornecerem uma conveniente maneira de medir construtos não observáveis” (Jebb et al., 2021, p. 1).

Para terminar, a questão 18 volta a recorrer à *Escala de Likert*, mas desta feita engloba todos os inquiridos, mesmo aqueles que não tenham recorrido à colocação por oferecimento, já que independentemente de o terem ou não o terem feito, têm todos uma opinião válida sobre o assunto em apreço, até porque também poderemos estar no caso de Agentes que por ainda não terem um ano de serviço não possam interpor pedido, ou pelo mero facto de nem o ponderarem pelo tempo de espera que este procedimento administrativo acarreta.

Concretizada a análise e discussão dos resultados pendente sobre este aglomerado de questões, é o investigador capaz de confirmar ou não as hipóteses que formulou (Sarmiento, 2013) ficando assim demonstrado o porque do nosso intento na utilização deste instrumento de recolha de dados.

5.3 Procedimentos

O supramencionado questionário, foi então concebido recorrendo à aplicação web do *Google Forms*, tendo sido efetuado um pré-teste a 12 pessoas—11 do universo em estudo e 1 fora dele—de forma a recebermos feedback sobre o tempo despendido na sua realização, assim como a perçetibilidade do mesmo. Deste procedimento, aferimos que o tempo de realização se estabeleceu no intervalo dos 3 e os 10 minutos, fixando-se a média nos 7 minutos e igualmente procederam-se a umas pequenas correções na formulação das questões.

A aplicação deste instrumento de recolha de dados, necessitou de apreciação da Direção Nacional da PSP (*Cf.* Anexo 1) sendo então difundidos os questionários via e-mail institucional, para todos os Agentes da PSP a desempenhar funções nos diversos Comandos Territoriais, Estabelecimentos de Ensino e ainda UEP, que tinham efetuaram o seu contributo acedendo ao link em anexo, que esteve acessível entre 8 a 27 de março.

Denotamos que, no que respeita aos gráficos e tabelas elaborados a partir do questionário, os dados que lhes deram origem—necessários para a confrontação das hipóteses em estudo— foram sujeitos a tratamento e análise através do software *SPSS Statistics* e *Microsoft Office Excel 2019*.

Capítulo VI – Apresentação e Discussão de Resultados

6.1 Apresentação de Resultados

6.1.1 Caracterização da Amostra

Cessado o prazo para a obtenção de inquéritos, obtivemos 1539 respostas, das quais foram excluídas 3 por preenchimento indevido, perfazendo um total de 1536 inquéritos válidos. Dos inquiridos, 18,3% (n=281) encontram-se na faixa dos 18 - 30 anos, 32,4% (n=498) entre os 31 - 40 anos, 32,2% (n=494) no intervalo dos 41 – 50 anos e 17,1% (n=263) estão situados nos 51 – 60 anos, não tendo sido registada qualquer resposta de alguém com idade superior a 60 anos (*Vide*, Apêndice C).

Destas respostas, 7,9% (n=121) são do sexo feminino e 92,1% (n=1415) do sexo masculino (*Vide*, Apêndice C).

Concernente ao Estado Civil dos inquiridos, 70,8% (n=1088) estão na situação de casado/união de facto, 23,8% (n=365) são solteiros, 5,1% (n=78) separado/separado de facto e ainda 0,3% (n=5) viúvos (*Vide*, Apêndice C).

Em termos de habilitações literárias da amostra recolhida, 81,5% (n=1252) detêm o ensino secundário, 11,2% (n=172) licenciatura, 5,1% (n=79) o 3.º Ciclo/9.º Ano, 2,1% (n=32) o mestrado, e ainda com 0,1% (n=1) cada, o 2.º Ciclo/6.º Ano e doutoramento (*Vide*, Apêndice C).

Iniciando por dissecar as componentes que caracterizam profissionalmente os inquiridos, nomeadamente a sua categoria, 26,6% (n=408) são Agentes; 72,5% (n=1114) Agentes Principais e ainda 0,9% (n=14) Agentes Coordenadores. Relativamente ao tempo em funções na PSP, 41,2% (n=633) tem mais de 20 anos de serviço, 28,2% (n=433) entre 11 – 20 anos de serviço, 17,5% (n=269) entre 1 – 5 anos de serviço e por último 13,1% (n=201) com 6 – 10 anos de serviço (*Vide*, Apêndice C).

Relativamente à representatividade das diferentes unidades da PSP nesta investigação, obtivemos respostas provenientes de todas as unidades policiais desta instituição, demonstrando assim a abrangência desta investigação (*Vide*, Apêndice C).

Quanto à naturalidade dos inquiridos, também foram recebidas respostas de todas as opções elencadas no questionário (*Vide*, Apêndice C).

Seguindo a análise descritiva dos resultados obtidos desta amostra, interrogados os inquiridos sobre se já tinham interposto pedido de colocação por oferecimento, 71,8% (n=1103) responderam que “Sim”; 17,8% (n=274) “Não” e por último 10,4% (n=159) selecionou a opção “Sim, mas já desisti” (*Vide*, Apêndice C).

Aos inquiridos que já se submeterem a este procedimento administrativo, questionámos para que comando(s) de polícia fizeram tal pedido, onde novamente obtivemos respostas de pedidos de transferência para todos os CdP elencados nesta questão. (*Vide*, Apêndice C).

Para aqueles que escolheram as opções que subentendem a interposição de pedido, foi questionado o tempo que aguardam/aguardaram pela concretização da transferência. 3,4% (n=43) responderam “menos de 1 ano”; 28,4% (n=358) “1 a 5 anos”; 23,5% (n=297) “6 a 10 anos”; 24% (n=303) “11 a 15 anos” e 20,7% (n=261) “mais de 15 anos” (*Vide*, Apêndice C).

Ainda neste grupo de questões relativas à caracterização do pedido de transferência, foi pedido aos que selecionaram a opção “Sim, mas desisti.” da questão 11, que selecionassem ou inclusive escrevessem o motivo aparente da desistência. Das respostas obtidas, 41,6% (n=183) são “Razões familiares (e.g. constituição de família)”; 37,7% (n=166) “Demora na transferência”; 13,0% “Por mera opção”; 5,2% (n=23) “Outro”; 1,6% (n=7) “Motivos Profissionais”; 0,7% (n=3) “Desistência apenas do comando alternativo” e 0,2% (n=1) “Colocação a título excepcional”.

Por último, as questões compreendidas entre 15 a 18 não serão detalhadas nesta secção, por força de serem o âmago desta investigação e, como tal, as frequências de respostas serão aclaradas ao longo das próximas etapas deste capítulo da análise de resultados, não obstante se encontrarem igualmente dispostas graficamente (*Vide*, Apêndice C).

6.1.2 Resultados

Prosseguindo esta fase da investigação, considerámos útil estudar a correlação entre algumas das variáveis mensuradas com a aplicação do inquérito, de forma a poder opinar sobre a intensidade da sua associação. Para tal, teremos de abordar o teste de χ^2 para independência, que como o nome indica permite, “verificar a independência entre

duas variáveis” (Guimarães & Cabral, 2011, p. 295). Para tal é necessário apresentar as designadas tabelas de contingência, onde estão afigurados o número de observações obtidas do cruzamento das classes nas quais as duas variáveis a correlacionar apresentam (Guilherme & Cabral, 2011).

Como o objetivo deste teste passa por verificar se existe relação ou não entre as variáveis em investigação, as hipóteses estandardizadas são as seguintes:

H0: As variáveis são independentes.

H1: As variáveis não são independentes.

Para completarmos a realização deste teste, é necessário o cálculo do valor de χ^2 das variáveis sob teste, valor este obtido recorrendo à seguinte fórmula:

Figura 2

Cálculo do Qui Quadrado

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^{rc} \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Nota. Adaptado de Webster (2007).

Explicitando as variáveis da fórmula, O_i é respeitante à frequência observada na amostra em questão e E_i a frequência esperada, sendo que a segunda deverá refletir o valor a observar numa situação de independência entre as variáveis. Realizado este cálculo, apuramos o valor da diferença entre a frequência observada e esperada elevada ao quadrado, dividida pelo valor da frequência esperada para todos os possíveis cruzamentos entre as linhas e colunas da tabela de contingência.

Por último, e como indicado pela fórmula, obtemos o valor de χ^2 através do somatório dos valores obtidos anteriormente para todos os possíveis cruzamentos. Assim sendo, resta-nos definir o valor de χ^2 tabelado, que será então obtido através da seguinte fórmula:

Figura 3

Valor de Qui Quadrado Tabelado

$$X^2_{(q-1)*(c-1); \alpha}$$

Nota. Adaptado de Webster (2007)

Dos parâmetros necessários para encontrarmos o valor χ^2 tabelado, “q” é referente ao número de linhas, “c” ao número de colunas, e “ α ” o nível de significância estatística

que doravante será de 1%. Conseguindo este valor, resta-nos confrontar o valor de χ^2 calculado com o tabelado, sendo que a regra de decisão a seguinte:

$\chi^2_{\text{calculado}} > \chi^2_{\text{tabelado}}$, rejeitamos H0 e aceitamos H1;

$\chi^2_{\text{calculado}} \leq \chi^2_{\text{tabelado}}$, não rejeitamos H0.

Contudo, é nossa intenção ir um pouco mais além que meramente afirmar se duas variáveis são ou não independentes. Se do teste de independência χ^2 resultar a aceitação de H1 que assume as variáveis como dependentes, iremos proceder ao cálculo quantitativo da intensidade da correlação, recorrendo à fórmula do V de Cramér, representada na Figura 4.

Figura 4

V de Cramér

$$v = \sqrt{\frac{\frac{\chi^2}{n}}{q-1}}$$

Nota. Adaptado de Reis et al. (2019).

Dos parâmetros desta fórmula, χ^2 é referente ao valor calculado no teste de independência, “n” representa a dimensão da amostra em questão, e “q” é alusivo ao valor mínimo entre o número de linhas e colunas da tabela de contingência de referência.

Deste cálculo, será extraído um valor numa escala entre 0 e 1, através do qual poderemos rotular o grau da intensidade quantitativa aferido pelo teste V de Cramér. (Cf. Anexo 3).

Assim sendo, apresentamos a seguinte tabela de contingência, demonstrativa da primeira correlação que pretendemos avaliar (entre o tempo de espera e a manutenção do pedido).

Tabela 6

Tempo de Espera vs Manutenção do Pedido

Tempo de Espera	Manutenção do Pedido		
	Sim	Sim, mas desisti	Total
menos 1 ano	40 (3,2%)	3 (0,2%)	43 (3,4%)
1 a 5 anos	327 (25,9%)	31 (2,5%)	358 (28,4%)
6 a 10 anos	265 (21,0%)	32 (2,5%)	297 (23,5%)
11 a 15 anos	264 (20,9%)	39 (3,1%)	303 (24,0%)
mais de 15 anos	207 (16,4%)	54 (4,3%)	261 (20,7%)
Total	1103 (87,4%)	159 (12,6%)	1262 (100%)

Efetuada esta confrontação, e para pôr à prova a independência destas duas variáveis, a representatividade percentual de cada uma das categorias de tempo de espera em relação ao número total de pedidos deveria refletir-se igualmente na quantificação das mesmas em função da manutenção ou desistência dos pedidos, permitindo-nos efetuar o cálculo das frequências esperadas que antecederam a efetivação do χ^2 .

Tabela 7*Teste de Independência Qui-Quadrado 1*

Categories do Tempo de Espera	H0	χ^2	$\chi^2_{(q-1)(c-1);0,01}$
menos 1 ano		1,23	
1 a 5 anos	O tempo de espera e a manutenção ou desistência do pedido são duas variáveis independentes	5,05	13,277
6 a 10 anos		0,90	
11 a 15 anos		0,02	
mais de 15 anos		15,51	

Conferindo a Tabela 7, o valor obtido da soma de χ^2 de cada uma das categorias, superam o valor tabelado de χ^2 (Cf. Anexo 4) com 4 graus de liberdade – número este obtido pela multiplicação do número de linhas com o número de colunas, subtraindo-se antes o valor de 1 a cada uma destas – e com α de 1% (nível de significância estatística). Rejeitamos H0, permitindo-nos dar o próximo passo e recorrer ao *V de Cramér* de forma a quantificar o grau desta associação.

Tabela 8*V de Cramér 1*

Tempo de Espera VS Manutenção Pedido	
χ^2	22,71
n (amostra)	1262
r (linha)	5
c (coluna)	2
q (min, r,c)	2
V de Cramér	0,13416

Pelo valor observado, e tendo em conta as indicações do Anexo 3, concluímos que apesar de estarmos perante um resultado estatisticamente significativo, a associação entre as variáveis é fraca, o que pode ser explicado por estarmos perante uma investigação que contém uma amostra quantitativamente elevada (Reis et al., 2019).

Seguidamente, um outro teste de interesse consiste em aferir se a variável do tempo de serviço na PSP, se encontra estritamente relacionada com a perceção que os polícias têm da adequabilidade do sistema de mobilidade interna da PSP às suas expectativas pessoais e profissionais. Apresentamos assim a seguinte tabela de contingência:

Tabela 9
Tempo de Serviço vs Expectativas

Tempo de Serviço	Expectativas Pessoais e Profissionais			Total
	1_2	3	4_5	
1 a 5 anos	220 (14,3%)	32 (2,1%)	17 (1,1%)	269 (17,5%)
6 a 10 anos	180 (11,7%)	15 (1,0%)	6 (0,4%)	201 (13,1%)
11 a 20 anos	385 (25,1%)	25 (1,6%)	23 (1,5%)	433 (28,2%)
mais de 20 anos	461 (30,0%)	104 (6,8%)	68 (4,4%)	633(41,2%)
Total	1246 (81,1%)	176 (11,5%)	114(7,4%)	1536 (100%)

Da Tabela 9, referimos que a categoria que contempla as opções do questionário “discordo totalmente” e “discordo” (4_5), reveladoras de incompatibilidades entre as expectativas pessoais e profissionais dos Agentes da PSP e a sua mobilidade, dominam nas diferentes categorizações do tempo de serviço. Assim sendo efetuamos o teste de independência χ^2 , que nos deu os seguintes resultados:

Tabela 10
Teste de Independência Qui Quadrado 2

Categorias do Tempo de Serviço	H0	χ^2	$\chi^2_{(q-1)(c-1);0,01}$
1 a 5 anos	O tempo de serviço e a adequabilidade do sistema de mobilidade interna às expectativas pessoais e profissionais são duas variáveis independentes	0,50	16,812
6 a 10 anos		9,89	
11 a 20 anos		18,05	
mais de 20 anos		28,42	

Assim, e repetindo o procedimento já anteriormente referido, empreendemos que o somatório dos valores de χ^2 das diferentes categorizações do tempo de serviço na PSP supera o valor tabelado de χ^2 da conjugação de α de 1% com 6 graus de liberdade (Cf. Anexo 4), o que nos obriga a rejeitar H0, que assume estas variáveis como independentes, e a aplicar o *V de Cramér* para quantificar o grau de dependência entre estas duas variáveis, que então se encontra disposto na Tabela 11.

Tabela 11
V de Cramér 2

Tempo de Serviço VS Expectativas	
χ^2	56,87
n (amostra)	1536
r (linha)	4
c (coluna)	3
q (min, r,c)	3
V de Cramér	0,13606

Novamente, e apesar de inegável a correlação entre estas duas variáveis, quantitativamente esta não atinge níveis para além daqueles tabelados para ligações de fraca intensidade, o que pode ter sido novamente motivado por estarmos perante uma amostra de dimensão elevada.

Feita esta interligação, executamos nova análise sobre a correlação entre a interposição do pedido e a correspondência com a conciliação com as expectativas pessoais e profissionais dos agentes da PSP. Assim sendo apresentamos a seguinte tabela de contingência.

Tabela 12
Interposição de Pedido vs Expectativas

Interposição de Pedido	Expectativas Profissionais e Pessoais			
	1_2	3	4_5	Total
Sim	950 (61,8%)	89 (5,8%)	64 (4,2%)	1103 (71,8%)
Sim, mas desisti.	130 (8,5%)	19 (1,2%)	10 (0,7%)	159 (10,4%)
Não.	165 (10,7%)	69 (4,5%)	40 (2,6%)	274 (17,8%)
Total	1245 (81,0%)	177 (11,5%)	114 (7,5%)	1536 (100%)

Obtidos estes resultados, procedemos ao cálculo dos valores das frequências esperadas, de forma a podermos proceder ao cálculo de χ^2 para cada uma das modalidades de “interposição de pedido”, culminando com a realização do respetivo teste de independência χ^2 .

Tabela 13*Teste de Independência Qui-Quadrado 3*

Interposição de Pedido vs Expectativas	H0	χ^2	
Sim	A interposição de pedido e a adequabilidade	18,82	
Sim, mas desisti	com as expectativas pessoais e profissionais são	0,31	13,277
Não	duas variáveis independentes	78,05	

Como da adição destes valores superamos o valor previsto na tabela de distribuição χ^2 , rejeitamos H0 e então aceitamos a H1 que prevê a dependência destas variáveis e legitima a efetuação do *V de Cramér*. Para a efetuação deste teste apenas incluímos as opções “Sim” e “Não” por apresentaram valores de χ^2 de maior representatividade.

Tabela 14*V de Cramér 3*

Interposição de Pedido vs Expectativas	"Sim" "Não"
χ^2	96,88
n (amostra)	1377
r (linha)	2
c (coluna)	3
q (min, r,c)	2
V de Cramér	0,265241036

Assim, observamos que o valor obtido destas duas categorias no âmbito da realização deste teste é de intensidade moderada (*Cf. Anexo 3*) o que nos releva que se para aqueles com pedido interposto existe uma maior afinidade com as opções “discordo” e “discordo totalmente” (1_2), os que não interpuseram pedido apresentam valores com maior conexão com as opções “não concordo nem discordo” (3); “concordo” e “concordo totalmente” (4_5), significando isto que aqueles com pedido interposto revelam um *ratio* de discordância com a adequabilidade do sistema de mobilidade interna na PSP maior que aqueles que não recorreram a este instrumento, não obstante a avaliação em ambas as categorias ser negativa, demonstrando assim maior conotação negativa aquando da espera pela efetivação da transferência.

Ainda nesta ótica de correlação de variáveis, considerámos útil a interligação do fator da naturalidade com a resposta fornecida à pergunta que questiona os inquiridos se voltariam a concorrer à PSP tendo conhecimento do tempo de espera que os vaticina se interpuserem pedido. Consideramos útil esta interligação por ser do intento de muitos Agentes da PSP nalgum momento da sua carreira conseguir regressar à sua zona de naturalidade, para junto das suas famílias, pelo que fizemos o agrupamento desta variável consoante o tempo de espera verificado no ano pretérito. Salientamos que de fora ficaram os Agentes da PSP que no questionário responderam à questão da naturalidade com a opção “Outro”.

Tabela 15

Naturalidade Vs Nova Candidatura à PSP

Naturalidade (em função do tempo de espera)	Nova candidatura à PSP sabendo o tempo de espera			
	1_2	3	4_5	Total
[1; 5[anos	130 (9,1%)	53 (3,7%)	68 (4,8%)	251 (17,6%)
[5; 10[anos	279 (19,5%)	50 (3,5%)	48 (3,4%)	377 (26,4%)
[10; 15[anos	165 (11,5%)	22 (1,5%)	25 (1,7%)	212 (14,7%)
mais de 15 anos	468 (32,7%)	51 (3,6%)	71 (5,0%)	590 (41,3%)
Total	1042 (72,8%)	176 (12,3%)	212 (14,9%)	1430 (100%)

Elaborou-se o cálculo das frequências esperadas, que então nos possibilitou o cálculo de χ^2 para cada um dos cruzamentos destas duas variáveis, como demonstrado pela Tabela 16.

Tabela 16

Teste de Independência Qui Quadrado 4

Naturalidade (em função do tempo de espera)	H0	χ^2	$\chi^2_{(q-1)(c-1);0,01}$
[1; 5[anos	A naturalidade e nova candidatura sabendo os tempo de espera são duas variáveis independentes.	56,59	16,812
[5; 10[anos		1,46	
[10; 15[anos		2,67	
mais de 15 anos		12,91	

Mais uma vez, o valor da junção do χ^2 para as diferentes categorias extravasou o valor tabelado de χ^2 , desta feita com 6 graus de liberdade, o que nos obriga a rejeitar H0

e a pressupor que estamos perante duas variáveis dependentes, premissa para a realização do teste de V de Cramér.

Tabela 17*V de Cramér 4*

Naturalidade vs Nova Candidatura à PSP	
χ^2	73,64
n (amostra)	1430
r (linha)	3
c (coluna)	4
q (min, r,c)	3
V de Cramér	0,160459518

Efetuada o procedimento para quantificar a correlação entre variáveis, obtivemos um valor que apesar de ligeiramente superior aos anteriores, continua a estar abrangido na classe de valores considerados de fraca intensidade.

Seguidamente, incidimos a nossa análise sobre um assunto que causa alguma discussão entre os polícias da PSP nesta matéria, nomeadamente a justiça da prioridade existente para polícias que prestem serviço na UEP. Assim sendo agrupámos as categorias da Questão 10 “Comando/Unidade onde presta serviço”, em Comandos Metropolitanos; Comandos Distritais; Comandos Regionais; Estabelecimentos de Ensino/DN e por último e por ser a parte diretamente interessada na questão temos a UEP.

Tabela 18*Comando/Unidade de Serviço VS Prioridade dada aos polícias da UEP na colocação*

Comando/Unidade onde presta serviço	Prioridade dada aos polícias da UEP na colocação			
	1_2	3	4_5	Total
Comandos Metropolitanos	779 (50,72%)	71 (4,62%)	63 (4,10%)	913 (59,44%)
Comandos Distritais	334 (21,74%)	24 (1,56%)	44 (2,86%)	402 (26,16%)
Comandos Regionais	69 (4,49%)	13 (0,85%)	9 (0,59%)	91 (5,93%)
Estabelecimentos de Ensino/DN	70 (4,56%)	5 (0,33%)	6 (0,39%)	81 (5,28%)
UEP	12 (0,78%)	7 (0,46%)	30 (1,95%)	49 (3,19%)
Total	1264 (82,29%)	120 (7,82%)	152 (9,89%)	1536 (100%)

Como observado na Tabela 18, as categorias “discordo totalmente” e “discordo” dominam entre as categorias elencadas, excetuando a UEP que sendo o principal

beneficiador desta regra da modalidade da colocação por oferecimento predominou a votação com a categoria “concordo” e “concordo totalmente”.

Tabela 19

Teste de Independência Qui Quadrado 5

Categories de Comando/Unidade Policial	H0	χ^2	$\chi^2_{(q-1)(c-1);0,01}$
C.M.	O Comando/Unidade de prestação serviço e a concordância com a prioridade dada aos polícias da UEP são duas variáveis independentes	9,30	20,090
C.D's		2,22	
C.R's		5,34	
EE/DN		0,95	
UEP		152,98	

Repetimos o procedimento efetuado para as correlações anteriores, novamente temos que o valor do somatório de χ^2 , extravasou o valor tabelado de χ^2 com 8 graus de liberdade (Cf. Anexo 4) que nos obriga a rejeitar H0 e a aderir a H1 que assume estas duas variáveis como dependentes, permitindo-nos tratar estes valores sob a égide do teste de V de Cramér, representado pela Tabela 20.

Tabela 20

V de Cramér 5

Unidade de Serviço vs Prioridade UEP	
χ^2	170,80
n (amostra)	1536
r (linha)	5
c (coluna)	3
q (min, r,c)	3
V de Cramér	0,23579368

O valor obtido revelou-nos que estas duas variáveis detêm uma correlação de intensidade moderada, dado que superou o valor de 0,2 que é estabelecido como valor mínimo para classificação com esta tipologia (Cf. Anexo 3).

6.2 Discussão de Resultados

Executadas estas correlações, com o intuito de enriquecer esta nossa investigação e, entender algumas nuances subentendidas na dinâmica enleadora deste instrumento de

mobilidade, atingimos o ápice da nossa investigação através da confrontação das hipóteses propostas, com vista à sua – ou não – verificação.

Relembrando, a nossa primeira hipótese resumia-se à seguinte afirmação:

H1: A maioria dos Agentes da PSP considera que o instrumento de mobilidade da colocação por oferecimento causa danos psicológicos.

Para analisar a hipótese supramencionada, olhemos para a questão 15 (Vide Apêndice) do questionário, que elencou algumas possíveis manifestações do dano psicológico de más práticas de GRH, e confrontando os inquiridos que já se submeteram a este procedimento da colocação por oferecimento para responderem de acordo com a *Escala de Likert*, além de ainda ser possível a escolha da opção “0 – Não Aplicável”, no caso dos inquiridos se confrontarem com um sintoma que não foi sentido em momento algum da sua vivência profissional enquanto Agentes da PSP, não sendo considerada na averiguação da veracidade da hipótese em estudo. Refira-se que se congregou as opções “discordo totalmente” (1) e “discordo” (2) numa categoria, assim como as opções “concordo” (3) e “concordo totalmente” (4) e expurgou-se as respostas “não aplicável” (0) da análise desta hipótese por serem irrelevantes⁵⁰.

Tabela 21
Análise da Hipótese 1

Row Variable	Column Variable			
	1_2	3	4_5	Total
Stress	106 (9,0%)	153 (12,9%)	923 (78,1%)	1182 (100%)
Dificuldade na Concentração	191 (17,0%)	287 (25,5%)	648 (57,5%)	1126 (100%)
Burnout	208 (18,7%)	214 (19,3%)	688 (62,0%)	1110 (100%)
Ansiedade	116 (9,8%)	141 (12,0%)	923 (78,2%)	1180 (100%)
Incoerência no Raciocínio Lógico	259 (24,0%)	304 (28,2%)	515 (47,8%)	1078 (100%)

Ao nos depararmos com os dados da tabela 21, podemos afirmar que em todos os indicadores de constrangimentos psicológicos prevalecem as opções “concordo” e “concordo totalmente” (4_5), reveladores que entre os inquiridos que se sujeitaram a este procedimento, predominou a presença destes sintomas aquando da espera de consumação da transferência. Contudo, para o último indicador “Incoerência no Raciocínio Lógico”

⁵⁰ Pelo facto de os inquiridos considerarem que da sua experiência profissional não experienciaram vez alguma o sintoma retratado.

as opções “4_5” não extravasaram a barreira dos 50%, o que determina alguma cautela em poder emanar generalizações quanto à sua dominância aquando da espera pela consumação da transferência.

Para esta hipótese, consideramos H0 como a hipótese que prevê uma diferença estatisticamente igual a zero entre as proporções das três categorias presentes na coluna da Tabela 21. Assim sendo recorreremos ao teste de aderência χ^2 , já que este “mede o quão perto os dados amostrais observados ajustam-se a uma distribuição pressuposta particular” (Webster, 2007, p. 465) que ao caso em concreto prevê igualdade entre as frequências esperadas entre as categorias da coluna da Tabela 21 em cada uma das modalidades de malefício psicológico.

Desta forma, e ao nível de significância de 1%, foi possível rejeitar H0 para todos os indicadores de malefício psicológico, como demonstra a Tabela 22, levando-nos a aderir a H1 que prevê que as diferenças entre as categorias supramencionadas estatisticamente diferem de zero.

Tabela 22

Teste de Aderência Qui-Quadrado para H1

	χ^2	<i>p-value</i>
Stress	1068,19	0
Dificuldade na Concentração	309,401	0
Burnout	410,011	0
Ansiedade	1070,68	0
Incoerência no Raciocínio Lógico	103,972	0

Como demonstrado pela Tabela 22, rejeitamos H0 fruto de *p-value*⁵¹ ser inferior a α com valor de 0,01 e, desta forma **confirmamos a validade de H1**.

Passando para a hipótese seguinte, relembremos:

H2: A maioria dos Agentes da PSP considera que o instrumento de mobilidade da colocação por oferecimento causa danos sociais.

Analisamos a *hipótese 2* recorrendo à questão 16 (*Vide Apêndice*) que similarmente à questão anterior elenca algumas possíveis perniciosidades de cariz social de práticas de GRH, solicitando aos inquiridos que respondam em conformidade com a

⁵¹ Note-se que, não sendo possível o arredondamento às milésimas do valor de *p-value* pela sua residualidade, considerou-se como sendo 0.

sua experiência de espera pela efetivação da mobilidade interna. Identicamente à hipótese anterior, aglomeraram-se as categorias “discordo totalmente” (1) e “discordo” e, “concordo” (3) e “concordo totalmente” (4) numa só, além de se por de parte a categoria “não aplicável” (0).

Tabela 23
Análise da Hipótese 2

Row Variable	Column Variable			
	1_2	3	4_5	Total
Divisão Familiar	119 (10,0%)	95 (8,0%)	971 (82,0%)	1185 (100%)
Risco de Divórcio	133 (12,3%)	98 (9,6%)	850 (78,6%)	1081 (100%)
Negligenciar a educação e/ou prestação de cuidados dos filhos	114 (10,6%)	89 (8,3%)	868 (81,1%)	1071 (100%)
Mau-ambiente familiar	161 (14,1%)	172 (15,0%)	811 (70,9%)	1144 (100%)
Incompatibilidade entre a família e o trabalho	123 (10,3%)	123 (10,3%)	949 (79,4%)	1195 (100%)

Transpondo a H0 da análise da hipótese anterior, com α de 0,01 realizamos novo teste de aderência χ^2 com o intuito de averiguar se aceitamos ou rejeitamos a hipótese nula. Observando a Tabela 24, rejeitamos H0 em todas as subcategorias de malefício social elencadas e, aceitamos H1 que prevê que a diferença estatística entre as categorias de concordância é estatisticamente significativa para cada um dos indícios elencados, derivado de se repetir a premissa do valor de *p-value* ser inferior a α .

Tabela 24
Teste de Aderência Qui-Quadrado 2

	χ^2	<i>p-value</i>
Divisão Familiar	1260,63797	0
Risco de Divórcio	999,831637	0
Negligenciar a educação e/ou prestação de cuidados dos filhos	1098,02241	0
Mau-ambiente familiar	726,347902	0
Incompatibilidade entre a família e o trabalho	1141,88452	0

Concluimos assim que **H2 ficou comprovada** na totalidade das subcategorias de malefício social, pois existe uma diferença estatisticamente significativa nos valores obtidos entre as categorias de mensuração dos indicadores.

Finalizada esta análise, seguimos a nossa investigação com a aceitação ou rejeição da hipótese subsequente, que consistia no seguinte:

H3: A maioria dos Agentes da PSP considera que o instrumento de mobilidade da colocação por oferecimento causa danos na sua saúde.

Para esta hipótese, analisámos a questão 17 (*Vide* Apêndice) que elenca um conjunto de eventuais malefícios para a saúde dos profissionais em função de práticas pérfidas de GRH, cujas frequências observadas constam na Tabela 25.

Tabela 25
Análise da Hipótese 3

Row Variable	Column Variable			Total
	1_2	3	4_5	
Hábitos não Saudáveis (e.g. álcool, tabaco, etc.)	215 (20,5%)	222 (21,2%)	610 (58,3%)	1047 (100%)
Privação de Sono	155 (13,3%)	150 (12,9%)	857 (73,8%)	1162 (100%)
Inatividade Física	238 (21,0%)	204 (18,0%)	689 (61,0%)	1131 (100%)
Sedentarismo	235 (20,8%)	212 (18,8%)	681 (60,4%)	1128 (100%)
Depressão	220 (19,9%)	231 (20,9%)	653 (59,2%)	1104 (100%)

Reiterando o procedimento observado na análise das anteriores duas hipóteses, delineamos H0 novamente como a hipótese que assume a diferença estatisticamente nula entre as categorias de concordância dispostas na Tabela 25. Procedemos então à concretização do estudo desta hipótese com a efetuação de novo teste de aderência χ^2 , cujos resultados se encontram inscritos na Tabela 26.

Tabela 26*Teste de Aderência Qui Quadrado 3*

	χ^2	<i>p-value</i>
Hábitos não Saudáveis (e.g. álcool, tabaco, etc.)	292,854	0
Privação de Sono	854,284	0
Inatividade Física	388,844	0
Sedentarismo	371,814	0
Depressão	331,245	0

Novamente com α de 0,01, rejeitamos H0 para cada uma das subcategorias previstas de malefício na saúde por força da espera da efetivação do procedimento da colocação por oferecimento, e de modo consequente **comprovamos H3**.

Terminamos assim o estudo do conjunto de hipóteses que pretendia averiguar se os Agentes da PSP na sua maioria, vivenciou com esta política de mobilidade diferentes formas de constrangimento psicológico, social e ainda na saúde característicos de uma prática e/ou instrumento de GRH insustentável, sendo que, para estas três modalidades a hipótese proclamadora desta insustentabilidade ficou comprovada, não obstante a especificidade do sintoma psicológico “Incoerência no Raciocínio Lógico” que não ultrapassou os 50%, e como tal não deverá ser generalizado como os restantes. Para fechar esta análise de hipóteses respeitantes à sustentabilidade da mobilidade da PSP, temos ainda **H4**, que aborda de forma genérica esta questão. Assim sendo:

H4: A atual política de gestão de mobilidade interna é desajustada às necessidades e expectativas dos Agentes da PSP

Para a hipótese citada, remetemos a nossa análise para a questão 18 do questionário, nomeadamente para as duas primeiras alíneas que solicitam aos inquiridos que de acordo da *Escala de Likert*, demonstrem a sua concordância com as seguintes afirmações:

18.1 – “*O atual modelo de mobilidade interna é ajustado às minhas necessidades e expectativas pessoais e profissionais.*”

18.2 - “*Atualmente, voltaria a concorrer à PSP, tendo conhecimento do tempo de espera na colocação.*”

Para analisar concisamente esta hipótese repetimos a disposição das categorias como efetuada nas outras hipóteses, sendo que, por se tratar de uma questão transversal a todos os inquiridos não existiu a opção “0 - Não Aplicável”.

Tabela 27*Análise da Hipótese 4*

Row Variable	Column Variable			
	1_2	3	4_5	Total
Afirmação 18.1	1246 (81,1%)	177 (11,5%)	113 (7,4%)	1536 (100%)
Afirmação 18.2	1118 (72,8%)	191 (14,4%)	227 (14,8%)	1536 (100%)

Os valores obtidos, parecem indiciar a validação de **H4**, não obstante e necessitar de ser verificada pelo teste de aderência χ^2 . Com α de 0,01 e H_0 como a hipótese que explicita que estatisticamente a diferença entre as categorias tabeladas é zero, efetuamos de novo o teste não-paramétrico realizado para a verificação das hipóteses prévias.

Tabela 28

Teste de Aderência Qui Quadrado 4

	χ^2	<i>p-value</i>
Afirmação 18.1	1582,39	0
Afirmação 18.1	1077,15	0

Assim rejeitamos H_0 e, **aceitamos H4**, ficando patente que para a maioria dos Agentes da PSP o modelo de mobilidade interna vigente é insuficiente em prover condições que se coadunem com as suas expectativas pessoais e profissionais, motivando a sua concordância de que, se em momento anterior à sua candidatura à PSP soubessem do tempo de espera subjacente ao procedimento de colocação por oferecimento, não teriam concorrido a esta instituição.

Portanto, e como última hipótese temos a seguinte afirmação:

H5: A maioria dos agentes da PSP concordam com alterações no atual sistema de mobilidade ou com a implementação de outros possíveis modelos de mobilidade interna.

Para analisar a hipótese subjacente, teremos que que analisar as restantes alíneas da questão 18 (*Vide Apêndice*), cujos conteúdos eram os seguintes:

18.3 – “*Considero justo a prioridade existente para polícias que prestaram serviço na UEP.*”;

18.4 – “*É pertinente ter duas opções de escolha (preferencial e alternativo) aquando de interposição do pedido de transferência.*”;

18.5 – “*Seria pertinente poder "congelar" o pedido de colocação aquando de momento inoportuno de transferência em vez de ter de desistir.*”;

18.6 – “*Um modelo de recrutamento regionalizado seria mais adequado às necessidades pessoais e profissionais dos polícias.*”

18.7 – “Um modelo de mobilidade assente num concurso anual que tivesse por base a antiguidade, desempenho e a(s) especialidade(s) dos polícias seria melhor que o atual modelo.”

Apresentamos assim a Tabela 29, onde registamos a representatividade das categorias de concordância com cada uma destas afirmações:

Tabela 29
Análise da Hipótese 5

Row Variable	Column Variable			
	1_2	3	4_5	Total
Afirmção 18.3	1263 (82,2%)	121 (7,9%)	152 (9,9%)	1536 (100%)
Afirmção 18.4	256 (16,7%)	269 (17,5%)	1011 (65,8%)	1536 (100%)
Afirmção 18.5	400 (26,0%)	215 (14,0%)	921 (60,0%)	1536 (100%)
Afirmção 18.6	177 (11,5%)	231 (15,1%)	1128 (73,4%)	1536 (100%)
Afirmção 18.7	573 (37,3%)	356 (23,2%)	607 (39,5%)	1536 (100%)

Numa primeira aproximação aos dados demonstrados pela tabela 29, existem duas afirmações que pela sua afluência de respostas não demonstram uma vontade maioritária em ir ao de encontro da hipótese em discussão. Esclarecendo, na afirmação 18.4 o sentido das respostas demonstra a consensualidade na hipótese de poder de escolher um comando preferencial e outro alternativo. Por sua vez, na afirmação 18.7 cuja opção “4_5” que vai no sentido de uma mudança e sendo até a opção a mais votada, não obtém uma percentagem que almeje consensualidade, pelo contrário, demonstra ser uma questão capaz de suscitar discórdia entre as hostes dos Agentes da PSP pela percentagem reduzida que separa estes polos opostos opinativos, aditando ainda a existência de um considerável número de Agentes que não se pronunciaram a favor ou a desfavor desta afirmação.

Continuando a análise dos dados, executaremos novo teste de aderência χ^2 , para averiguar se as diferenças observáveis entre categorias são estatisticamente significativas. H_0 é novamente, a hipótese que assume que as categorias de concordância definidas detêm entre si uma diferença estatisticamente igual a zero, assumindo um α de 0,01. Constando a Tabela 30, temos os seguintes resultados:

Tabela 30*Teste de Aderência Qui-Quadrado 5*

	χ^2	<i>p-value</i>
Afirmção 18.3	1653,285	0
Afirmção 18.4	729,6602	0
Afirmção 18.5	523,5039	0
Afirmção 18.6	1114,535	0
Afirmção 18.7	72,42578	0

Assim sendo, rejeitamos H0 em todas as afirmações, e aceitamos H1 que indica que as disparidades entre as categorias são estatisticamente diferentes de 0. Concluímos que em função das afirmações da questão 18 do questionário, **H5 é parcialmente comprovada**, não sendo correto fazer as generalizações no sentido que H5 alude, para as afirmações 18.4 e 18.7, cujos valores indicam respectivamente, rejeição e ambiguidade na vontade de mudança.

Conclusão

Esta investigação procurou dar uma resposta concreta e fundamentada à pergunta que tomou as rédeas desta investigação, “o atual modelo de mobilidade interna, aplicado aos agentes da Polícia de Segurança Pública é sustentável?”. Iniciámos, assim, por conceptualizar a mobilidade interna para então aclararmos a sua evolução no ordenamento jurídico nacional até especificarmos ao caso da PSP. Como definido pelo DL n.º 243/2015 e pelo Despacho n.º 12/GDN/2011, apesar de serem admissíveis os instrumentos gerais de mobilidade previstos na LTFP a esta instituição, existiu a necessidade da criação de instrumentos próprios, supostamente com especificidades necessárias para ostentar a transversalidade dos princípios que devem ser respeitados com as movimentações decorrentes da mobilidade interna na PSP. Não obstante isto, a Lei n.º 12/2002 dá aso à possibilidade de mudança, com recurso à negociação coletiva, desta questão da mobilidade, ficando assim salvaguardado legalmente o direito da procura por um melhor sistema se as partes interessadas assim o entenderem.

Para nos providenciar uma base teórica necessária para almejar a apreciação crítica em apreço, necessitámos igualmente de realizar uma revisão de literatura capaz de efetuar a ponte entre sustentabilidade e GRH. Entre as abordagens existentes, consideramos pertinente a visão existente, que considera uma determinada prática ou instrumento de GRH sustentável, se minimizar três tipologias de dano - psicológicas, sociais e na saúde – entre os profissionais sujeitos à sua abrangência. Aprofundando esta revisão de literatura, identificamos possíveis indícios para cada uma destas categorias de dano, dos quais considerável parte conseguimos identificar direta ou indiretamente relacionados noutras investigações, que apesar de o seu *core* não ser necessariamente abordar os malefícios no âmbito da mobilidade interna na PSP, retratam situações que são consequência de implicações deste procedimento administrativo, demonstrando assim a pertinência e adequabilidade desta aproximação entre os conceitos de sustentabilidade e a mobilidade interna na PSP.

Posteriormente, efetuámos uma análise crítica ao objeto central desta investigação, o instrumento de mobilidade da colocação por oferecimento, harmonizando os dados e sugestões fornecidas por Ribeiro (2015). Da análise estatística retiraram-se ilações como, a redução do número de pedidos de transferência não implica a diminuição do tempo de espera médio global, observando-se inclusive o seu aumento; a existência de CdP com tempos de espera a rondar a casa dos vinte anos desde o ano de referência; e

ainda a existência de inúmeros CdP cujo número de pedidos extravasa o número de efetivo da carreira de Agente. Igualmente foram aproveitadas as sugestões, para a construção do questionário que foi aplicado à carreira de Agente da PSP.

Em função destes factos, e delineadas as hipóteses desta investigação, efetuámos a aplicação do questionário, direcionando as questões com vista a verificação ou não das mesmas. Iniciando por **H1**, após o tratamento de resultados, foi-nos possível **a sua validação** para todos os indicadores descritos de malefício psicológico, **excetuando o sintoma “Incoerência no Raciocínio Lógico”**, pois não assumiu um valor superior aos cinquenta por cento necessários para aderirmos a H1. Para **H2**, foi nos possível **confirmar a hipótese** sem exceções, indicando-nos a prevalência destes malefícios aquando da decorrência deste procedimento administrativo. Similarmente, **H3 e H4 foram confirmadas na sua totalidade**, demonstrando a presença maioritária de todos os indícios relativos a eventuais efeitos prejudiciais à saúde, e o desajustamento do modelo de mobilidade interna às expectativas dos Agentes da PSP, respetivamente. Por sua vez, **H5 foi confirmada parcialmente**, sendo que em duas afirmações efetuadas no sentido de procurar a mudança do atual modelo de mobilidade interna, não nos foi possível apontar neste sentido, já que prevalece num caso a discordância e noutra a ambiguidade em mudar.

Posto isto, entendemos que foram atingidos os objetivos da investigação, dada a confirmação total ou parcial das demais hipóteses, sendo que no referente ao objetivo que procura entender se existe um modelo de mobilidade alternativo exequível, nada obsta por parte dos inquiridos em viabilizar uma alternativa que passe pela adoção de um regime de recrutamento regional, com as devidas implicações para a mobilidade interna da PSP.

Tendo como sustento as hipóteses e objetivos referidos anteriormente, em resposta à nossa pergunta de partida **“O atual modelo de mobilidade interna, aplicado aos agentes da Polícia de Segurança Pública é sustentável?”**, afirmamos que a mesma é negativa, dada a confirmação total ou parcial - para o caso de H1 - das hipóteses que discriminam esta questão da sustentabilidade, já que pelos resultados obtidos ficou demonstrada a prevalência de constrangimentos psicológicos, sociais e na saúde dos Agentes da PSP que se submetem a este procedimento.

Procurando igualmente dar uma resposta às perguntas derivadas, iniciamos então pela seguinte **“Assegura este modelo as expectativas profissionais e pessoais dos agentes?”**. Seguramente a nossa resposta é igualmente negativa, bastando-nos arrogar a

verificação de **H1/H2/H3**, aditando a confirmação total de **H4**, permitindo-nos responder com elevado grau de certeza a esta primeira pergunta derivada.

Seguindo para a próxima pergunta derivada “**Este modelo coaduna-se com as necessidades atuais e futuras da PSP?**”, consideramos que a sua resposta é igualmente negativa, já que a sustentabilidade não se remete apenas ao presente, procura igualmente antever a salvaguarda das necessidades e expectativas das gerações futuras. Os dados obtidos das listas de colocação por oferecimento, demonstram que existem CdP que desde pelo menos 2014, detêm tempos de espera elevados e uma afluência de pedidos que supera o número de efetivo, que aliados aos resultados obtidos do questionário, auguram uma perpetuação dos efeitos nefastos adjacentes à espera pela efetivação deste procedimento, consubstanciando-se assim como um fator de mitigação da atratividade e retenção de capital humano, crítico para a sobrevivência desta instituição. Ainda para mais, com os tempos de espera tão demorados de transferência para determinados CdP acresce um outro desafio neste cumprimento das necessidades da instituição, o rejuvenescimento do efetivo cada vez mais envelhecido, problema este agudizado nos comandos territoriais cujo tempo de transferência é deveras elevado.

Quanto à última pergunta derivada, “**Existem alternativas exequíveis ao atual modelo de mobilidade interna?**” teremos de responder com alguma prudência. A verdade é que na perspetiva dos Agentes da PSP, seria mais benéfico a adoção de um regime de recrutamento regionalizado, ao invés da sujeição ao procedimento da colocação por oferecimento. No nosso entendimento, esta solução seria uma mais-valia para a revitalização da capacidade operacional dos CdP que se encontram mais afetados pelo envelhecimento do efetivo, bem como uma forma de atrair um maior número de candidatos à PSP. No entanto, é necessário em antemão estudar de que forma poderá ser efetuada esta transição para um modelo de recrutamento regionalizado, até porque nunca poderão ser goradas as pretensões daqueles que já se encontram em espera pela transferência. Consideramos a conceção de um sistema misto, capaz de conciliar as vagas entre este modelo de recrutamento regionalizado com as listas de transferência pendentes como a solução mais adequada. Ainda nesta lógica, observamos que deveriam ser também permitidas as transferências ordinárias entre CdP pertencentes a uma mesma zona de recrutamento regionalizado, ficando igualmente salvaguardadas as transferências para CdP exterior, mas por motivos excecionais ao abrigo de outros instrumentos de mobilidade.

Assim sendo, e estando também os polícias legalmente salvaguardados em negociar soluções que melhor se adequem às suas expectativas pessoais e profissionais, consideramos possível a procura de um instrumento de mobilidade que mitigue as consequências psicológicas, sociais e na saúde quantitativamente comprovadas com esta investigação, não obstante as alterações que possam ser efetuadas ao modelo vigente, como a extinção da prioridade dada aos polícias da UEP ou ainda inserção da possibilidade de congelamento do pedido — no nosso entendimento com um limite — em situações em que o momento da transferência ocorre em momento inoportuno.

No que comporta às limitações decorrentes na elaboração deste trabalho, indicamos desde logo a pouca bibliografia relativamente ao assunto abordado, sendo que no caso da PSP, temos apenas uma investigação datada de 2015, o que acaba por ser escasso para uma temática com tamanha importância. Faltou-nos ainda uma análise do *ratio* entre pedidos de transferência e efetivo policial do ano corrente, análise esta que não foi possível por à altura do desenvolvimento desta investigação, e após contacto com o DRH, não estar ainda disponível o Balanço Anual Social do ano de 2022.

Pese embora estas limitações, é do nosso entendimento que não são poucos os pontos positivos desta investigação, desde a abordagem ao conceito de práticas de GRH sustentáveis; a dissecação do instrumento de colocação por oferecimento; a aplicação do questionário a todo o efetivo da PSP, obtendo-se resultados com um elevado nível de confiança; e a correlação e análise de dados pertinente para a análise crítica que se seguiu.

Concluimos assim, reafirmando a necessidade de investigações que possam servir de sustento para a análise de uma matéria crítica na PSP, a GRH, com o intuito de serem identificados eventuais problemas e igualmente possíveis soluções ou alternativas que melhor se adequem aos interesses da instituição e dos seus homens e mulheres. Sugerimos assim alguns temas que poderão servir de ponto de partida para complemento desta investigação:

- Análise da mobilidade interna nas carreiras de Chefe e Oficial da PSP;
- Análise qualitativa de uma eventual transição para um regime de recrutamento regionalizado e as suas implicações na mobilidade;
- Análise quantitativa junto dos candidatos à PSP do impacto da possibilidade de poder trabalhar junto da zona de residência enquanto fator de atratividade.

Referências

- Afonso, A., & Nunes, C. (2019). *PROBABILIDADES E ESTATÍSTICA Aplicações e Soluções em SPSS*. <http://hdl.handle.net/10174/25959>
- Aust, I., Matthews, B., & Muller-Carmen, M. (2020). Common Good HRM: A paradigm shift in Sustainable HRM?. *Human Resource Management Review*, 30(3), 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100705>
- Bernardo, J., Cavaco, V., Evaristo, T., Freire, J., Melo, L., & Silva, J. L. (2000). *Atitudes face ao Emprego, Trabalho e Tempo Livre*. Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional.
- Bidwell, M., & Keller, J. (2014). With or Without? How Firms combine internal and external labor markets to fill jobs. *Academy of Management Journal*, 57(4), 1035-1055. <https://doi.org/10.5465/amj.2012.0119>
- Decreto-Lei n.º 427/89, de 7 de dezembro. *Diário da República*, Série I, n.º 281/1989, 5322-5329. Presidência do Conselho de Ministros
- Decreto-Lei n.º 243/2015, de 19 de outubro. *Diário da República*, Série I, n.º 204/2015, 9054-9086. Ministério da Administração Interna.
- De Prins, P., Stuer, D., & Gielens, T. (2020). Revitalizing social dialogue in the workplace: the impact of a cooperative industrial relations climate and sustainable HR practices on reducing employee harm. *International Journal of Human Resource Management*, 31(13), 1-21. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.142>
- Decreto de 10 de abril de 1976. *Diário da República*, Série I, n.º 86/1976
- Despacho n.º 03/GDN/2002, de 28 de março. Polícia de Segurança Pública
- Despacho n.º 12/GDN/2011, de 21 de junho. Polícia de Segurança Pública.
- Cabeças, S. I. (2021). *O Destacamento dos/as Agentes da PSP para Lisboa e a Conciliação com a Vida Familiar: Um Estudo Qualitativo*. [Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa-Faculdade de Direito]. Repositório da Universidade de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10400.5/24496>
- Camara, P. B., Guerra, P. B., & Rodrigues, J. V. (2013). *Humanator XXI: Recursos Humanos e Sucesso Empresarial* (6.ª ed.). Dom Quixote.

- Coelho, P. S., Pereira, L. N., Pinheiro, J. A., & Xufre, P. (2017). *As sondagens: Princípios, metodologias e aplicações*. Escolar Editora.
- Coutinho, C. P. (2011). *Metodologias de Investigação em Ciências Sociais e Humanas: Teoria e Prática*. Coimbra: Almedina.
- Cruz, S. (2010). *A relação trabalho-família em elementos policiais deslocados e não deslocados da área de residência* [Dissertação de mestrado, Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna]. Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal. <http://hdl.handle.net/10400.26/22790>
- Crosby, F. (1976). A Model of Egoistical Relative Deprivation. *Psychological Review*, 83(2), 85-113. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.83.2.85>
- Ehnert, I., & Harry, W. (2012). Recent Developments and Future Prospects on Sustainable Human Resource Management: Introduction to the Special Issue. *Management Revue*, 23(3), 221-238. <http://hdl.handle.net/10419/93049>
- Fasang, A., Geerdes, S., & Schömann K. (2012). Which type of job mobility makes people happy? A comparative analysis of European welfare regimes. *International Sociology*, 27(3), 349-383. doi: 10.1177/0268580911423048
- Feldman, C. D., & Ng, T. W. H. (2007). Careers: Mobility, Embeddedness, and Success. *Journal of Management*, 33(3), 350-377. doi: 10.1177/0149206307300815
- Ferreira, L., & Mendes, J. S. (2017). O paradigma da multidiversidade funcional do agente da Polícia de Segurança. *Lusíada. Economia & Empresa*, 22, 65-90. <http://revistas.lis.ulusiada.pt/index.php/lee/article/view/2440>
- Figueiredo, H. (2005). *O sistema de mobilidade na Polícia de Segurança Pública* [Monografia de Licenciatura em Ciências Polícias e Segurança Interna]. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna
- Geurts, S., Kompier, M., Roxburgh, S., & Houtman, I. (2003). Does Work-Home Interference mediate the relationship between workload and well-being?. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 532-559. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00025-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00025-8)
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>

- Gonçalves, S. P., & Neves, J. G. (2013). Estudo de Caracterização das Práticas de Gestão de Recursos Humanos em Organizações Policiais Portuguesas. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 13(1), 19-36. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S198466572013000100003&lng=pt&tlng=pt.
- Guarinoni, M., Belin, A., Oulès, L., Graveling, R., Crawford, J., Lietzman, J., Said, A., Konstantinopoulos, G. D., Dobras, M., & Kaminskis, K. A. (2013). *Occupational health concerns: stress-related and psychological problems associated with work*. Policy Department A: Economic and Scientific Policy. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2013/507455/IPOL-EMPL_ET\(2013\)507455_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2013/507455/IPOL-EMPL_ET(2013)507455_EN.pdf)
- Guimarães, R. C., & Cabral, J. A. (2011). *Estatística* (2.^a ed.). Verlag Dashöfer Portugal.
- Hughes, E., & Parkes, K. (2007). Work hours and well-being: The roles of work-time control and work-family interference. *Work and Stress*, 21(3) 264-278. <https://doi.org/10.1080/02678370701667242>
- Jebb, A. T., Ng, V., & Tay, L. (2021). A review of Key Likert Scale Development Advances: 1995-2019. *Frontiers in Psychology*, 12(1), 1-14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.637547>
- Jerónimo, H. M., Lacerda T. C., & Henriques, P. L. From Sustainable HRM to Employee Performance: A Complex and Intertwined Road. *European Management Review*, 17(4), 871-884. <https://doi.org/10.1111/emre.12402>
- Kane, P. (2009). Stress causing psychosomatic illness among nurses. *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 13(1) 28-32. <https://doi.org/10.4103/0019-5278.50721>
- Kramar, R. (2013). Beyond strategic human resource management: Is sustainable human resource management the next approach?. *International Journal of Human Resource Management*, 25(8), 1069-1089. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.816863>
- Lei n.º 14/2002, de 19 de fevereiro. *Diário da República*, Série I-A, n.º 42/2002, 1340-1346. Assembleia da República.

- Lei n.º 60-A/2005, de 30 de dezembro. *Diário da República*, Série I-A, n.º 250/2005, 2-361. Assembleia da República.
- Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro. *Diário da República*, Série I, n.º 235/2006, 8282-8294. Assembleia da República.
- Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro. *Diário da República*, Série I, n.º 41/2008, 2-27. Assembleia da República.
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. *Diário da República*, Série I, n.º 117/2014, 3320-3304. Assembleia da República.
- Lundin, I. B. (2016). *Metodologia de Pesquisa em Ciências Sociais*. Escolar Editora
- Mariappanadar, S. (2012). Harm of Efficiency oriented HRM practices on stakeholders: an ethical issue for sustainability. *Society and Business Review*, 7(2) 168-184. <https://doi.org/10.1108/17465681211237628>
- Mariappanadar, S. (2010). Sustainable HRM: A perspective to counter the harms of efficiency focused organisational practices. https://www.anzam.org/wp-content/uploads/pdf-manager/775_ANZAM2010-133.PDF
- Mariappanadar, S. (2016). Health harm of work from the sustainable HRM perspective: scale development and validation. *International Journal of Manpower*, 37(6), 924-944. <https://doi.org/10.1108/IJM-12-2015-0204>
- Mariappanadar, S., & Hochwarter, A. W. (2022). A Three-Way Synergistic Effect of Work on Employee Well-Being: Human Sustainability Perspective. *International Journal of Environmental Research, and Public Health*, 19(22), 1-22. <https://doi.org/10.3390/ijerph192214842>
- Mariappanadar, S., & Kramar, S. (2014). Sustainable HRM: The synthesis effect of high performance work systems on organisational performance and employee harm. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 6(3), 206-224. <https://doi.org/10.1108/APJBA-03-2014-0039>
- Martins, N. C. (2019). *Mobilidade Interna como Estratégia de Retenção: O caso de uma empresa da área das Tecnologias de Informação* [Dissertação de mestrado, Universidade de Lisboa-Lisbon School of Economics & Management]. Repositório da Universidade de Lisboa. <https://www.repository.utl.pt/handle/10400.5/19083>

- Melchior, M., Caspi, A., Milne, B. J., Danese, A., Pulton, R., & Moffitt, T. E. (2007). Work stress precipitates depression and anxiety in young, working women and men. *Psychological Medicine*, 37(8), 1119-1129. <http://dx.doi.org/10.1017/S0033291707000414>
- Moreira, M. (2011). *Recrutamento, selecção, formação e avaliação de desempenho na Polícia de Segurança Pública, - repercussões na motivação, satisfação e desempenho* [Dissertação de mestrado, Universidade do Minho]. RepositóriUM – Universidade do Minho. <https://hdl.handle.net/1822/18834>
- Navas, A. R. A. (2018). *A proteção dos interesses dos trabalhadores em funções públicas no regime da mobilidade (interna)* [Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa-Faculdade de Direito]. Repositório da Universidade de Lisboa. <https://repositorio.ul.pt/handle/10451/37377?locale=en>
- Ng, T., Sorensen, K., Eby L., & Feldman, D. (2007). Determinants of job mobility: A theoretical integration and extension. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(3) 363-386. doi: 10.1348/096317906X130582
- Poiães, N. (2013). *Mudar a Polícia ou Mudar os Polícias? O papel da PSP na Sociedade Portuguesa*. Horácio Piriquito.
- Portaria n.º 881/2003, de 21 de agosto. *Diário da República*, Série I-B, n.º 192/2003, 5283-5293. Ministério da Administração Interna.
- Portaria n.º 9-A/2017, de 5 de janeiro. *Diário da República*, Série I, n.º 4/2017, 2-21. Finanças e Administração Interna.
- Proença, T. (2022). Sustentabilidade e o Papel da Gestão de Recursos Humanos. *Revista de Administração de Empresas*, 62(5), 1-6. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020220513x>
- Proposta de Lei n.º 81/X/1, de 22 de julho. *Diário da Assembleia da República*, II Série A, n.º 124/2006. Governo de Portugal.
- Quivy, R., & Campenhoudt, L., & Marquet, J. (2019). *Manual de Investigação em Ciências Sociais* (2nd ed.). Gradiva.
- Repetti, R. L. (1989). Effects of Daily Workload on Subsequent Behavior During Marital Interaction: The Roles of Social Withdrawal and Spouse Support. *Journal of*

Personality and Social Psychology, 57(4), 651-659. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.4.651>

Resolução do Conselho de Ministros 12/2001, de 8 de fevereiro. *Diário da República*, Série I-B, n.º 33/2001. Presidência do Conselho de Ministros.

Reis, E., Melo, P., Andrade, R., & Calapez, T. (2018). *Estatística Aplicada Vol. 2* (4th ed.). Edições Sílabo.

Reis, F. L. (2018). *Investigação Científica e Trabalhos Académicos – Guia Prático*. Edições Sílabo.

Ribeiro, F. (2015). *A mobilidade interna na PSP: As implicações no desempenho dos agentes de polícia*. [Dissertação de mestrado, Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna]. Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal. <http://hdl.handle.net/10400.26/15406>

Rodrigues, D. (2010). *A Relação entre a Satisfação com o Ambiente Familiar e do Burnout nos Factores de Risco para o Suicídio* [Dissertação de mestrado, Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna]. Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal. <http://hdl.handle.net/10400.26/724798>

Santana, D. J. L. *Eficiência Energética na PSP: Análise da Viabilidade Económico-Financeira da Utilização de Energias Renováveis nas Infraestruturas da PSP* [Dissertação de Mestrado, Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna]. Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal. <http://hdl.handle.net/10400.26/41475>

Santana, M., & Lopez-Cabrales, A. (2019). Sustainable development and human resource management: A science mapping approach. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26 (6), 1-13. <https://doi.org/10.1002/csr.1765>

Santos, S. M. (2007). *Suicídio nas forças policiais: um estudo comparativo na PSP, GNR e PJ* [Dissertação de Mestrado, Instituto de Ciências Biomédicas Abel Salazar]. Repositório Aberto da Universidade do Porto. <http://hdl.handle.net/10216/7151>


Savanevičien, A., & Stankevičiūtė, Z. (2017). Smart Power as A Pathway for Employing Sustainable Human Resource Management. *Inžinerine Ekonomika-Engineering Economics*, 28(2), 198–206. <http://dx.doi.org/10.5755/j01.ee.28.2.17645>

- Stankevičiūtė, Z., & Savanevičienė, A. (2019). Can Sustainable HRM Reduce Work-Related Stress, Work-Family Conflict, and Burnout. *International Studies of Management & Organization*, 49(2), 1-20. <https://doi.org/10.1080/00208825.2019.1565095>
- Sarmento, M. (2013). *Metodologia Científica para a elaboração, escrita e apresentação de teses* (3rd ed.). Universidade Lusíada Editora.
- Silva, J. B. (2022). Dimensão histórica e atual da evolução da identidade das ciências policiais no Brasil. In Júnior, A.; Fernandes, R. & Machado, P. (2022). *Ciências Policiais: conceito, objeto e método de investigação científica*. Lisboa: ISCPSI. 31-57.
- Silva J. M. (2011). *A relação trabalho-família: um estudo sobre o divórcio na PSP* [Dissertação de mestrado, Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna]. Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal. <http://hdl.handle.net/10400.26/24500>
- Sousa, M. J., & Baptista, C. S. (2011). *Como Fazer Investigação, Dissertações, Teses e Relatórios* (2nd ed.). PACTOR - Edições de Ciências Sociais e Política Contemporânea
- Sousa, M. J., Duarte, T., Sanches, P. G., & Gomes, J. (2006). *Gestão de Recursos Humanos – Métodos e Práticas*. Lidel – edições técnicas.
- Van der Hulst, M. (2003). Long workhours and health. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 29(3), 171-188. <https://doi.org/10.5271/sjweh.720>
- Webster, A. L. (2007). *Estatística Aplicada à Administração e Economia* (3rd ed.). McGraw Hill.
- Wilkinson, A., Hill, M., & Gollan, P. (2001). The sustainability debate. *International Journal of Operations & Production Management*, 21(12), 1492-1502. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/01443570110410865/full/html>
- Zaugg, R., Blum, A., & Thom, N. (2001). Sustainability in human resource management : evaluation report : survey in European companies and institutions. https://www.researchgate.net/publication/276906300_Sustainability_in_Human_Resource_Management/link/555b312b08ae6943a87945bd/download

Anexos

Anexo 1 – Aprovação de utilização de documentação interna e aplicação do questionário ao efetivo

POLÍCIA SEGURANÇA PÚBLICA
INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E SEGURANÇA INTERNA
DIRECÇÃO DE ENSINO
SECRETARIA ESCOLAR



Exmo. Senhor
Diretor Nacional Adjunto/Unidade Orgânica de Recursos Humanos
{Departamento de Formação}
DN/PSP Largo da Penha de França, N.1
1199-010 LISBOA

Sua Referência:
Sua Comunicação:
Nossa Referência: 48/SECDE/2023
Classificador: 080.01.10
Processo: SECDE202200001ASP
Data: 2023-02-08
Assunto: PEDIDO DE COLABORAÇÃO EM TRABALHO DE DISSERTAÇÃO DE Mestrado INTEGRADO EM CIÊNCIAS POLICIAIS

Autrimado.
16.02.2023
Diretor Nacional Adjunto
Recursos Humanos
[Signature]
Abílio Pinto Vieira
Superintendente-Chefe

1. O Aspirante a Oficial de Polícia M/157712 – Daniel Bruno Caires Ferreira encontra-se a desenvolver a dissertação de Mestrado com o tema: “A Mobilidade Interna na PSP: A (in)sustentabilidade do atual sistema”.
2. O AOP, no âmbito do estudo, vem requerer autorização para o acesso, disponibilização e utilização de documentação interna, bem como a aplicação de um questionário, conforme anexos.
3. Assim, envia-se a V. Ex.ª os requerimentos para decisão superior.

O Diretor
[Signature]
José Carlos Bastos Leitão
Superintendente-chefe

Anexo 2 – Balanço Anual Social da PSP

Figura 5

Balanço Anual Social PSP 2020

DN/EE/UP	Carreiras e Categorias																	Cadetes Não Policiais				Oficiais de Polícia							
	Superintendente-Chefe	Superintendente	Intendente	Subintendente	Comissário	Subcomissário	Oficial	Chefe Coordenador	Chefe Principal	Chefe	Chefe	Agente Coordenador	Agente Principal	Agente	Agente	Total	1º Ano	2º Ano	3º Ano	4º Ano	Aspirantes	Técnico Superior	Assistente técnico	Assistente operacional	Médico	Inspetor	Docente	Técnico Diag. e Terapêutica	Informatico
	8	45	77	87	421	154	792	150	260	1809	2219	244	11882	4696	16822	19833	21	21	18	18	19	174	273	109	8	1	19	1	42
TOTAL	8	45	77	87	421	154	792	150	260	1809	2219	244	11882	4696	16822	19833	21	21	18	18	19	174	273	109	8	1	19	1	42
DN	4	14	20	16	50	9	113	8	25	165	198	28	368	146	542	853	0	0	0	0	0	113	54	7	2	0	0	1	27
ISCPSI	0	3	5	2	9	0	19	3	3	5	11	5	54	49	108	138	21	21	18	18	19	7	1	6	0	0	19	0	1
EPP	1	1	2	4	14	0	22	4	6	24	34	10	98	1	109	165	0	0	0	0	0	2	14	8	0	0	0	0	2
CD AVEIRO	0	1	2	3	12	3	21	7	5	39	51	12	407	12	431	503	0	0	0	0	0	2	8	3	0	0	0	0	0
CD BEJA	0	1	1	0	6	2	10	0	2	18	20	2	130	43	175	205	0	0	0	0	0	2	15	3	0	0	0	0	1
CD BRAGA	0	1	1	2	14	2	20	7	12	34	53	3	427	31	461	534	0	0	0	0	0	3	9	3	0	0	0	0	0
CD BRAGANÇA	0	1	0	1	6	0	8	5	6	9	20	3	138	11	152	180	0	0	0	0	0	1	11	1	0	0	0	0	1
CD C. BRANCO	0	1	1	1	3	4	10	5	6	9	20	9	185	2	196	226	0	0	0	0	0	2	6	2	0	0	0	0	0
CD COIMBRA	0	1	2	2	9	3	17	5	8	25	38	3	370	5	378	433	0	0	0	0	0	5	13	2	0	0	0	0	1
CD ÉVORA	0	1	1	0	6	1	9	2	5	14	21	6	152	10	168	198	0	0	0	0	0	2	7	1	0	0	0	0	0
CD FARO	0	1	2	4	14	8	29	6	11	74	91	4	609	83	696	816	0	0	0	0	0	1	12	0	0	0	0	0	2
CD GUARDA	0	1	1	0	5	2	9	2	5	13	20	4	125	6	135	164	0	0	0	0	0	0	8	1	0	0	0	0	0
CD LEIRIA	0	1	1	2	13	2	19	8	10	31	49	7	384	21	412	480	0	0	0	0	0	5	14	4	0	0	0	0	0
CM LISBOA	1	3	14	17	82	58	175	25	55	630	710	46	2749	3218	6013	6898	0	0	0	0	0	4	11	28	3	0	0	0	0
CD PORTALEGRE	0	1	1	0	5	3	10	2	4	13	19	4	130	14	148	177	0	0	0	0	0	1	7	0	0	0	0	0	1
CM PORTO	0	4	12	9	58	19	102	14	38	292	344	23	2342	283	2648	3094	0	0	0	0	0	7	23	15	2	1	0	0	3
CD SANTARÉM	0	1	1	2	12	5	21	2	8	44	54	10	324	6	340	415	0	0	0	0	0	3	12	2	0	0	0	0	1
CD SETÚBAL	0	1	2	3	25	9	40	7	10	93	110	15	731	260	1006	1156	0	0	0	0	0	3	10	1	1	0	0	0	1
CD V CASTELO	0	1	1	0	6	0	8	3	5	10	18	7	132	20	159	185	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0
CD VILA REAL	0	1	1	0	7	0	9	1	3	14	18	7	156	6	169	196	0	0	0	0	0	3	11	2	0	0	0	0	0
CD VISEU	0	1	1	1	5	2	10	5	6	13	24	4	199	18	221	255	0	0	0	0	0	2	8	3	0	0	0	0	1
CR MADEIRA	1	1	1	5	14	6	28	3	5	64	72	3	560	75	638	738	0	0	0	0	0	3	3	6	0	0	0	0	0
CR AÇORES	0	0	2	4	16	10	32	8	7	76	91	8	603	177	788	911	0	0	0	0	0	1	14	10	0	0	0	0	0
UEP	1	3	2	9	30	6	51	18	15	100	133	21	509	199	729	913	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0

Nota. Disponível no website da PSP. Obtido de <https://www.psp.pt/Pages/sobre-nos/documentacao/instrumentos-gestao.aspx?RootFolder=%2FDocuments%2FInstrumentos+de+Gest%C3%A3o%2FBalan%C3%A7o+Social&FolderCTID=0x0120000FA25636A4BBCE4F912DF67BA0D4E3E6&View=%7B69045F72-8C0E-49CD-B399-9F6480502D67%7D>

Figura 6
Balço Anual Social da PSP 2021

DN/EE/UP	Carreiras e Categorias																												
	Superintendente-Chefe	Superintendente	Intendente	Subintendente	Comissário	Subcomissário	Oficial	Chefe Coordenador	Chefe Principal	Chefe	Chefe	Agente Coordenador	Agente Principal	Agente	Agente	Total	Cadetes Não Policiais				Aspirantes Oficiais de Polícia	Técnico Superior	Assistente técnico	Assistente operacional	Médico	Inspetor	Docente	Técnico Diag. e Terapêutica	Informático
TOTAL	10	46	72	84	429	163	804	115	413	1757	2285	151	12847	3908	16906	19995	23	21	21	19	17	174	250	98	6	1	19	1	42
DN	5	16	17	14	58	7	117	7	39	166	212	23	421	119	563	892						111	48	6	1	0	0	1	24
ISCPSI	0	3	4	2	9	0	18	3	5	4	12	4	52	49	105	135	23	21	21	19	17	8	1	7	0	0	19	0	2
EPP	1	1	2	5	14	0	23	1	12	21	34	3	108	4	115	172						1	12	8	0	0	0	0	2
CD AVEIRO	0	1	2	3	13	2	21	5	10	39	54	9	406	5	420	495						3	9	3	0	0	0	0	0
CD BEJA	0	1	1	0	6	2	10	0	4	15	19	1	142	25	168	197						4	17	3	0	0	0	0	1
CD BRAGA	0	1	2	2	13	3	21	2	17	40	59	0	435	13	448	528						3	8	2	0	0	0	0	0
CD BRAGANÇA	0	1	0	1	6	1	9	2	9	12	23	0	142	3	145	177						1	11	1	0	0	0	0	1
CD C. BRANCO	0	1	1	1	4	2	9	4	8	12	24	4	186	1	191	224						3	3	2	0	0	0	0	1
CD COIMBRA	0	1	2	2	10	2	17	4	16	28	48	2	375	5	382	447						5	11	2	0	0	0	0	1
CD ÉVORA	0	1	1	0	5	1	8	1	7	12	20	4	154	5	163	191						1	6	1	0	0	0	0	0
CD FARO	0	1	2	3	19	3	28	5	12	69	86	3	622	59	684	798						0	11	0	0	0	0	0	2
CD GUARDA	0	1	1	0	5	2	9	1	6	11	18	2	130	0	132	159						1	8	1	0	0	0	0	0
CD LEIRIA	0	2	1	2	13	1	19	6	9	30	45	5	388	3	396	460						6	12	3	0	0	0	0	0
CM LISBOA	1	3	14	16	80	63	177	18	82	623	723	32	3156	3054	6242	7142						3	10	25	2	0	0	0	0
CD PORTALEGRE	0	1	1	0	5	3	10	1	4	13	18	3	137	4	144	172						1	6	0	0	0	0	0	1
CM PORTO	0	3	11	9	59	26	106	16	63	257	336	11	2541	70	2622	3066						6	22	14	2	1	0	0	3
CD SANTARÉM	0	1	1	2	12	3	19	1	15	39	55	6	316	4	326	400						3	11	2	0	0	0	0	1
CD SETÚBAL	0	1	2	3	25	11	42	5	19	93	117	8	798	197	1003	1162						3	10	1	1	0	0	0	1
CD V CASTELO	0	1	1	0	0	6	8	2	10	8	20	4	143	10	157	185						1	2	0	0	0	0	0	0
CD VILA REAL	0	1	1	0	6	1	9	2	6	14	22	3	155	2	160	191						3	10	2	0	0	0	0	0
CD VISEU	0	0	1	1	6	3	11	4	10	15	29	2	203	5	210	250						2	7	3	0	0	0	0	2
CR MADEIRA	1	1	1	5	14	6	28	2	13	58	73	1	601	34	636	737						3	3	5	0	0	0	0	0
CR AÇORES	1	1	1	5	16	10	34	7	12	76	95	8	658	132	798	927						1	12	6	0	0	0	0	0
UEP	1	2	2	8	31	5	49	16	25	102	143	13	578	105	696	888						1	0	1	0	0	0	0	0

Nota: Cadetes/ Aspirantes Oficiais de Policiais em formação no ISCPSI encontram-se contabilizados na carreira de origem.

Nota. Disponível no website da PSP. Obtido de <https://www.psp.pt/Pages/sobre-nos/documentacao/instrumentos-gestao.aspx?RootFolder=%2FDocuments%2FInstrumentos+de+Gest%C3%A3o%2FBalan%C3%A7o+Social&FolderCTID=0x0120000FA25636A4BBCE4F912DF67BA0D4E3E6&View=%7B69045F72-8C0E-49CD-B399-9F6480502D67%7D>

Anexo 3 – Interpretação do cálculo do V de Cramér

Figura 7

Interpretações do V de Cramér

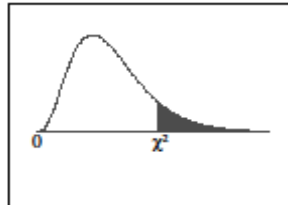
Table 1. Interpretation of effect size

Effect size (ES)	Interpretation
$ES \leq 0.2$	The result is weak. Although the result is statistically significant, the fields are only weakly associated.
$0.2 < ES \leq 0.6$	The result is moderate. The fields are moderately associated.
$ES > 0.6$	The result is strong. The fields are strongly associated.

Nota. Disponível no Website da IBM. Obtido de <https://www.ibm.com/docs/en/cognos-analytics/11.1.0?topic=terms-cramrs-v>

Anexo 4 – Tabela de Distribuição Qui-Quadrado

Chi-Square Distribution Table



The shaded area is equal to α for $\chi^2 = \chi^2_{\alpha}$.

df	$\chi^2_{.995}$	$\chi^2_{.990}$	$\chi^2_{.975}$	$\chi^2_{.950}$	$\chi^2_{.900}$	$\chi^2_{.100}$	$\chi^2_{.050}$	$\chi^2_{.025}$	$\chi^2_{.010}$	$\chi^2_{.005}$
1	0.000	0.000	0.001	0.004	0.016	2.706	3.841	5.024	6.635	7.879
2	0.010	0.020	0.051	0.103	0.211	4.605	5.991	7.378	9.210	10.597
3	0.072	0.115	0.216	0.352	0.584	6.251	7.815	9.348	11.345	12.838
4	0.207	0.297	0.484	0.711	1.064	7.779	9.488	11.143	13.277	14.860
5	0.412	0.554	0.831	1.145	1.610	9.236	11.070	12.833	15.086	16.750
6	0.676	0.872	1.237	1.635	2.204	10.645	12.592	14.449	16.812	18.548
7	0.989	1.239	1.690	2.167	2.833	12.017	14.067	16.013	18.475	20.278
8	1.344	1.646	2.180	2.733	3.490	13.362	15.507	17.535	20.090	21.955
9	1.735	2.088	2.700	3.325	4.168	14.684	16.919	19.023	21.666	23.589
10	2.156	2.558	3.247	3.940	4.865	15.987	18.307	20.483	23.209	25.188
11	2.603	3.053	3.816	4.575	5.578	17.275	19.675	21.920	24.725	26.757
12	3.074	3.571	4.404	5.226	6.304	18.549	21.026	23.337	26.217	28.300
13	3.565	4.107	5.009	5.892	7.042	19.812	22.362	24.736	27.688	29.819
14	4.075	4.660	5.629	6.571	7.790	21.064	23.685	26.119	29.141	31.319
15	4.601	5.229	6.262	7.261	8.547	22.307	24.996	27.488	30.578	32.801
16	5.142	5.812	6.908	7.962	9.312	23.542	26.296	28.845	32.000	34.267
17	5.697	6.408	7.564	8.672	10.085	24.769	27.587	30.191	33.409	35.718
18	6.265	7.015	8.231	9.390	10.865	25.989	28.869	31.526	34.805	37.156
19	6.844	7.633	8.907	10.117	11.651	27.204	30.144	32.852	36.191	38.582
20	7.434	8.260	9.591	10.851	12.443	28.412	31.410	34.170	37.566	39.997
21	8.034	8.897	10.283	11.591	13.240	29.615	32.671	35.479	38.932	41.401
22	8.643	9.542	10.982	12.338	14.041	30.813	33.924	36.781	40.289	42.796
23	9.260	10.196	11.689	13.091	14.848	32.007	35.172	38.076	41.638	44.181
24	9.886	10.856	12.401	13.848	15.659	33.196	36.415	39.364	42.980	45.559
25	10.520	11.524	13.120	14.611	16.473	34.382	37.652	40.646	44.314	46.928
26	11.160	12.198	13.844	15.379	17.292	35.563	38.885	41.923	45.642	48.290
27	11.808	12.879	14.573	16.151	18.114	36.741	40.113	43.195	46.963	49.645
28	12.461	13.565	15.308	16.928	18.939	37.916	41.337	44.461	48.278	50.993
29	13.121	14.256	16.047	17.708	19.768	39.087	42.557	45.722	49.588	52.336
30	13.787	14.953	16.791	18.493	20.599	40.256	43.773	46.979	50.892	53.672
40	20.707	22.164	24.433	26.509	29.051	51.805	55.758	59.342	63.691	66.766
50	27.991	29.707	32.357	34.764	37.689	63.167	67.505	71.420	76.154	79.490
60	35.534	37.485	40.482	43.188	46.459	74.397	79.082	83.298	88.379	91.952
70	43.275	45.442	48.758	51.739	55.329	85.527	90.531	95.023	100.425	104.215
80	51.172	53.540	57.153	60.391	64.278	96.578	101.879	106.629	112.329	116.321
90	59.196	61.754	65.647	69.126	73.291	107.565	113.145	118.136	124.116	128.299
100	67.328	70.065	74.222	77.929	82.358	118.498	124.342	129.561	135.807	140.169

Apêndices

Apêndice A – Dados Comparativos das Listas de Colocação por Oferecimento

Tabela 31

Variação de pedidos por CdP entre 2014 e 2021

CM /C.D. / CR	Total (2014)	Total (2021)	Diferença em % entre os anos de 2014 e 2021 (≈)
C.D. Aveiro	621	521	-16,10%
C.D. Beja	85	76	-10,59%
C.D. Braga	678	799	17,85%
C.D. Bragança	380	292	-23,16%
C.D. Castelo Branco	348	255	-26,72%
C.D. Coimbra	582	503	-13,57%
C.D. Évora	153	167	9,15%
C.D. Faro	124	254	104,84%
C.D. Guarda	309	206	-33,33%
C.D. Leiria	358	344	-3,91%
C.D. Portalegre	120	149	24,17%
C.D. Santarém	388	349	-10,05%
C.D. Setúbal	117	345	194,87%
C.D. Viana do Castelo	248	257	3,63%
C.D. Vila Real	517	456	-11,80%
C.D. Viseu	537	523	-2,61%
C.M. Lisboa	16	26	62,50%
C.M. Porto	1496	1428	-4,55%
C.R. Açores	32	39	21,88%
C.R. Madeira	102	149	46,08%

Tabela 32*Comparação do tempo de espera entre os anos 2014 e 2021*

C.M., C.D., C.R.	Data pedido de colocação mais antigo (2014)	Tempo de espera (n.º de dias)	Tempo de Espera	Data pedido de colocação mais antigo	Tempo de espera (n.º de dias)	Tempo de Espera	Diferença em % entre 2021 e 2022 (≈)
C.D. Aveiro	12/09/2001	4718	12 ano(s) 11 mes(es) 1 dia(s)	02/09/2008	4728	12 ano(s), 11 mes(es) 11 dia(s)	0,21%
C.D. Beja	02/10/2009	1776	4 ano(s) 10 mes(es) 11 dia(s)	09/09/2017	1434	3 ano(s), 11 mes(es) 4 dia(s)	-19,26%
C.D. Braga	03/09/2003	3997	10 ano(s) 11 mes(es) 10 dia(s)	14/01/2008	4960	13 ano(s), 6 mes(es) 30 dia(s)	24,09%
C.D. Bragança	13/01/1997	6421	17 ano(s) 7 mes(es) 0 dia(s)	01/11/2003	6495	17 ano(s), 9 mes(es) 12 dia(s)	1,15%
C.D. Castelo Branco	13/09/1996	6543	17 ano(s) 11 mes(es) 0 dia(s)	07/04/2003	6703	18 ano(s), 4 mes(es) 6 dia(s)	2,45%
C.D. Coimbra	01/05/1996	6678	18 ano(s) 3 mes(es) 12 dia(s)	01/02/2000	7864	21 ano(s), 6 mes(es) 12 dia(s)	17,76%
C.D. Évora	02/10/2003	3968	10 ano(s) 10 mes(es) 11 dia(s)	31/05/2013	2996	8 ano(s), 2 mes(es) 13 dia(s)	-24,50%
C.D. Faro	06/09/2012	706	1 ano(s) 11 mes(es) 7 dia(s)	27/09/2016	1781	4 ano(s), 10 mes(es) 16 dia(s)	152,27%
C.D. Guarda	14/01/1994	7516	20 ano(s) 6 mes(es) 30 dia(s)	01/02/2000	7864	21 ano(s), 6 mes(es) 12 dia(s)	4,63%
C.D. Leiria	01/11/2003	3938	10 ano(s) 9 mes(es) 12 dia(s)	21/10/2009	4314	11 ano(s), 9 mes(es) 23 dia(s)	9,55%
C.D. Portalegre	01/02/2001	4941	13 ano(s) 6 mes(es) 12 dia(s)	31/05/2013	2996	8 ano(s), 2 mes(es) 13 dia(s)	-39,36%
C.D. Santarém	01/02/2000	5307	14 ano(s) 6 mes(es) 12 dia(s)	28/02/2007	5280	14 ano(s), 5 mes(es) 13 dia(s)	-0,51%
C.D. Setúbal	05/04/2013	495	1 ano(s) 4 mes(es) 8 dia(s)	09/09/2017	1434	3 ano(s), 11 mes(es) 4 dia(s)	189,70%
C.D. Viana do Castelo	15/01/1999	5689	15 ano(s) 6 mes(es) 29 dia(s)	01/09/2000	7651	20 ano(s), 11 mes(es) 12 dia(s)	34,49%
C.D. Vila Real	15/02/1996	6754	18 ano(s) 5 mes(es) 27 dia(s)	13/08/1999	8036	22 ano(s), 0 mes(es) 0 dia(s)	18,98%
C.D. Viseu	02/01/1997	6432	17 ano(s) 7 mes(es) 11 dia(s)	01/10/1998	8352	22 ano(s), 10 mes(es) 12 dia(s)	29,85%
C.M. Lisboa	18/07/2013	391	1 ano(s) 0 mes(es) 5 dia(s)	25/06/2020	414	1 ano(s), 1 mes(es) 18 dia(s)	5,88%
C.M. Porto	28/02/2007	2723	7 ano(s) 5 mes(es) 26 dia(s)	01/04/2010	4152	11 ano(s), 4 mes(es) 12 dia(s)	52,48%
C.R. Açores	13/05/2013	457	1 ano(s) 3 mes(es) 0 dia(s)	12/06/2020	427	1 ano(s), 2 mes(es) 1 dia(s)	-6,56%
C.R. Madeira	07/07/2008	2228	6 ano(s) 1 mes(es) 6 dia(s)	31/05/2013	2966	8 ano(s), 2 mes(es), 13 dias	33,12%
Média	---	4083,9	11 ano(s), 9 mes(es), 12 dias	---	4542,35	12 ano(s), 7 mes(es), 19 dias	11,23%

Tabela 33*Ratio de pedidos em função do efetivo por CdP 2021*

C.M. / C.D. / C.R.	N.º de Pedidos como CdP de Preferência (2021)	N.º Efetivo (31DEZ2020)	% Pedidos face efetivo
C.D. Aveiro	204	419	48,69%
C.D. Beja	27	173	15,61%
C.D. Braga	474	458	103,49%
C.D. Bragança	241	149	161,74%
C.D. Castelo Branco	208	187	111,23%
C.D. Coimbra	436	375	116,27%
C.D. Évora	110	162	67,90%
C.D. Faro	155	692	22,40%
C.D. Guarda	153	131	116,79%
C.D. Leiria	173	405	42,72%
C.D. Portalegre	99	144	68,75%
C.D. Santarém	295	330	89,39%
C.D. Setúbal	210	991	21,19%
C.D. Viana do Castelo	213	152	140,13%
C.D. Vila Real	346	162	213,58%
C.D. Viseu	438	217	201,84%
C.M. Lisboa	15	5967	0,25%
C.M. Porto	783	2625	29,83%
C.R. Açores	31	780	3,97%
C.R. Madeira	134	635	21,10%

Tabela 34*Comparação de ratio Pedidos/Efetivo entre 2014 e 2021*

CM / CD / CR	N.º de Pedidos como CdP de Preferência (2014)	N.º Efetivo (2014)	% Pedidos face efetivo (2014)	N.º de Pedidos como CdP de Preferência (2021)	N.º Efetivo (31DEZ2020)	% Pedidos face efetivo (2021)	Varição de 2014 e 2021
C.D. Aveiro	340	440	77,27%	204	419	48,69%	-28,58%
C.D. Beja	44	164	26,83%	27	173	15,61%	-11,22%
C.D. Braga	399	474	84,18%	474	458	103,49%	19,31%
C.D. Bragança	314	146	215,07%	241	149	161,74%	-53,33%
C.D. Castelo Branco	308	197	156,35%	208	187	111,23%	-45,12%
C.D. Coimbra	508	390	130,26%	436	375	116,27%	-13,99%
C.D. Évora	116	170	68,24%	110	162	67,90%	-0,34%
C.D. Faro	79	721	10,96%	155	692	22,40%	11,44%
C.D. Guarda	267	132	202,27%	153	131	116,79%	-85,48%
C.D. Leiria	222	416	53,37%	173	405	42,72%	-10,65%
C.D. Portalegre	85	148	57,43%	99	144	68,75%	11,32%
C.D. Santarém	350	326	107,36%	295	330	89,39%	-17,97%
C.D. Setúbal	90	1052	8,56%	210	991	21,19%	12,63%
C.D. Viana do Castelo	197	143	137,76%	213	152	140,13%	2,37%
C.D. Vila Real	421	163	258,28%	346	162	213,58%	-44,70%
C.D. Viseu	455	223	204,04%	438	217	201,84%	-2,20%
C.M. Lisboa	12	6881	0,17%	15	5967	0,25%	0,08%
C.M. Porto	1061	2917	36,37%	783	2625	29,83%	-6,54%
C.R. Açores	22	754	2,92%	31	780	3,97%	1,05%
C.R. Madeira	98	637	15,38%	134	635	21,10%	5,72%

Tabela 35*Comparação do número de pedidos por CdP entre 2021 e 2022*

C.M. / C.D. / C.R.	Total (2021)	Total (2022)	Diferença em % entre os anos de 2021 e 2022 (≈)
C.D. Aveiro	521	473	-9,21%
C.D. Beja	76	63	-17,11%
C.D. Braga	799	740	-7,38%
C.D. Bragança	292	296	1,37%
C.D. Castelo Branco	255	236	-7,45%
C.D. Coimbra	503	450	-10,54%
C.D. Évora	167	158	-5,39%
C.D. Faro	254	190	-25,20%
C.D. Guarda	206	195	-5,34%
C.D. Leiria	344	316	-8,14%
C.D. Portalegre	149	139	-6,71%
C.D. Santarém	349	332	-4,87%
C.D. Setúbal	345	260	-24,64%
C.D. Viana do Castelo	257	248	-3,50%
C.D. Vila Real	456	426	-6,58%
C.D. Viseu	523	480	-8,22%
C.M. Lisboa	26	23	-11,54%
C.M. Porto	1428	1166	-18,35%
C.R. Açores	39	17	-56,41%
C.R. Madeira	149	127	-14,77%

Tabela 36*Comparação do tempo de espera entre os anos 2021 e 2022*

C.M. / C.D. / C.R.	Data pedido de colocação mais antigo (2021)	Tempo de espera (n.º de dias - 2021)	Tempo de Espera (2021)	Data pedido de colocação mais antigo (2022)	Tempo de espera (n.º de dias - 2022)	Tempo de Espera (2022)	Diferença em % entre anos
C.D. Aveiro	02/09/2008	4805	13 ano(s) 1 mes(es) 27 dia(s)	01/04/2010	4575	12 ano(s) 6 mes(es) 9 dia(s)	-4,79%
C.D. Beja	09/09/2017	1511	4 ano(s) 1 mes(es) 20 dia(s)	18/07/2018	1545	4 ano(s) 2 mes(es) 23 dia(s)	2,25%
C.D. Braga	14/01/2008	5037	13 ano(s) 9 mes(es) 15 dia(s)	28/01/2008	5369	14 ano(s) 8 mes(es) 13 dia(s)	6,59%
C.D. Bragança	01/11/2003	6572	17 ano(s) 11 mes(es) 28 dia(s)	01/04/2005	6401	17 ano(s) 6 mes(es) 9 dia(s)	-2,60%
C.D. Castelo Branco	07/04/2003	6780	18 ano(s) 6 mes(es) 22 dia(s)	01/04/2005	6401	17 ano(s) 6 mes(es) 21 dia(s)	-5,59%
C.D. Coimbra	01/02/2000	7941	21 ano(s) 8 mes(es) 28 dia(s)	01/02/2001	7921	21 ano(s) 8 mes(es) 9 dia(s)	-0,25%
C.D. Évora	31/05/2013	3073	8 ano(s) 4 mes(es) 29 dia(s)	31/05/2013	3419	9 ano(s) 4 mes(es) 10 dia(s)	11,26%
C.D. Faro	27/09/2016	1858	5 ano(s) 1 mes(es) 2 dia(s)	09/09/2017	1857	5 ano(s) 1 mes(es) 1 dia(s)	-0,05%
C.D. Guarda	01/02/2000	7941	21 ano(s) 8 mes(es) 28 dia(s)	01/02/2000	8287	22 ano(s) 8 mes(es) 9 dia(s)	4,36%
C.D. Leiria	21/10/2009	4391	12 ano(s) 0 mes(es) 8 dia(s)	01/04/2010	4575	12 ano(s) 6 mes(es) 23 dia(s)	4,19%
C.D. Portalegre	31/05/2013	3073	8 ano(s) 4 mes(es) 29 dia(s)	31/05/2013	3419	9 ano(s) 4 mes(es) 10 dia(s)	11,26%
C.D. Santarém	28/02/2007	5357	14 ano(s) 8 mes(es) 1 dia(s)	28/02/2007	5703	15 ano(s) 7 mes(es) 10 dia(s)	6,46%
C.D. Setúbal	09/09/2017	1511	4 ano(s) 1 mes(es) 20 dia(s)	18/07/2018	1545	4 ano(s) 2 mes(es) 23 dia(s)	2,25%
C.D. Viana do Castelo	01/09/2000	7728	21 ano(s) 1 mes(es) 28 dia(s)	08/09/2000	8067	22 ano(s) 1 mes(es) 2 dia(s)	4,39%
C.D. Vila Real	13/08/1999	8113	22 ano(s) 2 mes(es) 16 dia(s)	01/02/2000	8287	22 ano(s) 8 mes(es) 9 dia(s)	2,14%
C.D. Viseu	01/10/1998	8429	23 ano(s) 0 mes(es) 28 dia(s)	01/02/1999	8652	23 ano(s) 8 mes(es) 9 dia(s)	2,65%
C.M. Lisboa	25/06/2020	491	1 ano(s) 4 mes(es) 4 dia(s)	22/09/2021	383	1 ano(s) 0 mes(es) 18 dia(s)	-22,00%
C.M. Porto	01/04/2010	4229	11 ano(s) 6 mes(es) 28 dia(s)	31/05/2013	3419	9 ano(s) 4 mes(es) 10 dia(s)	-19,15%
C.R. Açores	12/06/2020	504	1 ano(s) 4 mes(es) 17 dia(s)	21/05/2021	507	1 ano(s) 4 mes(es) 20 dia(s)	0,60%
C.R. Madeira	31/05/2013	3073	8 ano(s) 4 mes(es) 29 dia(s)	18/03/2017	2032	5 ano(s) 6 mes(es) 23 dia(s)	-33,88%
Média	---	4620,85	12 ano(s), 7 mes(es), 26 dias	---	4618,2	12 ano(s), 7 mes(es), 23 dia(s)	-0,06%

Tabela 37*Comparação de ratio Pedidos/Efetivo entre 2021 e 2022*

C.M. / C.D. / C.R.	N.º de Pedidos como CdP de Preferência (2021)	N.º Efetivo (31DEZ2020)	% Pedidos face efetivo (2021)	N.º de Pedidos como CdP de Preferência (2022)	N.º Efetivo (31DEZ2021)	% Pedidos face efetivo (2022)	Varição de 2021 e 2022
C.D. Aveiro	204	419	48,69%	200	411	48,66%	-0,03%
C.D. Beja	27	173	15,61%	25	167	14,97%	-0,64%
C.D. Braga	474	458	103,49%	449	448	100,22%	-3,27%
C.D. Bragança	241	149	161,74%	242	145	166,90%	5,15%
C.D. Castelo Branco	208	187	111,23%	192	187	102,67%	-8,56%
C.D. Coimbra	436	375	116,27%	384	380	101,05%	-15,21%
C.D. Évora	110	162	67,90%	108	159	67,92%	0,02%
C.D. Faro	155	692	22,40%	119	681	17,47%	-4,92%
C.D. Guarda	153	131	116,79%	146	130	112,31%	-4,49%
C.D. Leiria	173	405	42,72%	169	391	43,22%	0,51%
C.D. Portalegre	99	144	68,75%	102	141	72,34%	3,59%
C.D. Santarém	295	330	89,39%	283	320	88,44%	-0,96%
C.D. Setúbal	210	991	21,19%	179	995	17,99%	-3,20%
C.D. Viana do Castelo	213	152	140,13%	209	153	136,60%	-3,53%
C.D. Vila Real	346	162	213,58%	315	157	200,64%	-12,94%
C.D. Viseu	438	217	201,84%	403	208	193,75%	-8,09%
C.M. Lisboa	15	5967	0,25%	12	6210	0,19%	-0,06%
C.M. Porto	783	2625	29,83%	640	2611	24,51%	-5,32%
C.R. Açores	31	780	3,97%	13	790	1,65%	-2,33%
C.R. Madeira	134	635	21,10%	111	635	17,48%	-3,62%

Apêndice B – Questionário aplicado à carreira de Agentes da PSP

03/04/23, 01:10

Avaliação da sustentabilidade da colocação por oferecimento, da carreira de Agente da PSP

Avaliação da sustentabilidade da colocação por oferecimento, da carreira de Agente da PSP

Estudo de análise da sustentabilidade do instrumento de mobilidade específico da colocação por oferecimento, previsto no art. 97.º n.º 1 al. a) do Estatuto Profissional do Pessoal com Funções Policiais da Polícia de Segurança Pública e regulado internamente no Despacho n.º12/GDN/2011.

Foi autorizado pela Direção Nacional da PSP para esse efeito. Os resultados obtidos serão utilizados num estudo a realizar no âmbito do 35.º Curso de Formação de Oficiais de Polícia/Curso de Mestrado Integrado em Ciências Policiais, do Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna. O tema do estudo é: "A Mobilidade Interna na PSP: A (in)sustentabilidade do atual sistema". Com a realização deste questionário pretende-se retirar indicadores de cariz psicológico, social e de saúde, necessários para aferir a sustentabilidade deste instrumento utilizado pelos Agentes que se sujeitam a este procedimento para satisfazerem as suas pretensões pessoais e profissionais. Pretende-se ainda aferir a aceitação para eventuais ajustes ou até mesmo modelos de mobilidade interna alternativos.

A sua colaboração neste estudo compreenderá a resposta a um questionário que lhe será apresentado posteriormente à sua autorização de participação. O seu preenchimento deverá levar cerca de 10 minutos. Este questionário é confidencial e anónimo, respeitando as normas do Regulamento Geral de Proteção de Dados, pelo que se destina exclusivamente à análise estatística deste estudo. Por este motivo, não deverá indicar o seu nome, nem qualquer outro dado de identificação (pessoal ou policial) em qualquer espaço, esperando-se assim a máxima sinceridade possível na sua resposta. A participação é voluntária, podendo desistir a qualquer momento. Caso decida participar neste estudo estará a contribuir para a aquisição de conhecimento, que poderá permitir indiciar aspetos a melhorar e/ou alterar no atual modelo de mobilidade da PSP.

A sua participação, através do preenchimento do questionário, é fundamental para a conclusão do estudo, pelo que desde já agradeço o contributo prestado. Peço, por isso, o favor de assinalar, com o cursor, em cada uma das hipóteses que se seguem, a que considere mais adequada. Após terminar o preenchimento do questionário, por favor submeta-o, clicando em "Submeter". Para qualquer questão, poderá contactar: dbcferreira@psp.pt.

Com os melhores cumprimentos,
Daniel Ferreira Aspirante a Oficial de Polícia
*Obrigatório

*Obrigatório

Dados Sociodemográficos

03/04/23, 01:10

Avaliação da sustentabilidade da colocação por oferecimento, da carreira de Agente da PSP

1. 1. Li e compreendi a informação anterior e concordo em responder voluntariamente. *
- Marque apenas uma opção*
- Marcar apenas uma oval.*
- Sim
- Não
-
2. 2. Declaro por minha honra que sou Agente da Polícia de Segurança Pública e que apenas vou responder a este questionário uma vez. *
- Marque apenas uma opção*
- Marcar apenas uma oval.*
- Sim
- Não
-
3. 3. Faixa Etária *
- Marque apenas uma opção*
- Marcar apenas uma oval.*
- 18 a 30 anos
- 31 a 40 anos
- 41 a 50 anos
- 51 a 60 anos
- Mais de 60 anos
-
4. 4. Género *
- Marque apenas uma opção*
- Marcar apenas uma oval.*
- Maculino
- Feminino

03/04/23, 01:10

Avaliação da sustentabilidade da colocação por oferecimento, da carreira de Agente da PSP

5. 5. Estado Civil *

Marque apenas uma opção

Marcar apenas uma oval.

- Solteiro
- Casado/União de Facto
- Separado/Separado de Facto
- Viúvo

6. 6. Habilitações Literárias *

Marque apenas uma opção

Marcar apenas uma oval.

- 1.º Ciclo (4.º ano)
- 2.º Ciclo (6.º ano)
- 3.º Ciclo (9.º ano)
- Ensino Secundário
- Licenciatura
- Mestrado
- Doutoramento

7. 7. Categoria *

Marque apenas uma opção

Marcar apenas uma oval.

- Agente
- Agente Principal
- Agente Coordenador

03/04/23, 01:10

Avaliação da sustentabilidade da colocação por oferecimento, da carreira de Agente da PSP

8. 8. Tempo de serviço na PSP. *

Marque apenas uma opção

Marcar apenas uma oval.

- 1 a 5 anos
- 6 a 10 anos
- 11 a 20 anos
- Mais de 20 anos

03/04/23, 01:10

Avaliação da sustentabilidade da colocação por oferecimento, da carreira de Agente da PSP

9. 9. Naturalidade *

Marque apenas uma opção

Marcar apenas uma oval.

- Aveiro
- Beja
- Braga
- Bragança
- Castelo Branco
- Coimbra
- Évora
- Faro
- Guarda
- Leiria
- Lisboa
- Portalegre
- Porto
- Santarém
- Setúbal
- Viana do Castelo
- Vila Real
- Viseu
- R.A. Açores
- R.A. Madeira
- Outro

03/04/23, 01:10

Avaliação da sustentabilidade da colocação por oferecimento, da carreira de Agente da PSP

10. 10. Comando/Unidade onde presta serviço *

Marque apenas uma opção

Marcar apenas uma oval.

- COMETLIS
- COMETPOR
- C.D. Aveiro
- C.D. Beja
- C.D. Braga
- C.D. Bragança
- C.D. Castelo Branco
- C.D. Coimbra
- C.D. Évora
- C.D. Faro
- C.D. Guarda
- C.D. Leiria
- C.D. Portalegre
- C.D. Santarém
- C.D. Setúbal
- C.D. Viana do Castelo
- C.D. Vila Real
- C.D. Viseu
- C.R. Açores
- C.R. Madeira
- EPP
- ISCPSI
- UEP
- DN

Caracterização do pedido de colocação por oferecimento

03/04/23, 01:10

Avaliação da sustentabilidade da colocação por oferecimento, da carreira de Agente da PSP

11. 11. Recorre ou já recorreu ao instrumento de colocação por oferecimento para outro Comando Metropolitano, Comando Regional ou Comando Distrital da PSP? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Sim, mas desisti.
 Não. *Avançar para a pergunta 18*

Caracterização do pedido de colocação por oferecimento

12. 12. Qual(ais) o(s) Comando(s) de Polícia para o(s) qual efetuou o pedido *
Selecione, no máximo, 2 opções.

Marcar tudo o que for aplicável.

- COMETLIS
 COMETPOR
 C.D. Aveiro
 C.D. Beja
 C.D. Braga
 C.D. Bragança
 C.D. Castelo Branco
 C.D. Coimbra
 C.D. Évora
 C.D. Faro
 C.D. Guarda
 C.D. Leiria
 C.D. Portalegre
 C.D. Santarém
 C.D. Setúbal
 C.D. Viana do Castelo
 C.D. Vila Real
 C.D. Viseu
 C.R. Açores
 C.R. Madeira

03/04/23, 01:10

Avaliação da sustentabilidade da colocação por oferecimento, da carreira de Agente da PSP

13. 13. Há quanto tempo está ou esteve à espera da transferência? *

Marcar apenas uma oval.

Menos de 1 ano

1 a 5 anos

6 a 10 anos

11 a 15 anos

Mais de 15 anos

14. 14. Se já interpôs pedido mas entretanto desistiu, qual o motivo?

Marcar tudo o que for aplicável.

Razões familiares (e.g. constituição de família)

Demora na transferência

Por mera opção

Outra: _____

Recolha de indicadores de sustentabilidade do instrumento de colocação por oferecimento

Para preenchimento deverá ter em conta o seguinte:

0 - Não Aplicável

1 - Discordo Totalmente

2 - Discordo

3 - Não concordo nem Discordo

4 - Concordo

5 - Concordo Totalmente

03/04/23, 01:10

Avaliação da sustentabilidade da colocação por oferecimento, da carreira de Agente da PSP

15. Enquanto Agente da PSP, indique em que medida concorda sobre possíveis manifestações de cariz psicológico em relação ao que vive/vivenciou com o pedido de colocação por oferecimento. *

Marcar apenas uma oval por linha.

	0	1	2	3	4	5
Stress	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dificuldade na Concentração	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Burnout	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ansiedade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Incoerência no Raciocínio Lógico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Enquanto Agente da PSP, indique em que medida concorda em relação a possíveis manifestações de cariz social em relação ao que vive/vivenciou com o pedido de colocação por oferecimento. *

Marcar apenas uma oval por linha.

	0	1	2	3	4	5
Divisão Familiar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Risco de Divórcio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Negligenciar a educação e/ou a prestação de cuidados aos filhos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mau-ambiente familiar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Incompatibilidade entre família/trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

03/04/23, 01:10

Avaliação da sustentabilidade da colocação por oferecimento, da carreira de Agente da PSP

17. 17. Enquanto Agente da PSP, indique em que medida concorda em relação a manifestações concernentes à sua saúde em relação ao que vive/vivenciou com o pedido de colocação por oferecimento. *

Marcar apenas uma oval por linha.

	0	1	2	3	4	5
Hábitos não Saudáveis (e.g. álcool, tabaco, etc...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Privação de Sono	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inatividade Física	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sedentarismo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Depressão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Recolha de indicadores de sustentabilidade do instrumento de colocação por oferecimento

Para preenchimento deverá ter em conta o seguinte:

- 1 - Discordo Totalmente
- 2 - Discordo
- 3 - Não concordo nem Discordo
- 4 - Concordo
- 5 - Concordo Totalmente

NOTA: Na Questão 18, a opção "0 - Não Aplicável" foi retirada por ser universal a todos os Agentes da PSP

03/04/23, 01:10

Avaliação da sustentabilidade da colocação por oferecimento, da carreira de Agente da PSP

18. Enquanto agente da PSP, indique em que medida concorda com cada um *
itens.

Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5
O atual modelo de mobilidade interna é ajustado às minhas necessidades e expectativas pessoais e profissionais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Atualmente, voltaria a concorrer à PSP, tendo conhecimento do tempo de espera na colocação..	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Considero justa a prioridade existente para policiais que prestam serviço na UEP.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É pertinente ter duas opções de escolha (preferencial e alternativo) aquando de interposição do pedido de transferência.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seria pertinente poder "congelar" o pedido de colocação aquando de momento inoportuno de transferência em vez de ter de desistir	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

https://docs.google.com/forms/d/17nm2mcFL6c6w6OeM_zg4MI7GzwBI9P6PGjh7xMEA/edit

11/13

03/04/23, 01:10

Avaliação da sustentabilidade da colocação por oferecimento, da carreira de Agente da PSP

Um modelo de recrutamento regionalizado seria mais adequado às necessidades pessoais e profissionais dos polícias.

Um modelo de recrutamento regionalizado seria mais adequado às necessidades pessoais e profissionais dos polícias

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela Google.

Google Formulários

Apêndice C – Análise Descritiva aos Resultados do Questionário

Figura 8

Faixa Etária dos Inquiridos / Questão 3

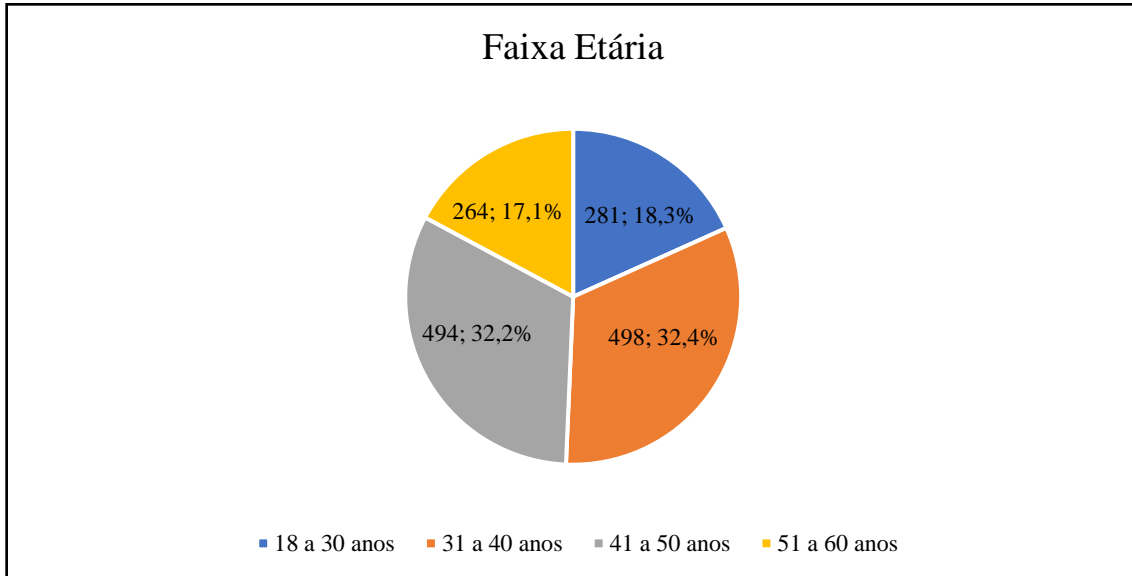


Figura 9

Distribuição de Género / Questão 4

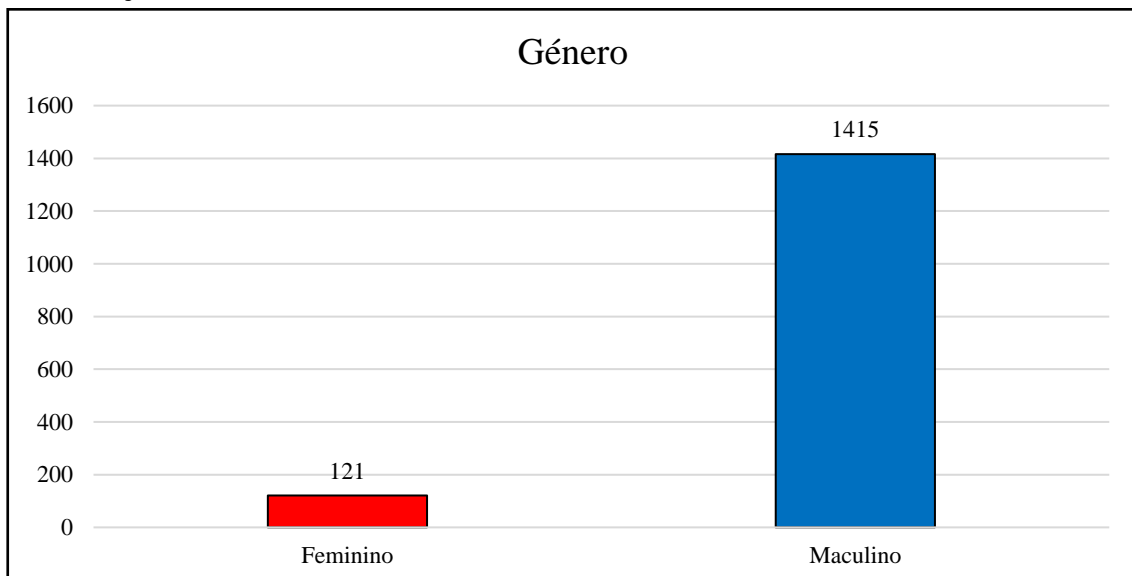


Figura 10

Estado Civil / Questão 5

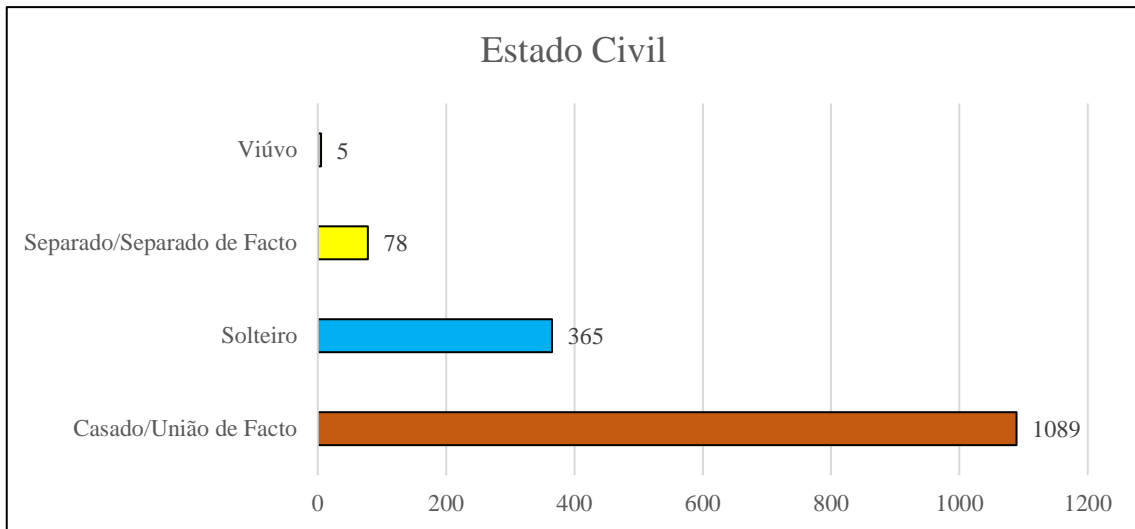


Figura 11

Habilitações literárias / Questão 6

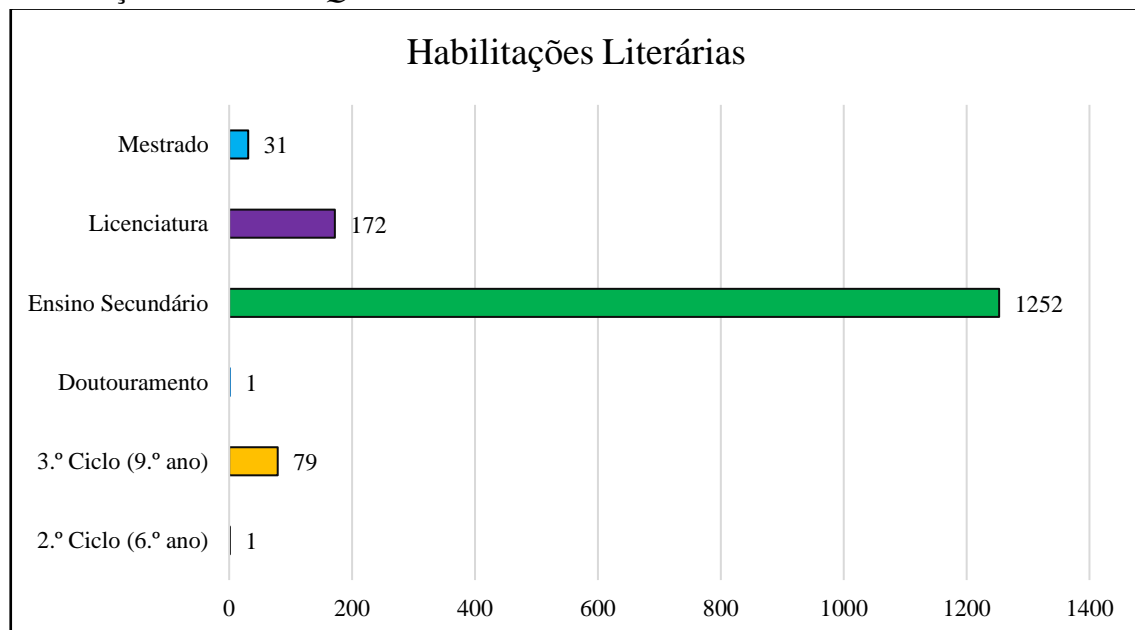


Figura 12

Categoria / Questão 7

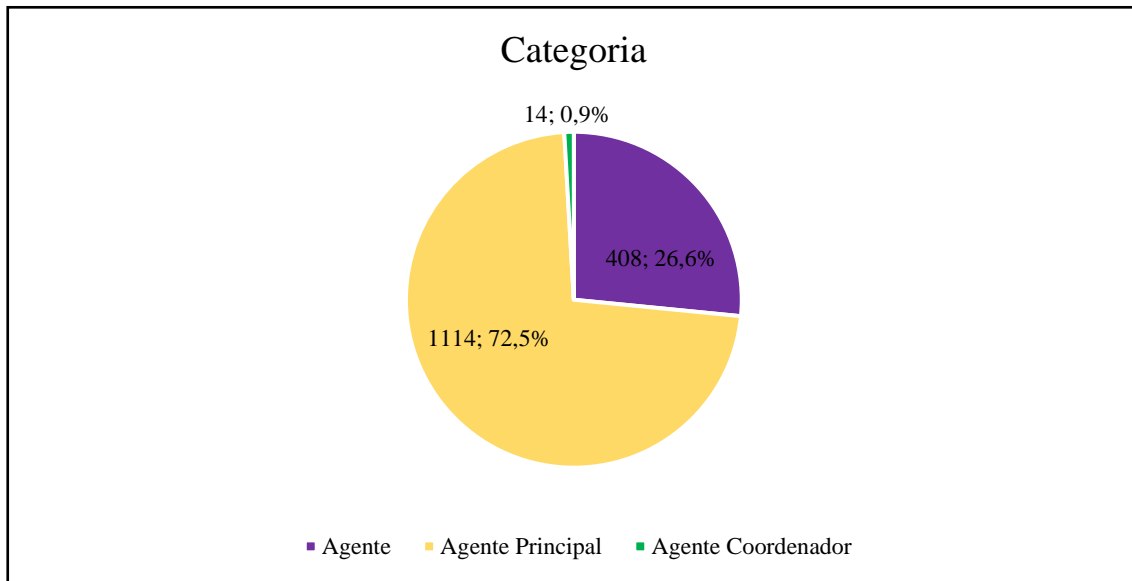


Figura 13

Tempo de Serviço na PSP / Questão 8

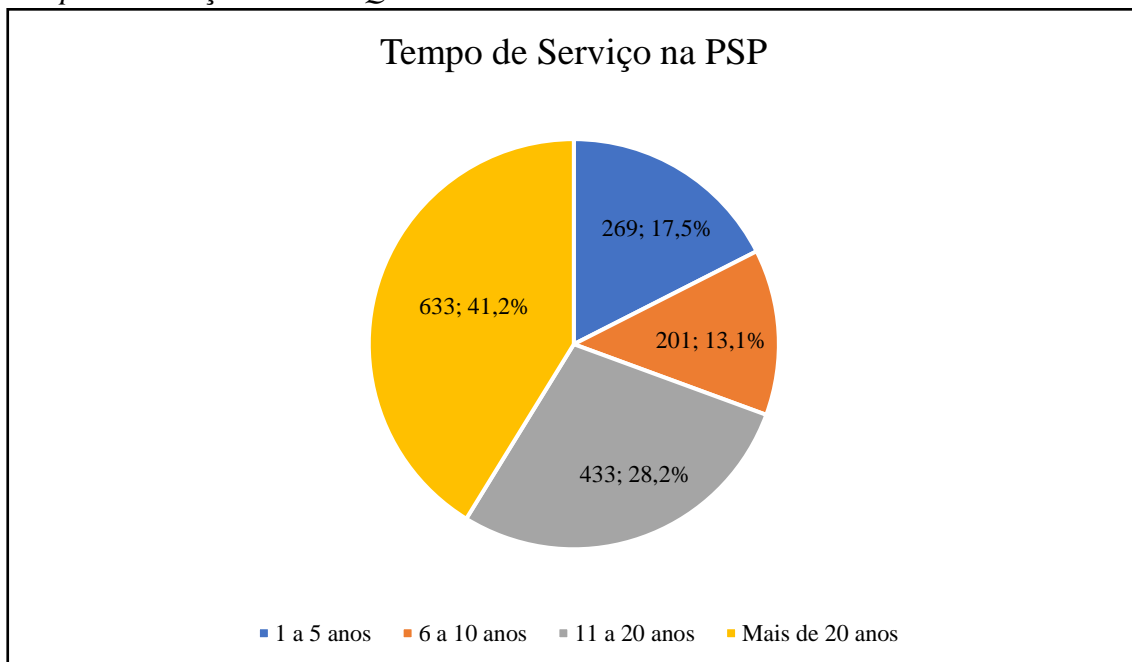


Tabela 38*Naturalidade dos Inquiridos / Questão 9*

Naturalidade	n	%
Porto	224	14,58%
Lisboa	142	9,24%
Braga	110	7,16%
Viseu	107	6,97%
Outro	106	6,90%
Coimbra	102	6,64%
Vila Real	81	5,27%
Santarém	76	4,95%
Bragança	74	4,82%
Castelo Branco	55	3,58%
R.A. Madeira	54	3,52%
Leiria	51	3,32%
Aveiro	51	3,32%
Viana do Castelo	50	3,26%
R.A. Açores	50	3,26%
Guarda	45	2,93%
Setúbal	35	2,28%
Évora	34	2,21%
Poralegre	33	2,15%
Faro	32	2,08%
Beja	24	1,56%
Total	1536	100,00%

Tabela 39*Unidade de Prestação de Serviço / Questão 10*

Unidade Policial	n	%
COMETLIS	685	44,60%
COMETPOR	228	14,84%
C.D. Setúbal	68	4,43%
C.R. Açores	54	3,52%
UEP	49	3,19%
C.D. Faro	48	3,13%
DN	46	2,99%
C.D. Coimbra	37	2,41%
C.R. Madeira	37	2,41%
C.D. Braga	33	2,15%
C.D. Aveiro	32	2,08%
C.D. Leiria	32	2,08%
C.D. Santarém	31	2,02%
ISCPSI	26	1,69%
C.D. Viseu	24	1,56%
C.D. Portalegre	17	1,11%
C.D. Évora	16	1,04%
C.D. Vila Real	16	1,04%
C.D. Guarda	12	0,78%
C.D. Viana do Castelo	12	0,78%
C.D. Beja	11	0,72%
C.D. Castelo Branco	8	0,52%
EPP	8	0,52%
C.D. Bragança	6	0,39%
Total	1536	100,00%

Figura 14

Interposição de Pedido de Colocação por Oferecimento / Questão 11

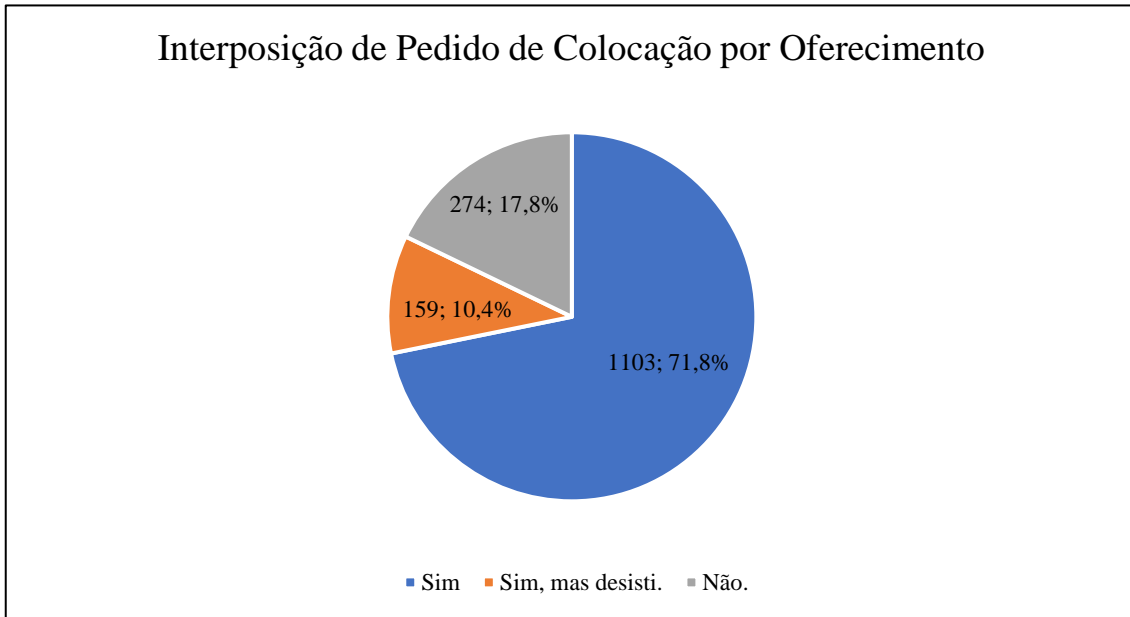


Tabela 40*CdP para o(s) qual(is) efetuaram pedido / Questão 12*

CdP	n	%
COMETPOR	428	23,69%
C.D. Braga	156	8,63%
C.D. Aveiro	127	7,03%
C.D. Coimbra	116	6,42%
C.D. Viseu	111	6,14%
C.D. Leiria	99	5,48%
C.D. Vila Real	94	5,20%
C.D. Santarém	90	4,98%
C.D. Setúbal	88	4,87%
C.D. Bragança	75	4,15%
C.D. Castelo Branco	62	3,43%
C.D. Faro	56	3,10%
C.D. Viana do Castelo	54	2,99%
C.D. Guarda	49	2,71%
C.D. Portalegre	49	2,71%
C.R. Madeira	43	2,38%
C.D. Évora	35	1,94%
COMETLIS	28	1,55%
C.R. AÇORES	27	1,49%
C.D. Beja	20	1,11%
Total	1807	100,00%

Figura 15
Tempo de Espera / Questão 13

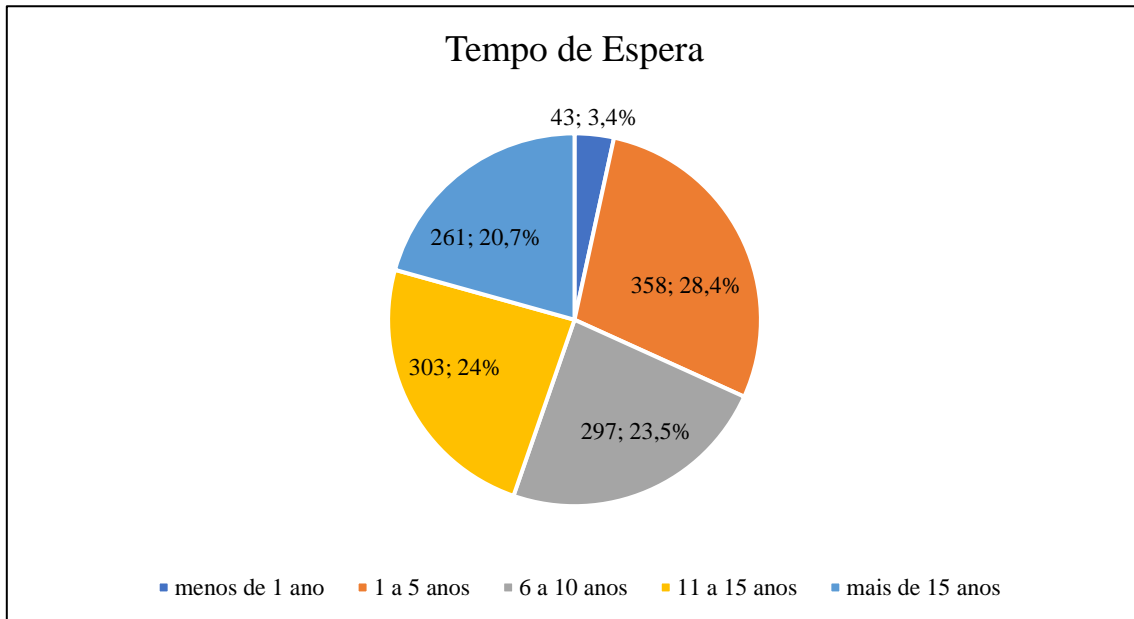


Figura 16
Motivo da Desistência / Questão 14

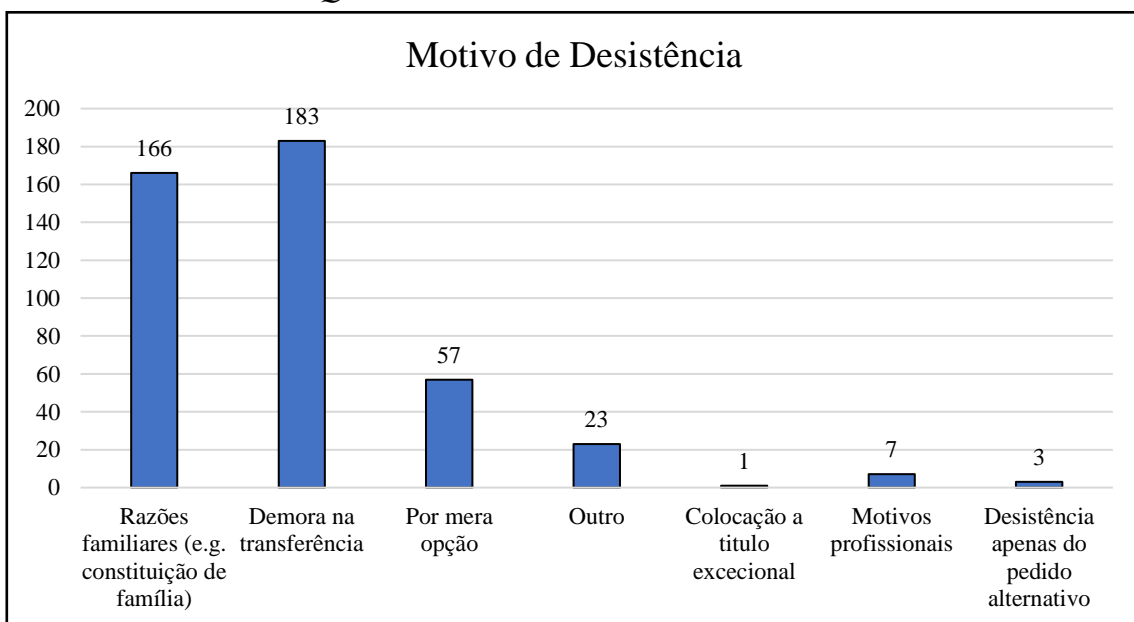


Figura 17
Manifestações de cariz psicológico / Questão 15

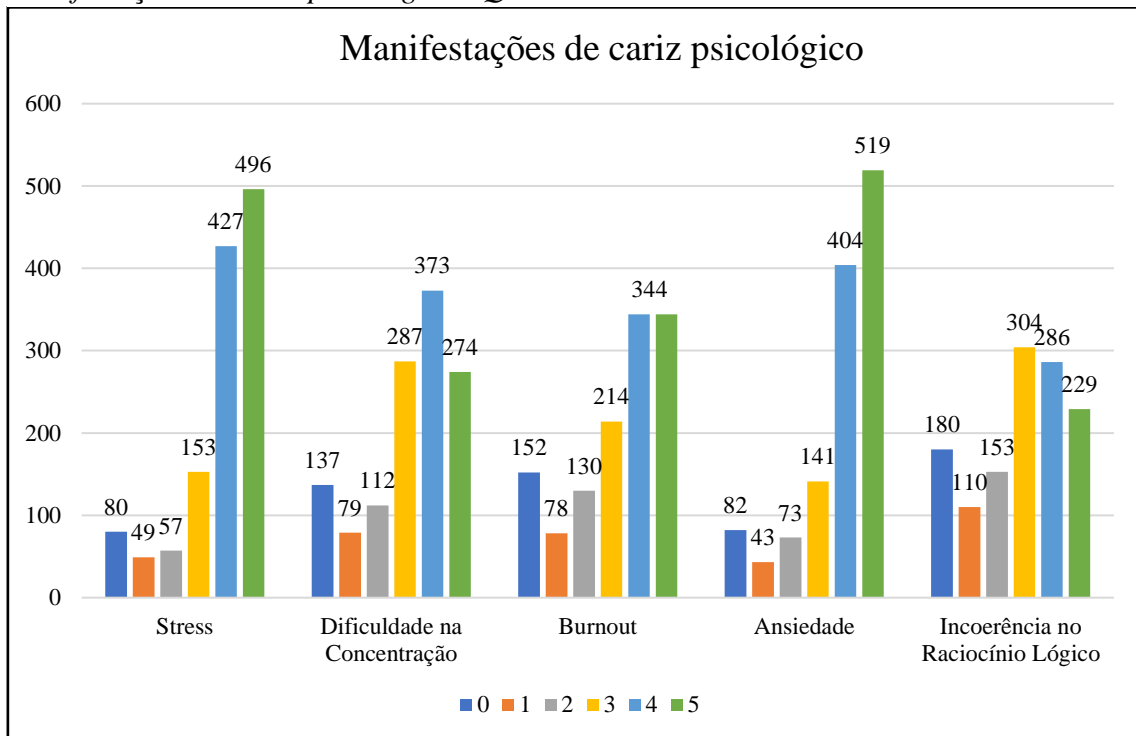


Figura 18
Manifestações de cariz social / Questão 16

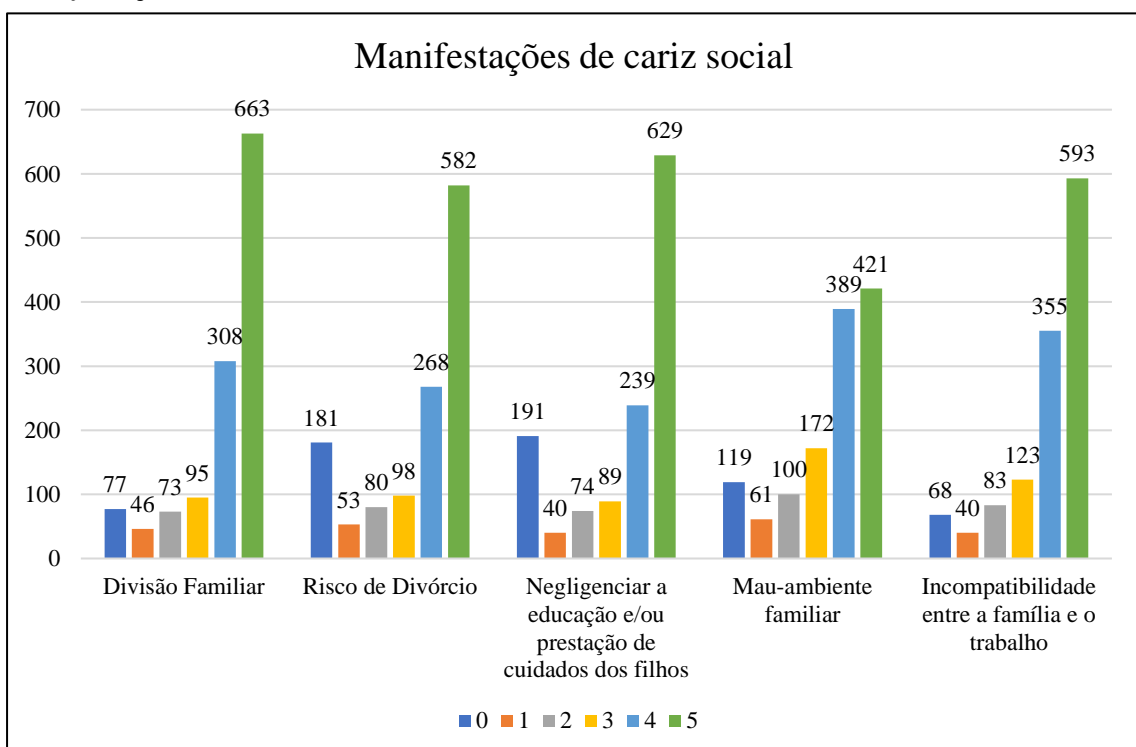


Figura 19
 Manifestações na saúde / Questão 17

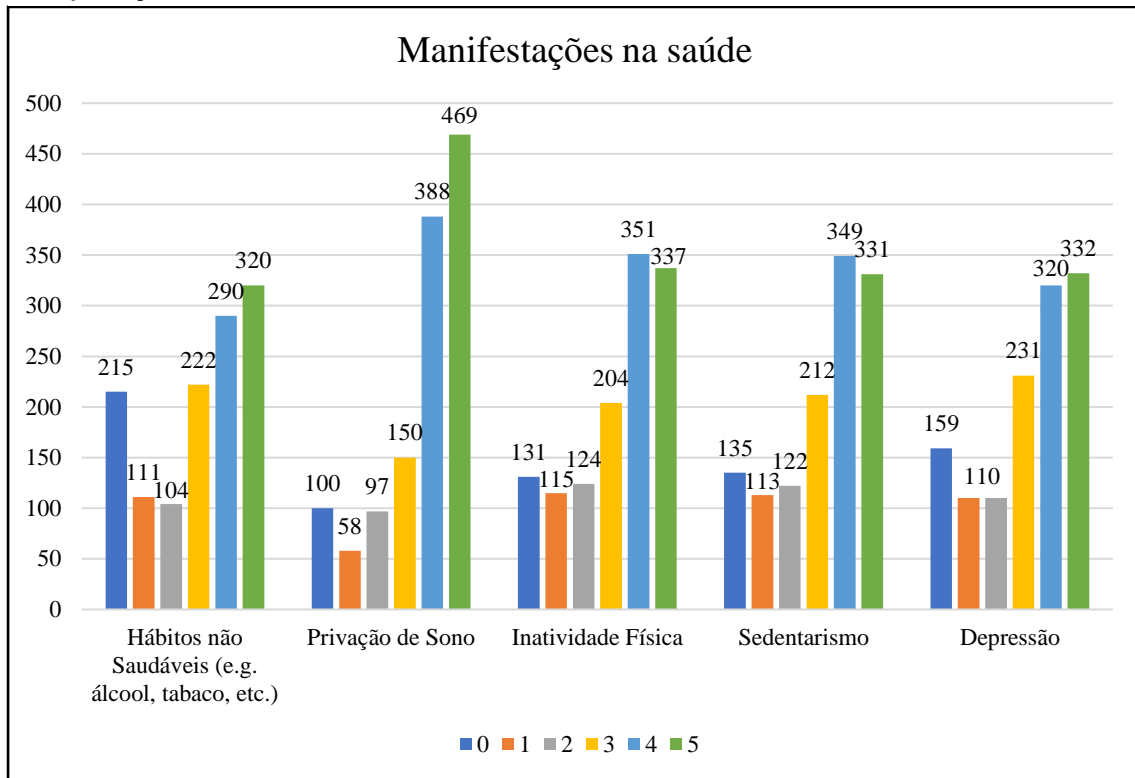


Figura 20
 Mobilidade Interna na PSP / Questão 18

