

INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E SEGURANÇA INTERNA



BREVE REFLEXÃO SOBRE O PROCESSO DE SERIAÇÃO DE CANDIDATOS DA POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA ÀS MISSÕES DE GESTÃO CIVIL DE CRISES DA UNIÃO EUROPEIA

Trabalho Individual Final

3.º Curso de Comando e Direção Policial

Lisboa, 19 de junho de 2019



INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E SEGURANÇA INTERNA



BREVE REFLEXÃO SOBRE O PROCESSO DE SERIAÇÃO DE CANDIDATOS DA POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA ÀS MISSÕES DE GESTÃO CIVIL DE CRISES DA UNIÃO EUROPEIA

Trabalho Individual Final
3.º Curso de Comando e Direção Policial

Lisboa, 19 de junho de 2019

RESUMO E PALAVRAS-CHAVE

Este trabalho constitui um contributo na análise do processo de seriação de candidatos da Polícia de Segurança Pública (PSP) à incorporação nas missões de Gestão Civil de Crises da União Europeia (GCCUE). Para o efeito, analisamos a representatividade atual da PSP em missões desta natureza, partindo da pergunta de investigação sobre a existência de um adequado processo de seriação de candidatos da PSP à integração destas Missões.

Tendo em consideração a premissa de partida propusemo-nos apurar se a PSP deverá promover uma melhor estratégia na nomeação de candidatos às missões de GCCUE, apostando em candidaturas com potencial para o recrutamento às posições pretendidas, face às exigências funcionais para o desempenho de cargos nestas missões. Para melhor compreensão do estado da arte procedemos a uma análise estatística ao número de polícias que se encontram em missões de GCCUE comparativamente com o número de candidatos que não foram selecionados, estabelecendo uma correlação entre o processo de nomeação da PSP e o processo de recrutamento da União Europeia (UE).

Da presente investigação notamos uma baixa participação da PSP nestas missões, motivo pelo qual recomendamos a implementação de um método de seleção baseado em critérios de competências técnico-profissionais ajustadas às posições a concurso.

Palavras-chave: cooperação policial europeia; missões de gestão civil de crises; missões internacionais; processo de recrutamento; processo de seriação.

ABSTRACT AND KEY WORDS

This work constitutes a contribution in the analysis of the proposal process of candidates of the Public Security Police (PSP) to the incorporation of the Civilian Crises Management Missions of the European Union (GCCUE). To that effect, we analyze the current representation of PSP in missions of this nature, starting from the investigation question about the existence of an adequate appointment process of candidates of PSP to integrate these Missions.

Regarding the initial premise, we propose that the PSP should promote a better strategy for the nomination of candidates for GCCUE missions by betting on applicants with potential for recruitment to the desired positions, given the functional requirements for holding positions in these missions.

To better understand the state of art we proceed to a statistical analysis of the number of police officers who are on GCCUE missions compared to the number of candidates who were not selected, establishing a correlation between the PSP appointment process and the recruitment process of the European Union (EU).

From the present investigation we noticed a low participation of the PSP in these kinds of missions, reason why we recommend the implementation of a selection method based on technical-professional competences criteria adjusted to the positions to the competition.

Key words: civilian crisis management missions; European police cooperation, international missions; recruitment process, selection process.

ÍNDICE

CAPÍTULO 1 – INTRODUÇÃO	1
1.1 ENQUADRAMENTO DO TEMA	1
1.2 CONTEXTUALIZAÇÃO DA INVESTIGAÇÃO	3
1.3 QUESTÃO DA INVESTIGAÇÃO	4
1.3.1 PERGUNTAS DERIVADAS	4
1.4 OBJETIVOS DA INVESTIGAÇÃO	5
1.5 METODOLOGIA	6
CAPÍTULO 2 – A CONTRIBUIÇÃO DA PSP EM MISSÕES INTERNACIONAIS	7
2.1 BREVE RESENHA HISTÓRICA DA PSP EM OAP E MISSÕES DE GCCUE	7
2.2 ATUAL REPRESENTATIVIDADE DA PSP EM MISSÕES DE GCCUE	10
CAPÍTULO 3 – O PROCESSO DE SERIAÇÃO DE CANDIDATOS DA PSP ÀS MISSÕES INTERNACIONAIS	13
3.1 ESTRATÉGIA DE POLÍTICA EXTERNA PARA INTEGRAÇÃO EM MI	13
3.2 ATUAL PROCESSO INTERNO DE SERIAÇÃO DE CANDIDATOS DA PSP ÀS MISSÕES DE GCCUE	15
3.3 IMPLEMENTAÇÃO DE UM PROCESSO DE SERIAÇÃO ADEQUADO ÀS ESPECIFICIDADES DAS MISSÕES DE GCCUE	20
CAPÍTULO 4 – CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES	23
4.1 CONSIDERAÇÕES FINAIS	23
4.2 RECOMENDAÇÕES	24
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	26

APÊNDICES	29
APÊNDICE A: PEDIDO AO ISCPSI PARA AUTORIZAÇÃO DE CEDÊNCIA DE DADOS ESTATÍSTICOS	30
APÊNDICE B: PEDIDO AO DEPARTAMENTO DE OPERAÇÕES DA DIREÇÃO NACIONAL DA PSP PARA CEDÊNCIA DE DADOS ESTATÍSTICOS	32
APÊNDICE C: 1.ª DECLARAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO/CONSENTIMENTO PARA ANÁLISE DE CV	34
APÊNDICE D: 2.ª DECLARAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO/CONSENTIMENTO PARA ANÁLISE DE CV	36
APÊNDICE E: CRITÉRIOS DE SELEÇÃO E RECRUTAMENTO DA UE ÀS MISSÕES DE GCC	38
APÊNDICE F: ANÁLISE DE DOIS CV DE CANDIDATURAS PARA INTEGRAÇÃO DA MISSÃO DE GCCUE “EUCAP SAHEL NÍGER”	42
ANEXOS	62
ANEXO A: LISTAGEM DE CANDIDATOS DA PSP A MISSÕES DE GCCUE	63
ANEXO B: EFETIVO DA PSP EM MISSÃO NA ONU	66

ÍNDICE DE TABELAS

TABELA 1: CONTRIBUTO DA PSP EM MISSÕES DE GCCUE EM 30 DE MARÇO DE 2019.

(Fonte: DO/DNPSP)

TABELA 2: N.º DE CANDIDATURAS APRESENTADAS PELA PSP ÀS MISSÕES DE GCCUE

(2016-2019). (Fonte: DO/DNPSP).

TABELA 3: CONTRIBUTO DA GNR EM MISSÕES DE GCCUE EM 30 DE MARÇO DE 2019.

(Fonte: SEAE/UE).

TABELA 4: EFETIVO DA PSP EM MISSÃO NA ONU. (Fonte: DO/DNPSP).

LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÓNIMOS

BV	Bolsa de Voluntários
CCDP	Curso de Comando e Direção Policial
CEPOL	Academia Europeia de Polícia
CF	Conteúdos Funcionais
CfC	Call for contributions
CFCMI	Curso de Formação Comum para Missões Internacionais
CFMI	Centro de Formação para Missões Internacionais
CPCC	Civilian Planning and Conduct Capability
CPE	Cooperação Policial Europeia
DCI	Direction de la Coopération Internationale
DEDPRI	Divisão de Estudos, Doutrina, Planeamento e Relações Internacionais
DF	Departamento de Formação
DNPSP	Direção Nacional da Polícia de Segurança Pública
DO	Departamento de Operações
DSRISGMAI	Direção de Serviços de Relações Internacionais da Secretaria Geral do Ministério da Administração Interna
EUCAP Sahel Níger	European Union Capacity Building in Niger
EUPOL RD CONGO	European Union Police in Democratic Republic of Congo
EUROPOL	Serviço Europeu de Polícia
FRONTEX	Agência Europeia de Gestão da Cooperação Operacional nas Fronteiras Externas dos Estados Membros da União Europeia
FSS	Forças e Serviços de Segurança
GCC	Gestão Civil de Crises
GCCUE	Gestão Civil de Crises da União Europeia

GNR	Guarda Nacional Republicana
INTERPOL	International Criminal Police Organization
MAI	Ministério da Administração Interna
MI	Missões Internacionais
MIF	Ministério do Interior Francês
MINUSCA	United Nations Multidimensional Integrated Stabilization Mission in the Central African Republic
MINUSTAH	Mission des Nations Unies pour la Stabilisation en Haïti
MONUC	Mission de l'Organisation de Nations Unies en République du Congo
NEP	Norma de Execução Permanente
OAP	Operações de Apoio à Paz
ONU	Organização das Nações Unidas
OPLAN	Operation Plan
OS	Ordem de Serviço
OSCE	Organização para a Segurança e Cooperação na Europa
OTAN	Organização do Tratado do Atlântico Norte
PESD	Política Europeia de Segurança e Defesa
PCSD	Política Comum de Segurança e Defesa
PSP	Polícia de Segurança Pública
RD Congo	República Democrática do Congo
SEAE	Serviço Europeu de Ação Externa
SGMAI	Secretaria Geral do Ministério da Administração Interna
TIF	Trabalho Individual Final
UE	União Europeia
UNMISSET	United Nations Mission of Support in East Timor
UNMIT	United Nations Integrated Mission in East Timor
UNPOL	United Nations Police
UNTAET	United Nations Transitional Administration in East Timor

CAPÍTULO 1

INTRODUÇÃO

1.1. ENQUADRAMENTO DO TEMA

A presente investigação resulta da necessidade de elaboração de um Trabalho Individual Final (TIF) no âmbito do 3.º Curso de Comando e Direção Policial (CCDP), devendo os formandos selecionar um tema entre as grandes temáticas circunscritas pela Direção Nacional da Polícia de Segurança Pública (DNPSP).

O subtema eleito relaciona-se com o tema macro “Cooperação Policial na UE”, com o desiderato de enfatizar a cooperação policial internacional entre a PSP e a UE, através da sua representação nas distintas missões de Gestão Civil de Crises (GCC) com o contributo de efetivos policiais técnica, social e culturalmente preparados para o exercício de funções nos mais diversificados cenários em crise.

Pese embora as referidas organizações internacionais reconheçam o valor profissional dos polícias portugueses que até então integraram estas missões, será conveniente manter-se os níveis de qualidade dos candidatos submetidos ao escrutínio dos painéis de seleção nomeados pelo Serviço Europeu e Ação Externa (SEAE)¹, para que a PSP mantenha a sua reputação e notável imagem no que concerne à qualidade das candidaturas remetidas, eficácia nas entrevistas elaboradas e posterior desempenho nas competências técnicas manifestadas.

Este trabalho pretende apresentar uma análise construtiva do processo de seriação de candidatos da PSP às missões de GCC da UE (GCCUE), e consequentemente identificar possíveis lacunas nos critérios utilizados para a nomeação dos candidatos e respetiva submissão de candidaturas à Secretaria Geral do Ministério da Administração Interna (SGMAI), por força da residual representatividade da PSP nas atuais missões. Deste modo, pretende-se identificar algumas medidas alternativas aos procedimentos de nomeação dos candidatos potencialmente mais habilitados ao desempenho das posições disponibilizadas pela UE, evitando candidaturas que *ab initio* serão excluídas do respetivo concurso por não corresponderem aos requisitos mínimos exigidos para o exercício das funções

¹ O SEAE foi estabelecido com o principal intuito de assegurar a consistência e a coordenação na ação externa da UE, estando sob a tutela do Alto Representante da Comissão Europeia, sendo o seu maior desafio a desobstrução de caminhos para maiores níveis de coerência na ação externa da UE, particularmente nas missões geridas pela Política Comum de Segurança e Defesa.

especificamente discriminadas nos correspondentes conteúdos funcionais (CF).

Atenta a natureza deste trabalho, designadamente ao nível das limitações de espaço impostas para a realização do mesmo, ou seja, não se tratando de uma tese de mestrado ou doutoramento, e a escassa literatura nesta matéria, pretendemos apenas fazer uma breve reflexão, apresentando aquilo que consideramos um contributo para o impulso no potencial aumento da representatividade da PSP em missões de GCCUE.

Para uma melhor compreensão da temática em estudo, este trabalho foi estruturado em quatro capítulos, que procuram analisar sistemicamente a problemática identificada, identificar potenciais falhas no processo de seriação de candidatos e propor medidas que contribuam para a eficácia na pré-seleção e recrutamento de elementos da PSP às Missões de GCCUE.

O Capítulo 1 pretende fazer um enquadramento e contextualização da investigação, delimitar os seus objetivos e expressar o interesse do tema selecionado no âmbito do presente TIF.

O Capítulo 2 apresenta uma breve resenha histórica da participação da PSP nas missões internacionais (MI), através da sua participação nas Operações de Apoio à Paz (OAP) da Nações Unidas (ONU) e nas missões de GCCUE.

O Capítulo 3 aborda a estratégia de política externa para integração em MI, o atual modelo interno da PSP para a nomeação de candidatos às MI, para o qual propomos a implementação de um processo de seriação de candidatos mais adequado às especificidades das Missões de GCCUE, de forma a incrementar a representação da PSP nestas missões.

O Capítulo 4 expõe as Considerações finais e Recomendações relativas à questão central da investigação, respondendo à mesma, bem como às perguntas derivadas a que correspondem aos objetivos específicos, recomendando-se algumas medidas potenciadoras de uma maior seleção e recrutamento de elementos afetos à PSP.

1.2. CONTEXTUALIZAÇÃO DA INVESTIGAÇÃO

A segurança continua a estar no topo das inquietudes, dos debates e das agendas regionais, nacionais e mundial, absorvendo grandes recursos e o investimento de muitas variantes da sociedade em geral e das entidades e instituições que dela se encargam em especial. Não obstante a preocupação em volta dos temas relacionados com a segurança nacional será conveniente compreender que à medida que as sociedades e as relações internacionais se transformam, a forma de pensar a segurança também evolui. Portanto, é indiscutível que a segurança vem sendo debatida e reconsiderada nas suas componentes e dimensões cruciais, partindo do conceito mais básico de segurança nacional aos sistemas de segurança internacional (Tomé, 2010).

Tendo em consideração as dinâmicas das Relações Internacionais hodiernas, o Estado português, sob a coordenação da Direção de Serviços de Relações Internacionais da Secretaria Geral do Ministério da Administração Interna (DSRISGMAI)², tem-se feito representar nas missões internacionais (MI), tendo por base os princípios e obrigações assumidos com a UE, verdadeiramente comprometidos com a paz e a segurança no Mundo. Portugal tem participado em diversas missões de âmbito internacional enquadradas numa política externa portuguesa, projetando a sua imagem e prestígio no seio das instituições internacionais (DSRISGMAI, 2017). Deste modo, será necessário entender que o envolvimento das Forças e Serviços de Segurança (FSS) em MI tem em consideração as orientações políticas, objetivos nacionais, prioridades estratégicas na área da segurança e defesa superiormente definidas e a evolução da situação securitária e humanitária internacional (DSRISGMAI, 2017).

Face aos objetivos delineados pela tutela, a PSP apresentou como desiderato, nas suas grandes opções estratégicas para o quadriénio 2017-2020, um investimento na continuidade no processo de cooperação internacional (CI), no plano de enquadramento da sua política externa, demonstrando interesse na participação nos mecanismos de CI, comprometendo-se a reforçar a presença policial nos diferentes organismos internacionais, através da sua participação em missões de GCC, OAP e reforço de elementos policiais nas estruturas das agências internacionais FRONTEX, CEPOL, INTERPOL e EUROPOL.

² A DSRISGMAI é constituída por uma equipa de pessoas civis que se encarrega, entre muitas outras atribuições, de coordenar a participação das FSS do MAI em MI, procurando uma estratégia que contribua para o destacamento dos contingentes e forças constituídas de polícia nacionais nas OAP e de missões de GCCUE no âmbito da Cooperação Policial Europeia (CPE).

Assim, este trabalho irá incidir sobre uma análise do processo interno de seriação de candidatos da PSP na pré-seleção e recrutamento dos seus efetivos para potenciais destacamentos em missões de GCCUE, avaliando se o processo em curso é o mais adequado, tendo em consideração as exigências impostas pela UE, em matéria de avaliação de competências técnico-profissionais e domínio dos idiomas predominantes, propondo algumas medidas potenciadoras de uma presumível melhoria na seleção de candidatos, cuja concorrência e competitividade é muito grande, face às estratégias bem delineadas e qualidade dos candidatos propostos pelas distintas congéneres europeias.

1.3. QUESTÃO DA INVESTIGAÇÃO

Atenta a representação da PSP nas mais diversificadas MI de GCCUE, nas quais fez-se representar com elementos policiais que ocuparam posições-chave de extrema relevância, das quais se destacam as funções de Chefe da Missão de GCCUE “EUPOL RD Congo”, Chefe da Missão de GCCUE no Haiti, Chefe da Antena de Agadez na Missão de GCCUE “EUCAP Sahel Níger”, levou-nos a formular a pergunta de partida face à atual participação da PSP nas Missões de GCCUE.

Existe um adequado processo de seriação de candidatos da PSP para uma efetiva integração em Missões de GCCUE?

1.3.1. PERGUNTAS DERIVADAS

PD1: O processo de seriação dos candidatos da PSP ao exercício de funções nas missões de GCCUE apoia-se em critérios de competências técnicas correspondentes às posições a concurso?

PD2: A submissão de candidaturas à SGMAI para integração em missões de GCCUE está a ser devidamente supervisionada e orientada para o êxito na pré-seleção e recrutamento dos candidatos nomeados?

1.4. OBJETIVOS DA INVESTIGAÇÃO

O projeto de investigação exige a definição do seu objetivo geral, da ideia nuclear à volta da qual se estrutura o trabalho, tentando que a ideia central da investigação resulte bem definida. Deste modo, tendo em consideração a pergunta de partida e perguntas derivadas, propomo-nos atingir o seguinte objetivo geral:

- 1) Apurar se a PSP deverá promover uma melhor estratégia nos processos de seriação de candidatos às missões de GCCUE, investindo na submissão de candidaturas com grande potencial para a subsequente pré-seleção e expectável recrutamento às posições elegidas.

Face ao objetivo geral delineado procederemos à delimitação das linhas orientadoras da investigação, através do estabelecimento dos seguintes objetivos específicos:

- 1) Analisar sumariamente e numa perspetiva histórica, a participação da PSP no quadro das distintas MI.
- 2) Conhecer o processo de seriação de candidatos da PSP e subsequente submissão de candidaturas à integração nas missões de GCCUE e concomitantemente o processo de recrutamento da UE.
- 3) Identificar presumíveis lacunas no decurso do processo de nomeação de candidatos da PSP às missões de GCCUE.
- 4) Propor algumas medidas primárias facilitadoras ao recrutamento de candidatos que melhor correspondam às exigências da UE para o desempenho de funções de especial técnica neste tipo de missões.

1.5. METODOLOGIA

Esta investigação corresponde a um estudo exploratório, através do qual procederemos à análise particular do processo de seriação de candidatos às missões de GCCUE, permitindo aferir, de forma estruturada, se o procedimento presentemente aplicado será o mais adequado e eficaz às exigências funcionais para o desempenho de cargos nas diferentes missões da UE que decorrem nos mais diversificados cenários em crise.

Objetivamente, a metodologia a adotar passa pelo método qualitativo no qual procuraremos recorrer a dois procedimentos distintos, que passarão numa primeira fase pelo enquadramento concetual do estado da arte, com vista a dissecar a problemática a partir da pesquisa das referências bibliográficas disponíveis e numa segunda fase, na análise comparativa entre o processo de seriação de candidatos às missões de GCCUE desenvolvido pela PSP e o processo de seleção e recrutamento de candidatos a estas missões desencadeado pela UE, recorrendo-se para o efeito à análise de dois CV submetidos pela PSP à integração de missões de GCCUE, sendo que apesar de meramente indicativo nem por isso o seu valor deve ser menosprezado.

Para uma melhor compreensão do estado da arte procederemos ainda a uma análise da estatística atinente ao número de polícias que se encontram no exercício efetivo de funções em missões de GCCUE comparativamente com o número de candidatos que se candidataram e não foram selecionados, tentando estabelecer uma correlação entre o processo de seriação interno da PSP e o processo de recrutamento da UE.

CAPÍTULO 2

A CONTRIBUIÇÃO DA PSP EM MISSÕES INTERNACIONAIS

2.1 BREVE RESENHA HISTÓRICA DA PSP EM OAP E MISSÕES DE GCC

A contribuição de Portugal nas mais de cinquenta MI nos quatro continentes (Europa, Ásia, África e América), ao abrigo de várias Organizações Internacionais (ONU, UE, OSCE, OTAN, UEO), contou com a sua primeira participação numa OAP da ONU na ex-Jugoslávia e numa Missão de GCCUE na Bósnia-Herzegovina (DSRISGMAI, 2017). Estas representações têm tido como princípios orientadores os compromissos internacionais assumidos pelo Estado português que nos vinculam a contribuir para a paz e segurança mundial, reafirmando a relevância do vetor de segurança interna na política externa nacional, sendo esta contribuição muito significativa para a credibilização da política externa portuguesa e para a visibilidade e estatuto de Portugal no seio das Instituições Internacionais (DSRISGMAI, 2017).

Desde 1992 que a PSP tem-se feito representar nas mais diversificadas MI, numa vertente de Polícia Civil, através da sua participação em OAP da ONU e Missões de GCCUE, marcando presença em inúmeros teatros de operações, disseminados um pouco por todo o Mundo, tais como o Kosovo, Haiti, Chade, República Democrática do Congo (RD Congo), Timor-Leste, Guiné, Geórgia, Bósnia, Sérvia, Palestina, Colômbia e mais recentemente na República Centro-africana, Sahara Ocidental, Sudão do Sul, Níger e Mali.

Dos polícias selecionados para as diferentes MI, evidenciam-se uma panóplia de funções por estes desempenhadas, que passaram pela atribuição de funções de Comando e Planeamento, Formação em Academias de Polícia, Investigação Criminal, Informações Policiais, Ordem Pública, Segurança Pessoal, Apoio à Vítima, Policiamento Comunitário e Proximidade, Trânsito, Observação Eleitoral, entre outras. Para além destas missões, ressalvam-se ainda as posições-chave desempenhadas por Oficiais da PSP como Comandantes da Polícia da ONU em Timor – Leste (UNTAET e UNMIT), RD Congo (MONUC), República Centro-Africana (MINUSCA) e Haiti (MINUSTAH), Segundos – Comandantes da Polícia da ONU (UNTAET e UNMISSET), Chefe da Missão de GCCUE

na RD Congo (EUPOL RD Congo) e mais recentemente Chefe da Antena de Agadez da Missão de GCCUE no Níger (EUCAP Sahel Níger)³.

Os resultados demonstrados em cenários internacionais são fruto do investimento da PSP numa formação profissional de excelência, com grande ênfase na formação académica ministrada aos seus oficiais, alicerçada em princípios enformadores da atividade policial aliados a uma vertente humana e social, que com grande proficiência almejaram e atingiram patamares cobiçados aos mais altos cargos internacionais. Assim sendo, face ao profissionalismo e perseverança revelados, a PSP posiciona-se ao mesmo nível das congéneres europeias e restantes FSS que se fazem representar neste tipo de Missões. Ressalvamos ainda que a PSP tem tido uma notoriedade positiva nas regiões de destino, dada a peculiar capacidade de integração em qualquer ambiente e desenvolvimento de tarefas com elevados índices de flexibilidade, assertividade e inteligência emocional, o que muito agrada os povos autóctones (Torres, 2015).

Para melhor compreensão da temática abordada impõe-se a operacionalização de alguns conceitos que iremos aplicar ao longo desta análise, nomeadamente Cooperação Policial Europeia (CPE), OAP e GCC.

Atenta a definição sustentada por Gomes (2005) apud Guedes e Elias (2010, pp 104) diremos que a CPE concentra-se fundamentalmente “na actuação combinada ou a assistência entre os Estados-Membros (...), no vasto espectro que abrange a prevenção e o combate à criminalidade em geral, e, em particular, a que, assumindo natureza transnacional, pode afectar diversos Estados-Membros – como os tráficos ou a criminalidade económico-financeira – ou a que atenta contra os valores mais basilares das sociedades democráticas – como é o caso do terrorismo – tendo como objectivo último garantir um elevado nível de protecção dos cidadãos (...) resulta da necessidade de implementação de medidas de segurança que permitam o exercício pleno da liberdade e circulação num imenso espaço sem fronteiras internas”.

Relativamente às OAP e segundo Guedes e Elias (2010) apud Diehl (1987, pp 13) estas operações consistem “na imposição de forças neutrais e ligeiramente armadas na sequência da cessação das hostilidades, com a permissão do Estado em cujo território essas forças são estacionadas, de forma a desencorajar o reacender do conflito militar e a promover um ambiente conducente à resolução da disputa (...). Incluem actividades como

³ Esta posição foi exercida por um oficial da PSP, da categoria de subintendente, entre abril/2017 e abril/2019, tendo o mesmo sido condecorado pelo Presidente da República do Níger com a Medalha de Cavaleiro da Ordem Nacional de Mérito do Níger, máxima condecoração atribuída a um membro estrangeiro.

observação, a interposição, a manutenção da lei e da ordem e a actividade humanitária”, podendo ainda ser definidas como “intervenção de uma organização internacional para, com o acordo das forças em conflito, apoiar e criar condições de segurança para a pacificação interna de um Estado” (Ribeiro & Ferro, 2004, pp 139).

Atenta a relevância do conceito de GCC por se tratar da parte crucial do objeto de estudo do presente trabalho, segundo Guedes e Elias (2010) apud Lindborg (2002, pp 4), quando se faz referência à gestão civil de crises poderemos designá-la como a “intervenção de pessoal não militar numa crise violenta ou não, com intenção de prevenir uma escalada da crise e de contribuir para a sua resolução”, pese embora outros autores façam a diferenciação entre aquilo que poderá ser considerado prevenção de conflitos e gestão de crises. Para a UE, as missões de GCC enquadram-se no domínio da Política Comum de Segurança e Defesa (PCSD) e são definidas como operações que, ainda que não sejam de carácter militar, utilizam recursos sociais, civis, judiciais e policiais, uma vez que visam, muitas das vezes, a reconstrução institucional do estado ou região em questão (Silva, 2018, pp 14), cujo objetivo primordial será o de evitar a guerra e procurar um equilíbrio precavendo o recurso à violência generalizada (Alexandre, 2017). É neste contexto que o empenhamento da PSP se torna imprescindível, atenta a necessidade de enviar massa humana com conhecimentos técnicos especializados nas mais diversificadas áreas de intervenção, de forma a providenciarem a potencial reconstrução de um estado em crise, sobretudo na sua fase pós-conflito.

2.2 ATUAL REPRESENTATIVIDADE DA PSP EM MISSÕES DE GCCUE

Com vista a uma melhor compreensão sobre a atual representatividade da PSP em MI, de seguida apresentamos a tabela 1, onde constam os dados estatísticos fornecidos pela Direção Nacional da Polícia de Segurança Pública (DNPSPP) relativos à atual representação desta FSS em missões de GCCUE.

Tabela 1 - Contributo da PSP em Missões de GCCUE em 30 de março de 2019

Missão	Território	Oficiais	Chefes	Agentes	Total por Missão
EUCAP SAHEL	Mali	1			1
EUCAP SAHEL	Níger	1			1
Totais por postos		2			2

Fonte: Departamento de Operações da DNPSPP.

Da análise efetuada aos dados supramencionados constatamos uma baixa representação da PSP, na qual vislumbramos apenas a permanência de dois oficiais de polícia a exercer funções nas missões de GCCUE, em concreto a “EUCAP Sahel Mali” e a “EUCAP Sahel Níger”. Ressaltamos, no entanto, que apesar de constar na presente tabela um oficial em exercício de funções na missão a decorrer no Níger, o mesmo já não se encontra naquele teatro de operações, tendo regressado a Portugal em 01 de abril de 2019, reduzindo-se a participação da PSP para um elemento policial em missões de GCCUE.

Na tabela 2 apresentam-se os dados relativos ao número total de candidaturas apresentadas pela PSP às Missões de GCCUE durante o quadriénio 2016-2019, e consequentemente os números de candidatos que obtiveram sucesso nos respetivos concursos e os que foram eliminados devido aos mais diversificados motivos, por forma a compreender o motivo da baixa participação da PSP neste tipo de missões.

Tabela 2 – N.º Candidaturas da PSP às Missões de GCCUE (2016-2019)

Candidaturas apresentadas	46
Homens	40
Mulheres	6
Com sucesso	8
Sem Sucesso	38

Fonte: Departamento de Operações da DNPSPP.

Face aos valores apresentados na tabela 2 verificamos que durante os últimos 4 anos (2016-2019), a PSP apresentou a concurso um total de 46 candidaturas⁴ às missões de GCCUE, sendo que desse total apenas 8 candidaturas obtiveram sucesso no recrutamento de elementos policiais para integração destas missões, contra 38 candidaturas sem sucesso, representando uma taxa de 17,4% de recrutamentos, cujos resultados demonstram um insucesso bastante acentuado entre o número de candidaturas apresentadas e o número de candidatos efetivamente recrutados.

Para efeitos comparativos da atual representação da PSP (cfr. tabela 1) e a congénere Guarda Nacional Republicana (GNR), contabilizado até o dia 30 de março de 2019, ilustramos a tabela 3, onde constam os dados relativos ao contributo do efetivo policial da GNR em missões de GCCUE.

Tabela 3 - Contributo da GNR em Missões de GCCUE em 30 de março de 2019

Missão	Território	Oficiais	Sargentos	Agentes	Total por Missão
EUCAP SAHEL	Mali	3			3
EUCAP	Somália	1			1
EUMM	Geórgia		2		2
EUAM	Ukraine	2			2
EUPOL	COPPS	1			1
Totais por postos		7	2		9

Fonte: SEAE da UE.

Ao estabelecer uma comparação entre as duas congéneres portuguesas comprovamos que atualmente a representação da PSP é manifestamente inferior à da GNR no universo das missões ativas de GCCUE, onde esta última se faz representar com um total de 9 elementos policiais (7 oficiais e 2 sargentos) e a PSP com apenas um oficial de polícia.

Face ao exposto, e atento o espectro supra elencado estamos convictos da imperatividade da PSP investir num novo paradigma de seriação de candidatos às missões de GCCUE, sob pena de perder a oportunidade de se fazer representar neste importante organismo internacional, na qualidade de polícia civil.

⁴ Cfr. Listagem exaustiva de candidatos a missões de GCCUE constante no Anexo A.

Perante os dados observados, procuramos respostas que expliquem os motivos do baixo índice de seleção dos candidatos da PSP, tendo-se para o efeito procedido à análise⁵ documental de dois⁶ CV⁷, submetidos à UE para concurso a quatro posições distintas (duas posições a cada candidato).

Da susodita pesquisa concluímos que os CV submetidos não apresentavam os requisitos mínimos exigíveis às posições a concurso, constatando-se que ambos os candidatos apresentavam claramente um perfil profissional consolidado em matéria de Ordem Pública, sendo que um dos mesmos apresentava alguma experiência em Investigação Criminal. Desta forma, constatamos que as competências profissionais dos elementos a concurso não seriam as mais coadunáveis com as posições de Chefe das Operações da missão EUCAP Sahel Níger, cujos CF exigiam um manancial de experiência profissional de alta direção ao nível estratégico, nacional e internacional, com preferência à integração de missões no continente africano, nem mesmo com as posições de Oficial de Ligação ao Ministério do Interior, tratando-se de uma posição de particular relevo para a missão, bem como para Conselheiros e formadores em Inteligência Policial e/ou Avaliação de Projetos, relativos à mesma missão, para os quais estes candidatos apresentaram as suas candidaturas.

Podemos notar que a PSP apostou em concorrer a posições de interesse dentro daquela missão, apesar de se ter verificado que a seleção dos candidatos não terá sido a mais adequada, atendendo que os perfis profissionais selecionados não seriam compatíveis com as vagas a concurso. Deste modo, verifica-se que apesar de a PSP ter submetido candidaturas às missões de GCCUE a mesma não conduziu a sua ação com base numa estratégia bem definida para a nomeação de polícias atendendo aos perfis solicitados pela UE, devidamente especificados nos CF de cada função.

⁵ Cfr. Apêndice F.

⁶ Não obstante estarmos conscientes que dois CV não são representativos de todo o espectro policial que se candidata a este tipo de missão, entendemos que os números apresentados pela PSP são ilustrativos da ineficácia no atual processo de seriação de candidatos. Desta forma, e por não se tratar de uma tese mas antes de um artigo científico, consideramos ilustrativos a análise de dois CV, através dos quais cada candidato apresentou-se a concurso a duas posições distintas dentro de uma mesma missão.

⁷ Os referidos CV foram voluntariamente cedidos pelos candidatos, conforme as respetivas Declarações de Autorização/Consentimento devidamente assinadas (Apêndices C e D).

CAPÍTULO 3

O PROCESSO DE SERIAÇÃO DE CANDIDATOS DA PSP ÀS MISSÕES INTERNACIONAIS

3.1 ESTRATÉGIA DE POLÍTICA EXTERNA PARA INTEGRAÇÃO EM MI

O MAI tem assumido um importante papel no desígnio nacional de contribuição para a manutenção da segurança no mundo, com a participação das FSS em MI, através do destacamento de elementos policiais nos mais diversificados e complexos cenários em crise. Deste modo, salientamos que compete à DSRISGMAI a promoção do processo de análise de posições disponibilizadas pela UE e respetiva coordenação na submissão de candidaturas das FSS às mais diversas missões.

Portugal tem sido um Estado presente nas missões de GCCUE, apresentando-se com um excelente histórico em MI, atendendo que nas mais de vinte missões lançadas pela UE, fez-se representar em mais de metade daquelas. No entanto, será necessário clarificar que ainda que as prioridades políticas nacionais visem um papel preponderante para Portugal nas missões de GCCUE, não se tem constatado uma estratégia governamental formalmente apresentada, consolidada em linhas diretrizes bem delineadas, relativamente à eleição dos países ou missões onde o Estado português deverá intervir (Silva, 2018), verificando-se, pelo contrário, uma escolha *ah doc* relativamente aos teatros de operações a serem representados e/ou às posições a se candidatar. Segundo Silva (2018) torna-se evidente que a ausência de uma estratégia bem definida entre a tutela e as FSS na tomada de decisão sobre em que contextos geográficos e quais as posições em que se deverão investir, refletem uma grande tendência para o insucesso na pré-seleção e subsequente recrutamento dos candidatos às missões da UE, por força de uma maior exigência na qualidade técnica dos candidatos a admitir, comparativamente ao recrutamento de contingentes para integração das OAP.

Face ao panorama internacional atual a PSP precisa investir fortemente numa mudança de paradigma relativamente à forma de se fazer representar nas missões de GCCUE, podendo para o efeito seguir o exemplo da França. Tem sido notório o êxito alcançado pelo Estado francês na representatividade dos seus efetivos policiais por todas as missões de GCCUE. De forma a incrementar uma política estratégica no âmbito da segurança externa, O Ministério do Interior Francês (MIF) criou um departamento

internacional, designado por *Direction de la Coopération Internationale* (DCI), tratando-se do primeiro departamento conjunto de Polícia e *Gendarmerie*, constituído por uma equipa de oficiais de ligação de ambas as forças. Ressalva-se a eficaz organização deste departamento no que se refere ao processo de seriação de candidatos das polícias francesas à integração efetiva nas missões de GCCUE, atento os procedimentos que são desencadeados desde o início do processo até ao regresso definitivo dos candidatos ao território nacional. Numa perspetiva empírica, decorrente do contato direto com missões de GCCUE, foi possível apreender que aquele departamento desenvolve um trabalho de campo extenso e complexo, no sentido de identificar quais os territórios geográficos mais relevantes para a sua representação, quais as posições disponíveis para submissão de candidaturas com elevada probabilidade de representação francesa, bem como a que tipo de cenários e condições sanitárias e securitárias os seus polícias serão submetidos. Após uma análise de todas estas questões, a DCI sugere junto do MIF a submissão das candidaturas consideradas mais pertinentes, promovendo o envio dos candidatos com formação e experiência profissional comprovada para a posição a concurso, disponibilizando todo o apoio no preenchimento do formulário de candidatura e potenciando a troca de contatos entre os novos candidatos e os que regressaram das posições que entretanto vagaram.

Face à complexidade destas missões, incremento das exigências relativas aos perfis e competências dos polícias a selecionar, é importante investir num impulso inovador da SGMAI em estreita harmonia com as FSS por forma a promover um processo qualitativamente superior na seriação de candidatos, ditando substanciais mudanças no modelo dos critérios para a participação em missões desta natureza.

3.2 ATUAL PROCESSO INTERNO DE SERIAÇÃO DE CANDIDATOS DA PSP ÀS MISSÕES DE GCCUE

Numa primeira fase, com o início da primeira nomeação portuguesa de um contingente da PSP para o desempenho de uma missão numa OAP da ONU, o recrutamento, a seleção e a nomeação de elementos afetos à PSP era efetuada através da publicação de um convite em Ordem de Serviço (OS) (Fortes, 2015). As respostas a estes convites teriam que obedecer a requisitos pré-estabelecidos pela organização internacional requerente (Fortes apud Santos, 1997, pp 85), para além daqueles que seriam determinados pela própria PSP.

Segundo Fortes (2015), na PSP a responsabilidade para o planeamento, gestão, coordenação, acompanhamento no processo de recrutamento, seleção e formação para OAP e missões de GCCUE, encontra-se sob a responsabilidade do Departamento de Operações (DO) e do Departamento de Formação (DF) da DNPSP. Face a uma melhor coordenação nesta matéria, o Diretor Nacional da PSP exarou um Despacho⁸, no qual espartilhou as competências inerentes a cada um dos referidos departamentos:

- O DO, através da Divisão de Estudos, Doutrina Policial e Relações Internacionais (DEDPRI), referente ao planeamento, programação e acompanhamento de OAP e missões de GCCUE;
- O DF, através da Divisão de Formação e Aperfeiçoamento, na gestão e coordenação de ações de formação no estrangeiro, no planeamento, programação e proposta da gestão da participação da PSP, no âmbito da cooperação internacional que lhe sejam cometidas.

Esta separação de competências por diferentes departamentos dificulta a prática de uma estratégia coordenada e gestão integrada das MI, à semelhança do que entendemos suceder ao nível ministerial (Fortes, 2015).

De forma a promover um processo mais transparente, a PSP reorganizou a sua forma de recrutamento e seleção dos candidatos a MI através da criação de duas Bolsas de Voluntários (BV) distintas:

- BV de Língua Inglesa;
- BV de Língua Francesa.

⁸ Despacho n.º 19935/2008 de 28 de Julho – Unidades Orgânicas Flexíveis da Direção Nacional da PSP.

Para o efeito, os polícias interessados em integrar estas Bolsas deverão se submeter aos seguintes estádios:

- Candidatura ao convite em OS;
- Seriação em cumprimento aos pré-requisitos;
- Prestação de provas de línguas em Instituto certificado;
- Entrevista Psicológica;
- Entrevista Profissional.

Findo o processo de recrutamento e seleção às ditas BV, os candidatos são alvo de um ordenamento, segundo a classe profissional e classificação obtida nas provas de línguas, aguardando a inclusão no Curso de Formação Comum em Missões Internacionais (CFCMI) ministrado no Centro de Formação para Missões Internacionais (CFMI), encerrando-se assim o processo formativo que habilita um elemento da PSP a participar numa MI (sítio oficial da PSP).

Numa segunda fase, após o assumir de competências na gestão deste processo por parte do DO, “houve a preocupação (...) de densificar todos estes critérios de recrutamento, seleção e nomeação, com a finalidade de credibilizar esta área na PSP, aproximar os critérios de apuramento e formação dos candidatos aos modelos preconizados pelas ONU e UE, conferir competências e conhecimentos técnico-policiais nesta área, de acordo com os conteúdos standard existentes noutras organizações internacionais e promover um conjunto de regras que melhor permitissem a gestão de recursos humanos na PSP afetos a MI em cada momento, potenciando os benefícios institucionais das experiências adquiridas pelos polícias no desempenho de funções nestes organismos” (Fortes, 2015, pp 23).

Da análise efetuada por Fortes (2015), verificamos que estas alterações estruturais visaram essencialmente a inclusão dos convites publicados em OS de regras claras e precisas sobre todos os requisitos necessários para as candidaturas, pressupostos de seleção, obrigatoriedade de frequência de cursos de especialização, normas para a permanência nas bolsas para MI e regras de gestão das mesmas por parte da PSP, a criação de um CFMI exclusivamente dedicado à formação profissional nesta área e por fim a elaboração de uma Norma de Execução Permanente (NEP) que regulasse todos os critérios de seleção, formação, nomeação e desempenho dos oficiais, chefes e agentes da PSP em MI.

Todavia, face à ausência de uma NEP reguladora das MI, atualmente continuam a vigorar as regras difundidas em três OS, em concreto OS da DN n.º 51A, II Parte, de 22 de março de 2010 (Convite para integração em BV para MI [língua inglesa] – Oficiais); OS da DN n.º 68 A, II Parte, de 21 de abril de 2010 (Convite para integração em BV para MI [língua inglesa] – elementos femininos das carreiras de chefe e agente) e OS da DN n.º 57A, II Parte, de 8 de abril de 2009 (Declaração de oferecimento para MI de [língua francesa]), aplicável quer às OAP quer às missões de GCC (Fortes, 2015) e um correio eletrónico difundido a todos os oficiais da PSP que tivessem interessados em fazer parte de uma Bolsa de oficiais, atendendo que as BV existentes já não contemplavam suficientes inscritos daquela categoria funcional.

Atendendo que o objeto de estudo deste trabalho está particularmente centrado no processo de seriação de candidatos da PSP às missões de GCCUE, atentas as suas especificidades em que o processo de nomeação é variável consoante o âmbito da função a desempenhar, e face às exigências peculiares que carecem de especialização técnico-policial, alertamos para o facto de que estes processos recorrem à seleção de polícias com formação específica nas diversas áreas temáticas, com experiência comprovada no exercício dessas funções em território nacional e/ou internacional, ou pela inerência de funções de comando e direção ao nível estratégico.

Perante o exposto, iremo-nos debruçar sobre o processo de seriação da PSP para as missões de GCCUE, aclarando que o destaque a estas missões deve-se ao facto do processo de nomeação para as OAP ser menos exigente, do ponto de vista das competências técnicas dos candidatos a serem nomeados, até porque estes fazem-se representar, de uma forma geral, através de contingentes hierarquicamente enquadrados, compostos pelas três categorias profissionais. Assim, referimos apenas que os contingentes⁹ destacados pela PSP para integração das OAP passam por um processo interno de nomeação através da classificação numérica das BV, sendo nomeados os polícias por ordem de classificação, independentemente das suas competências técnico-policiais, visto que estes serão inseridos num contingente ainda maior, do qual fazem parte mais de quarenta nacionalidades, cujas exigências técnico-profissionais apresentam grandes assimetrias. Uma vez integrados na OAP estes elementos analisam quais as vagas disponíveis a concurso, optando pelas áreas de intervenção que mais se ajustem às suas competências policiais.

⁹ Cfr. tabela 4: Contributos da PSP às OAP da ONU cedida pelo DO/DNPSP (Anexo B).

Relativamente ao processo de seriação de candidatos às missões de GCCUE, o qual é processado segundo as mesmas normas de nomeação para as OAP, consideramos haver enormes discrepâncias neste método atentas as exigências das posições disponibilizadas pelas respetivas missões e as competências profissionais dos candidatos propostos para ocupação de certas posições, com as quais estes não estarão minimamente familiarizados e/ou preparados tecnicamente para o exercício dessas funções.

O atual modelo empregue pelo DEDPRI consiste nos procedimentos infra elencados:

- Receção dos *call for contributions*(CfC) para as missões de GCCUE, via plataforma eletrónica “*Goalkeeper*”, em simultâneo com a SGMAI.
- Decisão sobre potencial interesse nas missões e posições apresentadas pelo SEAE da UE.
- Estabelecimento de convite, via telefone, com o candidato que se encontra na BV (inglesa/francesa) para um provável oferecimento a concurso para a(s) função(ões) escolhida(s) na missão de GCCUE.
- Caso o elemento policial demonstre interesse na aplicação de candidatura, este procederá à sua inscrição na susodita plataforma “*Goalkeeper*”, preenchendo o formulário de candidatura online, fazendo constar os seus dados biográficos, habilitações académicas e profissionais, descrevendo pormenorizadamente a experiência profissional que o habilitará ao exercício da função a concurso.
- Após a submissão do formulário digital, o DEDPRI reencaminha eletronicamente à SGMAI o CV preenchido, e esta, após despacho favorável do MAI, remete-o ao Ministério dos Negócios Estrangeiros para finalização da respetiva candidatura.
- Os candidatos da PSP aguardarão um contato do SEAE em Bruxelas, com a informação¹⁰ que foram pré-selecionados e que serão submetidos a uma entrevista de carácter profissional ou, pelo contrário, serão notificados da sua eliminação¹¹ do concurso, por não apresentar os predicados constantes dos CF inerentes à posição em destaque.

¹⁰ Esta informação deverá ser comunicada ao DEDPRI, sob pena destes serviços não disporem da informação subsequente às candidaturas apresentadas pela PSP.

¹¹ Esta situação tem sido verificada com enorme frequência devido aos CV que se encontram preenchidos com falta de rigor na explanação da experiência profissional adquirida ou pela falta desta.

Por forma a aprimorar os procedimentos concursais da PSP a estas missões, citamos novamente como exemplo a França, atendendo que esta faz-se representar muito bem nas atuais missões de GCCUE, como a “EUCAP Sahel Níger”, onde num universo de 119 membros internacionais, 63 são de nacionalidade francesa, sendo que estes ocupam uma vasta quantidade de posições-chave que passam pelas funções de Chefe das Operações, Oficiais de Ligação com os Ministérios do Interior e da Justiça, Chefes de três das quatro Unidades existentes na missão, Chefe da Antena de Agadez¹², entre outras áreas de relevo. Este mesmo panorama reflete-se na vizinha missão “EUCAP Sahel Mali”, onde dos 126 membros internacionais, 54 são franceses, ocupando uma vez mais uma panóplia de posições-chave, entre elas a posição máxima de Chefe da Missão.

Pese embora concordemos com a máxima transparência neste tipo de processos, bem como no sentido de justiça de providenciar oportunidades a todos aqueles que anseiam participar em MI, pensamos que os procedimentos desencadeados pela PSP têm-se revelado desajustados, face à fraca representatividade nestas missões, por força da submissão de candidaturas que eventualmente não correspondem aos requisitos mínimos exigidos pelo SEAE da EU para a ocupação dos postos a concurso.

A par de uma aposta mais eficaz na representação em missões de GCCUE será necessário uma maior participação desta FSS junto do *Civilian Planning and Conduct Capability* (CPCC) em Bruxelas, no sentido de estabelecer políticas e estratégias integradas na potencial representação de Portugal neste género de missões, bem como numa participação ativa e efetiva nos demais organismos internacionais.

¹² Esta posição foi ocupada por Portugal durante um período de 2 anos, pelo que após a não recondução do subintendente da PSP que ocupava a referida posição-chave a França voltou a investir e vencer aquela posição há muito almejada.

3.3 IMPLEMENTAÇÃO DE UM PROCESSO DE SERIAÇÃO ADEQUADO ÀS ESPECIFICIDADES DAS MISSÕES DE GCCUE

No âmbito do processo de recrutamento dos diversos níveis a concurso, o SEAE alinha as categorias funcionais necessárias à prossecução do mandato da missão com as normas orientadoras para os níveis correspondentes a cada área de intervenção, definindo as condições gerais, requisitos essenciais e factores de preferência¹³, devidamente anexados às contribuições individuais efetuadas aos Estados-Membros da UE.

As candidaturas submetidas são sujeitas a uma minuciosa avaliação curricular por um painel de seleção nomeado para cada posição a concurso. Os candidatos que correspondam mais adequadamente aos requisitos para a função são pré-selecionados e listados de acordo com uma grelha-padrão e posteriormente convidados para uma entrevista que poderá ser efetuada por telefone, face-a-face ou videoconferência. Os candidatos pré-selecionados são submetidos à entrevista, sendo avaliados pelos membros do painel de acordo com uma grelha de avaliação padronizada, sendo que os formulários de inscrição que não se encontrem corretamente preenchidos são automaticamente eliminados.

Compete ao painel determinar quais as qualificações, experiência e competências que consideram mais importantes para a posição a concurso, definindo o factor de ponderação dos temas considerados mais relevantes, designadamente:

- Conhecimento geral sobre questões relevantes para a função;
- Competências requeridas com base nos CF;
- Motivação;
- Conhecimento da PESD, Instituições da UE e Missão;
- Competências de comunicação, apresentação geral e linguísticas [EN] e [FR].

Após o resultado das entrevistas, os membros do painel fazem uma recomendação do candidato selecionado ao Chefe de Missão, apresentando uma lista de reserva dos restantes candidatos, na eventualidade do elemento selecionado não se encontrar disponível.

Face ao conhecimento empírico em MI, contatos¹⁴ regulares rececionados por candidatos da PSP às missões de GCCUE e participação em diferentes painéis de

¹³ Cfr. os Pontos elencados no Apêndice E.

¹⁴ Estes contatos têm visado normalmente o esclarecimento a questões atinentes ao processo de preenchimento do formulário oficial de candidatura às missões de GCCUE, a situações de procedimentos ulteriores à fase de candidatura, dúvidas sobre o modo de preparação para uma entrevista de carácter profissional, questões de âmbito logístico em caso de seleção, entre outras.

recrutamento, estamos conscientes que o processo atualmente desenvolvido pela PSP, apesar de apresentar uma génese positivista consolidada nos princípios da transparência, igualdade e oportunidade para todos os polícias que procuram integrar o universo das MI, não é o procedimento mais ajustado para a representação da PSP em missões de GCCUE, devido à enorme competitividade despoletada pelas congéneres europeias, que apostam em polícias tecnicamente capacitados para a prossecução das funções específicas desejáveis.

Neste capítulo, não pretendemos sugerir a criação de uma norma reguladora¹⁵ para a concertação integradora de todas as situações que caibam neste espectro das MI, mas apenas propor algumas orientações que poderão potenciar presumíveis recrutamentos de elementos da PSP nas missões de GCCUE.

Deste modo, sugerimos a implementação das medidas infra catalogadas, visando o aperfeiçoamento do processo em vigor:

- Manutenção, gestão e atualização das BV (Inglesa/Francesa).
- Análise criteriosa das posições disponibilizadas nos *CfC* e subsequente seleção das posições que a PSP terá interesse em se candidatar.
- Escrutínio dos CV de cada candidato inscrito nas BV.
- Convite nominal aos candidatos inscritos nas BV que reúnam os requisitos mais adequados ao preenchimento das vagas em concurso, independentemente da sua classificação na Bolsa.
- Apoio no preenchimento do formulário estandardizado aos candidatos que o preenchem pela primeira vez, dando especial enfoque à experiência profissional, tendo em consideração as tarefas específicas para a prossecução da função em apreço, atendendo aos critérios estabelecidos pela EU para efeitos de justificação para eliminação da lista de finalistas abaixo listados:
 - ✓ O candidato não atende adequadamente aos requisitos devido a:
 - Outro candidato correspondeu melhor aos requisitos exigíveis para a função em concurso.
 - Educação/formação não relevante para a função.
 - Experiência relevante insuficiente para a função.
 - Domínio dos idiomas inadequado.
 - Outros requisitos não cumpridos face à função em concurso.

¹⁵ Nesta matéria concordamos integralmente com a proposta de uma norma reguladora, que contemple todas as vertentes de participação da PSP em ambientes internacionais, apresentada pelo Subintendente António Fortes no seu Relatório Final do 1.º CCDP.

- Supervisão do formulário, sugerindo potenciais correções antes da sua submissão à SGMAI.
- Partilha de questões efetuadas durante as entrevistas profissionais, de forma a melhorar a performance do candidato, atentos os seguintes critérios utilizados pela UE:
 - ✓ Justificação para a não seleção:
 - O candidato atende aos requisitos, mas não foi selecionado porque outro candidato atendeu de forma mais adequada aos requisitos para o cargo.
 - O candidato não atende adequadamente aos requisitos devido ao desempenho insuficiente durante a entrevista.
 - ✓ Justificação para a seleção:
 - O candidato respondeu perfeitamente a todas as questões técnicas do painel, provando que detém as competências exigíveis para o desempenho da função.
- Coordenação de contatos entre os polícias que se encontram/regressaram das missões.
- Nomeação de elementos de acordo com a categoria funcional e experiência profissional demonstradas em território nacional e/ou internacional, sobretudo nas candidaturas a posições-chave¹⁶.
- Permanência de contatos regulares com os polícias destacados em MI, mantendo a cadeia de comando atualizada acerca das condições de segurança e da viabilidade de apresentação de novas candidaturas a posições de interesse.
- Possibilidade de recondução de polícias pelo período superior a doze meses, quando expressamente solicitado pela missão, essencialmente perante posições de relevo.
- Proposta ao MAI da nomeação de um Ponto Oficial de Contato (POC) entre o DEDPRI e a DSRISGMAI para uma maior coordenação e tomada de decisão eficaz sobre as posições de interesse para a PSP.

¹⁶ Por exemplo, somos da opinião que para a candidatura à posição de Chefe das Operações de uma missão de GCCUE a PSP não deveria submeter um candidato de categoria inferior ao posto de Intendente/Superintendente.

CAPÍTULO 4

CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES

4.1 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Da literatura analisada e experiência empírica adquirida apuramos que Portugal tem sido um Estado presente nas missões de GCCUE, pelo que achamos importante contrariar a tendência da baixa representatividade da PSP neste tipo de missões. A consolidação da presença da PSP em MI tem sido considerada como um aspeto positivo, atribuindo credibilidade externa do Estado português no contexto internacional, para além de ser um factor de demonstração da capacitação das FSS portuguesas, sublinhando-se a capacidade de Portugal ser um país exportador de segurança (Silva, 2018), e concomitantemente este investimento na dimensão externa da segurança reforçar o plano da segurança interna (Guedes e Elias, 2010).

Apesar de existir vontade em assegurar a manutenção da participação da PSP em missões de GCCUE, verificamos que o MAI não apresenta um efetivo planeamento dos seus interesses nacionais, atendendo que a inexistência de orientação clara origina uma tendência de dispersão do seu esforço nesta matéria (Silva, 2018). Face ao exposto, constatamos o seguinte:

- A carência de uma estratégia política nacional bem definida entre a tutela e as direções das FSS, concretamente a PSP, sobre os contextos geográficos e as posições em que se deverão investir.
- Ausência de efetivos POC com o MAI para a análise e tomada de decisão na representação da PSP em MI.
- Uma fraca representatividade da PSP nas missões de GCCUE, face ao insucesso no recrutamento de candidatos a estas missões.
- Um processo de seriação de candidatos às MI obsoleto, baseado em critérios de classificação nas BV ao invés de competências técnicas e experiência profissional demonstradas.
- O preenchimento desadequado dos formulários de candidatura às missões de GCCUE, culminando na eliminação dos candidatos logo na fase de pré-seleção.

4.2 RECOMENDAÇÕES

Atento ao conteúdo apresentado no Capítulo anterior e com base nos argumentos apresentados durante este trabalho, recomenda-se que a PSP deveria investir num novo paradigma relativamente à forma de se fazer representar nas diversas missões de GCCUE, tendo em consideração o seguinte:

- O MAI necessita adotar uma estratégia bem definida sobre a representação das FSS portuguesas nos mais distintos Organismos Internacionais e respetivas MI, submetendo as candidaturas com maior potencial de recrutamento.
- O MAI necessita assumir um papel fundamental na dinamização do intercâmbio de informações, experiências e conhecimentos entre os polícias que efetuaram MI com outros organismos estatais.
- A DSRISGMAI necessita integrar oficiais das FSS que assegurem uma análise criteriosa sobre os territórios geográficos e posições de interesse para apresentação de candidaturas às MI.
- A PSP necessita evoluir no processo de seriação de candidatos às MI, valorizando as competências técnico-profissionais e experiência do seu efetivo policial, por forma a incrementar o sucesso na pré-seleção e recrutamento de polícias para as missões de GCCUE.
- A PSP necessita prestar o apoio adequado aos candidatos às MI na fase de preenchimento dos respetivos formulários e na promoção de uma supervisão dos mesmos antes da sua submissão.
- A PSP necessita promover uma maior interação entre os candidatos às MI, providenciando pela facilitação de contatos entre o universo de polícias que se candidatam e os que se encontram/regressaram deste tipo de missões.
- A PSP necessita fazer uma avaliação casuística da possibilidade de recondução de polícias no exercício de funções em MI, pelo período superior a doze meses, consoante as solicitações dos Organismos Internacionais e as posições em concreto.

Em conclusão, deste breve raciocínio despendido, podemos constatar que o processo de seriação de candidatos da PSP à integração nas missões de GCCUE poderá não ser o mais adequado a garantir uma seleção efetiva dos elementos afetos a esta FSS, atendendo a que, numa grande parte das candidaturas submetidas, as competências técnico-

profissionais dos polícias apresentados a concurso não se coadunam com os CF exigíveis ao exercício de funções nas distintas missões. Outrossim, ter-se-á verificado uma aparente falta de supervisão por parte da PSP e consequentemente da SGMAI relativamente a todo o processo de ordenação de candidatos às missões disponibilizadas pela UE em matéria de GCC.

Deste modo, podemos inferir que um processo de nomeação inadequado e uma presumível falta de monitorização no desenrolar do mesmo poderá estar na origem da baixa representatividade da PSP em missões de GCCUE.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALEXANDRE, Eduardo F. C. S. (2017). *Gestão Civil de Crises – Da União Europeia a Portugal: Contributos para uma visão estratégica na Polícia de Segurança Pública*. Dissertação de Mestrado Integrado em Ciências Policiais. ISCPSI. Lisboa.
- American Psychological Association. (2010). *Publication Manual of the American Psychological Association* (6^a ed.). Washington, DC.
- BRANCO, C. M. (2009). *A participação de Portugal em operações de paz. Êxitos, problemas e desafios*. E-Cadernos CES. Disponível em <https://journals.openedition.org/eces/365>.
- BRANCO, C. M. (2015). *A participação portuguesa em missões de paz da ONU. Relações Internacionais* (R:I). 101-126. Disponível em <http://www.scielo.mec.pt/pdf/ri/n47/n47a06.pdf>.
- CALDAS, P. (2006). *A PSP e a Cooperação Policial Internacional: A Cooperação Policial Portuguesa na África Lusófona*. Trabalho Final do 2.º CDEP. Lisboa. ISCPSI.
- Council of the European Union. (2019). *Joint Staff working document – Joint Action Plan implementing the Civilian CSDP compact*. Document 8962/19, of 30 April 2019. Brussels.
- DAVIN, J. (2004). *A Criminalidade Organizada Transnacional: A Cooperação Judiciária e Policial na UE*. Coimbra: Almedina.
- ELIAS, L. (2011) *A Estratégia Portuguesa na Gestão Civil de Crises*, in *Revista Nação e Defesa* n.º 129, pp. 145-184. Lisboa. Instituto da Defesa Nacional.
- ELIAS, L. (2013). *A Externalização da Segurança Interna. As Dimensões Global, Europeia e Lusófona*. Lisboa. *Relações Internacionais RI*, n.º 40, Dezembro de 2013.
- ELIAS, L. (2012). *Segurança na Contemporaneidade. Internacionalização e Comunitarização*, Tese de Doutoramento em Ciência Política. Lisboa. Faculdade de Ciências Sociais e Humanas, Universidade Nova de Lisboa.
- FARINHA, J. (2005). *A Polícia de Segurança Pública e a Cooperação Policial na União Europeia*. Monografia do Curso de Direção e Estratégia Policial. INA - Instituto Nacional de Administração.

- FORTES, António P. F. (2015). A Polícia de Segurança Pública nas Missões Internacionais – Reflexões sobre o quadro normativo e formativo interno. Relatório Final do Curso de Comando e Direção Policial. ISCPSI. Lisboa.
- GOMES, P. (2005). A Cooperação Policial na União Europeia. Monografia do Curso de Direção e Estratégia Policial. INA - Instituto Nacional de Administração.
- GOMES, T. (2011). A cooperação policial europeia e a GNR. Academia Militar. 1-81. Disponível em <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/8332/1/INF-627-Telmo%20Gomes.pdf>.
- GUEDES, A., Elias, L. (2010). Controlos Remotos. Dimensões externas da segurança interna em Portugal. Lisboa. Edições Almedina.
- Ministério da Administração Interna. Direção de Serviços de Relações Internacionais da Secretaria Geral do MAI. (2017). 20 Anos de Missões Internacionais. Lisboa.
- SARMENTO, M. (2013). Guia prático sobre a metodologia científica para a elaboração, escrita e apresentação de teses de doutoramento, dissertações de mestrado e trabalhos de investigação aplicada (3.^a ed.). Lisboa: Universidade Lusíada Editora.
- SILVA, Mafalda C. P. (2018). A participação portuguesa na cooperação policial da UE: uma análise a partir da SGMAI. Relatório de Estágio de Mestrado em Ciência Política e Relações Internacionais, especialização em Ciência Política. Faculdade de Ciências Sociais e Humanas – Universidade Nova de Lisboa.
- União Europeia (2004). Regulamento (CE) n.º 2007/2004 do Conselho de 26 de outubro. Jornal Oficial da União Europeia, L 349/1 PT, 25 de novembro de 2004. Retrieved from the Web January 02, 2015.
- União Europeia (2010). Versão consolidada do Tratado da União Europeia. Retrieved from the Web December 26, 2014.
- TOMÉ, Luís (2010) "Segurança e Complexo de Segurança: conceitos operacionais". JANUS.NET e-journal of International Relations, N.º 1, Outono 2010. Consultado [online] observare.ual.pt/janus.net/pt_voll_n1_art3.
- TORRES, José (2015). Economia da Segurança: As Forças e Serviços de Segurança portugueses enquanto fonte de softpower ao nível geopolítico e geoeconómico. In Liberdade e Segurança. ISCPSI, Lisboa.

Páginas Eletrónicas

<http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/e->

[library/docs/schengen_brochure/schengen_brochure_dr3111126_pt.pdf.](http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/e-library/docs/schengen_brochure/schengen_brochure_dr3111126_pt.pdf)

[https://eeas.europa.eu/headquarters/headquarters-homepage_en.](https://eeas.europa.eu/headquarters/headquarters-homepage_en)

[https://www.interieur.gouv.fr/.](https://www.interieur.gouv.fr/)

[https://www.police-nationale.interieur.gouv.fr/Organisation/Direction-de-la-Cooperation-Internationale.](https://www.police-nationale.interieur.gouv.fr/Organisation/Direction-de-la-Cooperation-Internationale)

[https://www.sg.mai.gov.pt/RelacoesInternacionais/MissoesInternacionais/Paginas/default.aspx.](https://www.sg.mai.gov.pt/RelacoesInternacionais/MissoesInternacionais/Paginas/default.aspx)

[http://www.psp.pt/Pages/apsp/pspemmissoesinternacionais.aspx?menu=4.](http://www.psp.pt/Pages/apsp/pspemmissoesinternacionais.aspx?menu=4)

APÊNDICES

APÊNDICE A

PEDIDO AO ISCPSI PARA AUTORIZAÇÃO DE CEDÊNCIA DE DADOS ESTATÍSTICOS

Exmo. Senhor Diretor do ISCPSI,

Marco Aurélio Fernandes Lobato, Comissário M/144182 e discente do 3º Curso de Comando e Direção Policial (designado abreviadamente por CCDP), vem, no âmbito do Trabalho Individual Final (TIF) intitulado “**A REPRESENTAÇÃO DA POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA NAS MISSÕES DE GESTÃO CIVIL DE CRISES – ESTADO DE ARTE**” vem mui respeitosamente solicitar a V. Exa. a promoção da devida autorização para a cedência de dados estatísticos por parte da Divisão de Cooperação Internacional do Departamento de Operações da Direção Nacional da PSP, para efeitos de sustentação do trabalho a elaborar.

Deste modo, solicitava a cedência dos dados estatísticos infra elencados referentes aos últimos 4 anos (abril de 2015 a abril 2019):

1. Nr. Total de elementos da PSP que se encontram em missões (ONU e EU);
2. Nr. Total de elementos que se candidataram a missões de Gestão Civil de Crises da União Europeia (UE);
3. Dos elementos que se candidataram a missões de Gestão Civil de Crises da União Europeia (UE):
 - a. Quais as posições a que se candidataram;
 - b. Quantos foram selecionados;
 - c. Quantos foram excluídos e em que fase do recrutamento (análise de CV ou entrevista);
 - d. Quais os motivos de exclusão dessas candidaturas;
4. Quais as graduações (subcomissário, comissário, subintendente, intendente, superintendente) das categorias profissionais dos candidatos.

O signatário compromete-se a manter a necessária confidencialidade dos dados obtidos, fora do âmbito da elaboração e discussão do Trabalho Final.

Atenciosamente,

Lisboa, 08 de abril de 2019

Marco Aurélio Fernandes Lobato

Comissário

APÊNDICE B

**PEDIDO AO DEPARTAMENTO DE OPERAÇÕES DA DIREÇÃO NACIONAL DA PSP PARA
CEDÊNCIA DE DADOS ESTATÍSTICOS**

Exmo. Senhor Diretor do Departamento de Operações
Direção Nacional da PSP

Marco Aurélio Fernandes Lobato, Comissário M/144182 e discente do 3º Curso de Comando e Direção Policial (designado abreviadamente por CCDP), no âmbito do Trabalho Individual Final (TIF) intitulado “**A REPRESENTAÇÃO DA POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA NAS MISSÕES DE GESTÃO CIVIL DE CRISES – ESTADO DE ARTE**”, e nos termos da respetiva autorização concedida no documento em anexo por Sua Ex.^a o Sr. Diretor Nacional Adjunto para a Unidade Orgânica de Recursos Humanos e correspondente histórico de e-mails infra, vem mui respeitosamente solicitar a V. Exa. a promoção da devida cedência dos dados estatísticos constantes no documento em referência, por parte da Divisão de Cooperação Internacional desse distinto Departamento de Operações da Direção Nacional da PSP, para efeitos de sustentação do trabalho a elaborar.

Outrossim, solicita-se o envio da referida informação para o presente endereço eletrónico, uma vez que o signatário está com problemas de operacionalidade na caixa de correio institucional.

O signatário compromete-se a manter a necessária confidencialidade dos dados obtidos, fora do âmbito da elaboração e discussão do Trabalho Final.

Atenciosamente,

Marco Aurélio Fernandes Lobato
Comissário

APÊNDICE C

1.ª DECLARAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO/CONSENTIMENTO PARA ANÁLISE DE CV

DECLARAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO/CONSENTIMENTO

Eu, **DAVID JORGE FERREIRA COSTA**, residente na Rua 25 de Abril n.º 32, 8005-166 Faro, portador do Passaporte n.º NI68542, emitido em Portugal, declaro que autorizo o Comissário da Polícia de Segurança Pública (PSP) **Marco Aurélio Fernandes Lobato** – NIP 144182 a utilizar o meu Curriculum (Application form for the European Union CSDP Mission in Niger – EUCAP Sahel Niger) submetido ao Serviço Europeu de Ação Externa da União Europeia para efeitos de concurso à Missão de Gestão Civil de Crises “EUCAP Sahel Niger” para a análise do respetivo CV no âmbito do seu Trabalho Individual Final (TIF) atinente ao 3.º Curso de Comando e Direção Policial (CCDP) da PSP, ficando acordado mutuamente que o CV será analisado do ponto de vista da minha experiência profissional, não sendo mencionada a identificação pessoal durante todo o trabalho de investigação.

Faro, 31 de maio de 2019

Assinatura



APÊNDICE D


2.ª DECLARAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO/CONSENTIMENTO PARA ANÁLISE DE CV

DECLARAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO/CONSENTIMENTO

Eu, **PEDRO MIGUEL FERREIRA DE OLIVEIRA**, residente na Rua Oliva Guerra n.º 2 – 3B, 2635-621 Rio de Mouro, portador do Cartão de Cidadão n.º 10755170, emitido em Portugal, declaro que autorizo o Comissário da Polícia de Segurança Pública (PSP) Marco Aurélio Fernandes Lobato – NIP 144182 a utilizar o meu Curriculum (Application form for the European Union CSDP Mission in Niger – EUCAP Sahel Niger) submetido ao Serviço Europeu de Ação Externa da União Europeia para efeitos de concurso à Missão de Gestão Civil de Crises “EUCAP Sahel Niger” para a análise do respetivo CV no âmbito do seu Trabalho Individual Final (TIF) atinente ao 3.º Curso de Comando e Direção Policial (CCDP) da PSP, ficando acordado mutuamente que o CV será analisado do ponto de vista da minha experiência profissional, não sendo mencionada a identificação pessoal durante todo o trabalho de investigação.

Lisboa, 31 de maio de 2019

Assinatura


Pedro Miguel Ferreira de Oliveira

APÊNDICE E

CRITÉRIOS DE SELEÇÃO E RECRUTAMENTO DA UE ÀS MISSÕES DE GCC

CRITÉRIOS DE SELEÇÃO E RECRUTAMENTO DA UE ÀS MISSÕES DE GCC

▪ CONDIÇÕES GERAIS

- ✓ Cidadania - Os candidatos devem ter cidadania de um Estado-Membro da UE ou de um terceiro Estado contribuinte.
- ✓ Integridade - Os candidatos devem manter os mais altos padrões de integridade pessoal, imparcialidade e autodisciplina dentro da Missão, devendo os mesmos cumprir as suas funções e agir no interesse da Missão.
- ✓ Flexibilidade e Adaptabilidade - Os candidatos devem ser capazes de trabalhar em condições adversas com uma rede limitada de suporte, com horas de trabalho imprevisíveis e uma carga de trabalho considerável, integrados em equipas multidisciplinares e em forças-tarefa e serem capazes de lidar com a separação prolongada do ambiente familiar e habitual.
- ✓ Disponibilidade - Os candidatos devem poder realizar quaisquer outras tarefas relacionadas com as competências, responsabilidades e funções do respetivo cargo na Missão, conforme exigido pelo Chefe de Missão.
- ✓ Saúde Física e Mental - Os candidatos devem estar física e psicologicamente aptos e em boa saúde, sem quaisquer problemas físicos ou mentais ou dependência de substâncias que possam prejudicar o desempenho operacional da Missão.

▪ REQUISITOS ESSENCIAIS

- ✓ Educação - Uma qualificação académica reconhecida no âmbito do Quadro Europeu de Qualificações. (EQF) 11, ou equivalente, a um nível especificado nas descrições individuais das funções.
- ✓ Conhecimento das instituições da UE - Os candidatos devem ter conhecimento das instituições da UE e das normas internacionais, particularmente relacionadas com a PESC, incluindo a PCSD.
- ✓ Competências Linguísticas - Proficiência falada e escrita na língua de trabalho da Missão. Certas posições podem exigir competências de linguagem mais detalhadas, especificadas nas descrições de cargos individuais.

- ✓ Competências de Comunicação - Os candidatos devem ter excelentes competências interpessoais e de comunicação, tanto escritas como orais.
- ✓ Competências em Informática - Competências em processamento de texto, PowerPoint, Excel, sistemas de correio eletrónico são essenciais.
- ✓ Carta de condução - Os candidatos devem estar na posse de uma licença válida - incluindo na área da Missão - para veículos motorizados (categoria B ou equivalente), devendo ainda ser capazes de conduzir qualquer veículo com tração às quatro rodas.
- ✓ Graves deficiências em qualquer destes requisitos essenciais podem resultar na repatriação / cessação do destacamento / contrato.

▪ **REQUISITOS PREFERENCIAIS**

- ✓ Conhecimento da área da Missão - Os candidatos devem ter um bom conhecimento da história, cultura, situação social e política da região, bem como das estruturas policiais, judiciárias e governamentais, conforme aplicável.
- ✓ Conhecimento e Experiência da Reforma do Setor da Segurança (SSR) - Os candidatos devem estar familiarizados com os conceitos e práticas da SSR, especialmente na área da Missão.
- ✓ Formação e Experiência - Os candidatos devem ter frequentado um Curso de Gestão Civil de Crises ou equivalente.
- ✓ Idioma - Alguma proficiência no idioma local, dependendo das tarefas e responsabilidades do trabalho.
- ✓ Carta de Condução - Categoria C.

▪ **INFORMAÇÃO ADICIONAL**

- ✓ Equilíbrio entre os géneros - A UE esforça-se por melhorar o equilíbrio entre os géneros nas operações da PCSD.
- ✓ Formulário de Candidatura - As candidaturas serão consideradas apenas quando se utilizar o Formulário de Candidatura standard a ser devolvido em formato Word, e indicando a (s) qual (is) posição (ões) a que o candidato está a candidatar-se.

- ✓ Processo de Seleção - Os candidatos considerados mais adequados serão pré-selecionados e, se necessário, entrevistados em Bruxelas, na Sede da Missão ou por telefone, antes da seleção final ser feita.
- ✓ Informações sobre o Resultado – Os Estados Terceiros Contratantes e os candidatos contratados serão informados sobre o resultado do processo de seleção após a sua conclusão.

▪ **QUALIFICAÇÕES E EXPERIÊNCIA GERAIS ESSENCIAIS E DESEJÁVEIS**

- ✓ As competências e experiências gerais essenciais e desejáveis exigidas para cada posto de trabalho em cada Missão estão anexadas ao Anexo 1 de cada *call for contribution*, devendo os candidatos cumprir pelo menos os requisitos essenciais gerais, qualificações e experiência antes de se poderem candidatar a uma posição individual dentro de uma missão.
- ✓ Para efeitos de confirmação, os candidatos serão testados durante a entrevista sobre as competências e conhecimentos necessários para a posição a que se candidatam.

APÊNDICE F

**ANÁLISE DE DOIS CV DE CANDIDATURAS SUBMETIDAS PARA INTEGRAÇÃO DA MISSÃO DE
GCCUE “EUCAP SAHEL NÍGER”**

CANDIDATO N.º 1

CHEFE DAS OPERAÇÕES – EUCAP SAHEL NÍGER

CONSELHEIRO E FORMADOR EM INTELIGÊNCIA CRIMINAL – EUCAP SAHEL NÍGER

CANDIDATO N.º 2

OFICIAL DE LIGAÇÃO AO MINISTÉRIO DO INTERIOR – EUCAP SAHEL NÍGER

CONSELHEIRO EM AVALIAÇÃO DAS OPERAÇÕES – FORMAÇÃO – EUCAP SAHEL NÍGER

CANDIDATO N.º 1

**CANDIDATURA À POSIÇÃO DE CHEFE DAS OPERAÇÕES (*HEAD OF OPERATIONS*)
DA MISSÃO DE GCCUE “EUCAP SAHEL NÍGER”**

A presente posição é considerada uma posição-chave, atendendo tratar-se do terceiro elemento na cadeia de comando da referida missão de GCCUE. O Chefe das Operações reporta diretamente ao Chefe de Missão (HoM), sendo este o seu único interlocutor hierárquico. Da panóplia de áreas de intervenção este é o responsável direto por todas as Unidades Operacionais da Missão, que passam pela Unidade de Interoperabilidade, Unidade de Competências Técnicas, Unidade de Cooperação Internacional e Unidade de Migração, bem como pelos Oficiais de ligação aos Ministérios do Interior e da Justiça, os Conselheiros Especiais Militares, a Célula de Projetos e pela Antena de Agadez.

EXPERIÊNCIA EXIGIDA PARA A POSIÇÃO / CONTEÚDOS FUNCIONAIS

1) Principais tarefas e responsabilidades:

- Implementar as atividades operacionais da Missão, incluindo no teatro de operações (quando aplicável) de acordo com o *Operation Plan* (OPLAN) da Missão e com a orientação do HoM, através dos Chefes de Unidade responsáveis pelas respetivas diretrizes operacionais e assegurar a sua coerência operacional em apoio do Estado-Maior da Missão;
- Liderar, dirigir e gerir o trabalho e a equipa do Departamento de Operações;
- Contribuir para o desenvolvimento e atualização regular do Plano de Implementação da Missão, apoiando na identificação dos requisitos operacionais da Missão;
- Garantir a elaboração de relatórios internos oportunos da perspetiva operacional contra benchmarking;
- Contribuir para a elaboração do relatório externo da Missão contra o benchmarking;
- Garantir a consistência e sustentabilidade das atividades operacionais da Missão ao longo do tempo;
- Em coordenação com a Componente de Coordenação e Cooperação da Missão (quando aplicável), para coordenar / cooperar e/ou supervisionar a coordenação / cooperação dos membros das Unidades, conforme

apropriado, com as autoridades locais ao nível relevante, bem como com os atores internacionais no âmbito do mandato da Missão;

- Trabalhar em estreita cooperação com as restantes Unidades da Missão;
- Assegurar que os funcionários da Missão que trabalham sob a responsabilidade do Chefe das Operações recebem a formação adequada;
- Garantir que os Procedimentos Operacionais Padrão da Missão (POP's) sejam adequadamente desenvolvidos, implementados e revistos periodicamente;
- Assegurar que os funcionários da Missão que trabalham sob a responsabilidade do Chefe das Operações identificam e reportam as boas práticas utilizadas dentro dos seus respetivos campos de responsabilidade;
- Assegurar que os funcionários da Missão que trabalham sob a responsabilidade do Chefe das Operações são periodicamente atualizados face ao progresso da implementação do mandato da Missão;
- Identificar, gerir e reportar os riscos decorrentes dos processos / sistemas / projetos específicos implementados sob a sua responsabilidade;
- Realizar quaisquer outras tarefas relacionadas com as suas funções, conforme solicitado pelo HoM.

2) Tarefas e responsabilidades específicas da missão:

- Assegurar uma coordenação eficaz entre o Departamento de Operações e o Estado-Maior da Missão;
- Fornecer recomendações para melhorar a performance da Missão;
- Providenciar formação a todos os novos formadores nomeados para a Missão;
- Reportar regularmente ao HoM sobre a consistência e sustentabilidade das atividades desenvolvidas pelas cinco Unidades e a Antena de Agadez;
- Em coordenação com o Conselheiro de Direitos Humanos e Género, assegurar que os Direitos Humanos e os aspetos de género são incorporados e implementados nas atividades operacionais.

3) Qualificações e Experiência Essenciais:

- Conclusão com êxito de estudos universitários de pelo menos 4 anos atestados por um diploma OU a qualificação no Quadro Nacional de Qualificações, que é equivalente ao nível 7 do Quadro Europeu de Qualificações OU uma qualificação do segundo ciclo no âmbito do quadro das qualificações do Ensino Superior em Espaço Europeu, por exemplo um Mestrado OU equivalente e atestado de educação ou formação policial/militar ou um prémio de nível equivalente. A qualificação deve ser de pelo menos um dos seguintes campos de especialização: Ciências Policiais, Direito ou Ciências Políticas;
- Um mínimo de 10 anos de experiência profissional relevante, depois de ter cumprido os requisitos de formação, ter um mínimo de 5 anos ao nível de gestão/direção.

4) Conhecimento Essencial, Competências e Aptidões:

- Competências de língua francesa - nível mínimo C1 (utilizador proficiente);
- Competências de língua inglesa - nível mínimo B1 (utilizador independente).

5) Qualificações e Experiência Preferenciais:

- Experiência em força de segurança nacional ou em uma operação militar ou missão civil;
- Experiência de operações / missão e/ou cooperação em África;
- Experiência abrangente em gestão e liderança operada numa complexa gestão de crises e/ou ambientes hostis com pessoal civil e/ou militar destacado;
- Experiência em questões de migração, combate ao terrorismo e/ou crime organizado.

CANDIDATO N.º 1

**CANDIDATURA À POSIÇÃO DE CONSELHEIRO E FORMADOR EM INTELIGÊNCIA CRIMINAL
(*CRIMINAL INTELLIGENCE TRAINING ADVISER*)
DA MISSÃO DE GCCUE “EUCAP SAHEL NÍGER”**

O Conselheiro e formador em Inteligência Criminal reporta ao Chefe da Unidade de Competências Técnicas. Apesar de não se tratar de uma posição-chave os candidatos a esta função deverão evidenciar na sua experiência profissional quais as funções anteriormente exercidas que lhes permitam desenvolver, com a máxima eficácia, missões de cariz extremamente específico em matéria de inteligência policial/criminal, face às enormes lacunas que as FSS nigerinas apresentam neste domínio de intervenção, atendendo às ameaças terroristas e criminalidade organizada permanentes no seu território.

EXPERIÊNCIA EXIGIDA PARA A POSIÇÃO | CONTEÚDOS FUNCIONAIS

1) Principais tarefas e responsabilidades:

- Operacionalizar o mandato e as tarefas da Missão, conforme estabelecido nos documentos do Plano de Implementação da Missão (MIP), aconselhando e orientando a (s) contraparte (s) local (ais) de forma estruturada;
- Apoiar os esforços da Missão na abordagem de áreas de fragilidade estrutural no desempenho e responsabilização das respetivas contrapartes / instituições e propor soluções para fortalecimento do mesmo;
- Promover análises e recomendações à contraparte local na área de responsabilidade;
- Assegurar a elaboração atempada de relatórios sobre as atividades dentro da sua área de responsabilidade, bem como o planeamento de documentos, em especial os progressos e/ou a falta de progressos;
- Recolher e comparar estatísticas sobre o desempenho/performance das contrapartes locais;
- Manter os contatos necessários e construir relacionamentos com as contrapartes locais relevantes;

- Assegurar o cumprimento das instruções / diretrizes da cadeia de gestão da Missão;
- Estabelecer o estreito contato com outros assessores e assessores seniores, conforme apropriado;
- Identificar as melhores práticas e lições aprendidas na área de responsabilidade;
- Projetar e promover formação, conforme apropriado;
- Realizar quaisquer outras tarefas relacionadas, conforme solicitado pelo (s) chefe (s) da Unidade.

2) Tarefas e responsabilidades específicas da missão:

- Conduzir, mediante solicitação, a uma revisão da estrutura das Forças de Segurança Interna em relação à inteligência;
- Estabelecer e desenvolver relações de trabalho com os parceiros nigerinos responsáveis pelos serviços de inteligência dentro das forças de segurança;
- Avaliar as necessidades das forças de segurança responsáveis pela área da inteligência criminal;
- Elaborar, em parceria com as autoridades nigerinas, um plano nacional de inteligência;
- Elaborar um plano de formação sobre inteligência criminal operacional e luta contra terrorismo e crime organizado;
- Elaborar e implementar formações especializadas em análise e partilha de processos de inteligência;
- Desenvolver currículos para implementar programas de cooperação no seu domínio de competência (inteligência criminal);
- Identificar o público-alvo para os cursos de formação;
- Coordenar e supervisionar a formação em inteligência criminal;
- Implementar a avaliação da formação;
- Providenciar aconselhamentos em termos de cooperação em inteligência criminal;
- Informar o chefe da unidade de competências técnicas sobre a consistência, complementaridade e sustentabilidade dos programas;

- Em coordenação com o Conselho de Direitos Humanos e Género, garantir que os direitos humanos e os aspetos de género são integrados nas atividades operacionais.

3) Qualificações e Experiência Essenciais:

- Conclusão com êxito em estudos universitários de pelo menos 3 anos comprovados por um diploma OU por uma qualificação no Quadro Nacional de Qualificações, que é equivalente ao nível 6 do Quadro Europeu de Qualificações OU uma qualificação do primeiro ciclo no âmbito das qualificações do Ensino Superior do Espaço Europeu, por ex. Bacharel ou equivalente e formação policial/militar atestada OU um prémio de nível equivalente;
- Um mínimo de 5 anos de experiência profissional relevante, após o cumprimento dos requisitos de formação.

4) Conhecimento Essencial, Competências e Aptidões:

- Capacidade para orientar e motivar as contrapartes locais;
- Competências de língua francesa: mínimo B1 (Utilizador Independente);
- Competências de língua inglesa: mínimo B1 (Utilizador Independente).

5) Qualificações e Experiência Preferenciais:

- Experiência em formação de formadores.

6) Conhecimento, competências e qualidades preferíveis:

- Altamente resiliente sob pressão psicológica e disposição para trabalhar horas extras, quando necessário.

CANDIDATO N.º 1

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL DO CANDIDATO DA PSP ÀS POSIÇÕES DE:

CHEFE DAS OPERAÇÕES – EUCAP SAHEL NÍGER;

CONSELHEIRO E FORMADOR EM INTELIGÊNCIA CRIMINAL – EUCAP SAHEL NÍGER.

Descrição das tarefas e responsabilidades (nível de gestão, nível de supervisão, número de pessoas supervisionadas):

▪ Adjunto do Comandante da Unidade Especial da Polícia de Faro

✓ Desde 18.12.2017 até à presente data (cerca de 2 anos e meio)

Como segundo no comando eu tenho todas as diferentes Unidades (Antimotim, Unidade de Segurança Pessoal, Explosivos e K-9) sob a minha responsabilidade direta, cerca de 90 pessoas.

Está também sob a minha responsabilidade todos os assuntos de logística e recursos humanos.

Eu planeio e supervisiono missões relativas à ordem pública, buscas K-9 e segurança pessoal a altas entidades e testemunhas. Para isso, trabalho diretamente com o Oficial de Inteligência da Polícia de Faro.

Eu também sou responsável por todo o treino da Unidade (técnico e físico).

O sul do meu país é um local de férias de referência para entidades nacionais e estrangeiras, algumas delas com avaliações de alto risco. É meu trabalho coordenar todos os aspetos para que a sua permanência seja segura, por isso sou responsável por recolher e processar informações sobre possíveis ameaças, segurança dos locais visitados, monitoramento de redes sociais, definição de rotas, segurança de residências, etc. Quando as altas entidades trazem a sua própria segurança pessoal, é meu trabalho recolher o máximo de informações sobre a sua identidade, se necessário, contactando os serviços de inteligência dos países de origem.

Além de elaborar planos de ação, também sou responsável por supervisionar e preparar relatórios de inteligência.

▪ Comandante da Unidade Antimotim

✓ Entre 07.01.2013 e 17.12.2017 (cerca de 5 anos)

Como comandante da Unidade Antimotim, eu tinha sob minha responsabilidade cerca de 80 pessoas.

As minhas principais tarefas eram manter e restaurar a ordem pública e responder a situações de violência grave e distúrbios generalizados. Também foram tarefas importantes garantir o desenvolvimento normal de grandes demonstrações e eventos importantes (cimeira da Web, jogos de futebol, cimeira UE-África, etc.). Planear e executar buscas domiciliárias e deter suspeitos perigosos e garantir a segurança em “ZUS” (zonas urbanas sensíveis).

Eu também sou instrutor de ordem pública.

▪ Comandante de Esquadra

✓ Entre 19.07.2010 a 06.01.2013 (cerca de 2 anos e meio)

Como comandante de esquadra, eu tinha sob a minha dependência cerca de 70 pessoas.

Fui o responsável e também instrutor de formadores do policiamento comunitário na Polícia de Faro.

Além das responsabilidades normais de um comandante de esquadra de polícia, eu também era o oficial de ligação com a Câmara, oficial de ligação com a “CPCJ” (proteção de crianças) e o oficial de ligação com a “Proteção Civil”.

▪ Comandante da Esquadra de Investigação Criminal

✓ Entre 01.07.2008 a 18.07.2010 (cerca de 2 anos)

Como comandante da esquadra, eu tinha sob a minha dependência cerca de 40 pessoas.

Eu era responsável por todos os processos criminais do Departamento de Polícia de Beja e oficial de ligação com o tribunal. Também fui oficial de ligação de informações criminais, representando a Polícia de Beja na estrutura nacional de investigação criminal.

Supervisionei todos os casos relacionados a crimes contra pessoas, contra a propriedade e o tráfico de drogas. Trabalhei em estreita colaboração com a “Polícia Judiciária”, fornecendo informações valiosas em investigações internacionais sobre tráfico de drogas e imigração ilegal.

Eu planeei e executei várias buscas domiciliárias e suspeitos perigosos presos com sucesso.

**ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE AS FUNÇÕES EXIGÍVEIS ÀS POSIÇÕES A CONCURSO E O
PERFIL DO CANDIDATO ÀS REFERIDAS POSIÇÕES | CANDIDATO N.º 1**

Da análise efetuada à experiência profissional manifestada pelo candidato da PSP, da categoria de Comissário, podemos inferir que este apresenta um perfil especialmente vocacionado para a área da Ordem Pública (7 anos e meio ao serviço da UEP), evidenciando alguma experiência em Investigação Criminal (2 anos e meio). O referido candidato não demonstrou qualquer tipo de experiência em missões internacionais, cujas competências profissionais descritas não se coadunam minimamente com as exigíveis para as posições a concurso, atendendo que a posição de Chefe das Operações exige uma vasta experiência profissional, nacional e internacional, em funções de gestão e direção estratégica para além de um elevado conhecimento em matéria de missões internacionais, com especial enfoque no continente Africano. No que concerne às de funções de Conselheiro e Formador em Inteligência Criminal, trata-se de uma área de intervenção muito técnica que carece de experiência profissional que permita ao candidato demonstrar as suas competências no teatro de operações, incrementando o sucesso na recolha, tratamento e difusão de informações criminais em território nigerino.

Perante o CV em análise diremos que o candidato em apreço apresenta-se com um perfil adequado para concorrer a posições em matéria de Ordem Pública, designadamente a funções relacionadas com aconselhamento, monitorização e formação no âmbito das Técnicas de Intervenção Policial e eventualmente no domínio da Investigação Criminal, dando-se particular realce à experiência policial que sobressai da sua atividade.

Face ao exposto, consideramos que para estes casos em concreto, designadamente concursos a Chefe das Operações e Conselheiro de Inteligência Criminal, a PSP deveria submeter para a primeira posição uma candidatura inerente a um elemento policial com a categoria mínima de Intendente e preferível de Superintendente, com grande experiência de gestão e direção estratégica a nível nacional/internacional, através da integração em OAP da ONU e/ou missões de GCC da UE ou outras funções exercidas em Organismos Internacionais e embaixadas portuguesas. Para a segunda posição um elemento policial com experiência em Inteligência Criminal adquirida através do exercício de funções nos serviços de Inteligência da PSP. Desta forma, a PSP estaria a incrementar a viabilidade de uma pré-seleção e potencial recrutamento dos seus candidatos, submetendo a candidatura do oficial em análise a outras posições que lhe garantissem a possibilidade de ganhar uma posição de conselheiro internacional na área de predominância da sua experiência policial.

CANDIDATO N.º 2

**CANDIDATURA À POSIÇÃO DE OFICIAL DE LIGAÇÃO AO MINISTÉRIO DO INTERIOR
(LIAISON OFFICER TO THE MINISTRY OF INTERIOR)
DA MISSÃO DE GCCUE “EUCAP SAHEL NÍGER”**

A presente posição está consubstanciada com uma certa conotação política, atendendo tratar-se de uma função de extrema relevância no seio da Missão, sendo os países que mais investem nesta posição a França e a Alemanha. O Oficial de Ligação ao Ministério do Interior (MoI) reporta diretamente ao Chefe das Operações, sendo o único intermediário entre a Missão e aquele ministério, encontrando-se sob o comando e controlo do Chefe de Missão (HoM).

EXPERIÊNCIA EXIGIDA PARA A POSIÇÃO | CONTEÚDOS FUNCIONAIS

1) Principais tarefas e responsabilidades:

- Operacionalizar o mandato e as tarefas da Missão, conforme estabelecido nos documentos de planeamento e no Plano de Implementação da Missão (MIP), assessorando e orientando a (s) contraparte (s) local (ais) de forma estruturada;
- Apoiar os esforços da Missão para abordar as áreas de fragilidades estruturais no desempenho e prestação de contas das respetivas contrapartes / instituições e propor soluções para fortalecê-las;
- Fornecer análises e recomendações à contraparte local na sua área de responsabilidade;
- Garantir a entrega oportuna de relatórios sobre atividades na área de responsabilidade de acordo com os documentos de planeamento, em particular progresso e/ou falta de progresso;
- Recolher e comparar estatísticas sobre a performance / desempenho das contrapartes locais;
- Manter os contatos necessários e construir bons relacionamentos com as contrapartes locais relevantes;
- Assegurar o cumprimento da instrução / direção do Chefe de Missão;

- Estabelecer contatos estreitos com outros assessores seniores, conforme apropriado;
- Identificar as melhores práticas e lições aprendidas na sua área de responsabilidade;
- Projetar e fornecer formação, conforme apropriado;
- Realizar quaisquer outras tarefas relacionadas, conforme solicitado pelos elementos afetos ao Estado-Maior.

2) Tarefas e responsabilidades específicas da missão:

- Identificar e avaliar as necessidades do Ministério do Interior (MoI);
- Estabelecer relações de trabalho com os diferentes parceiros dentro do MoI;
- Facilitar a melhoria da coordenação entre as forças de segurança nigerinas e o MoI;
- Facilitar a melhoria da coordenação entre o MoI e as Forças Armadas do Níger;
- Aconselhar as autoridades do MoI sobre possíveis melhorias;
- Avaliar o impacto da Missão dentro do MoI;
- Estabelecer fortes vínculos com representantes das forças de segurança dentro do MoI;
- Facilitar a cooperação entre os níveis estratégico, operacional e tático;
- Coordenar com os Chefes de Unidade responsáveis por cada objetivo;
- Atualizar o conhecimento e a compreensão da UE dentro do MoI e as atividades de cooperação bilateral;
- Fornecer ao MoI informação sobre a Missão e mensagens-chave do HoM;
- Organizar reuniões entre os Chefes de Unidade da Missão encarregues de cada objetivo e os parceiros nigerinos no MoI;
- Contribuir para a avaliação da Missão e do plano de Comunicação Estratégica, em particular sobre a coordenação entre as forças de segurança e o MoI;
- Contribuir para aumentar a transparência e a confiança mútua entre a Missão e as forças de segurança nigerinas.

3) Qualificações e Experiência Essenciais:

- Conclusão com êxito de estudos universitários de pelo menos 3 anos atestados por um diploma OU a qualificação no Quadro Nacional de Qualificações, que é equivalente ao nível 6 do Quadro Europeu de Qualificações OU uma qualificação do primeiro ciclo no âmbito do quadro das qualificações do Ensino Superior em Espaço Europeu, por exemplo um Bacharelato OU equivalente e atestado de educação ou treino policial/militar ou posto equivalente;
- Um mínimo de 4 anos de experiência profissional relevante, depois de ter cumprido os requisitos de formação, ter um mínimo de 5 anos ao nível de gestão/direção;
- Oficial das Forças de Segurança.

4) Conhecimento Essencial, Competências e Aptidões:

- Capacidade para orientar e motivar as contrapartes locais;
- Capacidade de se envolver com altos funcionários do Estado nigerino;
- Capacidade de trabalhar num ambiente multicultural e multi-étnico com sensibilidade e respeito pela diversidade;
- Competências de língua francesa - nível mínimo B1 (utilizador independente);
- Competências de língua inglesa - nível mínimo B1 (utilizador independente).

5) Qualificações e Experiência Preferenciais:

- Experiência de operações / missões e/ou cooperação em África;
- Experiência de organizações internacionais e/ou operações multinacionais;
- Bom entendimento e experiência direta na UE e na PESC / PCSD.

6) Conhecimento, competências e qualidades preferíveis:

- Altamente resiliente sob pressão psicológica e disposição para trabalhar horas extras, quando necessário.

CANDIDATO N.º 2

**CANDIDATURA À POSIÇÃO DE CONSELHEIRO EM AVALIAÇÃO DAS OPERAÇÕES -
FORMAÇÃO (*OPERATIONS ASSESSMENT ADVISER - TRAINING*)
DA MISSÃO DE GCCUE “EUCAP SAHEL NÍGER”**

O Conselheiro em Avaliação das Operações, na vertente da formação, reporta ao Chefe da Unidade de Planeamento, Avaliação e Análise de Relatórios, encontrando-se sob a responsabilidade do Estado-Maior da Missão, atentas as exigências de estabelecimento de relatórios de avaliação das atividades operacionais da Missão, particularmente as relacionadas com a formação ministrada pelos demais conselheiros afetos à EUCAP Sahel Níger. Ressaltamos que o *core business* da Missão está centrado no reforço das competências técnicas das FSS nigerinas, através do qual predominam as atividades de formação, monitorização e aconselhamento.

EXPERIÊNCIA EXIGIDA PARA A POSIÇÃO | CONTEÚDOS FUNCIONAIS

1) Principais tarefas e responsabilidades:

- Operacionalizar o mandato e as tarefas da Missão, conforme estabelecido nos documentos de planeamento e no Plano de Implementação da Missão (MIP), assessorando e orientando a (s) contraparte (s) local (ais) de forma estruturada;
- Apoiar os esforços da Missão para abordar as áreas de fragilidades estruturais no desempenho e prestação de contas das respetivas contrapartes / instituições e propor soluções para fortalecê-las;
- Fornecer análises e recomendações à contraparte local na sua área de responsabilidade;
- Garantir a entrega oportuna de relatórios sobre atividades na área de responsabilidade de acordo com os documentos de planeamento, em particular progresso e/ou falta de progresso;
- Recolher e comparar estatísticas sobre a performance / desempenho das contrapartes locais;
- Manter os contatos necessários e construir bons relacionamentos com as contrapartes locais relevantes;

- Assegurar o cumprimento da instrução / direção do Chefe de Missão;
- Estabelecer contatos estreitos com outros assessores seniores, conforme apropriado;
- Identificar as melhores práticas e lições aprendidas na sua área de responsabilidade;
- Projetar e fornecer formação, conforme apropriado;
- Realizar quaisquer outras tarefas relacionadas, conforme solicitado.

2) Tarefas e responsabilidades específicas da missão:

- Construir e manter relacionamentos com as contrapartes locais relevantes e manter contato próximo com outros Conselheiros da Missão, conforme apropriado;
- Os itens acima ajudarão a recolher informações em colaboração com os parceiros locais e com os Conselheiros da Missão sobre o efeito e o impacto das atividades da Missão, de acordo com as ferramentas de planeamento, monitoração e avaliação da Missão;
- Projetar e fornecer formação, conforme apropriado, aos membros da Missão e contrapartes locais sobre o uso e a necessidade das ferramentas de avaliação;
- Organizar reuniões do Comité de Avaliação em cooperação com o Conselheiro de Avaliação de Operações – Projetos, de modo a fornecer informações relevantes;
- Produzir, de acordo com o Comité de Avaliação, estatísticas, avaliações e relatórios sobre a situação atual;
- Usar o modelo de avaliação da formação de Kirkpatrick como referência para dar continuidade à implementação da estrutura de avaliação da Missão;
- Estabelecer uma estrutura com o Departamento de Planeamento, Avaliação e Análise de Relatórios, permitindo o acompanhamento dos formandos e formadores do Níger;
- Desenvolver e atualizar ferramentas de monitorização e avaliação da Missão;

- Assegurar o acompanhamento dos aspetos de avaliação dentro da política de formação harmonizada estabelecida pela Missão, utilizando os instrumentos de avaliação pertinentes;
- Medir os efeitos e o impacto da formação e verificar a sinergia com os projetos implementados em apoio às formações, em colaboração com o Conselheiro de Avaliação das Operação - Projetos, os demais Conselheiros da Missão e a Célula do Projetos;
- Assegurar que os aspetos de Direitos Humanos e Género sejam integrados nas atividades operacionais em coordenação com o Conselheiro de Direitos Humanos e Género;
- Atualizar o Chefe de Missão na avaliação de atividades de formação relacionadas com a Missão.

3) Qualificações e Experiência Essenciais:

- Conclusão com êxito em estudos universitários de pelo menos 3 anos comprovados por um diploma OU por uma qualificação no Quadro Nacional de Qualificações, que é equivalente ao nível 6 do Quadro Europeu de Qualificações OU uma qualificação do primeiro ciclo no âmbito das qualificações do Ensino Superior do Espaço Europeu, por ex. Bacharel ou equivalente e formação policial/militar atestada OU um prémio de nível equivalente;
- Um mínimo de 5 anos de experiência profissional relevante, após o cumprimento dos requisitos de formação.

4) Conhecimento Essencial, Competências e Aptidões:

- Capacidade para orientar e motivar as contrapartes locais;
- Competências de língua francesa: mínimo B1 (Utilizador Independente);
- Competências de língua inglesa: mínimo B1 (Utilizador Independente).

5) Qualificações e Experiência Preferenciais:

- Pelo menos 3 anos de experiência como gestor de formação;
- Experiência como avaliador de formadores e no modelo de avaliação de formação de quatro níveis de Kirkpatrick;

- Experiência em forças de segurança nacional ou em uma operação militar ou missão civil;
- Experiência de operações / missão e/ou cooperação em África;
- Experiência em planificação, cedência e avaliação de formação;
- Experiência em gestão de projetos.

CANDIDATO N.º 2

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL DO CANDIDATO DA PSP ÀS POSIÇÕES DE:

OFICIAL DE LIGAÇÃO AO MINISTÉRIO DO INTERIOR – EUCAP SAHEL NÍGER;

CONSELHEIRO EM AVALIAÇÃO DAS OPERAÇÕES – FORMAÇÃO – EUCAP SAHEL NÍGER.

Descrição das tarefas e responsabilidades (nível de gestão, nível de supervisão, número de pessoas supervisionadas):

▪ Comandante da unidade antimotim

✓ Desde 03.06.2010 até à presente data (cerca de 9 anos)

Sou comandante de um Grupo Operacional, composto por dois pelotões com oitenta polícias, quando completos. Eu comando atualmente, na unidade especial antimotim em Lisboa, setenta polícias dos quais dois subcomissários (categoria similar à de tenente) e oito chefes de polícia (categoria similar à de sargento).

Sou responsável por coordenar operações policiais que exigem a presença e o compromisso da Unidade Especial de Polícia (UEP) portuguesa. Eu também comando e faço a gestão da segurança em muitos eventos especiais, especialmente eventos desportivos de futebol, que têm muitos adeptos perigosos e violentos.

Eu tenho ainda uma grande experiência como formador, uma vez que devemos instruir e treinar os homens que nós comandamos. Sou formador em tarefas relacionadas à ordem pública e intervenção profissional, incluindo princípios básicos de controlo de multidões, mais precisamente em técnicas específicas como controlo de indivíduos perigosos, aproximação de suspeitos, aproximação de veículos, movimento tático em ambientes urbanos. No entanto, a minha principal tarefa está relacionada com as táticas de controlo de multidões e táticas antimotim.

Eu também participei de vários cursos de recrutamento para a UEP, onde eu era instrutor destas questões específicas e participei da seleção e formação de novos recrutas para o Corpo de Intervenção.

▪ Comandante de Esquadra

✓ Entre 01.07.2008 e 02.06.2010 (cerca de 2 anos)

Comandante da polícia local, tendo chefiado trinta e cinco polícias.

A minha missão consistia em planear e garantir a segurança e tranquilidade públicas dos cidadãos, para combater o crime.

**ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE AS FUNÇÕES EXIGÍVEIS ÀS POSIÇÕES A CONCURSO E O
PERFIL DO CANDIDATO ÀS REFERIDAS POSIÇÕES | CANDIDATO N.º 2**

Atenta a experiência profissional do candidato da PSP, da categoria de Comissário, podemos constatar que o mesmo apresenta-se com um perfil quase exclusivamente dedicado à Ordem Pública (cerca de 9 anos ao serviço da UEP – Corpo de Intervenção). Outrossim, este não revelou no CV submetido à candidatura às posições em referência qualquer experiência operacional de âmbito internacional e/ou competências técnico-profissionais que lhe permitissem a possibilidade de alcançar a fase da entrevista, ficando-se automaticamente pela fase preliminar de análise curricular.

Ressaltamos que as posições a concurso exigiam experiência profissional, nacional e internacional, em áreas de especial tecnicidade, cuja exigência da UE pautar-se-ia pela apresentação de candidaturas compatíveis com as áreas de intervenção, através do qual os candidatos demonstrassem conhecimentos técnicos e peculiares competências na área da comunicação e domínio de toda a estrutura e política externa da UE, no caso da posição de Oficial de Ligação ao MoI, bem como de uma vasta experiência em matéria de Avaliação das Operações, na sua vertente formação, através do qual deveria demonstrar o domínio de determinadas ferramentas de avaliação, na qual se destacava o modelo de avaliação da formação de Kirkpatrick e gestão de projetos para o concurso à posição de Conselheiro em Avaliação de Operações.

Do CV analisado apuramos que o candidato n.º 2 apresenta um perfil apropriado a posições em matéria de Ordem Pública, cujas funções estarão diretamente relacionadas com aconselhamento, monitorização e formação no âmbito das Técnicas de Intervenção Policial, face à experiência policial que ressalta da sua atividade enquanto oficial da PSP.

Ademais, salientamos que após o insucesso na presente candidatura, o referido candidato apresentou o seu CV a concurso a uma posição de Formador em Técnicas de Intervenção Profissional para a Missão EUCAP Sahel Mali, tendo conseguido passar pelas fases de pré-seleção e ser recrutado para a respetiva posição.

Desta forma, estamos convictos que a PSP deverá promover uma análise minuciosa dos CV e submeter cada candidatura de acordo com as experiências profissionais demonstradas pelo efetivo policial constante das BV à integração de MI, aumentando a probabilidade da sua representatividade nas Missões de GCCUE, como verificamos neste caso em concreto, após a submissão do candidato adequado à posição específica disponível.

ANEXOS

ANEXO A

LISTAGEM DE CANDIDATOS DA PSP A MISSÕES DE GCC DA UE. **FONTE:** DO/DNPSP.

ANEXOS

Missão	Local	Posição	Data	Estado	Ref. SGMAI	RESULTADO
EUCAP SAHEL	Niger	Operational and coordination centres expert	10/03/2016	Processo na UE	SGMAI/RI/215/2016	NEGATIVO
EUCAP SAHEL	Niger	Strategic Training Expert	10/03/2016	Processo na UE	SGMAI/RI/215/2016	NEGATIVO
EUPOL COPPS	Palestina	Senior Police Adviser Frontline Policing	02/03/2016	Processo na UE	SGMAI/RI/157/2016	NEGATIVO
EUPOL COPPS	Palestina	Head of Police Advisory Section	02/03/2016	Processo na UE	SGMAI/RI/157/2016	NEGATIVO
EUPOL COPPS	Palestina	Police Adviser Criminal Investigation Department (CID)	02/03/2016	Processo na UE	SGMAI/RI/157/2016	NEGATIVO
EULEX	Kosovo	Team Field Officer	22/03/2016	Apresentou candidatura	SGMAI/RI/282/2016	NEGATIVO
EULEX	Kosovo	Close Protection Officer	22/03/2016	Apresentou candidatura	SGMAI/RI/282/2016	NEGATIVO
EULEX	Kosovo	Safe Place Security Officer	22/03/2016	Apresentou candidatura	SGMAI/RI/282/2016	NEGATIVO
EUPOL COPPS	Palestina	PA22 - Senior Police Adviser Training	06/10/2016	Eliminado do processo	945/SGMAI-DSRI/03.10.2016	NEGATIVO
EUPOL COPPS	Palestina	PA14 - Senior Police Adviser Specialised Police Force	06/10/2016	Regressou da Missão	945/SGMAI-DSRI/03.10.2016	POSITIVO
EUAM Ukraine	Ucrânia	UAO 44 – Lead Adviser on Community Policing	10/10/2016	Suplentes	964/SGMAI-DSRI/06.10.2016	NEGATIVO
EUAM Ukraine	Ucrânia	UAO 41 – Head of Law Enforcement Agencies Component	10/10/2016	Suplentes	964/SGMAI-DSRI/06.10.2016	NEGATIVO
EUAM Ukraine	Ucrânia	UAO 51 – Lead Adviser on Public Order	10/10/2016	Eliminado do processo	964/SGMAI-DSRI/06.10.2016	NEGATIVO
EUAM UCRÂNIA	UCRÂNIA	Criminal Investigation Adviser	10/11/2016	Eliminado do processo	1061/SGMAI-DSRI 04.11.2016	NEGATIVO
EUCAP SAHEL MALI	MALI	Press and Public Information Officer	10/11/2016	Desistiu do processo	----	NEGATIVO
EUCAP SAHEL MALI	MALI	Trainer Public Order	10/11/2016	Regressou da Missão	1049/SGMAI-DSRI/03.11.2016	POSITIVO
EUCAP SAHEL NIGER	NIGER	Liasion Officer to Ministry of Interior	11/11/2016	Eliminado do processo	1059/SGMAI-DSRI 04.11.2016	NEGATIVO
EUCAP SAHEL NIGER	NIGER	Human Ressources Training Adviser	11/11/2016	Eliminado do processo	1059/SGMAI-DSRI 04.11.2016	NEGATIVO
EUCAP SAHEL NIGER	NIGER	Anti-Arms Trafficking Adviser	11/11/2016	Desistiu do processo	----	NEGATIVO
CIVCOM Kosovo	Kosovo	Posição 516 - Witness Protection Officer	----	Desistiu do processo	----	NEGATIVO
CIVCOM Kosovo	Kosovo	Posição 535 - Senior Investigator	27/12/2016	Apresentou candidatura	1187/SGMAI-DSRI/09.12.2016	NEGATIVO
CIVCOM Kosovo	Kosovo	Posição 516 - Witness Protection Officer	27/12/2016	Apresentou candidatura	1187/SGMAI-DSRI/09.12.2016	NEGATIVO
EUCAP SAHEL	Níger	NI-14 Head of Field Office	24/01/2017	Regressou da Missão	056/SGMAI-DSRI/17.01.2017	POSITIVO
EUMM	Geórgia	GEO MO 04 - <i>Operations Officer</i>	27/02/2017	Eliminado do processo	174 /SGMAI-DSRI/20.02.2017	NEGATIVO
EUMM	Geórgia	Monitor - GEO MM 18	27/02/2017	Em Missão	174 /SGMAI-DSRI/20.02.2017	NEGATIVO
European External Action Service	EU	"Strategic Planner" - Perito Nacional Destacado	13/04/2017	Apresentou candidatura	335/SGMAI-DSRI/06.04.2017	NEGATIVO
EUCAP SAHEL	Mali	MA 04 HEAD OF OPERATIONS	02/05/2017	Apresentou candidatura	406/SGMAI-DSRI/26.04.2017	NEGATIVO
Seconded National Expert (SNE)	Bélgica	Senior Capability Development Planner CMPD.2	18/05/2017	Eliminado do processo	441/SGMAI-DSRI/09.05.2017	NEGATIVO
EUCAP SAHEL	Mali	MA79 -Mission Security Operation Room Manager	04/10/2017	Eliminado do processo	849/SGMAI-DSRI/26.09.2017	NEGATIVO
EUCAP SAHEL	Mali	MA38 - Human Resources and Personnel Adviser	04/10/2017	Regressou da Missão	849/SGMAI-DSRI/26.09.2017	POSITIVO
EUCAP SAHEL	Mali	MA53 - Trainer Public Order/Professional Intervention	04/10/2017	Regressou da Missão	849/SGMAI-DSRI/26.09.2017	POSITIVO
EUPOL COPPS	Palestina	PA16 - Police Adviser Intelligence Led Policing	24/11/2017	Eliminado do processo	Ref#1041/SGMAI-DSRI/30.11.2017	NEGATIVO

ANEXOS

EUPOL COPPS	Palestina	PA01 - Head of Police Advisory Selection	22/02/2018	Apresentou candidatura	Eliminado do processo	NEGATIVO
EUPOL COPPS	Palestina	PA23 - Police Adviser Training	22/02/2018	Apresentou candidatura	Eliminado do processo	NEGATIVO
EUPOL COPPS	Palestina	PA13 - Police Adviser Community Policing	22/02/2018	Apresentou candidatura	Eliminado do processo	NEGATIVO
EUCAP SAHEL	Mali	MA38 - Human Resources and Personnel Adviser	02/11/2018	Em Missão		POSITIVO
EUCAP SAHEL	Mali	M53 - Trainer Public Order / Professional Intervention	04/11/2018	Eliminado do processo		NEGATIVO
EUPOL COOPS	Palestina	Senior Police Adviser Intelligence Led Policing	08/11/2018	Eliminado		NEGATIVO
EUCAP SAHEL	Níger	NI 20 Operations Assessment Adviser - Training	16/11/2018	Eliminado		NEGATIVO
CIVCOM	Bruxelas	Police Expert	04/01/2019	Apresentou candidatura	e-mail de 21-12-18 (10H50)	NEGATIVO
EULEX	Kosovo	EK 40025 - Joint Operations Officer/Police	16/01/2019	Desistiu do processo	e-mail de 03-01-19 (15H05)	NEGATIVO
EULEX	Kosovo	EK40159 - Close Protection Operator	16/01/2019	Em Missão (*a partir de 20-06-2019)	e-mail de 03-01-19 (15H05)	POSITIVO
EULEX	Kosovo	EK40051 - Informant Handler	16/01/2019	Apresentou candidatura	e-mail de 03-01-19 (15H05)	NEGATIVO
EUCAP SAHEL	Níger	NI 22 Head of Operations	28/02/2019	Eliminado	e-mail de 15-02-19 (10H31)	NEGATIVO
EUCAP SAHEL	Níger	NI 50 Criminal Intelligence Training Adviser	28/02/2019	Eliminado	e-mail de 15-02-19 (10H31)	NEGATIVO
EUCAP SAHEL	Mali	Trainer on Police Order/Professional Intervention	14/03/2019	Em Missão (*a partir de 30JUN19)		POSITIVO

Candidaturas apresentadas	46
Homens	40
Mulheres	6
Com sucesso	8
Sem Sucesso	38

ANEXO B

EFETIVO DA PSP EM MISSÃO NA ONU. FONTE: DO/DNPSP.

Tabela 4 - Efetivo da PSP em missão na ONU em 30 de março de 2019.

Missão	Território	Oficiais	Chefes	Agentes	Total por Missão
MINUSCA	RC Africana	1	1		2
UNVM	Colômbia	2			2
UNMISS	Sudão Sul	2	2	5	9
Totais por postos		5	3	5	13

Fonte: DO/DNPSP.