



GNR

GUARDA NACIONAL REPUBLICANA

Balanço Social

2011



1911-2011

100 ANOS

GNR

GUARDA NACIONAL REPUBLICANA







Escolta de Honra | Visita Rainha Isabel II de Inglaterra | 1957

ÍNDICE

I - NOTA INTRODUTÓRIA	5
I.A. Breve análise conjuntural	7
1. Origem e História	7
2. Breve Caracterização do Ambiente Interno e Externo	8
3. Tipificação dos Serviços Prestados e Factores Distintivos	19
4. Principais Utilizadores / Destinatários (<i>Stakeholders</i>)	21
5. Análise <i>SWOT</i>	23
I.B. Enquadramento Estratégico - Orientações gerais e específicas prosseguidas pelo organismo	26
1. Missão Restabelecida	26
2. Visão	26
3. Valores	26
4. Deontologia Militar	27
5. Símbolos	28
6. Objectivos e estratégias para 2011	28
7. Objectivos Estratégicos	29
8. Objectivos Operacionais	30
II – RECURSOS HUMANOS	33
II.A. Caracterização RH	35
1. Recursos Humanos	37
1. Modalidade de Vinculação	37
2. Estrutura Etária	38
3. Estrutura de Antiguidades	40
4. Estrutura Habitacional	42
5. Trabalhadores Estrangeiros	44
6. Trabalhadores Portadores de Deficiência	44
7. Trabalhadores Admitidos e Regressados	45
8. Saídas de Trabalhadores (nomeação e comissão de serviços)	46
9. Saídas de Trabalhadores (contrato de trabalho em funções públicas)	47
10. Postos de trabalho previstos não ocupados	47
11. Mudanças de Situação (promoções e progressões)	48
12. Modalidade de Horário de Trabalho	49
13. Período Normal de Trabalho (PNT)	50
14. Trabalho extraordinário	50
15. Trabalho Nocturno, normal e extraordinário	51
16. Absentismo	51
17. Participação em Greves	53
2. Encargos com o Pessoal	54
1. Estrutura remuneratória - Remunerações mensais ilíquidas	54
2. Estrutura remuneratória - Remunerações máximas e mínimas	54
3. Encargos com Pessoal	56
4. Suplementos remuneratórios	57
5. Encargos com prestações sociais	58
6. Encargos com benefícios sociais	59
3. Higiene e Segurança	60
1. Acidentes de trabalho	60
2. Incapacidade	60
3. Doenças Profissionais	61
4. Medicina no Trabalho	61
5. Intervenções das comissões de Segurança e Saúde no Trabalho	61
6. Reintegração e profissional	61
7. Sensibilização e prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais	62
4. Formação Profissional	63
1. Participações	63
2. Duração	64
3. Horas de Formação	64
4. Despesas Anuais de Formação	64
5. Relações Profissionais	65
1. Actividade Sindical	65
2. Disciplina	65



GLOSSÁRIO

ANOG	Associação Nacional de Oficiais da Guarda
ANSGNR	Associação Nacional de Sargentos da Guarda
AOG	Associação dos Oficiais da Guarda
AP	Administração Pública
APG	Associação Sócio-profissional da Guarda
ARS	Administrações Regionais de Saúde
ASPIG	Associação Sócio-profissional Independente da Guarda
CARI	Comando de Administração dos Recursos Internos
CDF	Comando da Doutrina e Formação
CEC	Curso Específico de Cavalaria
CEDD	Conselho de Ética, Deontologia e Disciplina
CIAVE	Curso de Investigação e Apoio a Vítimas Específicas
CIMIN	Comité Interministerial de Alto Nível da EUROGENDFOR
CO	Comando Operacional
CPLP	Comunidade dos Países de Língua Portuguesa
CRP	Constituição da República Portuguesa
CSG	Conselho Superior da Guarda
CTER	Comando Territorial
D.R.	Diário da República
DAC	Destacamento de Ação Conjunta
DAF	Destacamento de Ação Fiscal
DCC	Destacamento de Controlo Costeiro
DCQI	Divisão de Controlo da Qualidade e Inovação
DCRP	Divisão de Comunicação e Relações Públicas
DCSI	Direção de Comunicações e Sistemas de Informação
DD	Direção de Doutrina
DF	Direção de Formação
DGE	Direção-Geral de Infraestruturas e Equipamentos
DHCG	Divisão de História e Cultura da Guarda
DI	Direção de Informações
DIE	Direção de Infraestruturas
DIC	Direção de Investigação Criminal
DJD	Direção de Justiça e Disciplina
DO	Direção de Operações
DPERI	Divisão de Planeamento Estratégico e Relações Internacionais
DRF	Direção de Recursos Financeiros
DRH	Direção de Recursos Humanos
DRL	Direção de Recursos Logísticos
DSAD	Direção de Saúde e Assistência na Doença

DSEPNA	Direção do Serviço de Proteção da Natureza e do Ambiente
DT	Destacamento Trânsito
DTER	Destacamento Territorial
EG	Escola da Guarda
EUROGENDFOR	Força de <i>Gendarmerie</i> Europeia
FFAA	Forças Armadas
GGCG	Gabinete do General Comandante-Geral
GHE	Grupo de Honras de Estado
GIC	Grupo de Intervenção Cinotécnica
GIOP	Grupo de Intervenção de Ordem Pública
GIPS	Grupo de Intervenção de Proteção e Socorro
GNR	Guarda Nacional Republicana
IG	Inspeção-Geral da Guarda
IGF	Inspeção Geral das Finanças
INA	Instituto Nacional de Administração, IP.
IPU	<i>Integrated Police Unit</i>
JSS	Junta Superior de Saúde
LOGNR	Lei Orgânica da GNR
MAI	Ministério da Administração Interna
MDN	Ministério da Defesa Nacional
MSU	<i>Multinational Specialized Unit</i>
NRBQ	Nuclear, Radiológico, Biológico e Químico
ONU	Organização das Nações Unidas
OOTW	<i>Other Operations Than War</i>
OSCD	Órgãos Superiores de Comando e Direção
OSCE	<i>Organization for Security and Cooperation in Europe</i>
OTAN	Organização Tratado Atlântico Norte
PJ	Polícia Judiciária
PTER	Posto Territorial
QREN	Programa Operacional Fatores de Competitividade
QUAR	Quadro de Avaliação e Responsabilização
SEF	Serviço de Estrangeiros e Fronteiras
SEPNA	Serviço de Proteção da Natureza e do Ambiente
SGG	Secretaria-Geral da Guarda
SIS	Serviço de Informação e Segurança
SSI	Sistema de Segurança Interna
SWOT	<i>Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats</i>
UAF	Unidade de Ação Fiscal
UAS	Unidade de Apoio de Serviços
UCC	Unidade de Controlo Costeiro
UI	Unidade de Intervenção
UNT	Unidade Nacional de Trânsito
USHE	Unidade de Segurança e Honras de Estado





Ministro da Guerra General Felisberto Pedrosa e Comandante-Geral da GNR Coronel Júlio Azevedo | 1926



I

NOTA INTRODUTÓRIA

I.A. Breve análise conjuntural

I.B. Enquadramento Estratégico - Orientações gerais e específicas prosseguidas pelo organismo

I. Nota Introdutória

O Balanço Social foi institucionalizado para os organismos autónomos da Administração Pública, através do Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho, e tornado obrigatório, em 1996, para todos os serviços e organismos com 50 ou mais trabalhadores, através do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro.

O Balanço Social que seguidamente se apresenta, constitui um importante instrumento de gestão, na medida em que permite traçar uma imagem fiel dos recursos humanos que servem a Guarda Nacional Republicana, evidenciando os dados estatísticos mais relevantes.

Como se poderá constatar adiante, através da análise das tabelas e gráficos que compõem o presente documento, os recursos humanos da Guarda Nacional Republicana têm sido alvo de flutuações significativas, registando uma diminuição gradual do número de militares ao serviço. Estas flutuações têm ocorrido essencialmente por motivos de passagem à situação de reserva e reforma, sem contudo existir um acompanhamento equivalente ao nível dos ingressos, apesar das atribuições e necessidades operacionais serem cada vez mais vastas, exigentes e complexas.

Num quadro de transformação estrutural do Estado - condição essencial para o ajustamento e sustentabilidade das administrações públicas - é exigido um esforço muito significativo à Administração Pública em matéria de redução da despesa geral com pessoal, o que implica a adoção de uma criteriosa política de gestão de entradas e saídas de efetivos.

Tal cenário exige que sejamos mais rigorosos que nunca na seleção das nossas prioridades e na aplicação dos nossos recursos e, simultaneamente, que sejamos criativos, na busca de soluções inovadoras e que explorem as dinâmicas internas e as sinergias com as múltiplas entidades que conosco partilham responsabilidades no âmbito dos sistemas nacionais de segurança, defesa e proteção civil.

Atendendo à sua dimensão ímpar, às suas atribuições e dispersão territorial, importa ter presente que a garantia do normal funcionamento da Instituição e a manutenção dos níveis e do sentimento de segurança aferido pelos cidadãos, depende, em larga escala, do capital humano existente, não só pela atuação que protagonizam, mas também pela sua presença junto das populações que tão abnegadamente serve.

Outro fator que tem sido determinante para a obtenção de uma resposta policial mais eficiente, consiste no investimento desenvolvido pela Guarda ao nível do capital humano, por via da qualificação e formação profissional. Este é aliás um dos principais fatores distintivos duma instituição militar e que tem permitido à GNR, de uma forma permanente, possuir recursos humanos altamente qualificados, treinados e atualizados, capacitando-os para intervenções policiais mais exigentes e complexas.

A esse propósito, em 2011, um elevado número de profissionais da Guarda frequentou diferentes cursos, estágios e ações de formação, que garantiram o ingresso na Instituição, a promoção e a especialização, tendo sempre como finalidade principal o reforço das suas qualificações e a valorização técnico-profissional.

Este documento visa assim sintetizar, de uma forma clara, a evolução verificada na Guarda Nacional Republicana ao longo do ano 2011, evidenciando um conjunto de indicadores de gestão, diretamente relacionados com o funcionamento da Guarda, no que concerne à área dos recursos humanos.

Embora a leitura dos dados assente numa estrutura que decorre do que dispõe a lei, nalguns casos, será necessário atender-se que se está perante uma instituição que, na maior parte das situações, não é comparável com os restantes órgãos da Administração Pública, pelo que importa ter em conta as características particulares da Guarda Nacional Republicana enquanto força de segurança de natureza militar, com um elevado efetivo e com uma dispersão que abrange todo o território nacional.

A análise dos dados facultados por este instrumento de gestão, permite uma avaliação sobre a estratégia a adotar, relativamente ao desempenho social e ao desenvolvimento do capital humano. Os recursos humanos, apresentam-se, cada vez mais, como o recurso mais valioso em qualquer organização, pois é deles que depende a capacidade de inovação, de adaptação a novas tecnologias e o sucesso no cumprimento de forma eficaz e eficiente, dos objetivos da organização a que pertencem.

Neste contexto, em alinhamento com a política e as orientações estratégicas superiormente definidas em matéria de segurança interna, a atuação Guarda deverá continuar a privilegiar o combate aos fenómenos criminais, com vista ao aumento da segurança das populações, a redução da sinistralidade rodoviária e das suas consequências e a manutenção da ordem e tranquilidade públicas, considerando-se como vetores fundamentais para tais desideratos, o alargamento da disponibilidade e da utilização de novas tecnologias de informação e comunicação e a manutenção do esforço de valorização e qualificação dos seus recursos humanos, não esquecendo que sem o elemento humano, sem um efetivo adequado à missão, os níveis de sucesso serão, necessariamente, afetados.

I.A. Breve análise conjuntural

1. Origem e História

Guarda Real de Polícia

A Guarda Real da Polícia de Lisboa, criada, em 1801, pelo Príncipe Regente D. João, sob proposta do Intendente da Polícia da Corte e do Reino, D. Diogo Inácio de Pina Manique, toma por modelo a *Gendarmerie* francesa (1791). Idênticas organizações militares surgem posteriormente na Europa: a *Marechaussee* na Holanda (1814), os *Carabinieri* em Itália (1814), a *Gendarmerie Nationale* na Bélgica (1830) e, mais tarde, a *Guardia Civil* em Espanha (1844).

Em 1802 a Guarda é vinculada ao Exército, como tropa de linha. A sua composição inicial (642 homens e 227 cavalos) revela-se a breve trecho insuficiente para o cabal cumprimento da Missão, na área geográfica a que está adstrita. Apesar de alguns pequenos aumentos de efetivos em anos seguintes, socorre-se frequentemente da ajuda de patrulhas dos Regimentos de Cavalaria e de Infantaria, aquartelados na Capital. Superando aquela dificuldade estrutural, o Marechal General Beresford procede, em 1810, à reorganização definitiva da Guarda Real da Polícia, articulando-a em 10 Companhias de Infantaria e 4 de Cavalaria, num total de 1.326 homens e 269 solípedes, ficando instalada no Convento do Carmo a 7.ª Companhia de Infantaria.

A exemplo da Guarda Real da Polícia de Lisboa, são criadas a Guarda Real da Polícia do Porto e a Divisão Militar da Guarda Real da Polícia do Rio de Janeiro.

Guarda Municipal

Em fins de maio de 1834, na sequência da guerra civil, D. Pedro, assumindo a regência em nome de sua filha D. Maria II, dissolve as Guardas Reais da Polícia de Lisboa e Porto. Porém, cerca de um mês depois, cria a Guarda Municipal de Lisboa, com idênticas características. No ano seguinte surge a Guarda Municipal do Porto. Ambas as Guardas, sofrendo, como as anteriores, de falta de meios humanos, tentam colmatá-la com uma rigorosa seleção de pessoal, em todos os escalões de comando.

Em 1868, as duas Guardas são colocadas sob um comando único - o Comando-Geral das Guardas Municipais - sediado no Quartel do Carmo, em Lisboa, sendo-lhes introduzidas alterações de organização, de molde a compatibilizá-las com a organização do Exército, em matéria de disciplina e promoções. No que à Segurança Pública respeita, continuam subordinadas ao Ministério do Reino.

Guarda Republicana

Com o advento da República, as Guardas Municipais são extintas por Decreto do Governo Provisório, que, a título transitório - enquanto não se organiza a Guarda Nacional Republicana, como "um Corpo de Segurança Pública para todo o país"-, determina a criação, em Lisboa e no Porto, de Guardas Republicanas, sem qualquer alteração fundamental relativamente às suas antecessoras. Tratou-se de uma mera alteração de nome, de molde a fazer ressaltar o cariz do regime emergente.

O pessoal das antigas Guardas transitou maioritariamente para as novas Guardas. O Comando-Geral permaneceu no Carmo, em Lisboa, e a sua subordinação continuou como do antecedente.

Guarda Nacional Republicana

A Guarda Nacional Republicana (GNR) foi criada a 3 de maio de 1911, «para velar pela segurança pública, manutenção da ordem e proteção das propriedades públicas e particulares de todo o país», conforme se dispunha no artigo 1.º do Decreto com força de Lei, publicado no Diário do Governo do dia seguinte.

Nos termos do disposto no artigo 1.º da sua atual Lei Orgânica (LOGNR) - Lei n.º 63/2007, de 06 de novembro -, a GNR é uma força de segurança de natureza militar, constituída por militares organizados num corpo especial de tropas e dotada de autonomia administrativa. Tem por missão, no âmbito dos sistemas nacionais de segurança e proteção, assegurar a legalidade democrática, garantir a segurança interna e os direitos dos cidadãos, bem como colaborar na execução da política de defesa nacional, nos termos da Constituição e da lei.

A circunstância de a GNR ser integrada por militares organizados num corpo especial de tropas, permite compreender que ela colabore na execução da política de defesa nacional e, bem assim, coopere com as Forças Armadas, no âmbito das missões que lhe forem cometidas (Cfr. alínea i) n.º2 artigo 3 LOGNR).

Na verdade, e como se sabe, esta situação não é inédita, sendo idêntica à que se passa, por exemplo, com a *Guardia Civil*, em Espanha, a *Gendarmerie Nationale*, em França, a *Marechaussee*, na Holanda, ou os *Carabinieri*, em Itália.



Dada a sua natureza militar, a GNR encontra-se sujeita a uma dupla dependência:

- Do membro do Governo responsável pela área da administração interna;
- Do membro do Governo responsável pela área da defesa nacional, no que respeita à uniformização, normalização da doutrina militar, do armamento e do equipamento, na medida que as suas forças são colocadas na dependência operacional do Chefe do Estado-Maior-General das Forças Armadas, através do seu Comandante-Geral, nos casos e termos previstos nas Leis de Defesa Nacional e das Forças Armadas e do regime do estado de sítio e do estado de emergência (Cfr. artigo 2.º da LOGNR).

Pela sua natureza e polivalência, a GNR encontra o seu posicionamento institucional no conjunto das forças militares e das forças e serviços de segurança, sendo a única força de segurança com natureza e organização militares, pelo que se considera mais correto designá-la por Força Militar de Segurança.

Dupla Dependência



Figura 1– Dupla dependência ministerial

2. Breve Caracterização do Ambiente Interno e Externo

2.1. Ambiente Interno

2.1.1. Definição

A Guarda Nacional Republicana é, nos termos da sua Lei Orgânica, uma força de segurança de natureza militar, constituída por militares organizados num corpo especial de tropas e dotada de autonomia administrativa.

2.1.2. Enquadramento Legal

Nos termos da sua Lei Orgânica¹, a Guarda Nacional Republicana é “uma força de segurança de natureza militar, constituída por militares organizados num corpo especial de tropas”, com jurisdição em todo o território nacional e no mar territorial, dependendo “do membro do Governo responsável pela área da administração interna”. As suas Forças “são colocadas na dependência operacional do Chefe do Estado-Maior-General das Forças Armadas, através do seu comandante-geral, nos casos e termos previstos nas Leis de Defesa Nacional e das Forças Armadas e do Regime do Estado de Sítio e do Estado de Emergência, dependendo, nessa medida, do membro do Governo responsável pela área da defesa nacional no que respeita à uniformização, normalização da doutrina militar, do armamento e do equipamento”.

Para além da sua Lei Orgânica, do seu Regulamento de Disciplina, do seu Regulamento Geral do Serviço e do Estatuto e do Regulamento de Avaliação do Mérito dos seus militares, constituem traves mestras do enquadramento jurídico-constitucional da Guarda, a Constituição da República Portuguesa, a Lei de Segurança Interna, a Lei da Organização da Investigação Criminal, a Lei da Defesa Nacional e das Forças Armadas, a Lei das Bases Gerais do Estatuto da Condição Militar e o Regime do Estado de Sítio e do Estado de Emergência.

Apesar de ter, ao longo da sua história, sofrido os reflexos diretos dos períodos de crise ou de ameaça à ordem e à segurança nacionais, vendo aumentados ou diminuídos os seus efetivos, com variações de amplitude da ordem dos 8 mil militares, a Guarda manteve-se, contudo, como características praticamente inalteráveis e fundamentais, a sua organização militar e a dupla dependência governamental, do Ministro da Administração Interna e do Ministro da Defesa Nacional, e a sujeição ao Código de Justiça Militar.

Pela sua natureza e polivalência, a Guarda encontra o seu posicionamento institucional no conjunto das forças militares e das forças e serviços de segurança, sendo a única força de segurança com natureza e organização militar. A Guarda constitui-se assim como uma Instituição numa posição de charneira, entre as Forças Armadas e as Forças e Serviços de Segurança.

¹ Lei n.º 63/2007, de 6 de novembro, e Declaração de Retificação n.º 1-A/2008, de 4 de janeiro

Consequentemente, a GNR é uma força especialmente apta a cobrir, em permanência, todo o espectro da conflitualidade, em quaisquer das modalidades de intervenção das Forças Nacionais e nas mais diversas situações, desde o tempo de paz e de normalidade institucional ao de guerra, passando pelas situações de crise, quer a nível interno, quer externo.

Em situação de normalidade, a Guarda executa, fundamentalmente, as típicas missões policiais, embora, no âmbito da execução da política de defesa nacional e em cooperação com as Forças Armadas, lhe possam ser cometidas missões militares.

Em situações de estado sítio ou de emergência, face à sua natureza, organização, equipamento e armamento e à formação dos seus militares, apresenta-se como a força mais indicada para atuar em situações problemáticas e de transição, entre as Polícias e as Forças Armadas, caracterizando-se como uma **Força de Segurança de Natureza Militar**.

De igual modo, num mundo em mudança, em que as novas ameaças fazem esbater os limites entre a segurança interna e a segurança externa, a importância, a polivalência e as mais-valias da Guarda tornam-se ainda mais evidentes, colocando a Instituição na primeira linha da resposta nacional em matéria de segurança e defesa.



Figura 2- Posição da Guarda no Sistema Nacional de Forças

Já em caso de guerra, pela sua natureza militar e pelo seu dispositivo de quadrícula, que ocupa todo o território nacional, pode, isoladamente ou em complemento, desempenhar um leque muito alargado de missões das Forças Armadas. De igual forma, pode cobrir todo o espectro de missões no âmbito das denominadas OOTW - "Other Operations Than War" (Operações para além da Guerra), desde a fase de imposição à de manutenção, em complemento das Forças Armadas, com principal relevância para as fases pós-conflito, e ainda, as tarefas de polícia em substituição das polícias civis, nas fases posteriores e antes de alcançada a segurança e a estabilidade suficientes para que aquelas possam atuar.

2.1.3. Missão Legal

No âmbito, dos sistemas nacionais de segurança e proteção, a GNR tem como missão assegurar a legalidade democrática, garantir a segurança interna e os direitos dos cidadãos, bem como colaborar na execução da política de defesa nacional, nos termos da Constituição e da Lei.

Atribuições

Constituem atribuições da Guarda²:

- Garantir as condições de segurança que permitam o exercício dos direitos e liberdades e o respeito pelas garantias dos cidadãos, bem como o pleno funcionamento das instituições democráticas, no respeito pela legalidade e pelos princípios do Estado de direito;
- Garantir a ordem e a tranquilidade públicas e a segurança e a proteção das pessoas e dos bens;
- Prevenir a criminalidade em geral, em coordenação com as demais forças e serviços de segurança;
- Prevenir a prática dos demais atos contrários à lei e aos regulamentos;
- Desenvolver as ações de investigação criminal e contraordenacional que lhe sejam atribuídas por lei, delegadas pelas autoridades judiciárias ou solicitadas pelas autoridades administrativas;

² Artigo 3.º da Lei Orgânica da Guarda Nacional Republicana (Lei n.º 63/2007, de 6 de novembro, e Declaração de Retificação n.º 1-A/2008, de 4 de janeiro)

- Velar pelo cumprimento das leis e regulamentos relativos à viação terrestre e aos transportes rodoviários, e promover e garantir a segurança rodoviária, designadamente, através da fiscalização, do ordenamento e da disciplina do trânsito;
- Garantir a execução dos atos administrativos emanados da autoridade competente que visem impedir o incumprimento da lei ou a sua violação continuada;
- Participar no controlo da entrada e saída de pessoas e bens no território nacional;
- Proteger, socorrer e auxiliar os cidadãos e defender e preservar os bens que se encontrem em situações de perigo, por causas provenientes da ação humana ou da natureza;
- Manter a vigilância e a proteção de pontos sensíveis, nomeadamente infraestruturas rodoviárias, ferroviárias, aeroportuárias e portuárias, edifícios públicos e outras instalações críticas;
- Garantir a segurança nos espetáculos, incluindo os desportivos, e noutras atividades de recreação e lazer, nos termos da lei;
- Prevenir e detetar situações de tráfico e consumo de estupefacientes ou outras substâncias proibidas, através da vigilância e do patrulhamento das zonas referenciadas como locais de tráfico ou de consumo;
- Participar na fiscalização do uso e transporte de armas, munições e substâncias explosivas e equiparadas que não pertençam às demais forças e serviços de segurança ou às Forças Armadas, sem prejuízo das competências atribuídas a outras entidades;
- Participar, nos termos da lei e dos compromissos decorrentes de acordos, tratados e convenções internacionais, na execução da política externa, designadamente em operações internacionais de gestão civil de crises, de paz e humanitárias, no âmbito policial e de proteção civil, bem como em missões de cooperação policial internacional e no âmbito da União Europeia e na representação do País em organismos e instituições internacionais;
- Contribuir para a formação e informação em matéria de segurança dos cidadãos;
- Prosseguir as demais atribuições que lhe forem cometidas por lei.

Constituem, ainda, atribuições da Guarda:

- Assegurar o cumprimento das disposições legais e regulamentares referentes à proteção e conservação da natureza e do ambiente, bem como prevenir e investigar os respetivos ilícitos;
- Garantir a fiscalização, o ordenamento e a disciplina do trânsito em todas as infraestruturas constitutivas dos eixos da Rede Nacional Fundamental e da Rede Nacional Complementar, em toda a sua extensão, fora das áreas metropolitanas de Lisboa e Porto;
- Assegurar, no âmbito da sua missão própria, a vigilância, patrulhamento e interceção terrestre e marítima, em toda a costa e mar territorial do continente e das Regiões Autónomas;
- Prevenir e investigar as infrações tributárias, fiscais e aduaneiras, bem como fiscalizar e controlar a circulação de mercadorias sujeitas à ação tributária, fiscal ou aduaneira;
- Controlar e fiscalizar as embarcações, seus passageiros e carga, para os efeitos previstos na alínea anterior e, supletivamente, para o cumprimento de outras obrigações legais;
- Participar na fiscalização das atividades de captura, desembarque, cultura e comercialização das espécies marinhas, em articulação com a Autoridade Marítima Nacional e no âmbito da legislação aplicável ao exercício da pesca marítima e cultura das espécies marinhas;
- Executar ações de prevenção e de intervenção de primeira linha, em todo o território nacional, em situação de emergência de proteção e socorro, designadamente nas ocorrências de incêndios florestais ou de matérias perigosas, catástrofes e acidentes graves;
- Colaborar na prestação das honras de Estado;

- Cumprir, no âmbito da execução da política de defesa nacional e em cooperação com as Forças Armadas, as missões militares que lhe forem cometidas;
- Assegurar o ponto de contacto nacional para intercâmbio internacional de informações relativas aos fenómenos de criminalidade automóvel com repercussões transfronteiriças, sem prejuízo das competências atribuídas a outros órgãos de polícia criminal.

Das atribuições da Guarda, decorrem as seguintes missões parcelares:

Missões Policiais

Compreende as missões de Polícia Criminal e de Polícia Administrativa Geral e Especializada, onde, por sua vez, as ações são desenvolvidas, com vista a assegurar a observância e a defesa da ordem jurídica globalmente considerada e a garantir a segurança e ordem públicas, a fiscalização e ordenamento da circulação rodoviária, o combate às infrações fiscais-aduaneiras e a vigilância das fronteiras.

Polícia Criminal

Como Órgão de Polícia Criminal, a Guarda desenvolve um conjunto de ações que visam prevenir a criminalidade em geral e efetuar as diligências necessárias tendentes a investigar a existência de um crime, proceder à recolha de prova, determinar os seus agentes, e a sua responsabilidade e efetuar as consequentes detenções.

Polícia Administrativa

Neste âmbito, a Guarda desenvolve todo um conjunto de atividades com vista a garantir a ordem, a segurança e a tranquilidade públicas, proteger pessoas e bens, prevenir a criminalidade e contribuir para assegurar o normal funcionamento das instituições democráticas, o regular exercício dos direitos e liberdades fundamentais dos cidadãos e o respeito pela legalidade democrática.

É pois muito amplo e variado o campo de atuação dos militares da Guarda Nacional Republicana, abrangendo, praticamente, todas as possíveis infrações de natureza administrativa, não obstante a existência, nalguns serviços administrativos, de órgãos com competências policiais (inspeção e fiscalização) específicas.

No âmbito da Polícia Administrativa, destacam-se ainda os seguintes tipos de missões específicas, para algumas das quais a Guarda dispõe de unidades ou forças especializadas:

- Segurança e Ordem Pública;³
- Fiscalização e Ordenamento da Circulação Rodoviária;⁴
- Polícia Fiscal e Aduaneira;⁵
- Proteção da Natureza e do Ambiente.⁶

3 Neste tipo de missões englobam-se todas as ações, com emprego de efetivos mais ou menos volumosos, que visam garantir a segurança e tranquilidade públicas e o restabelecimento da ordem quando alterada. Estas ações são realizadas pelas forças locais da Guarda, muitas vezes, pelas simples patrulhas dos Postos Territoriais, por forças empenhadas nas guardas de guarnição e por forças de intervenção dos Comandos Territoriais ou da Unidade de Intervenção. Está incluído nesta atividade, o denominado Serviço de Guarnição, que se determina pela segurança permanente ou eventual de inúmeros Edifícios Públicos, Altas Entidades e Estabelecimentos Prisionais. Neste âmbito, a Guarda executa Operações Estáticas de Segurança e Escoltas. Nestas últimas, destacam-se as realizadas aos movimentos de valores do Banco de Portugal, a obras de arte ou a pessoas. No que se refere à Ordem Pública, a necessidade de a manter ou restabelecer, abarca problemas complexos e melindrosos, que se escalonam desde a simples rixa de aldeia, que normalmente é resolvida pronta e eficientemente pelos limitados efetivos do Posto local da Guarda Nacional Republicana, até às situações que, para controlo ou dispersão de manifestações volumosas, organizadas e agressivas, determinam a intervenção e o empenhamento de efetivos numerosos, articulados em unidades táticas especializadas, por vezes em conjunto com outras forças policiais. Compete ao Comandante de qualquer força da Guarda utilizar todos os meios ao seu alcance, ditados pelo bom senso, pela proporcionalidade e pela prudência, para dissuadir os amotinados, persuadi-los a dispersar e restabelecer a ordem.

4 As ações de fiscalização, ordenamento e disciplina do trânsito, pelas quais se visa, em primeiro lugar, garantir a segurança dos utentes das estradas do País, são desempenhadas em todo o território continental pelas Unidades nas suas respetivas zonas de ação e por uma unidade especializada da Guarda - a Unidade Nacional de Trânsito (UNT).

5 Sem embargo do cumprimento da missão geral, existe uma unidade especialmente vocacionada para o cumprimento da missão fiscal e aduaneira - a Unidade de Ação Fiscal. À GNR, como órgão de polícia fiscal aduaneira, compete a fiscalização, o controlo e o acompanhamento de mercadorias sujeitas ao regime aduaneiro, bem como a instrução de processos de contraordenação por infrações fiscais e aduaneiras, a aplicação das respetivas coimas e a realização de quaisquer diligências solicitadas pelas autoridades judiciárias.



Missões de Proteção e Socorro

As missões de proteção e socorro são desempenhadas por todas as Unidades da Guarda e inserem-se na obrigatoriedade de prestação de auxílio às pessoas em perigo, quer se encontrem isoladas, quer no caso de catástrofes naturais ou outras situações de acidente grave ou calamidade.

Nestas circunstâncias, a Guarda, por iniciativa própria ou em colaboração com outras entidades, pode executar as seguintes missões:

- Isolar e garantir a manutenção da Lei e da Ordem nas áreas afetadas;
- Garantir o controlo do tráfego, a abertura de corredores de emergência e o controlo de acesso às áreas afetadas;
- Coordenar as operações de movimentação das populações;
- Definir e implementar, em colaboração com as autoridades civis, os processos de identificação e credenciação do pessoal ligado às operações de socorro em situação de emergência;
- Colaborar nas ações de mortuária;
- Receber e guardar os espólios dos cadáveres;
- Coordenar as ações tendentes a permitir a movimentação de pessoas e bens através das fronteiras;
- Colaborar nas ações de aviso, alerta e mobilização do pessoal envolvido nas operações de socorro e no aviso e alerta às populações, cedendo, sempre que necessário e possível, meios humanos e materiais;
- Efetuar buscas de pessoas soterradas ou desaparecidas, com recurso às suas equipas cinotécnicas especializadas para este tipo de missões.

Mais recentemente, com a criação do Grupo de Intervenção Proteção e Socorro (GIPS), a GNR viu esta área da missão significativamente desenvolvida e qualificada, especialmente no âmbito da primeira intervenção em fogos florestais.

Missões Honoríficas e de Representação de Estado (Honras Militares)

Consistem na prestação de Guardas e Escoltas de Honra, a Altas Entidades nacionais, a Altas Entidades estrangeiras em visita ao nosso País e aos embaixadores entre nós acreditados, abrangendo, ainda, a representação nacional no estrangeiro, em cerimónias militares.

Integram-se também nestas missões honoríficas, as guardas aos edifícios onde funcionam e se alojam os principais Órgãos de Soberania do Estado, como a Presidência da República, a Assembleia da República e a Residência Oficial do Primeiro-Ministro.

São desempenhadas pela Unidade de Segurança e Honras de Estado (USHE), constituída pelo Esquadrão Presidencial, pela Subunidade de Honras de Estado e pela Subunidade de Segurança, para além da Charanga a Cavalos e da Banda da Guarda.

Missões Militares

Como Corpo Militar que é, desde as suas mais remotas origens, a Guarda, em situações de crise ou guerra, está apta a passar, em qualquer momento, ao controlo operacional do Chefe do Estado-Maior-General das Forças Armadas, nos termos consignados na Lei de Defesa Nacional e das Forças Armadas e do regime do estado de sítio e do estado de emergência, a cumprir determinadas missões militares, ordenadas através do seu Comandante-Geral.

Para o efeito, as Unidades de Infantaria e de Cavalaria da Guarda, podem articular-se para o combate, respetivamente, em subunidades de atiradores e subunidades de reconhecimento a cavalo e motorizado.

6 A proteção e defesa do meio ambiente, da fauna e da flora, contra as agressões de que são vítimas, constantes e quase sempre impunes, criaram no homem moderno uma sensibilidade crescente para as questões ecológicas e ambientais.

Procurando dar resposta a mais este desafio, a Guarda criou o Serviço de Proteção da Natureza e do Ambiente (SEPNA), instituindo no seio das suas Unidades Territoriais, equipas especializadas, dotadas de meios humanos e materiais adequados à vigilância, deteção e tratamento policial das infrações praticadas contra a natureza e o meio ambiente.

Sublinha-se que o facto do conhecimento que o efetivo da Guarda tem do terreno, das populações e das infraestruturas existentes, poder constituir um excelente apoio para as forças empenhadas em operações militares no território nacional, para além das valências que pode acrescentar às Forças Nacionais destacadas em operações militares de apoio à paz, onde as características e qualificações da GNR são cada vez mais indispensáveis nos modernos Teatros de Operações.

As missões militares que podem ser confiadas à Guarda são, principalmente, as seguintes: ações táticas limitadas de defesa e ataque; missões de vigilância e de ligação entre forças fixas ou móveis; ações no âmbito da segurança da área de retaguarda; ações de contra-guerrilha como força de quadrícula; ocupação e defesa de pontos sensíveis; combate de ruas; lançamento de patrulhas de reconhecimento, de ligação e de contrainfiltração; ações no âmbito do controlo de danos; controlo das populações, de refugiados e de transviados; e fiscalização da circulação, abertura e segurança de itinerários e proteção e regulação do movimento de colunas auto.

Missões Internacionais

Decorrente das relações internacionais, multilaterais ou bilaterais estabelecidas pela Instituição, diretamente ou através da tutela, podemos, genericamente, dividir o espectro do envolvimento da Guarda, no plano internacional, em missões de gestão civil de crises, de paz e humanitárias e em missões de cooperação técnica e operacional.

No que concerne às primeiras, mercê da sua dupla característica, militar e policial, a GNR está apta a desempenhar um alargado conjunto de missões e tarefas no âmbito das denominadas Operações de Apoio à Paz, que podem ir desde as missões militares, em complemento ou em cooperação com as FFAA, às missões puramente de polícia.

Neste âmbito, a participação da GNR iniciou-se em 1995, no embargo à ex-Jugoslávia, realizado no rio Danúbio, através da presença de um Oficial. Ainda no mesmo ano, em Angola, tomou parte na UNAVEM II, tendo empenhado meios sucessivamente na UNAVEM III e na MONUA, com um contingente que incluiu, para além do 2º Comandante da CIVIPOL, cerca de 65 observadores (Oficiais e Sargentos).

Já no ano 2000, pela primeira vez na sua história, a Guarda projetou para o estrangeiro uma força autossustentada, de escalão Companhia, para a missão de paz em Timor, constituindo-se na Força de Intervenção Rápida da UNTAET.

Em 2003, a Guarda volta a projetar uma força para uma missão de manutenção de paz. O Subagrupamento ALFA integrou-se na *Multinational Specialized Unit (MSU)* da Brigada Garibaldi das Forças de Coligação no Iraque (Portaria 1164/2003, de 10 setembro, 2ª Série).

Ao abrigo da Resolução n.º 1745, de 22 de fevereiro de 2007, do Conselho de Segurança da ONU, a GNR, no âmbito da UNMIT, reforçou o Subagrupamento Bravo, que se encontrava presente em Timor desde a Resolução n.º 1704, de 25 de agosto de 2006, com as missões de policiamento, segurança física e proteção das instalações e pontos sensíveis, operações anti-insurreição, operações de busca e salvamento, captura de indivíduos perigosos e policiamento de áreas sensíveis.

No final de 2007, a Guarda deu início à sua participação na missão militar da União Europeia na Bósnia-Herzegovina (Operação ALTHEA). Tratou-se de uma missão no âmbito da EUROGENDFOR, contribuindo a Guarda com um Pelotão de ordem pública, uma Equipa de investigação criminal e cinco militares para o Quartel-General da Força, integrando uma IPU (*Integrated Police Unit*), composta, no seu conjunto, por duas Companhias de ordem pública, uma Unidade de Investigação, uma Unidade de Apoio Logístico e um Quartel-General. Adicionalmente, a Guarda assumiu, em obediência a um critério de rotação acordado entre os países participantes, diversos lugares de comando/chefia na missão, incluindo o comando da IPU, o comando das Companhias de ordem pública e o comando da Unidade de investigação criminal.

Já no final de 2010, iniciaram-se os preparativos para a primeira participação da Guarda numa missão da NATO, neste caso no Afeganistão.

Paralelamente, a Instituição vem marcando presença em múltiplas outras missões, quer sob a égide da União Europeia quer sob a da Organização das Nações Unidas, através de participações individuais, em locais tão distantes como o Haiti, a Geórgia ou Timor-Leste.

No quadro da cooperação Técnico-Policial com os países que integram a Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP), a GNR vem assegurando a realização de múltiplas ações de formação e de assessoria técnica, em Angola, Moçambique, Cabo Verde, Guiné-Bissau, São Tomé e Príncipe e Timor-Leste.

A Guarda vem, ainda, tomando parte em múltiplas atividades no quadro da cooperação policial Europeia, envolvendo a participação em Grupos de Trabalho e outros fóruns, a presença permanente em algumas Instituições Europeias, como a Europol, e a participação ativa em atividades operacionais comuns, destacando-se, pela dimensão do empenhamento, as Operações coordenadas pela FRONTEX.



Quanto à cooperação a nível multilateral, destaca-se a participação da Guarda na Associação FIEP e na EUROGENDFOR.

Associação FIEP

A Associação FIEP (acrónimo francês de França, Itália, Espanha e Portugal, que são considerados os quatro membros fundadores, apesar de Portugal ter entrado posteriormente) é uma associação de Forças de Segurança de natureza militar da Europa e Mediterrâneo.

Fundada em 1994 pela *Gendarmerie Nationale* Francesa, pela *Arma dei Carabinieri* e pela *Guardia Civil*, a Associação foi crescendo rapidamente, acolhendo, sucessivamente, a Guarda Nacional Republicana (1996), a *Jandarma Turca* (1998), a *Royal Marechaussee* da Holanda e a *Royal Gendarmerie* de Marrocos (ambas em 1999) e a *Gendarmerie* Romena (2002). A *Gendarmeria* Nacional Argentina e os *Carabineros* do Chile juntaram-se à Associação FIEP, na qualidade de “Membros Associados”, em outubro de 2005, constituindo a *Gendarmerie Jordana (Darak Forces)* a última adesão (2010). Alguns pedidos de associação não foram considerados, como os dos Corpos de Tropas dos Ministérios do Interior da Ucrânia e do Azerbaijão e do Serviço de Segurança Pública da Lituânia.

O objetivo principal da Associação é promover a cooperação entre as Forças de Segurança de natureza militar que a integram, especialmente no tocante ao intercâmbio de informações e experiências nos seguintes domínios, para cada um dos quais existe uma Comissão de Trabalho que reúne anualmente:

- Recursos Humanos;
- Organização do Serviço;
- Novas Tecnologias e Logística;
- Assuntos Europeus.

EUROGENDFOR (Força de *Gendarmerie* Europeia)

A Força de *Gendarmerie* Europeia (EUROGENDFOR) é uma iniciativa de cinco países da União Europeia (Portugal, Espanha, França, Itália e Holanda), todos com forças de segurança de natureza militar, visando contribuir para o desenvolvimento da Política Europeia de Segurança e de Defesa e para dotar a Europa com uma maior capacidade para conduzir operações de gestão de crises, no âmbito das Conclusões dos Conselhos Europeus de Santa Maria da Feira e de Nice.

Animados de tal objetivo, os países referidos, potenciando as mais-valias das suas Forças de Segurança com estatuto militar, decidiram criar uma Força multinacional, operacional, pré-estruturada (modular), robusta, com capacidade de reação rápida (800 elementos, no prazo de 30 dias, número este que poderá chegar aos 2300), dotada de altos níveis de flexibilidade e interoperabilidade e especialmente vocacionada para assegurar todas as missões de polícia no âmbito da gestão civil de crises, em especial missões de Substituição. A respetiva “Declaração de Intenções” foi assinada em 17 de setembro de 2004, em Noordwijk (Holanda), tendo o Tratado que institui a EUROGENDFOR sido assinado em Velsen (Holanda), em 18 de outubro de 2007.

As Forças da EUROGENDFOR, constituídas para cada missão, têm capacidade para atuar em todas as fases da resposta a uma crise, desde a intervenção militar até à transferência de responsabilidades para as autoridades civis locais ou para uma organização internacional. Estão aptas a desenvolver, em tal contexto e no âmbito de um mandato internacional, todo o espectro de tarefas de polícia, designadamente missões de restabelecimento e manutenção da ordem pública, investigação criminal, vigilância e recolha de informações, controlo de tráfico de ilícitos, polícia de fronteiras, proteção e segurança de pessoas e bens e formação de formadores e de oficiais de polícia.

A EUROGENDFOR está, prioritariamente, à disposição da União Europeia, embora possa atuar mediante requisição e mandato da ONU, da OSCE, da OTAN ou de outras organizações internacionais.

A EUROGENDFOR participou na Missão Militar da União Europeia na Bósnia-Herzegovina (Operação ALTHEA), na qual assegurou a componente policial da Missão, e na MINUSTAH (Missão das Nações Unidas no Haiti), garantindo a contribuição da UE para a situação de insegurança pós sismo.

Esta força comum participa atualmente na missão de formação da OTAN no Afeganistão (*NATO Training Mission – Afghanistan*), constituindo o pilar fundamental na formação e capacitação das forças de polícia afegãs.

Após a admissão da Roménia, integram a EUROGENDFOR, para além da Guarda Nacional Republicana de Portugal, a *Guardia Civil* de Espanha, a *Gendarmerie Nationale* de França, a *Arma dei Carabinieri* de Itália, a *Koninklijke Marechaussee*

da Holanda e a *Jandarmeria Româna* da Roménia. A Turquia tem o Estatuto de Observador e participa nas iniciativas e atividades da Força através da *Jandarma Turca*. A Polónia e a Lituânia são Parceiros da EUROGENDFOR, através da *Gendarmerie Militar Polaca* e do Serviço de Segurança Pública Lituano, respetivamente.

O Comité Interministerial de Alto Nível (CIMIN) é o órgão responsável pelo controlo político e pela direção estratégica da Força de *Gendarmerie Europeia* (EUROGENDFOR), estando-lhe atribuídas, entre outras, as seguintes competências:

- Assegurar a coordenação político-militar entre os países participantes e, quando apropriado, entre estes e os demais países que venham a contribuir para as missões da Força;
- Nomear o Comandante da EUROGENDFOR e o Presidente do Conselho Financeiro;
- Aprovar a estrutura do Quartel-General Permanente, bem como os critérios de rotação das posições-chave deste;
- Aprovar o programa e os objetivos anuais de formação, no âmbito da EUROGENDFOR;
- Decidir sobre a participação da EUROGENDFOR em missões, definindo o seu enquadramento e dando diretivas gerais;
- Designar os Comandantes das Forças, estabelecer o envolvimento do Quartel-General Permanente na cadeia de Comando e aprovar a estrutura do Quartel-General e a participação de outros países nas missões;
- Decidir sobre os pedidos de adesão à EUROGENDFOR, bem como sobre a atribuição dos Estatutos de Observador e de Parceiro;
- Analisar e decidir sobre os pedidos de cooperação com a EUROGENDFOR;
- Aprovar o orçamento anual relativo ao funcionamento Quartel-General Permanente e as principais ações de natureza administrativo-financeira.

Têm assento no CIMIN representantes dos Ministérios que tutelam as Forças que integram a EUROGENDFOR e dos Ministérios responsáveis pela política externa dos respetivos países. Portugal é representado no CIMIN pelos Ministérios da Administração Interna (através do representado pelo Comandante-Geral da GNR) e dos Negócios Estrangeiros.

O Quartel-General Permanente da EUROGENDFOR está localizado em Itália, na cidade de Vicenza. Tem um efetivo de 36 Oficiais e Sargentos das diferentes Forças, sendo Comandado pelo Comandante da EUROGENDFOR.

Âmbito Territorial⁷:

As atribuições da Guarda são prosseguidas em todo o território nacional e no mar territorial.

No caso de atribuições cometidas simultaneamente à Polícia de Segurança Pública, a área de responsabilidade da Guarda é definida por Portaria do Ministro da Tutela.

Fora da área de responsabilidade definida nos termos do número anterior, a intervenção da Guarda depende:

- Do pedido de outra força de segurança;
- De ordem especial;
- De imposição legal.

A atribuição relativa à prevenção e investigação das infrações tributárias, fiscais e aduaneiras, bem como à fiscalização e controlo da circulação de mercadorias sujeitas à ação tributária, fiscal ou aduaneira, pode ser prosseguida na zona contígua.

A Guarda pode, ainda, prosseguir a sua missão fora do território nacional, desde que legalmente mandatada para esse efeito.

⁷ Artigo 5.º da Lei Orgânica da Guarda Nacional Republicana (Lei n.º 63/2007, de 6 de novembro, e Declaração de Retificação n.º 1-A/2008, de 4 de janeiro)

Durante o ano de 2008, verificou-se um reajustamento relevante da área de responsabilidade da Guarda, decorrente de transferências de áreas entre as duas Forças de Segurança. Fruto deste processo, a área sob responsabilidade da Guarda é atualmente de cerca de 94% do território nacional (86.597.4 Km2), na qual residem cerca de 54% da população (5.756.027).

2.1.4. Estrutura Orgânica

A Lei n.º 63/2007, de 6 de novembro, que aprovou a nova Orgânica da Guarda, determinou uma profunda alteração estrutural desde Corpo Especial de Tropas, substituindo o Estado-Maior do Comando-Geral por três Comandos Funcionais (para as áreas operacional, administração de recursos internos e doutrina e formação), transformando as unidades em novas unidades alicerçadas em critérios de especialização e extinguindo um escalão de comando, a Brigada Territorial. Nesse sentido foram criados os Comandos Territoriais de âmbito Distrital e Regiões Autónomas (Madeira e Açores), as Unidades Especializadas (Unidade Nacional de Trânsito, Unidade de Ação Fiscal e Unidade de Controlo Costeiro), a Unidade de Representação (Unidade de Segurança e Honras de Estado), a Unidade de Intervenção e Reserva (Unidade de Intervenção) e o Estabelecimento de Ensino (Escola da Guarda). Assim, a Guarda passa a compreender a Estrutura de Comando, as Unidades e o Estabelecimento de Ensino.



Figura 3- Estrutura orgânica da GNR



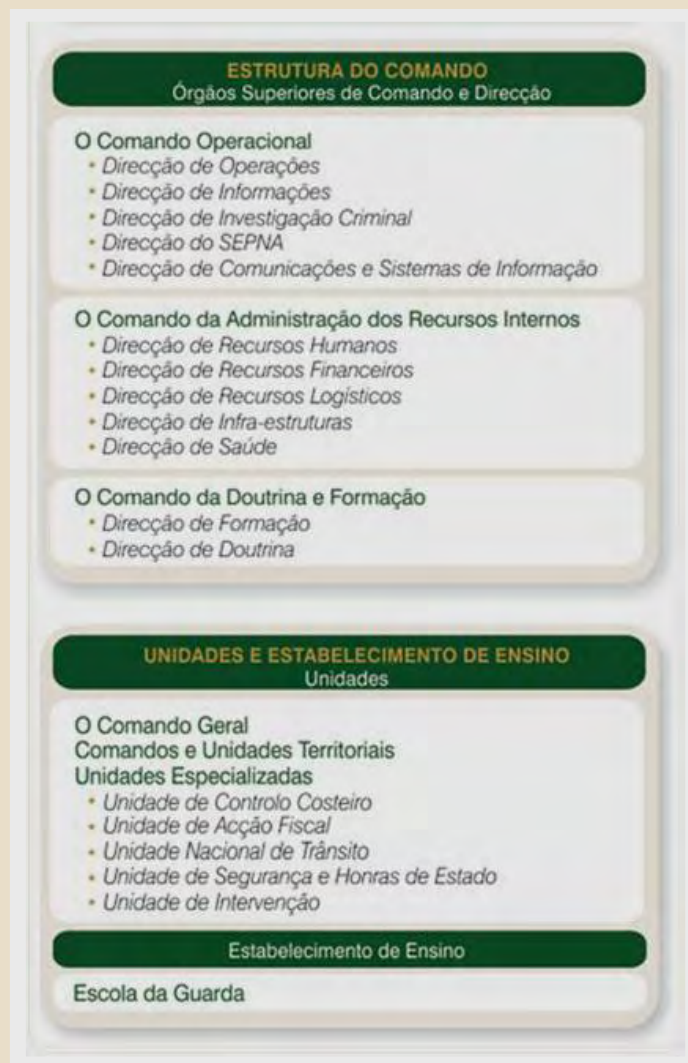


Figura 4– Estrutura orgânica da GNR (detalhe)

2.1.5. Enquadramento Nacional

Dependências

Nos termos da sua atual Lei Orgânica, a Guarda depende do membro do Governo responsável pela área da Administração Interna.

As forças da Guarda são colocadas na dependência operacional do Chefe do Estado-Maior-General das Forças Armadas, através do seu Comandante-Geral, nos casos e termos previstos nas Leis de Defesa Nacional e das Forças Armadas e do regime do estado de sítio e do estado de emergência, dependendo, nesta medida, do membro do Governo responsável pela área da Defesa Nacional no que respeita à uniformização e normalização da doutrina militar, do armamento e do equipamento.

Ligações Funcionais para a Execução das Atribuições da Guarda

Para o cumprimento da sua missão, a Guarda mantém ligações funcionais com vários departamentos do Estado ou outras instituições, entre as quais avulta a dependência funcional das Autoridades Judiciárias, instituída pelo Código de Processo Penal.

Entre as demais ligações, destacam-se as seguintes:

- **No Âmbito Policial** (Polícia Administrativa, Geral e Especializada):

Ministérios da Justiça e das Finanças, Direções-Gerais das Contribuições e Impostos, dos Espetáculos e das Artes, das Alfândegas e Impostos Especiais de Consumo e das Florestas, Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária e outras Forças e Serviços de Segurança e, de um modo geral, todas as Autoridades Públicas, Governos Cívicos e Autarquias Locais.



- **No Âmbito das Atribuições de Proteção e Socorro:**

Serviço Nacional de Bombeiros e Proteção Civil, Cruz Vermelha Portuguesa, Instituto Nacional de Emergência Médica e o Conselho Nacional de Planeamento Civil de Emergência.

- **No Âmbito das Atribuições Honoríficas:**

Ministério dos Negócios Estrangeiros - Protocolo do Estado.

- **No Âmbito Militar:**

Ministério da Defesa Nacional, Estado-Maior-General das Forças Armadas, Estados Maiores dos Ramos e, em especial, o Estado-Maior do Exército.

Assim, da conjugação destes dois preceitos e com recurso também a outra legislação avulsa, com especial destaque para o Regulamento Geral do Serviço da Guarda, pode-se afirmar que a Missão da GNR se reparte, fundamentalmente, pelas áreas da Segurança, da Proteção e da Defesa Nacional, ou seja, pelo cumprimento de missões e tarefas policiais, militares e de proteção e socorro.

2.2. Ambiente Externo

Sem prejuízo de uma análise e reflexão mais pormenorizada, apresentam-se a seguir um conjunto de aspetos que caracterizam a envolvente externa à Guarda Nacional Republicana.

Atualmente, já não é possível estabelecer fronteiras entre segurança interna e externa. A dimensão holística e a desterritorialização das ameaças são agora os novos paradigmas de todas as estratégias de combate à insegurança. A globalização acelerada estende as ameaças e os problemas à escala planetária.

Após os ataques terroristas de Nova Iorque, de Madrid e de Londres, assiste-se a uma redefinição das estratégias de segurança, para fazer face a uma nova tipologia de ameaças, caracterizadas pelo esbater dos limites entre os conceitos de segurança interna e segurança externa.

Assim, a abordagem do conceito de segurança começa a ser efetuada numa perspetiva alargada, abrangendo não só a indispensável dimensão da defesa, mas incluindo, também, outros domínios como os da política, economia, diplomacia, transportes e comunicações, educação e cultura, saúde, ambiente, ciência e técnica. Procura-se, por um lado, evidenciar a cooperação e a solidariedade entre os vários setores, como elementos essenciais, e, por outro lado, fazer face a riscos e ameaças que ocorram à escala global.

O conceito de Segurança alargou-se, assim, a áreas “não-tradicionais”, como o tráfico de droga e de seres humanos, o crime organizado, os problemas ambientais, a imigração ilegal, os fluxos migratórios desregulados e as catástrofes naturais ou tecnológicas, entre outras, que outrora não eram consideradas no âmbito das políticas de segurança dos Estados e das organizações internacionais.

Por seu turno, a crise económica e o crescimento do fosso entre ricos e pobres, faz aumentar o número de excluídos e marginais da sociedade, criando condições para a eclosão de conflitos e convulsões sociais graves.

De igual modo, cada vez mais extensas regiões do globo entram em crise social, que, evoluindo amiúde para convulsões e guerras internas, obrigam a Europa a, cada vez mais, intervir no exterior. Portugal, e consequentemente a Guarda não pode ficar alheio a tal resposta e vê, também, desviados significativos recursos humanos e materiais para tais missões, designadamente através das participações em missões internacionais com forças constituídas.

Paralelamente, a crise de valores nas sociedades modernas, com reflexos no coração da estrutura social, o aumento da mutabilidade e o crescente grau de exigência dos cidadãos, fruto de uma maior consciência da cidadania, tornam mais difícil e complexo o papel de quem tem funções de autoridade. Exigem mais conhecimento, novas abordagens, recurso às novas tecnologias e grande flexibilidade e mobilidade.

O atual contexto da segurança interna caracteriza-se, entre outros aspetos, pelo aumento de algumas categorias de criminalidade (violenta e organizada) e pela crescente mediatização de tudo o que tem a ver com o crime, a polícia e a justiça, originando que o sentimento de insegurança dos cidadãos seja muito superior ao que seria expectável face à realidade criminal do nosso país, cujo combate constitui um dos desafios fundamentais das sociedades modernas.

Existem, por isso, fatores críticos e ameaças para a segurança individual e coletiva da sociedade portuguesa que se traduzem em novas exigências de reorganização, de flexibilidade e de atuação das forças de segurança, destacando-se as seguintes:

- Crescente possibilidade de manifestações e outras ações de protesto, com repercussões na segurança e na tranquilidade públicas;
- Assimetrias de desenvolvimento regional e a existência de aglomerados periféricos das grandes cidades;
- Concentração sazonal de grandes massas humanas nos espaços turísticos;
- Dimensão dos problemas ambientais;
- Novas formas de criminalidade transnacional (tráfico de drogas e de seres humanos, contrabando, descaminho e imigração clandestina), potenciada pelas crescentes dificuldades na vigilância da fronteira marítima e pela desestruturação do modelo de fronteiras nacionais;
- A permanente evolução das tecnologias da informação, das comunicações e dos transportes, associadas à globalização, servem de desígnio às complexas organizações dedicadas ao crime e ao terrorismo sem fronteiras, reclamando a cooperação europeia e crescente participação de Portugal em missões internacionais.

Importa, assim, num processo de gestão que se prevê exigente, que seja adotado um conjunto de medidas capazes de garantir a completa articulação entre o Ministério da Administração Interna, a Guarda Nacional Republicana e as demais Forças e Serviços de Segurança, para que as estratégias e as ações a empreender sejam todas realizadas, rentabilizando os recursos disponíveis.

3. Tipificação dos Serviços Prestados e Fatores Distintivos

Face às atribuições que lhes estão cometidas, torna-se necessário que os serviços públicos identifiquem os serviços que prestam/fornecem e analisem a sua pertinência perante a mutação permanente em que a sociedade se encontra.

Pretende-se, pois, que os organismos respondam, com eficácia, às reais necessidades dos seus clientes, apelando, para o efeito, à capacidade de inovação e à criatividade dos seus profissionais, no sentido de detetarem novos produtos e serviços que vão ao encontro dos interesses dos utentes.

Neste sentido, os serviços devem questionar-se, permanentemente, numa perspetiva de reflexão, quanto:

- À validade do que fazem;
- À relação custo/benefício;
- À oportunidade do que produzem;
- Às potencialidades de que dispõem para a realização de novos produtos.

Deve evitar-se a preocupação de fazer por fazer e de cair em rotinas burocráticas, sem qualquer valor útil para a sociedade.

Neste sentido, a Guarda Nacional Republicana tem readaptado a sua missão, reformulando o que se encontra legalmente preceituado à realidade e às reais necessidades dos seus utentes.

Tipificação dos Serviços Prestados

- Manter a ordem e a tranquilidade públicas, a segurança e a proteção das pessoas e dos bens;
- Prevenir a criminalidade e a prática dos demais atos contrários à lei e aos regulamentos;
- Desenvolver as ações de investigação criminal e contraordenacional que lhe sejam atribuídas por lei, delegadas pelas autoridades judiciárias ou solicitadas pelas autoridades administrativas;
- Promover e garantir a segurança rodoviária, designadamente através da fiscalização, do ordenamento e da disciplina do trânsito;

- Participar no controlo da entrada e saída de pessoas e bens no território nacional e europeu;
- Proteger, socorrer e auxiliar os cidadãos e defender e preservar os bens que se encontrem em situações de perigo, por causas provenientes da ação humana ou da natureza;
- Manter a vigilância e a proteção de pontos sensíveis, nomeadamente infraestruturas rodoviárias, ferroviárias, aeroportuárias e portuárias, edifícios públicos e outras instalações críticas;
- Assegurar o cumprimento das disposições legais e regulamentares referentes à proteção e conservação da natureza e do ambiente, bem como prevenir e investigar os respetivos ilícitos;
- Prevenir e investigar as infrações tributárias, fiscais e aduaneiras, bem como fiscalizar e controlar a circulação de mercadorias sujeitas à ação tributária, fiscal ou aduaneira
- Participar na fiscalização das atividades de captura, desembarque, cultura e comercialização das espécies marinhas;
- Executar ações de prevenção e de intervenção de primeira linha, em todo o território nacional, em situação de emergência de proteção e socorro, designadamente nas ocorrências de incêndios florestais ou de matérias perigosas, catástrofes e acidentes graves;
- Colaborar na prestação das honras de Estado;
- Cumprir, no âmbito da execução da política de defesa nacional e em cooperação com as Forças Armadas, as missões militares que lhe forem cometidas.

Fatores Distintivos

Dada a natureza da GNR, como força militar, esta aporta os seguintes fatores distintivos e/ou diferenciadores:

- **Choque:** Caracterizado pela capacidade de intervenção reforçada ou musculada na totalidade do espectro dos grandes eventos.
- **Massa:** Derivada da implementação territorial, da capacidade e de apoio mútuo entre unidades, o que permite uma rápida concentração de meios no local e no momento adequado.
- **Mobilidade:** Acentua a capacidade de projeção e de apoio logístico de forças em todo o Território Nacional.
- **Flexibilidade e Modularização:** Caracterizada pela capacidade de organização e de articulação de unidades constituídas, permitindo exponenciar a capacidade de manobra e a unidade de comando.
- **Prontidão, Disponibilidade e Disciplina:** Enraizados nos valores e nos deveres inerentes à condição militar.

Exercidos através das seguintes valências:

- **Intervenção Pesada:** Pela utilização de equipamento e armamento militar, bem como de outros meios especiais, dos quais se destacam os NRBQ (Nuclear, Radiológico, Biológico e Químico).
- **Cavalaria:** Utilização, exclusiva, de forças a cavalo no patrulhamento preventivo e na manutenção e restabelecimento da ordem pública.
- **Cinotecnia:** Reconhecida credibilidade, a nível nacional e internacional, na área da formação e no empenhamento operacional dos meios cinotécnicos.
- **Trânsito e Segurança Rodoviária:** Pela existência de uma Unidade Nacional de Trânsito, altamente especializada no âmbito da fiscalização, do ordenamento e da disciplina do trânsito.
- **Controlo de Fronteiras Externas:** Especialmente através da Unidade de Controle Costeiro, concretizada na vigilância e no patrulhamento e na interceção terrestre ou marítima, em toda a costa e mar territorial do continente e das Regiões Autónomas.
- **Informação Criminal:** Elevada capacidade de recolha de informação, face à dispersão territorial do dispositivo.

- **Operações Especiais:** Através da resolução de incidentes tático-policiais, intervenção em ações de contraterrorismo, e em situações de violência concertada e de elevada perigosidade, complexidade e risco.
- **Proteção da Natureza:** Combate às agressões ambientais e da natureza, através do Serviço de Proteção da Natureza e do Ambiente, uma vez que o seu dispositivo se encontra implementado a nível nacional.
- **Seguranças e Honras de Estado:** Através da proteção e segurança às instalações dos Órgãos de Soberania e pela prestação de honras de Estado.

4. Principais Utilizadores / Destinatários / Interessados (Stakeholders)

A identificação dos principais clientes, assume especial atenção e relevância na análise do ambiente externo, face à diversidade de atribuições da Guarda. Os *stakeholders*, enquanto pessoas, organizações ou grupos suscetíveis de influenciar ou ser influenciados, constituem-se como partes interessadas nas atividades desempenhadas e/ou nos resultados obtidos pela Guarda na condução da sua missão e das suas atribuições.

O estudo dos *stakeholders*, do qual se apresenta a matriz abaixo, procurou considerar a organização Guarda como pertencente a um sistema aberto, com múltiplas relações de influência, por se entender que estas não são autoindependentes ou autossuficientes.

Assim, identificados e analisados os interessados na atividade desenvolvida pela Guarda, ressalta a existência de pessoas ou de grupos específicos com interesse no produto final. Em face disso, e como se demonstra no quadro abaixo, após uma categorização de cada um dos intervenientes, é possível saber quem são os *stakeholders*, em função do seu nível de poder, que podem obstruir ou impedir o progresso da atividade, bem como quem são os que têm poder ou a influência para contribuir para o sucesso da Guarda.

Por outro lado, importa igualmente analisar os *stakeholders* à luz do seu nível de interesse, pois tal é fundamental para a definição da postura a adotar.

São, pois, estas influências mútuas nas relações existentes que vão atuar, direta ou indiretamente, na escolha da estratégia a ser implementada para a tomada de decisão.

Do vasto, complexo e diferenciado conjunto de *Stakeholders*, destacamos os cidadãos em geral, as entidades públicas, a Tutela – MAI, os Oficiais, Sargentos, Guardas e Civis que integram o mapa de efetivos de pessoal da Guarda e a comunicação social. Existindo outros, estes são os atores que mais interagem com a Guarda e relativamente aos quais a GNR deve ser vista como um interlocutor de competência, confiança e cooperação.

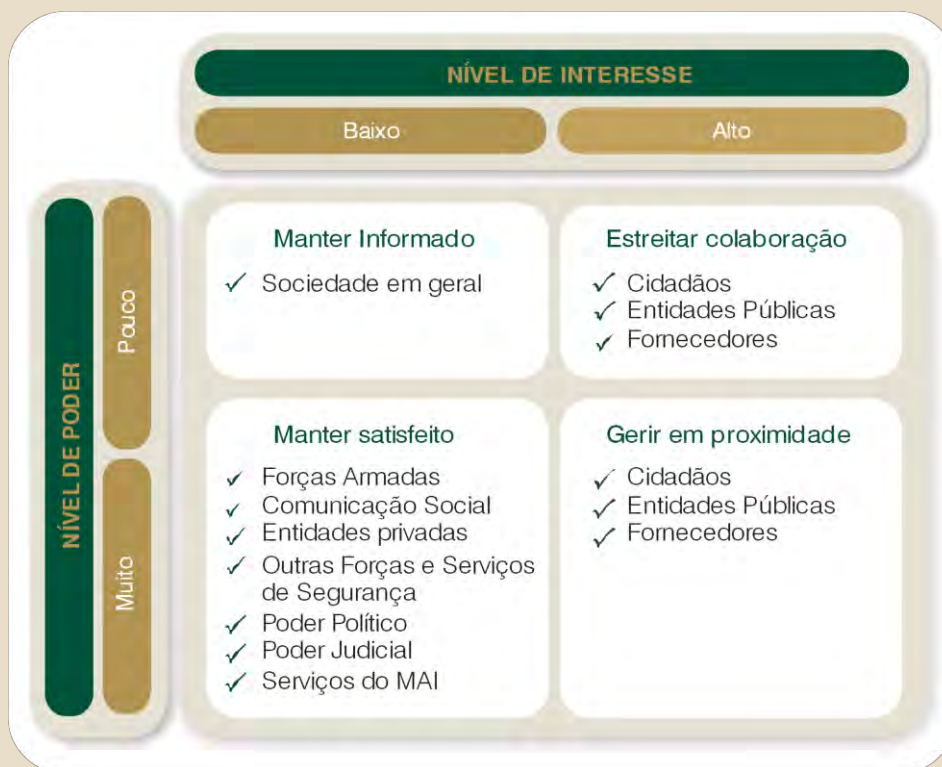


Figura 5 – Stakeholders



Stakeholders		Características	O que esperam de nós	O que esperamos deles	Grau de Poder	Grau de influência	Grau de interesse
Internos	GCG/GNR	<ul style="list-style-type: none"> Cultura Militar Comandante-geral da GNR 	<ul style="list-style-type: none"> Cooperação sólida e de confiança Gestão eficaz e eficiente 	<ul style="list-style-type: none"> Orientações específicas Persuasão e influência Interlocutor 	Elevado	Elevado	Elevado
	Oficiais, Sargentos, Guardas e Civis/GNR	<ul style="list-style-type: none"> Oficiais, Sargentos, Guardas e Civis que integram o Mapa de Pessoal da Guarda 	<ul style="list-style-type: none"> Reconhecimento profissional Progressão na carreira Bom ambiente de trabalho Orientações claras e precisas 	<ul style="list-style-type: none"> Cumprimento da missão Competência e empenho Espírito de missão Espírito de sacrifício Solidariedade e entreadajuda Disciplina e coesão militar 	Médio	Elevado	Elevado
	Associações Profissionais	<ul style="list-style-type: none"> Associação dos Oficiais da Guarda (AOG) Associação Nacional de Oficiais da Guarda (ANOG) Associação Nacional de Sargentos da Guarda (ANSNGNR) Associação Sócio-profissional da Guarda (APG) Associação Sócio-profissional Independente da Guarda (ASPIG) 	<ul style="list-style-type: none"> Diálogo Sensibilidade para com os assuntos apresentados Defesa dos interesses dos associados Melhores condições de trabalho 	<ul style="list-style-type: none"> Espírito crítico construtivo Lealdade e clareza Defesa dos interesses dos associados com objetivos atingíveis 	Médio	Médio	Elevado
Externos	Cidadãos	<ul style="list-style-type: none"> População residente ou em trânsito nas áreas à responsabilidade da Guarda 	<ul style="list-style-type: none"> Garante da Segurança e do bem-estar Proteção Resposta pronta às solicitações Visibilidade e proximidade 	<ul style="list-style-type: none"> Reconhecimento do trabalho desenvolvido Colaboração 	Médio	Médio	Elevado
	Fornecedores de Bens e Serviços	<ul style="list-style-type: none"> Fornecedores de serviços 	<ul style="list-style-type: none"> Cumprimento dos contratos Transparência de procedimentos 	<ul style="list-style-type: none"> Prestação de serviços de qualidade Cumprimento das obrigações Flexibilidade 	Reduzido	Reduzido	Médio
	Entidades Públicas	<ul style="list-style-type: none"> Organismos Governamentais Tribunais Governadores Civis Autarquias Forças Armadas Outras entidades 	<ul style="list-style-type: none"> Competência Colaboração Confiança Cooperação estratégica 	<ul style="list-style-type: none"> Competência Colaboração Confiança Cooperação estratégica 	Médio	Elevado	Elevado
	Entidades Privadas	<ul style="list-style-type: none"> ONG Associações Clubes Outras 	<ul style="list-style-type: none"> Proficiência Colaboração Segurança e Proteção Resposta pronta às solicitações 	<ul style="list-style-type: none"> Colaboração Confiança Cumprimento dos compromissos 	Reduzido	Médio	Médio

Stakeholders	Características	O que esperam de nós	O que esperamos deles	Grau de Poder	Grau de influência	Grau de interesse	
Externos	Tutela – MAI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Decisor político ▪ Disponibiliza serviços partilhados ▪ Avaliador ▪ Inspeção ▪ Define orçamento ▪ Define Carta de Missão do Comandante-Geral ▪ Aprova QUAR/Objetivos ▪ Aprova o Mapa de Pessoal 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumprimento da missão e das diretivas e instruções ▪ Gestão criteriosa e racional dos recursos ▪ Prestação de um serviço de qualidade ▪ Cooperação estratégica ▪ Competência ▪ Disciplina ▪ Prontidão ▪ Lealdade 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Definição de objetivos claros e exequíveis ▪ Disponibilização dos recursos necessários ▪ Defesa dos interesses institucionais e do pessoal ▪ Cooperação estratégica ▪ Apoio ▪ Reconhecimento 	Elevado	Elevado	Elevado
	Outras Forças e Serviços de Segurança Nacionais	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Polícia de Segurança Pública ▪ Polícia Judiciária ▪ Serviço de Estrangeiros e Fronteiras ▪ Direção-Geral das Alfândegas e dos Impostos Especiais sobre o Consumo ▪ Serviços de Informações ▪ Outros 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cooperação ▪ Confiança ▪ Partilha de Informação 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cooperação ▪ Confiança ▪ Partilha de Informação 	Reduzido	Médio	Elevado
	Outras Forças e Serviços de Segurança Estrangeiros	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Guardia Civil (Espanha) ▪ Gendarmerie Nationale (França) ▪ Arma dei Carabinieri (Itália) ▪ Royal Marechaussee (Holanda) ▪ Gendarmerie Romena ▪ Jandarma Turca ▪ Outros 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cooperação ▪ Confiança ▪ Parcerias ▪ Formação 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cooperação ▪ Confiança ▪ Parcerias ▪ Formação 	Reduzido	Médio	Elevado
	Comunicação Social	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Televisão ▪ Rádio ▪ Jornais ▪ Revistas ▪ Outros 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Colaboração ▪ Transparência ▪ Transmissão oportuna de informações 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Confiança ▪ Respeito ▪ Reconhecimento 	Médio	Elevado	Elevado

Figura 6 – Análise dos Stakeholders

5. Análise SWOT

Para a prossecução do modelo prefigurado na missão e na visão, elegeram-se como principais vetores estratégicos que corporizam as estratégias a assumir pela Guarda os seguintes:

- Valorizar as atividades de proteção e segurança das pessoas e bens, tendo como objetivo dar uma resposta adequada e oportuna aos problemas e anseios dos cidadãos em matéria de segurança;
- Garantir a capacidade de resposta qualificada e permanente aos problemas de segurança, a todo o tempo e em todos os locais de atendimento e de interface com os cidadãos e as comunidades;
- Melhorar as competências ao longo de toda a estrutura, promovendo uma cultura de responsabilidade e uma participação mais efetiva de todos os militares, motivando-os e envolvendo-os nos diversos níveis dos processos de decisão, na avaliação dos resultados globais e individuais e na identificação e aplicação das boas práticas, internas e externas. Em paralelo, fomentar o trabalho de equipa, a polivalência e a disponibilidade e promover a autoformação.

A racionalização das estruturas e a melhoria do nível qualitativo da cadeia de valor da Instituição, exige a assumpção permanente de novos modelos e processos de gestão, bem como uma redefinição permanente de prioridades e objetivos, embora, ainda não oficialmente identificados e assumidos pelas entidades competentes.

Para delinear a estratégia, adotou-se a análise *SWOT*, que permite identificar os fatores críticos, articulando a análise das vulnerabilidades e das potencialidades da Instituição e, simultaneamente, a análise do ambiente interno e externo, nomeadamente dos fatores que se constituem como principais ameaças e oportunidades.

A matriz *SWOT*, permite-nos balancear o jogo de forças entre os pontos fracos e fortes da Instituição, por um lado, e as ameaças e oportunidades, por outro.

Nesse sentido, como veremos adiante, em termos de análise da matriz e relativamente ao quadrante mais sensível, ou seja, aquele onde as ameaças interagem com os pontos fracos, destaca-se as políticas de austeridade e restrições orçamentais, o défice de recursos humanos, a perda de regalias respeitantes aos militares e de competitividade salarial, que são fatores que influenciam diretamente a motivação dos militares, e o aumento da criminalidade violenta e grave, como as ameaças mais significativas.

PONTOS FORTES

Natureza militar
 Hierarquia e cultura institucional consolidada
 Capacidade de mobilização e projeção de forças
 Capacidade de intervenção em espectro dos grandes eventos
 Elevada capacidade de projeção e articulação de unidades constituídas de polícia
 Empenhamento de forças a cavalo e de meios cinotécnicos
 Credibilidade no âmbito da fiscalização, do ordenamento e da disciplina do trânsito
 Capacidade operacional de uma Guarda Costeira
 Valência exclusiva de polícia ambiental
 Forte aposta na formação e especialização dos RH
 Dispersão Geográfica / Forte Implementação Territorial
 Multiplicidade de valências
 Disponibilidade permanente e espírito de sacrifício
 Ligação forte às congéneres Europeias e do Mediterrâneo
 Prestígio e reconhecimento internacional

PONTOS FRACOS

Afetação de RH a atividades de apoio administrativo-logístico
 Complexidade da gestão de recursos humanos
 Modelo de gestão financeira/orçamental desatualizada
 Sistema logístico complexo
 Inexistência de um sistema de gestão integrado
 Défice de promoção institucional
 Dispersão e complexidade de meios e tecnologias de informação
 Resistência à inovação e mudança
 Limitação da rede informática
 Parque informático obsoleto
 Degradação do parque imobiliário

OPORTUNIDADES

Mediatização do fenómeno securitário
 Implementação de novos modelos de policiamento
 Inserção nos Sistemas de Segurança Interna, Defesa Nacional, Proteção Civil, Investigação Criminal e Aduaneiro
 Modelos/alternativas de outsourcing
 Implementação de Plano tecnológico e desenvolvimento de infraestruturas de comunicações
 Interoperabilidade e cooperação comunitária
 Recurso a financiamento Comunitário
 Recurso à Lei de Programação das FS
 Consolidação da implementação do SIADAP
 Presidência da Eurogendfor e FIEP
 Participação em missões internacionais no âmbito da gestão civil de crises
 Centralização de grandes aquisições
 Certificação de processos/procedimentos operacionais

AMEAÇAS

Perda de competitividade salarial e de regalias sociais
 Política de austeridade orçamental
 Ineficácia do sistema judicial
 Sobreposição de atribuições com outras Forças e Serviços de Segurança
 Restrições no recrutamento de pessoal
 Mobilidade dos autores do crime
 Perda de autoridade das FFSS
 Incompatibilidade dos sistemas de informação existentes nas diversas FFSS
 Progressiva complexidade dos problemas sociais/ aumento das assimetrias sociais
 Aumento da criminalidade violenta e grave
 Mobilização de massas via redes sociais

Figura 7 – Matriz SWOT

Não podemos, ainda, nesta análise, deixar de referir os principais pontos fortes da Instituição, especialmente no âmbito da prevenção e do combate às ameaças externas, salientando a natureza militar, a versatilidade e adaptabilidade e a disponibilidade e o espírito de sacrifício dos seus elementos, características marcantes da cultura e organização militares que enformam a Guarda Nacional Republicana.



I.B. Enquadramento Estratégico - Orientações gerais e específicas prosseguidas pelo organismo

1. Missão Restabelecida

Defesa dos direitos e liberdades dos cidadãos, garantindo a legalidade e os mais elevados padrões de segurança e de tranquilidade públicas, nas respetivas áreas e nas matérias da sua responsabilidade.

2. Visão

Atingir os mais elevados padrões de segurança e de tranquilidade públicas na sociedade portuguesa, afirmando-se como uma instituição de referência no conjunto das forças militares e das forças e serviços de segurança.

3. Valores

O alinhamento dos valores corporativos com a missão e com a visão da Guarda são um fator determinante para o fortalecimento e desenvolvimento de uma nova cultura organizacional em busca da excelência.

Os valores a seguir apresentados têm como pressuposto fundamental a condição militar, que representa uma entrega total, pelo que encerra uma exigência constante de disponibilidade, de frequente renúncia a comodismos, de sacrifícios sem conta e, muitas vezes, com enormes incompreensões, a que se associa a prossecução de um ideal de servir. Há valores éticos e restrições voluntariamente assumidas que não têm paralelo em qualquer outra instituição, de que o juramento de doação da vida pela Pátria e a disponibilidade permanente, sem restrições, são aspetos únicos da condição militar.

Ser-se militar é, mais do que uma profissão, uma condição.

Disciplina

É o conjunto de regras e de princípios que tem por fim assegurar o cumprimento do dever, quer a ordem resulte de uma vontade coletiva, quer provenha de uma vontade individual.

Valor

Consiste em encarar, fria e serenamente, as situações mais difíceis, em sofrer com resignação as agruras da vida, os revezes da fortuna e os golpes de adversidade, procurando resistir-lhes e diligenciando vencê-los. É evidente que de nada serve o valor pessoal de cada indivíduo, se não for posto ao serviço da mais rigorosa disciplina.

Honra e dever

Estes valores andam sempre associados, visto que não pode proceder com honra quem não cumpre o seu dever. Proceder com honra e cumprir o dever são duas ideias fundamentais na vida de qualquer militar. É o apelo à prática constante do bem, que se traduz no incitamento interior a uma vida plena de dignidade. É uma vontade insatisfeita de poder corresponder, sempre, às nossas melhores possibilidades, à convicção do nosso triunfo e à realização das nossas justas aspirações (motivação não financeira).

Camaradagem e espírito de corpo

Camaradagem é o termo militar da solidariedade. Consiste na estreita união que deve ligar todos os indivíduos e que, obrigando-os a suportar as consequências, boas ou más, dos atos dos outros, lhes impõe a necessidade de se auxiliarem mutuamente, visto que cada um reflete a felicidade ou desgraça do outro. Fruto da verdadeira solidariedade, o espírito de corpo consiste em cada um querer à sua Unidade mais do que a qualquer outra, em se orgulhar de lhe pertencer e em se esforçar para que ela seja apreciada pela sua apresentação, disciplina e operacionalidade (funcionamento em equipa).

Lealdade

Consiste na submissão absoluta às leis da Nação, no respeito pelas autoridades que têm por missão assegurar a execução dessas mesmas leis e na obediência às ordens, em perfeito espírito de disciplina.

Na Guarda Nacional Republicana, Instituição de natureza militar que preserve as suas tradições e os seus valores, existem dois "Códigos" que, estando afixados, desde os anos 80, em todos os quartéis, constituem, a par do Código Deontológico do Serviço

Policial (Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2002, de 7 de fevereiro de 2002), o seu referencial de valores e orientam os procedimentos no seio da Instituição: o Código de Honra do Militar da Guarda e o Código de Conduta do Militar da Guarda.

4. Deontologia militar

Trata da aplicação das regras gerais da moral ao caso concreto da condição militar, descrevendo e justificando a conduta do bom soldado, não porém ao nível das prescrições legais, mas sim das exigências da sua natureza enquanto homem (cultura institucional e valores éticos).

Código de Honra do Militar da Guarda

- O militar da Guarda observa em todas as circunstâncias as características da condição militar e cumpre, rigorosa e responsabilmente, os seus deveres militares e estatutários.
- O militar da Guarda, como "soldado da lei", impõe-se à consideração, respeito e simpatia das populações, através de uma impoluta integridade de carácter, reconhecida a honestidade, esmerada educação, exemplar comportamento moral e cívico, boa conduta nos procedimentos da sua vida pública e privada e respeitável ambiente familiar.
- O militar da Guarda como agente da força pública, atua sempre de acordo com a autoridade em que está investido, só recorrendo ao uso da força nos casos expressamente previstos na lei, quando absolutamente necessário e apenas na medida exigida pelo cumprimento das suas funções.
- O militar da Guarda só utiliza as armas para repelir uma agressão iminente ou em execução, em defesa própria ou de terceiros e para vencer a resistência violenta à execução de um serviço no exercício das suas funções e manter o princípio de autoridade, após intimação formal aos resistentes de obediência e esgotados todos os outros meios para o conseguir.
- O militar da Guarda cumpre sempre o dever que a lei impõe de servir a coletividade e de proteger todas as pessoas contra atos ilegais, em conformidade com o alto grau de responsabilidade que a sua profissão exige.
- O militar da Guarda respeita a dignidade humana e defende e protege os direitos fundamentais de toda a pessoa.
- O militar da Guarda não comete, instiga ou tolera, qualquer ato de tortura ou qualquer outro castigo ou tratamento cruel, inumano ou degradante, nem invoca ordem dos seus superiores ou circunstâncias excepcionais para os justificar.
- O militar da Guarda vela para que a saúde das pessoas à sua guarda esteja plenamente protegida e toma imediatamente medidas para que os cuidados médicos lhe sejam dispensados sempre que tal se imponha.
- O militar da Guarda não só não comete quaisquer atos de corrupção, como deve rigorosamente combatê-los e opor-se-lhes quando deles tenha conhecimento.
- O militar da Guarda diligencia permanentemente pelo cumprimento da sua missão em condições morais, profissionais e psicológicas que protejam a imparcialidade, a integridade e a dignidade da sua função, face às prescrições legais respeitadoras dos direitos humanos fundamentais.
- O militar da Guarda é pessoalmente responsável pelos atos e omissões que tenha executado ou ordenado e que sejam contrários aos direitos fundamentais da pessoa.
- O militar da Guarda mantém sigilo quanto aos factos e matérias de carácter confidencial de que toma conhecimento no exercício das suas funções, a menos que exigências do serviço ou necessidades da justiça tal não permitam.
- O militar da Guarda respeita a lei e opõe-se, em todas as circunstâncias e com toda a sua capacidade, a todo e qualquer ato que a viole, agindo prontamente quando este puder provocar prejuízo imediato ou irreparável, ou, caso contrário, esforça-se por impedir as suas consequências e a sua repetição, informando hierarquicamente.
- O militar da Guarda tem a preocupação permanente de dignificar este corpo militar através do seu aprumo e da forma como se apresenta uniformizado.
- O militar da Guarda tem sempre como lema a honra pessoal e o engrandecimento da pátria.



Código de Conduta do Militar da Guarda

É dever de todo o militar da Guarda:

- Cumprir a Missão de acordo com a Causa Pública, o Interesse Público e a Lei.
- Servir a Coletividade Nacional e proteger todas as pessoas contra os atos ilegais.
- Respeitar e proteger a dignidade humana.
- Defender e proteger os direitos fundamentais de toda a pessoa.
- Só aplicar a força em último caso e quando for exigido pelo cumprimento das suas funções.
- Só recorrer às armas de fogo em legítima defesa, quando o presumido delinquente opuser resistência armada e se não for possível a utilização de outros meios.
- Não divulgar informações de carácter confidencial a não ser no cumprimento das suas funções ou quando as necessidades de justiça o exigirem.
- Não infringir, instigar ou tolerar atos de tortura ou de qualquer outro tipo de castigo cruel, inumano ou degradante.
- Não praticar o abuso da autoridade.
- Combater e opor-se vigorosamente a todos os atos de corrupção.

5. Símbolos⁸

A Guarda e as suas Unidades, incluindo as Unidades constituídas para atuar fora do território nacional e o estabelecimento de ensino, têm direito ao uso do Estandarte Nacional.

A Guarda tem direito a brasão de armas, bandeira heráldica, hino, marcha, selo branco e condecoração privativa (Medalha de D. Nunes Alvares Pereira – Mérito da Guarda Nacional Republicana).

As Unidades da Guarda têm direito a brasão de armas, selo branco a bandeiras heráldicas, que, nas Subunidades, tomam a forma de guião de mérito.

O Comandante-Geral tem direito ao uso de galhardete.

Os símbolos e a condecoração referidos, bem como o regulamento de atribuição desta, são aprovados por Portaria do Ministro da tutela.

O Dia da Guarda é comemorado a 3 de maio, em evocação da Lei que criou a atual instituição nacional, em 1911.

As Unidades da Guarda têm direito a um dia festivo para a consagração da respetiva memória histórica, definido por despacho do Comandante-Geral.

6. Objetivos e estratégias para 2011

Orientações gerais

Para a prossecução do modelo prefigurado na missão e na visão, elegeram-se como principais vetores estratégicos, que corporizam as estratégias a assumir pela Guarda, os seguintes:

- Valorizar as atividades de proteção e segurança das pessoas e bens, tendo como objetivo dar uma resposta adequada e oportuna aos problemas e anseios dos cidadãos em matéria de segurança;

⁸ Artigo 7º e 8º da Lei Orgânica da Guarda Nacional Republicana (Lei n.º 63/2007, de 6 de novembro, e Declaração de Retificação n.º 1-A/2008, de 4 de janeiro)

- Garantir a capacidade de resposta qualificada e permanente aos problemas de segurança, a todo o tempo e em todos os locais de atendimento e de interface com os cidadãos e as comunidades;
- Melhorar as competências ao longo de toda a estrutura, promovendo uma cultura de responsabilidade e uma participação mais efetiva de todos os militares, motivando-os e envolvendo-os nos diversos níveis dos processos de decisão, na avaliação dos resultados globais e individuais e na identificação e aplicação das boas práticas, internas e externas. Em paralelo, fomentar o trabalho de equipa, a polivalência e a disponibilidade e promover a autoformação.

Os vetores estratégicos definidos, naturalmente transversais a toda a Instituição, traduziram-se em objetivos, de nível estratégico e operacional, cuja prossecução constituiu o centro da ação de comando, o farol para a orientação do esforço e a matriz para a afetação de recursos, em sede de elaboração de Plano de Atividades para o ano 2011.

Os objetivos plurianuais e anuais da Guarda, estratégicos e operacionais, coerentes com os desígnios do programa do XVIII Governo Constitucional e das Grandes Opções do Plano em matéria de segurança interna, constam do Quadro de Avaliação e Responsabilização da GNR para 2011, tendo a sua prossecução sido alvo de monitorização periódica. De cada monitorização resultou a difusão de instruções e diretivas à estrutura de comando e ao dispositivo da Guarda, visando a reorientação do esforço e a tomada de medidas corretivas, face aos desvios identificados.

Importa contudo salientar que, numa instituição com a dimensão e as atribuições da Guarda, cujas responsabilidades são exercidas em praticamente todas as áreas do sistema alargado de segurança, proteção e defesa, os objetivos e as metas são, muito mais vastos, não se podendo confinar apenas aos objetivos definidos no QUAR.

Orientações específicas

Num contexto de crise internacional e num quadro pós profunda reestruturação organizacional, de racionalização de estruturas e de contenção de despesas, procurou-se fazer mais e melhor sem aumentar as afetações de recursos, especialmente humanos, pelo que o grande desafio foi assegurar a normalidade do processo de mudança, garantindo a manutenção dos níveis qualitativos e quantitativos do produto operacional.

Saliente-se que no âmbito dos trabalhos preparatórios do Orçamento de Estado para 2011, foi atribuído à Guarda o *plafond* indicativo de € 803.750.000,00 (funcionamento), € 40.235.590,00 (dotação específica – Serviço de Assistência na Doença) e 100 M€ (dotação específica – Pensões de pré-aposentação), o que obrigou à redefinição e ajustes de algumas atividades, com a supressão de alguns projetos que passaram dessa forma a figurar no Plano de Atividades como projetos de intenções a desenvolver mediante o necessário desbloqueio de meios financeiros que em parte dos casos não viria a acontecer.

Neste contexto, a melhoria do nível qualitativo da cadeia de valor da Instituição, exigiu a assumpção permanente de novos modelos e processos de gestão, bem como uma redefinição permanente de prioridades e objetivos, bem identificados, mensuráveis e inteiramente assumidos por todos quantos tinham responsabilidades na sua concretização.

A monitorização da evolução da sociedade e dos problemas emergentes, em matéria de segurança, obrigou à contínua redefinição de objetivos e metas, com o consequente ajustamento de estratégias e de procedimentos.

Paralelamente, foi estimulado o permanente envolvimento dos diferentes escalões de comando e da generalidade dos servidores da Instituição, que constituem o seu mais valioso recurso, na procura de soluções para os novos problemas identificados.

7. Objetivos Estratégicos

No que diz respeito aos objetivos para o ano económico de 2011, importa salientar estes foram definidos em sede do Quadro de Avaliação e Responsabilização, tendo por referência a Visão e os Vetores Estratégicos citados, coerentes com os desígnios do programa do XVIII Governo Constitucional, das Grandes Opções do Plano em matéria de segurança interna e das Orientações Estratégicas presentes no Relatório Anual de Segurança Interna. Prevaleceu, na sua definição, alguma ambição, na certeza de que esta poderia funcionar como motor e catalisador do esforço, contribuindo para uma mais rápida adaptação da Instituição às novas exigências e aos novos desafios, numa linha de continuidade com aqueles que haviam sido definidos no ciclo anterior.

Para a prossecução da missão, considerou-se determinante estabelecer as orientações estratégicas que deram corpo à definição dos objetivos. Deste modo, aquando da sua definição, foram estabelecidas quatro grandes linhas estruturantes de orientação:

- **Alinhar objetivos e acrescentar valor - align & add value:**

Garantir que o que se faz e como se faz, é relevante para os utentes e tem impactos, evidenciáveis, nas respetivas variáveis da atividade da Guarda.



- **Maximizar a eficiência** - *low cost/high value*:

Reduzir custos e maximizar o contributo para o valor criado.

- **Construir a reputação** - *build a reputation*:

Tornar-se uma referência, com reconhecimento externo.

- **Construir o futuro** - *build a future*:

Expandir o mercado relevante, estruturando a oferta de serviços e tornando-se excelente na execução.

Esta abordagem, de derivação, permitiu definir os cinco grandes Objetivos Estratégicos previstos no QUAR para os anos 2009, 2010 e 2011 e na Carta de Missão do General Comandante-Geral, de acordo com as linhas orientadoras definidas pelo Programa do Governo e que nortearam a Guarda nesse período.

OE1. Melhorar a capacidade do dispositivo policial, reforçando os meios operacionais, nomeadamente através da implementação da nova estrutura orgânica;

OE2. Reforçar o policiamento de proximidade, orientado para a proteção dos cidadãos em geral e, em particular, das pessoas especialmente vulneráveis, como as crianças, os jovens, os idosos e as vítimas de maus-tratos;

OE3. Intensificar o controlo das principais fontes de perigo, com a finalidade de prevenir, reduzir e reprimir a criminalidade, bem como outros comportamentos que possam por em causa a segurança e a tranquilidade dos cidadãos;

OE4. Privilegiar o recurso a novas tecnologias de informação e de comunicação, valorizando a formação dos recursos humanos, desmaterializando atos e simplificando procedimentos;

OE5. Firmar o empenhamento da Guarda na execução da política externa, designadamente em operações internacionais de resposta a crises, bem como em missões de cooperação policial no âmbito da União Europeia.

8. Objetivos Operacionais

Os objetivos de curto prazo, cujos resultados de execução e performance são avaliados ao nível do presente Relatório de Atividades, têm um horizonte temporal limitado a um ano económico, embora com significativas repercussões na concretização dos objetivos de médio/longo prazo.

A concretização de algumas metas e objetivos traçados para 2010 foi condicionada pela premência de outros objetivos, igualmente relevantes e, nalguns casos, fundamentais para o futuro e para o funcionamento da Guarda, destacando-se o esforço despendido na consolidação da implementação das reformas preconizadas na nova Lei Orgânica e pela implementação do novo Estatuto dos Militares da Guarda e respetivo Sistema retributivo, ambos aprovados por Decreto-Lei em 2009.

Para o ano de 2011 foram definidos os seguintes objetivos Operacionais, os quais concretizam as orientações estratégicas acima definidas, de acordo com as dimensões de Eficácia, de Eficiência e de Qualidade:

Dimensão Eficácia

- OOp1. Aumentar as estruturas de apoio às vítimas particularmente vulneráveis e à investigação de crimes em acidentes de viação**

Ind. 1. Nº de núcleos e de equipas com elementos de Investigação e Apoio a Vítimas Específicas (IAVE)

Ind. 2. Nº de Núcleos de Investigação de Crimes em Acidentes de Viação (NICAV)

- OOp2. Aumentar as estruturas de Investigação Criminal no dispositivo territorial**

Ind. 3. Nº de Subsecções de Criminalística com valências de Núcleos Técnico-Periciais (NTP) e Núcleos de Apoio Técnico (NAT)

Ind. 4. Nº de Núcleos de Análise de Informação Criminal (NAIC)

OOp3. Reforçar a participação da Guarda no âmbito da Cooperação Policial Europeia

Ind. 5. (Nº de ações asseguradas / Nº de ações solicitadas pela Agência FRONTEX) * 100

Dimensão Eficiência

OOp4. Intensificar as ações da Guarda no âmbito da segurança rodoviária, do controlo da posse ilegal de armas e da proteção da natureza e do ambiente

Ind. 6. Nº de condutores controlados no âmbito do controlo da velocidade

Ind. 7. Nº de condutores controlados no âmbito do controlo do álcool

Ind. 8. N.º de ações de prevenção direcionadas para a deteção e apreensão de armas

Ind. 9. Nº de operações efetuadas no âmbito do Serviço de Proteção da Natureza e do Ambiente (SEPNA)

Ind. 10. Nº de ações de sensibilização efetuadas no âmbito do Serviço de Proteção da Natureza e do Ambiente (SEPNA)

OOp5. Otimizar as estratégias de intervenção e prevenção policiais nas zonas de risco Sócio-Criminal

Ind. 11. N.º total de patrulhas efetuadas nas diversas valências operacionais da Guarda

Ind. 12. N.º de patrulhas efetuadas a bairros críticos

Dimensão Qualidade

OOp6. Qualificar a ação policial dos militares nas áreas críticas de intervenção

Ind. 13. N.º Militares Formados CTer /N.º Militares Cter * 100

OOp7. Assegurar a disponibilidade e qualificar os Sistemas Tecnológicos da Guarda, visando melhorar a interação com o cidadão e os militares da Guarda

Ind. 14. N.º total de horas de disponibilidade dos sistemas tecnológicos em exploração / N.º total horas ano

Ind. 15. N.º total de equipamentos terminais migrados para as redes de utilização coletiva /N.º total de equipamentos terminais





Parada Militar | Visita Rainha Isabel II de Inglaterra | 1957



II

RECURSOS HUMANOS

- II.A. Caracterização RH
- II.B. Encargos com o Pessoal
- II.C. Higiene e Segurança
- II.D. Formação Profissional
- II.E. Prestações Sociais
- II.F. Relações Profissionais



II.A. Caracterização RH

A GNR tem ao seu serviço pessoal militar e civil. Os militares da GNR dispõem de um estatuto próprio - o Estatuto dos Militares da Guarda Nacional Republicana, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 297/2009 de 14 de outubro. Conforme se dispõe nos artigos 19º da LOGNR e 5º do referido diploma, os militares da GNR estão sujeitos à condição militar, nos termos da Lei de Bases Gerais do Estatuto da Condição Militar.

Da condição militar do pessoal da GNR decorrem as restrições ao exercício de certos direitos, liberdades e garantias, que vigoram igualmente para os militares das Forças Armadas, nos termos da Lei de Defesa Nacional e das Forças Armadas. Quanto ao pessoal civil ao serviço da GNR, é-lhe aplicável o estatuto dos funcionários e agentes da administração pública.

O pessoal civil a desempenhar funções na GNR, está sujeito aos deveres e goza dos direitos previstos na lei geral para os demais funcionários e agentes da Administração Pública.

Os militares da Guarda agrupam-se, hierarquicamente, nas seguintes categorias profissionais, subcategorias e postos:

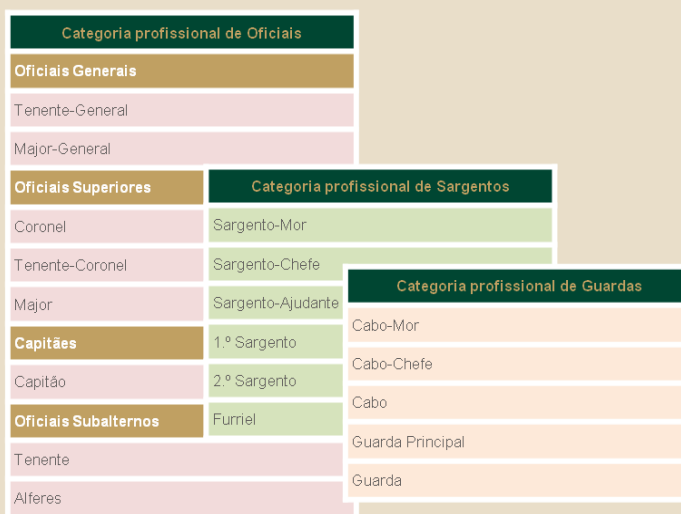


Figura 8 – Categorias profissionais militares da GNR

A situação de pessoal militar, seguidamente apresentada, tem por referência o Mapa Geral de Pessoal Militar da Guarda Nacional Republicana, aprovado pelo Despacho n.º 8372/2010, de 18 de maio. A Guarda em 31 de dezembro de 2011 tinha em exercício de funções 23.668 militares e civis, distribuídos da seguinte forma:

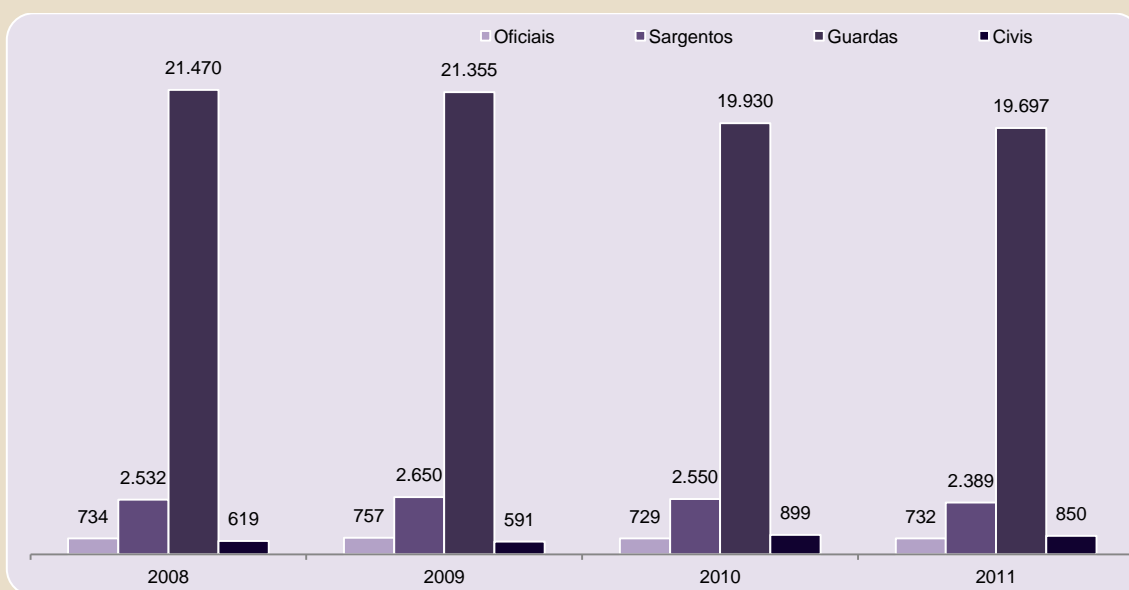


Figura 9 – Recursos Humanos em 2008 - 2010

Analisando os dados supra referidos, verifica-se que em 2011, comparativamente ao ano anterior, a Guarda sofreu uma redução considerável dos seus recursos humanos. A diferença entre períodos homólogos, a 31 de dezembro, cifra-se em 440 (Balanço Social 2011, Quadro 8). Estas perdas têm ênfase no número de efetivos que passaram à reserva durante o ano e no facto de não ter sido atenuado tanto quanto necessário por novas entradas, embora tenham ingressado no ano 2011 ingressaram na GNR, 995 guardas, os quais concluíram com aproveitamento o Curso de Formação de Guardas e ainda 47 oficiais subalternos que concluíram o Mestrado em Ciências Militares ministrado na Academia Militar.

Saliente-se que, na tentativa de fazer face à redução de efetivos, para o ano em curso de 2012, prevê-se o ingresso de 800 guardas e 50 oficiais subalternos que se encontram neste momento a frequentar os respetivos cursos de formação, prosseguido o Comando da Guarda a mesma política de rejuvenescimento e reforço do efetivo policial, mas também de qualificação e requalificação de recursos humanos.

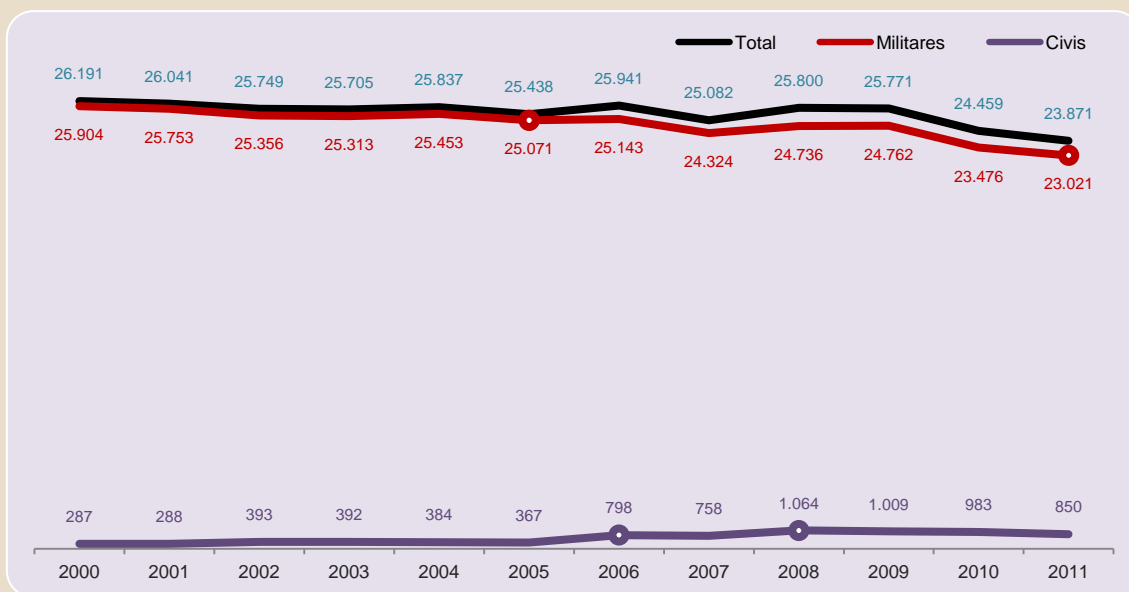


Figura 10 – Evolução dos Recursos Humanos entre 2000 - 2011

Como se pode constatar da análise ao quadro supra, em particular o efetivo militar, tem assistido a um decréscimo acentuado, motivado essencialmente pelo facto dos recompletamentos via dos cursos de formação de ingresso na GNR, não terem acompanhado os valores registados por saídas para a situação de reserva ou reforma

Quanto à evolução registada no efetivo civil, destaca-se o ingresso na GNR ocorrido em 2006, do pessoal da carreira de Guarda Florestal, justificando a subida registada naquele ano. De igual modo, em 2008, por via da publicação da Lei nº 12-A/2008, de 27 de fevereiro, passou a ser contabilizado um efetivo (a larga maioria a exercer funções de limpeza de instalações no dispositivo da GNR) que até ai não era tido em conta para efeitos estatísticos, face ao tipo de contrato que mantinham com a Instituição.

1. Recursos Humanos

Quadro 1: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género

Grupo/cargo/carreira / Modalidades de vinculação	Nomeação definitiva		Nomeação Transitória por tempo determinado		CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		CT em Funções Públicas a termo resolutivo incerto		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior					1	5			1	5	6
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo						24			0	24	24
Assistente operacional, operário, auxiliar					400	384			400	384	784
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário					2	10	2		4	10	14
Médico					8	9			8	9	17
Téc. Diagnóstico e Terapêutica						5			0	5	5
Forças Armadas - Oficial b)	29	1							29	1	30
Guarda Nacional Republicana - Oficial	664	38							664	38	702
Guarda Nacional Republicana - Sargento	2.327	62							2.327	62	2.389
Guarda Nacional Republicana - Guarda	18.665	1.032							18.665	1.032	19.697
Total	21.685	1.133	0	0	411	437	2	0	22.098	1.570	23.668

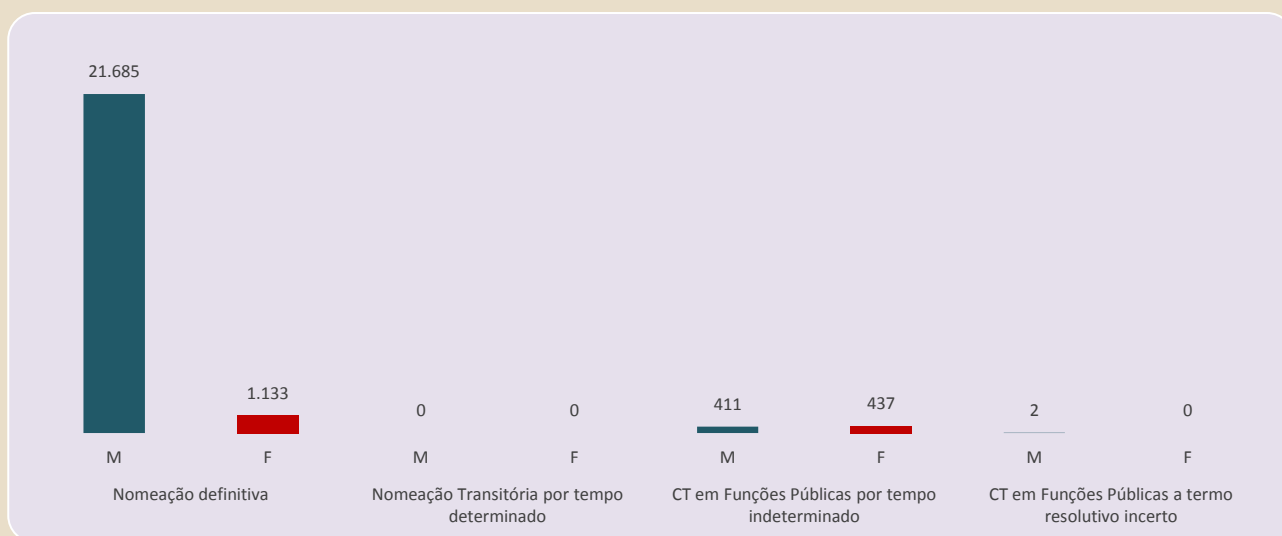


Figura 11 – Trabalhadores em Nomeação ou em CTFP

Breve análise:

Dos 23.668 trabalhadores em funções na Guarda existentes a 31 de dezembro de 2011, verifica-se que cerca de 96,41% (22.818 trabalhadores) se encontram em regime de Nomeação Definitiva, 3,58% (848 trabalhadores) tem Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado e 0,01% em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Incerto (2 trabalhadores). Em regime de avença/prestação de serviços encontram-se 77 elementos.

Em relação à distribuição de efetivos por grupos profissionais, constata-se, fruto da sua natureza, que a Guarda Nacional Republicana é uma instituição maioritariamente constituída por militares, representando estes, em 31 de dezembro de 2011, 96,41% (22.818 militares) do total de colaboradores, sendo a categoria de Guardas a mais representativa, com 86,32% do total de militares, seguido da categoria dos Assistentes Operacionais com cerca de 3,31% (784 trabalhadores). Os restantes grupos profissionais, revelam, na maioria dos casos, a tendência que se tem vindo a verificar na sua manutenção.

No que se refere ao índice de enquadramento, que expressa a relação entre o total de efetivos e o número de profissionais que exerce funções de Comando, Direção ou Chefia, verifica-se um acréscimo do valor em 2011 (13,55%), relativamente ao total apurado em 2010 (13,39%).

Quadro 2: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género

Grupo/cargo/carreira / Escalão etário e género	Menos que 20 anos		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
	Técnico Superior							1					1	1	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo												3	0	24	24
Assistente operacional, operário, auxiliar					2	14	6	42	23	20	48	400	384	784	
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário									1	4		4	4	10	14
Médico													8	9	17
Téc. Diagnóstico e Terapêutica												2	0	5	5
Forças Armadas - Oficial b)									1		3		29	1	30
Guarda Nacional Republicana - Oficial			34	9	145	20	138	8	62	1	69		664	38	702
Guarda Nacional Republicana - Sargento					4	2	245	16	703	40	510	4	2.327	62	2.389
Guarda Nacional Republicana - Guarda	7	1	757	78	3.215	405	4.211	367	3.195	162	2.689	19	18.665	1.032	19.697
Total	7	1	791	87	3.364	429	4.608	398	4.004	230	3.291	81	22.098	1.570	23.668
Prestações de Serviços - Avença									1		8	4	44	33	77
Total	0	0	0	0	0	0	0	1	0	8	4	9	44	33	77

Grupo/cargo/carreira / Escalão etário e género (cont.)	45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
	Técnico Superior		2	1	1									1	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo		4		3		8		6					0	24	24
Assistente operacional, operário, auxiliar	74	58	142	87	76	86	27	53	4	18	1	3	400	384	784
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário			1	1	1			1	1				4	10	14
Médico		1	1	2	3	5	4	1					8	9	17
Téc. Diagnóstico e Terapêutica		1		1		1							0	5	5
Forças Armadas - Oficial b)	8	1	12		5								29	1	30
Guarda Nacional Republicana - Oficial	129		83		4								664	38	702
Guarda Nacional Republicana - Sargento	549		312		4								2.327	62	2.389
Guarda Nacional Republicana - Guarda	2.804		1.756		31								18.665	1.032	19.697
Total	3.564	67	2.308	95	124	100	31	61	5	18	1	3	22.098	1.570	23.668
Prestações de Serviços - Avença	6	1	5	6	22	4	6	2	1			2	44	33	77
Total	6	1	5	6	22	4	6	2	1	0	0	2	44	33	77

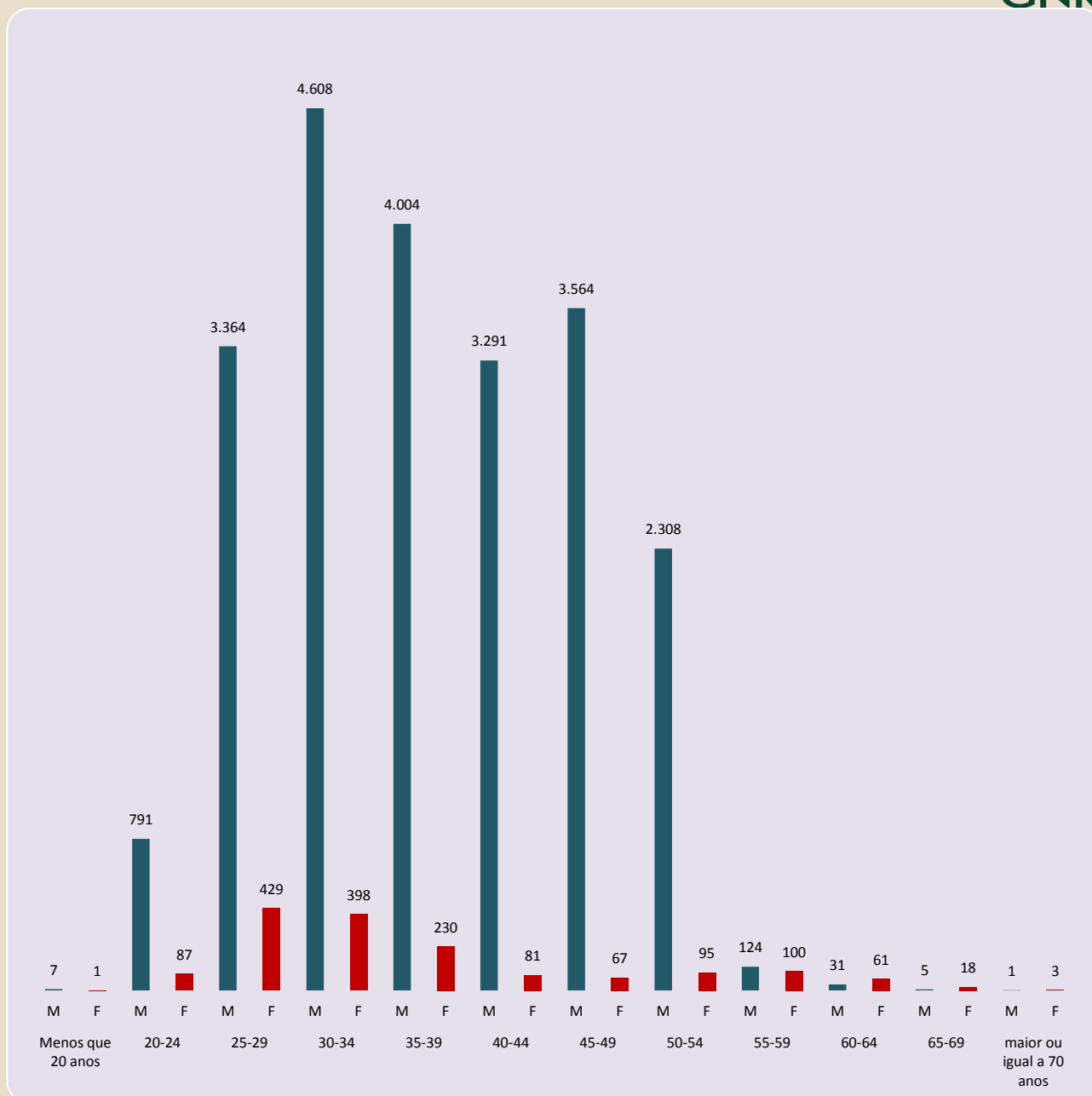


Figura 12 – Trabalhadores segundo o escalão etário e género

Breve análise:

Da análise dos dados por distribuição de efetivos e por género, continua a verificar-se uma predominância do sexo masculino no universo dos efetivos, excetuando-se os grupos profissionais de Técnico Superior, Assistente Técnico, Docente, Médico e Técnico de Diagnóstico e Terapêutica. Em resultado a taxa de feminização cifra-se em 6,63%.

O universo respeitante ao efetivo feminino tem vindo a aumentar, mas ainda assim, os servidores do sexo masculino continuam a ser a grande maioria, representando 93,37% de todo o efetivo, militares e civis.

O nível etário médio, no ano em análise, é de 37,79 anos, descendo ligeiramente face ao ano de 2010 (38,86 anos), fruto de duas situações: por um lado, o elevado número de militares que passaram à situação de reserva, por outro, o facto de em 2011 terem ingressado nos quadros da Guarda Nacional Republicana, militares provenientes do Curso de Formação de Guardas, contribuindo desta forma para o rejuvenescimento do efetivo.

O leque etário é de 4,32 e tem uma amplitude de 63 anos, representando a diferença entre o trabalhador mais novo (19 anos) e o mais velho (82 anos).

A taxa de envelhecimento, que tem como referência o somatório dos trabalhadores com idade igual ou superior a 55 anos sobre o total de trabalhadores do serviço, situa-se nos 1,45%. Esta taxa atingiu no ano transato os 1,57%.

Quadro 3: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género

Grupo/cargo/carreira/ Tempo de serviço	até 5 anos		5 - 9		10 - 14		15 - 19		20 - 24		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
	Técnico Superior		1			1	4					1	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo				1		1		5		8	0	24	24
Assistente operacional, operário, auxiliar		18	23	78	45	225	10	12	265	30	400	384	784
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário				2	2	7	2	1			4	10	14
Médico					1	1	1	3	3	5	8	9	17
Téc. Diagnóstico e Terapêutica						1		4			0	5	5
Forças Armadas - Oficial b)							2	1	6		29	1	30
Guarda Nacional Republicana - Oficial			145	21	158	15	77	2	96		664	38	702
Guarda Nacional Republicana - Sargento			31	7	425	24	751	31	381		2.327	62	2.389
Guarda Nacional Republicana - Guarda	1.697	193	4.008	469	3.850	224	2.961	145	2.773	1	18.665	1.032	19.697
Total	1.697	212	4.207	578	4.482	502	3.804	204	3.524	44	22.098	1.570	23.668

Grupo/cargo/carreira/ Tempo de serviço (cont.)	25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 ou mais anos		TOTAL		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
	Técnico Superior									-		1
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo		3		1		4		1	-	0	24	24
Assistente operacional, operário, auxiliar	19	16	14	4	22	1	2		-	400	384	784
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário									-	4	10	14
Médico	2		1						-	8	9	17
Téc. Diagnóstico e Terapêutica									-	0	5	5
Forças Armadas - Oficial b)	10		5		5		1		-	29	1	30
Guarda Nacional Republicana - Oficial	132		56						-	664	38	702
Guarda Nacional Republicana - Sargento	634		104		1				-	2.327	62	2.389
Guarda Nacional Republicana - Guarda	2.787		585		4				-	18.665	1.032	19.697
Total	3.584	19	765	5	32	5	3	1	-	22.098	1.570	23.668

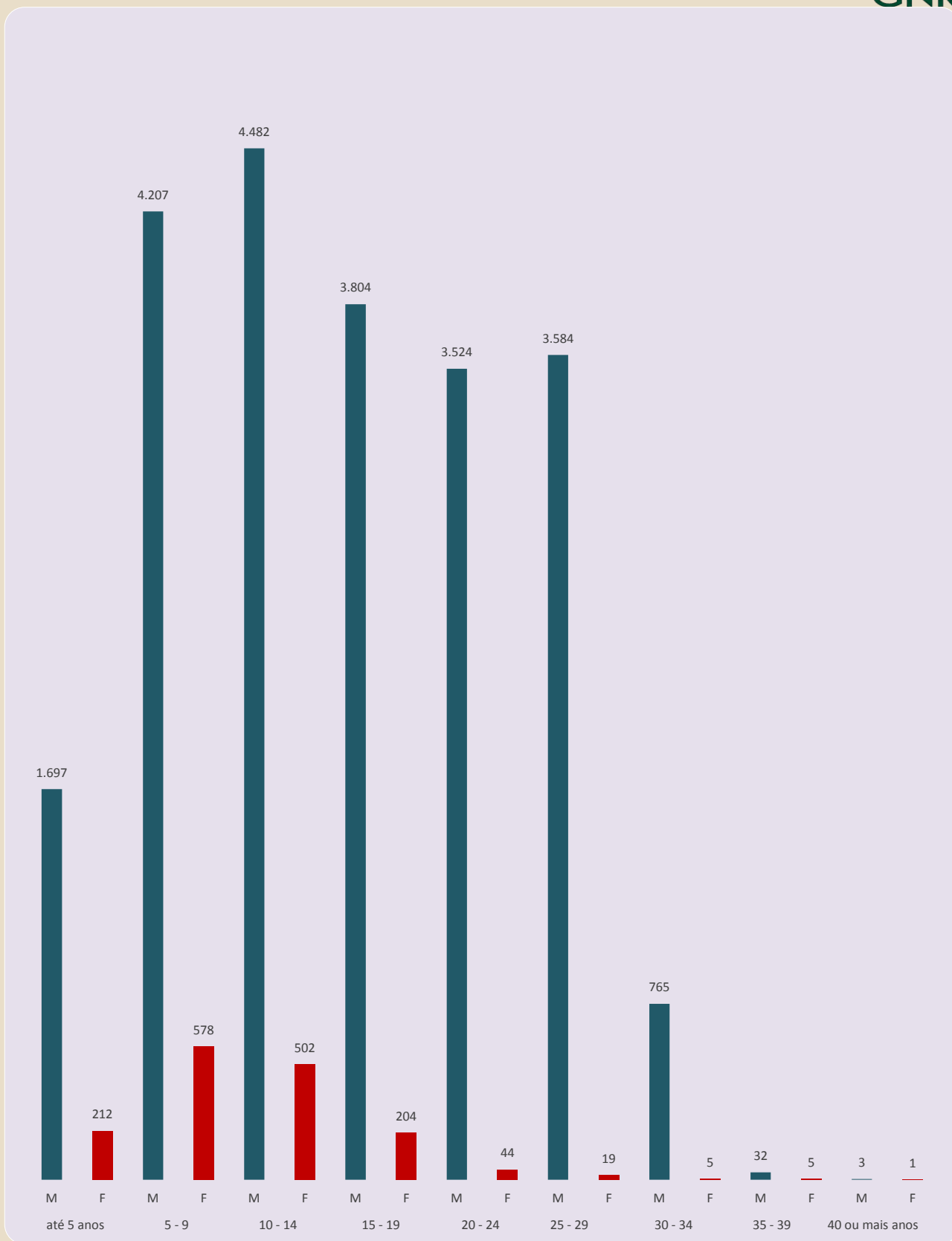


Figura 13 – Antiguidade por segundo o nível de antiguidade e género

Breve análise:

O nível médio de antiguidade, que se traduz na soma das antiguidades dividida pelo número de efetivos, é de 15,52 anos, revelando uma ligeira descida em relação ao ano de 2010, que se cifrava, à data, em 16,33 anos.

Quadro 4: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género

Grupo/cargo/carreira / Habilitação Literária	Menos de 4 anos de escolaridade		4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
	Técnico Superior											1	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo				1		3		11		3	0	24	24
Assistente operacional, operário, auxiliar		22	76	217	86	84	111	50	24	3	400	384	784
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário											4	10	14
Médico											8	9	17
Téc. Diagnóstico e Terapêutica											0	5	5
Forças Armadas - Oficial b)											29	1	30
Guarda Nacional Republicana - Oficial										7	664	38	702
Guarda Nacional Republicana - Sargento					5		653	8	263	2	2.327	62	2.389
Guarda Nacional Republicana - Guarda			580		2.516	1	7.484	218	1.758	145	18.665	1.032	19.697
Total	0	22	656	218	2.607	88	8.248	287	2.052	153	22.098	1.570	23.668
Prestações de Serviços - Avença								1			44	33	77
Total	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	44	33	77

Grupo/cargo/carreira / Habitação Literária (Cont.)	12.º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
	Técnico Superior					1	4		1			1	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo		5				1					0	24	24
Assistente operacional, operário, auxiliar	92	7	1	1	10						400	384	784
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário					3	8	1	2			4	10	14
Médico					8	9					8	9	17
Téc. Diagnóstico e Terapêutica						5					0	5	5
Forças Armadas - Oficial b)	1		1		24	1	3				29	1	30
Guarda Nacional Republicana - Oficial	98		32		419	32	108	6			664	38	702
Guarda Nacional Republicana - Sargento	1.241	36	16	4	141	11	8	1			2.327	62	2.389
Guarda Nacional Republicana - Guarda	6.092	586	13	5	213	73	8	4	1		18.665	1.032	19.697
Total	7.524	634	63	10	819	144	128	14	1	0	22.098	1.570	23.668
Prestações de Serviços - Avença				1	42	30	2	1			44	33	77
Total	0	0	0	1	42	30	2	1	0	0	44	33	77

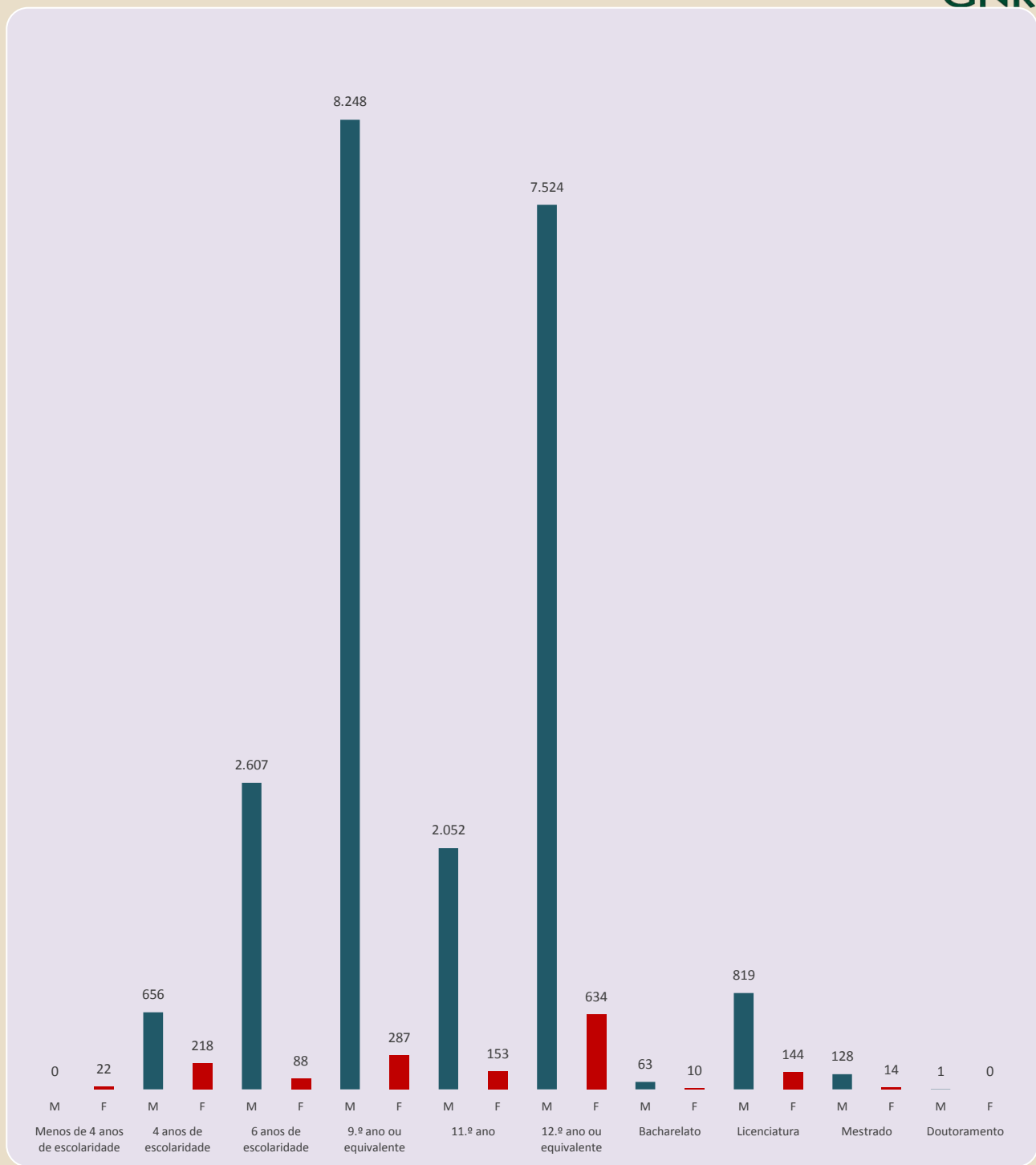


Figura 14 – Nível de escolaridade e género

Breve análise:

Mais uma vez se constata que as habilitações do 9.º e 12.º ano são as detidas pela maioria dos trabalhadores. Igualmente se constata a tendência de aumento do nível de escolaridade relativamente a anos anteriores, o que vem melhorar as competências e o grau de capacidade, para dar resposta às contínuas necessidades dos serviços desta Instituição.

O 9.º ano ou equivalente é o nível de escolaridade mais representado correspondendo a 36,06% dos efetivos.

A habilitação a seguir mais representada, tal como verificado nos anos anteriores, é o 12.º ano de escolaridade, que é detida por 34,47% do total dos trabalhadores.

Ao longo dos últimos anos, tem-se vindo a assistir a uma diminuição de trabalhadores com habilitações mínimas e a um aumento de trabalhadores com níveis habilitacionais superiores.

Quadro 5: Contagem dos trabalhadores estrangeiros por grupo/cargo/carreira, segundo a nacionalidade e género

Não existem trabalhadores nesta situação.

Quadro 6: Contagem de trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género

Grupo/cargo/carreira	25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 - 64		65 - 69		TOTAL		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
	Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo																	1				0
Assistente operacional, operário, auxiliar									1	3	1	1			1	1		1		5	4	9
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																	1			0	1	1
Médico														1						1	0	1
Forças Armadas - Oficial b)											1		1							2	0	2
Guarda Nacional Republicana - Oficial									1		1		1							3	0	3
Guarda Nacional Republicana - Sargento					1		1		4		7									13	0	13
Guarda Nacional Republicana - Guarda	3		8		7		13		15		13									59	0	59
Total	3	0	8	0	8	0	14	0	20	1	25	1	4	0	1	3	0	1	83	6	89	

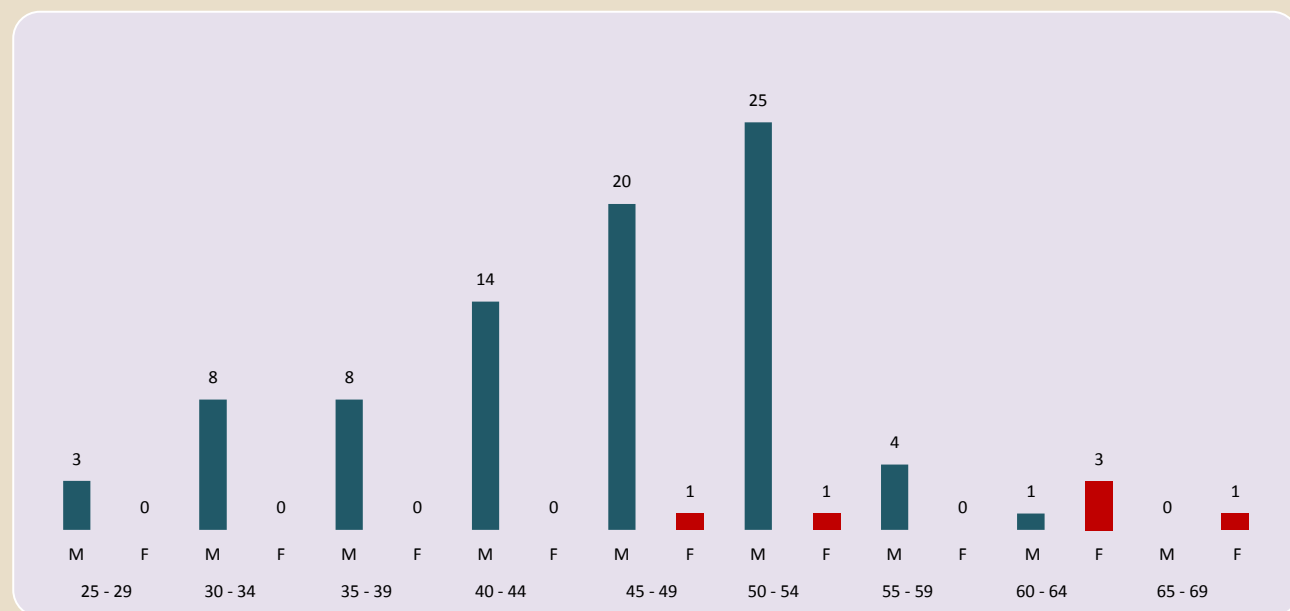


Figura 15 – Portadores de deficiência por escalão etário e segundo o género

Breve análise:

No ano de 2011, a GNR registava um total de 89 trabalhadores portadores de deficiência, dos quais 83 distribuídos pelo sexo masculino e os restantes 6 distribuídos pelo sexo feminino. Estes trabalhadores representam 0,38% do total dos efetivos, registando a categoria sócio-profissional de Guardas uma predominância de 66,29% face ao número total de trabalhadores portadores de deficiência.

Quadro 7: Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por grupo/cargo/carreira e género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação

Grupo/cargo/carreira/ Modos de ocupação do posto de trabalho	Procedimento concursal		Mobilidade interna		Regresso de licença sem vencimento ou de período experimental		Comissão de serviço		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior				1					0	1	1
Assistente operacional, operário, auxiliar	825	156							825	156	981
Forças Armadas - Oficial b)								3	3	0	3
Guarda Nacional Republicana - Oficial	37	9			1				38	9	47
Guarda Nacional Republicana - Guarda	881	115			3				884	115	999
Total	1.743	280	0	1	4	0	3	0	1.750	281	2.031

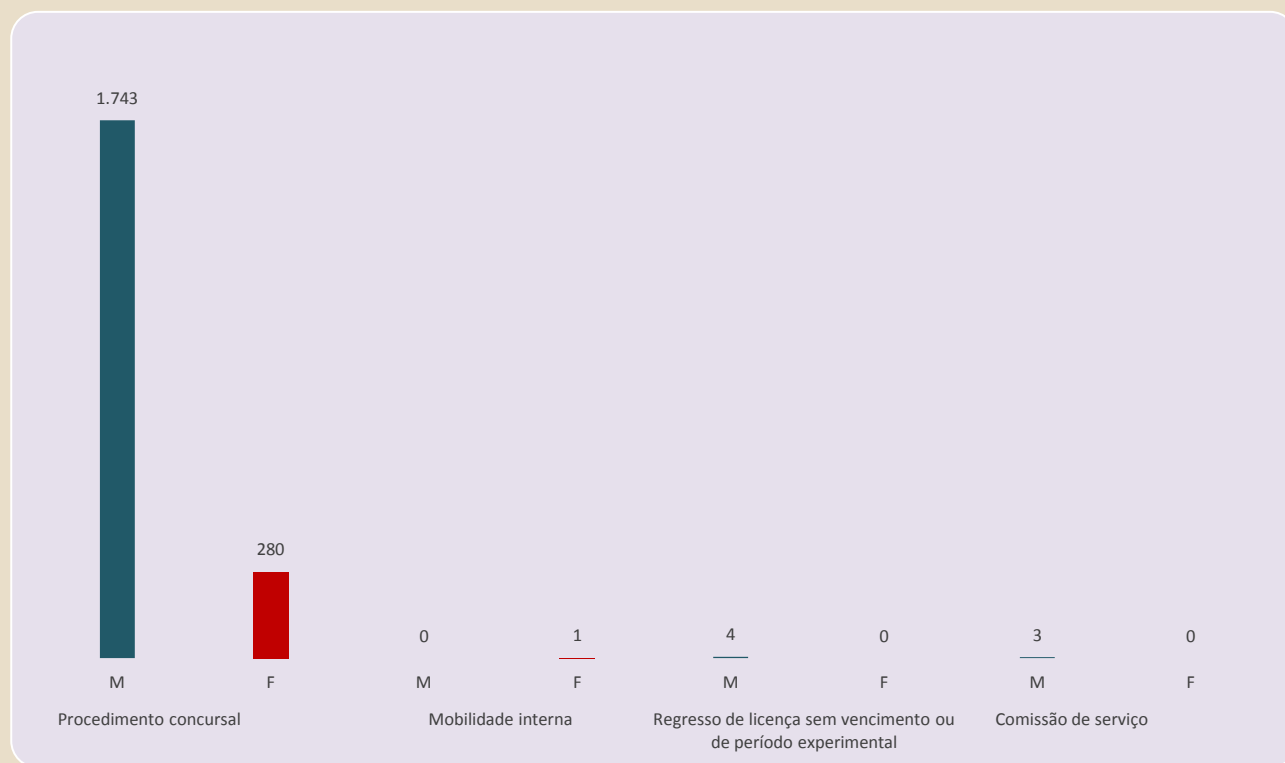


Figura 16 – Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano e segundo o género

Breve análise:

De realçar que em outubro de 2011 ingressaram no quadro desta Força de Segurança 46 Subalternos das Armas e dos Serviços, os quais concluíram com aproveitamento, o Curso de Formação de Oficiais ministrado na Academia Militar. Paralelamente ingressaram na GNR 996 Guardas, após conclusão com aproveitamento do Curso de Formação de Guardas 2010/2011 ministrado na Escola da Guarda.

No âmbito da taxa de reposição, merece realce o aumento considerável, que passou de 44,15 %, registados no ano transato, para 79,76%, registados no ano em análise, o que significa que foi substancialmente encurtada a diferença entre o número de admissões e saídas efetivadas.

Ainda assim, regista-se uma diminuição do efetivo militar em exercício de funções, registando-se em 31 de dezembro de 2011, por comparação com igual dia de 2010, um variação de 391 militares.

Quadro 8: Contagem das saídas de trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de saída (durante o ano)	Morte		Reforma/ /Aposentação		Cessação por mútuo acordo		Aplicação de pena disciplinar expulsiva		Comissão de serviço		Outras situações		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
	Forças Armadas - Oficial b)									6				6	
Guarda Nacional Republicana - Oficial											33		33	0	33
Guarda Nacional Republicana - Sargento	3		2				3				170		178	0	178
Guarda Nacional Republicana - Guarda	25		39		1		21				1.214		1.300	0	1.300
Total	28	0	41	0	1	0	24	0	6	0	1.417	0	1.517	0	1.517

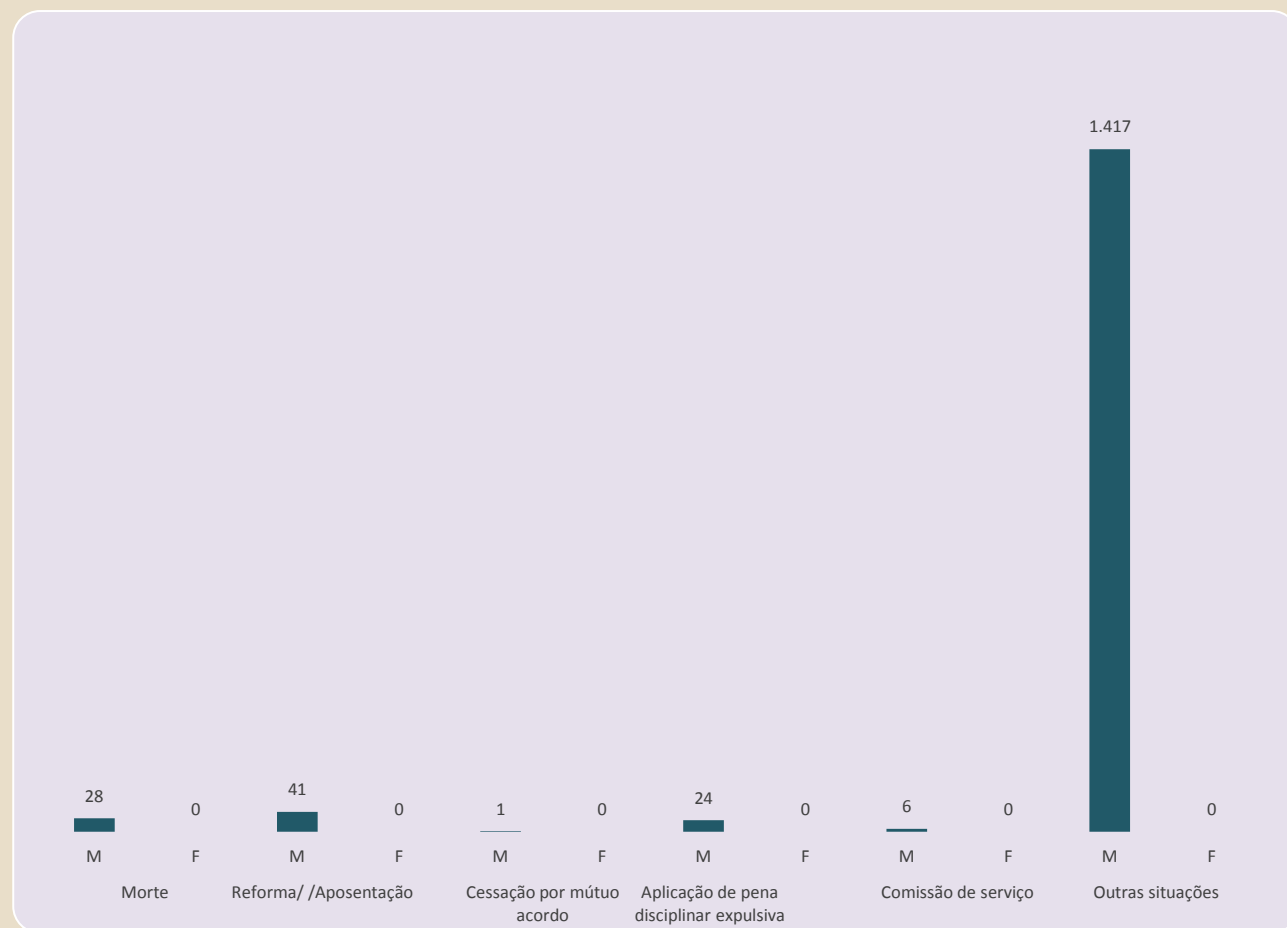


Figura 17 – Contagem de saídas dos trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço segundo o motivo de saída e género durante o ano

Breve análise:

A registar durante o ano de 2011, a saída de 1.517 militares do efetivo na situação de ativo, dos quais 1.417 por passagem à situação de reserva.

Quadro 9: Contagem das saídas de trabalhadores contratados, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de saída (durante o ano)	Morte		Caducidade (termo)		Reforma/ /Aposentação		Limite de idade		Resolução (por iniciativa do trabalhador)		Denúncia (por iniciativa do trabalhador)		Outras situações		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
	Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo														1	0	
Assistente operacional, operário, auxiliar	1		782	148	8	7		1	1	5	21	5	23	4	836	170	1.006
Médico					1	1									1	1	2
Total	1	0	782	148	9	8	0	1	1	5	21	5	23	5	837	172	1.009

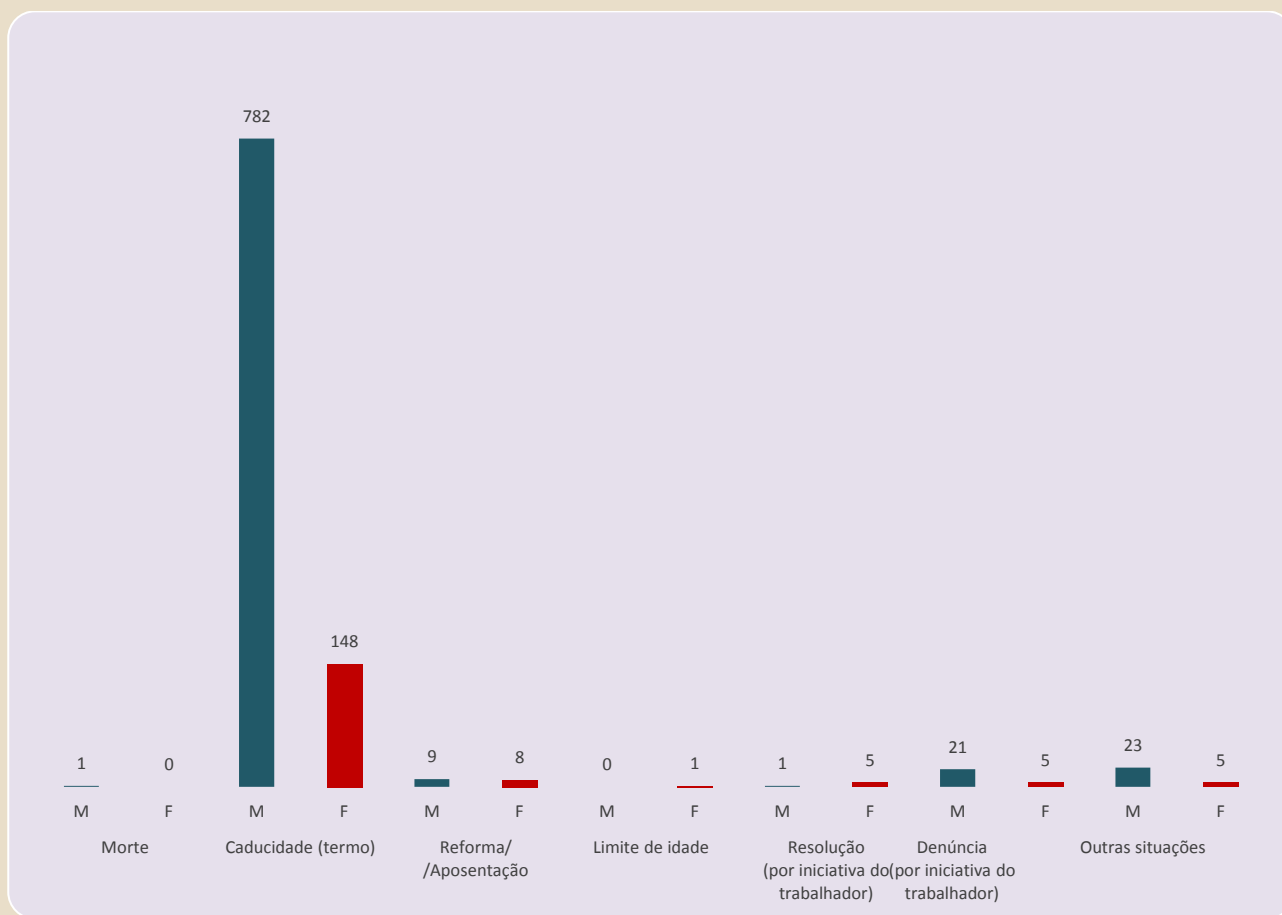


Figura 18 – Contagem de saídas dos trabalhadores contratados segundo o motivo de saída e género durante o ano

Quadro 10: Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento

Não existem situações a reportar.

Quadro 11: Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género

Grupo/cargo/carreira/ Tipo de mudança	Promoções (carreiras não revistas e carreiras subsistentes)		TOTAL		Total
	M	F	M	F	
Forças Armadas - Oficial b)	3		3	0	3
Guarda Nacional Republicana - Oficial	8	1	8	1	9
Guarda Nacional Republicana - Sargento	143	14	143	14	157
Guarda Nacional Republicana - Guarda	49	1	49	1	50
Total	203	16	203	16	219

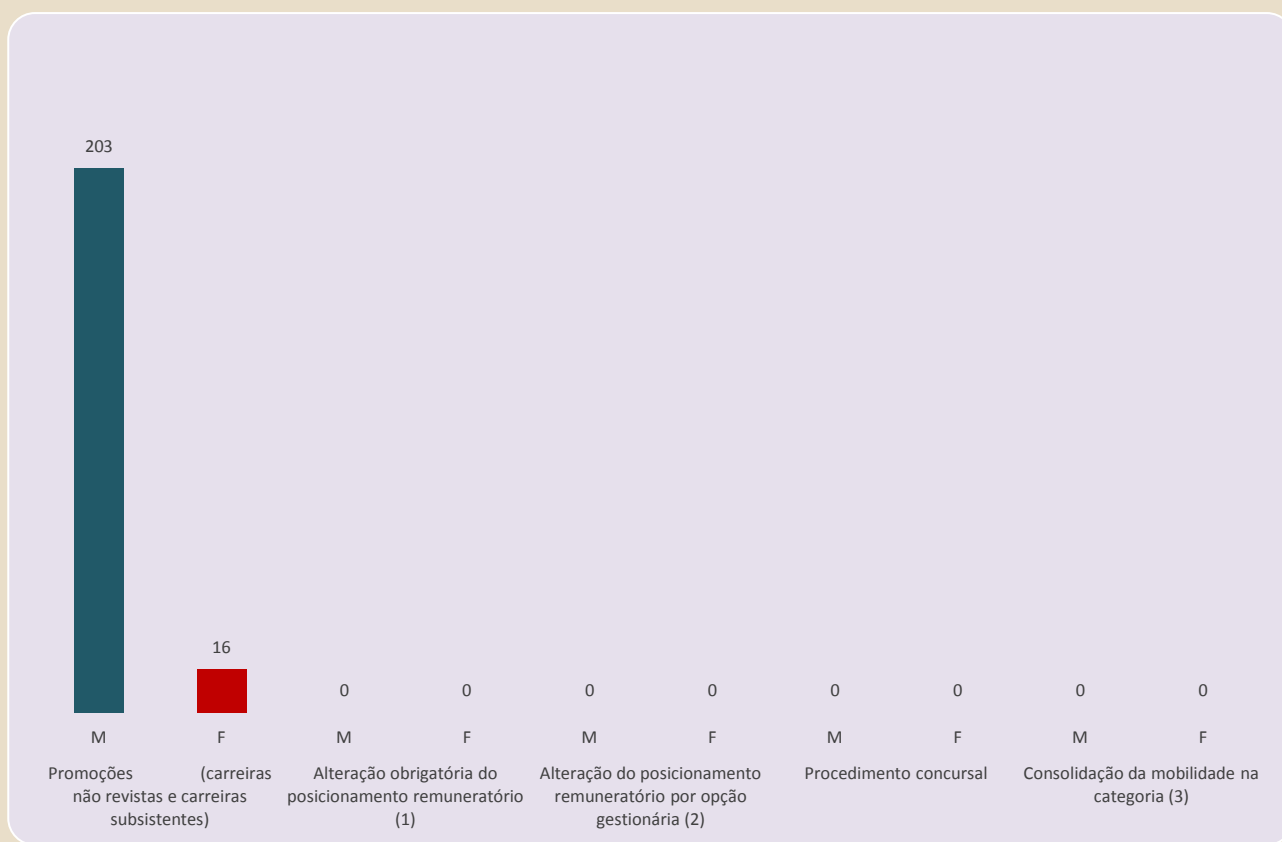


Figura 19 – Progressões e alterações de posicionamento remuneratório segundo o género durante o ano

Breve análise:

Através da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro (Lei do Orçamento do Estado para 2011), o Governo implementou um conjunto de medidas de consolidação orçamental (designadamente as que visam conter a despesa na esfera do estado). Assim, foi vedada a prática de quaisquer atos que consubstanciem valorizações remuneratórias dos titulares de cargos e demais pessoal identificado no n.º 9 do artigo 19.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31DEC, onde se incluem os militares da Guarda Nacional Republicana, abrangendo ainda as valorizações e outros acréscimos remuneratórios, designadamente os resultantes de alterações de posicionamento remuneratório, progressões, promoções, nomeações ou graduações em categoria ou posto superiores aos detidos (artigo 24.º da LOE2011).

Desta forma durante o ano em análise, não se efetivaram progressões e promoções, com exceção de 219 militares que foram objeto de promoções relativas ao ano de 2010 e a anos anteriores.

Quadro 12: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género⁹

Grupo/cargo/carreira	Rígido		Flexível		Jornada contínua		Específico		Isenção de horário		TOTAL		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Técnico Superior	1	5										1	5	6
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo		24										0	24	24
Assistente operacional, operário, auxiliar	12	378			388	6						400	384	784
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário			4	10								4	10	14
Médico	5	7							3	2		8	9	17
Téc. Diagnóstico e Terapêutica		5										0	5	5
Forças Armadas - Oficial b)							29	1				29	1	30
Guarda Nacional Republicana - Oficial							664	38				664	38	702
Guarda Nacional Republicana - Sargento							2.327	62				2.327	62	2.389
Guarda Nacional Republicana - Guarda							18.665	1.032				18.665	1.032	19.697
Total	18	419	4	10	388	6	21.685	1.133	3	2	22.098	1.570	23.668	

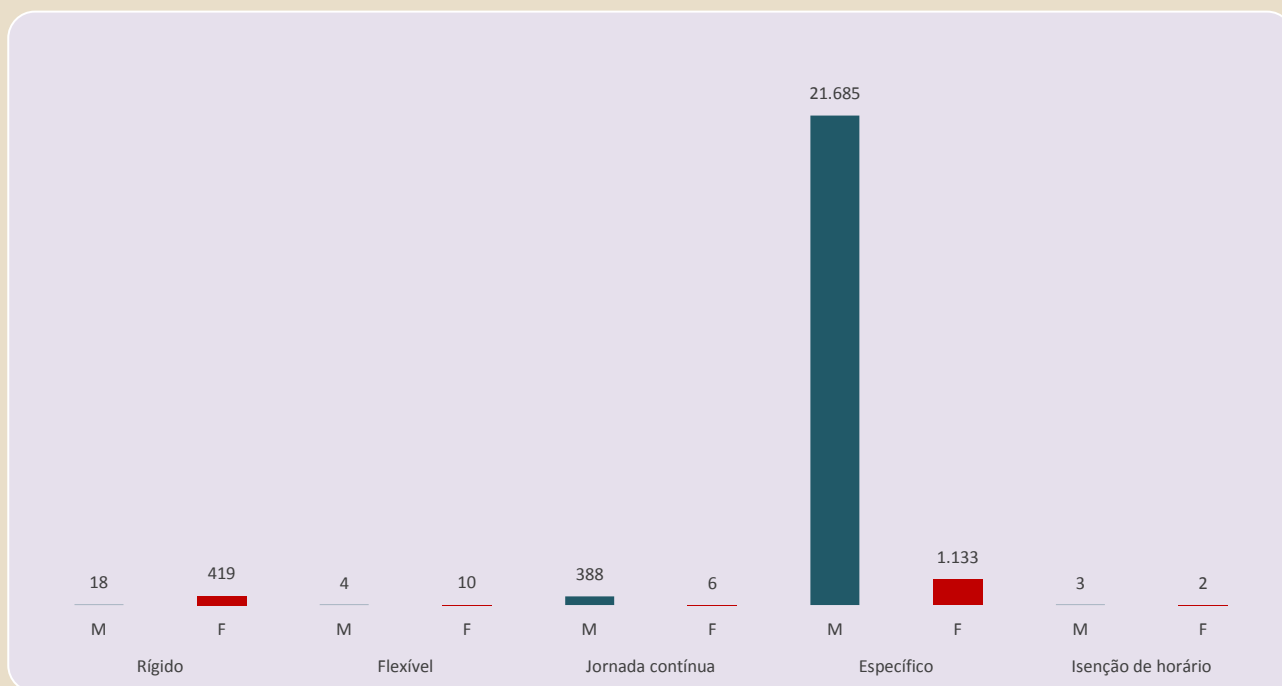


Figura 20 – Modalidade de horário de trabalho segundo o género durante o ano

⁹ Tendo em conta a especificidade da missão atribuída a esta Guarda, todo o efetivo militar não está sujeito a horário de trabalho

Quadro 13: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho (PNT) e género¹⁰

Grupo/cargo/carreira ¹¹	Tempo completo		PNT ¹² inferior ao praticado a tempo completo						TOTAL		
	35 horas		Tempo parcial ou outro regime especial (*13)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)		M	F	Total
	M	F	9 horas		40 horas		disp. Permanente				
			M	F	M	F	M	F			
Técnico Superior					1	5			1	5	6
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo						24			0	24	24
Assistente operacional, operário, auxiliar	388	6			12	378			400	384	784
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário	4	10							4	10	14
Médico			2	1	6	8			8	9	17
Téc. Diagnóstico e Terapêutica						5			0	5	5
Forças Armadas - Oficial b ¹⁴)								29	1	29	30
Guarda Nacional Republicana - Oficial								664	38	664	702
Guarda Nacional Republicana - Sargento								2.327	62	2.327	2.389
Guarda Nacional Republicana - Guarda								18.665	1.032	18.665	19.697
Total	392	16	2	1	19	420	21.685	1.133	22.098	1.570	23.668

Quadro 14: Contagem das horas de trabalho extraordinário, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género

Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de prestação do trabalho extraordinário	Trabalho extraordinário diurno		Trabalho extraordinário noturno		Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório		Trabalho em dias de descanso semanal complementar		Trabalho em dias feriados		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior		59:19		25:10							0:00	84:29	84:29
Assistente operacional, operário, auxiliar	1232:26	32:00	88:30		13850:28	175:00					15171:24	207:00	15378:24
Total	1232:26	91:19	88:30	25:10	13850:28	175:00	0:00	0:00	0:00	0:00	15171:24	291:29	15,462:53

10 Indica para cada um dos horários de trabalho semanal, assinalados ou a assinalar, o número de trabalhadores que o praticam;

11 Considera cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro);

12 Número de horas de trabalho semanal em vigor no serviço, fixado ou autorizado por lei (no mesmo serviço pode haver diferentes períodos normais de trabalho);

13 Trabalho a tempo parcial (art.º 142º da Lei nº 59/2008) ou regime especial (art.º 12º do DL nº 259/98): indica o número de horas de trabalho semanais, quando inferior ao praticado a tempo completo;

14 Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

Quadro 14.1: Contagem das horas de trabalho noturno, normal e extraordinário, por grupo/cargo/carreira, segundo o género

Grupo/cargo/carreira/ Horas de trabalho noturno	Trabalho noturno normal		Trabalho noturno extraordinário		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior				25:10	0:00	25:10	25:10
Assistente operacional, operário, auxiliar	5236:30	90:30	88:30		5325:00	90:30	5415:30
Total	5236:30	90:30	88:30	25:10	5325:00	115:40	5440:40

Quadro 15: Contagem dos dias de ausências ao trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de ausência	Casamento		Proteção na parentalidade		Falecimento de familiar		Doença		Assistência a familiares		Trabalhador-estudante		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior								41					41
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo						7		794					801
Assistente operacional, operário, auxiliar	45		95	169	75	74	4.804	5.414	40	306			11.644
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário				150						3			153
Médico										36			36
Téc. Diagnóstico e Terapêutica										62			62
Forças Armadas - Oficial b)							7						7
Guarda Nacional Republicana - Oficial	245	33	1.237	123	115	5	2.230	80	69		88	10	5.347
Guarda Nacional Republicana - Sargento	249		3.989	1.354	562	9	11.374	637	788	65	315		23.526
Guarda Nacional Republicana - Guarda	3.591	444	35.694	14.238	5.522	222	126.355	9.078	8.147	1.310	930	190	230.552
Total	4.130	477	41.015	16.034	6.274	317	144.770	16.145	9.044	1.681	1.333	200	272.169

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de ausência (Cont.)	Por conta do período de férias		Com perda de vencimento		Cumprimento de pena disciplinar		Greve		Outros		Total		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior											0	41	41
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo											0	801	801
Assistente operacional, operário, auxiliar	2	163					11		85	361	5.157	6.487	11.644
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário											0	153	153
Médico											0	36	36
Téc. Diagnóstico e Terapêutica											0	62	62
Forças Armadas - Oficial b)											7	0	7
Guarda Nacional Republicana - Oficial									1.051	61	5.035	312	5.347
Guarda Nacional Republicana - Sargento			56						3.924	204	21.257	2.269	23.526
Guarda Nacional Republicana - Guarda			672	30	282				22.271	1.576	203.464	27.088	230.552
Total	2	163	728	30	282	0	11	0	27.331	2.202	234.920	37.249	272.169



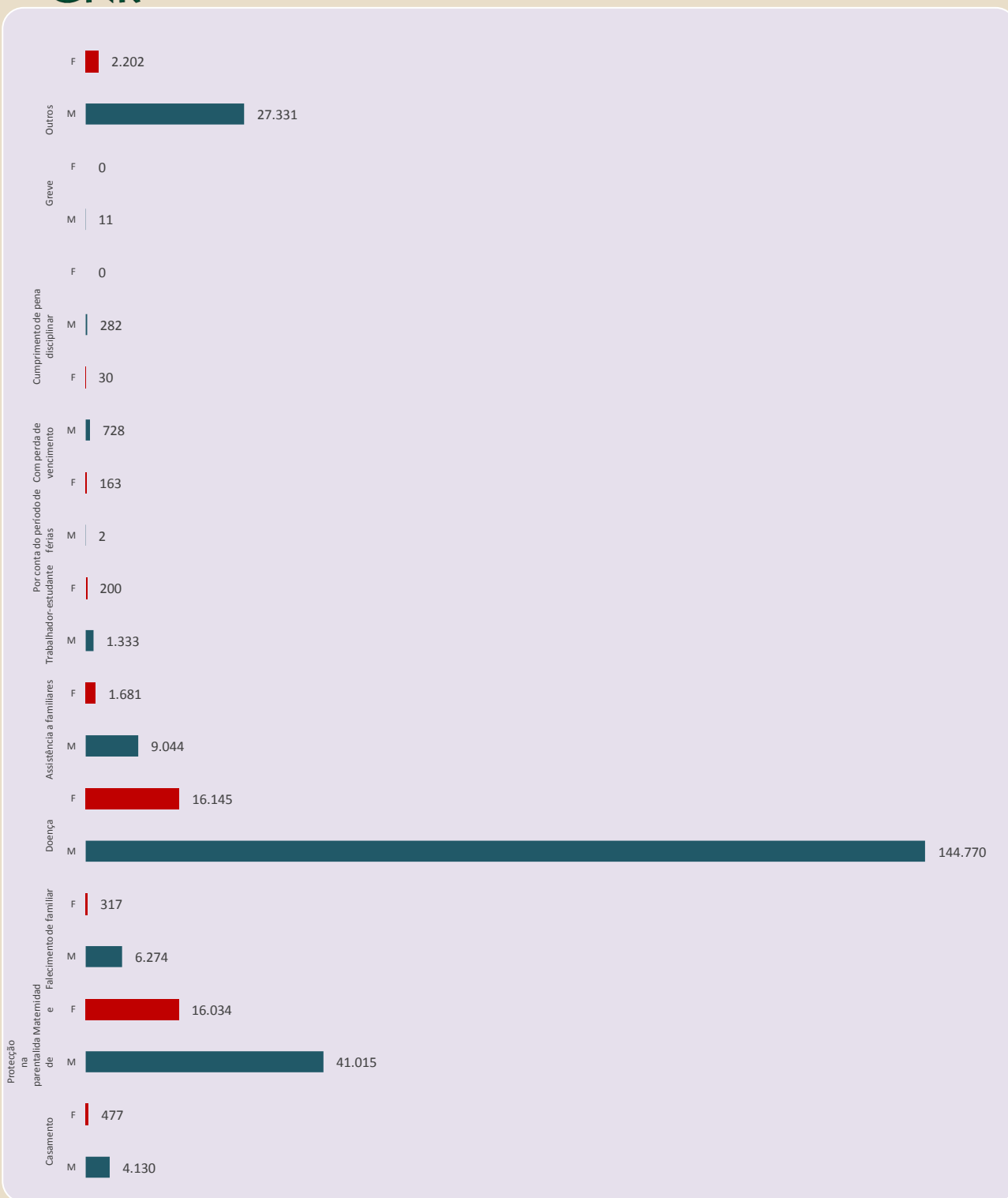


Figura 21 – Contagem dos dias de ausências ao trabalho durante o ano, segundo o motivo de ausência e género

Breve análise:

No ano de 2011, o número de dias de ausência ao trabalho totalizaram 272.169, sendo a “Doença” o motivo mais expressivo, que representa uma percentagem de 59,12% das ausências ao serviço, num total de 160.915 dias.

O segundo motivo identificado como razão de ausência ao trabalho foi o de “Proteção na Parentalidade”, com um total de 57.049 dias de ausência ao trabalho, o que corresponde a uma percentagem de cerca de 20,96%, seguido pelos motivos “Outros”, que representa uma percentagem de cerca de 10,85% dos dias de ausência verificados, num total de 29.533 dias e “Assistência a familiares”, que representa uma percentagem de cerca de 3,94% dos dias de ausência verificados, num total de 10.725 dias.

Constata-se que relativamente a cada um dos restantes motivos identificados, no Quadro 15, existe uma percentagem inferior a 2,5% do total de dias de ausência ao trabalho contabilizados na Guarda no ano de 2011. Traduzindo-se, no total, numa taxa de absentismo de 4,26% em 2011, verificando-se uma subida em relação a 2010 (3,90%).

Quadro 16 : Contagem dos trabalhadores em greve, por escalão de PNT e tempo de paralisação

Data	Âmbito	PNT ¹⁵	N.º de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	Motivo (s) da greve
6 de maio	Adm.Pública-Sectorial	35 horas	0	0:00	302_estabilidade no vínculo contratual
		42 horas	-	-	106_classificação, enquadramento e carreiras
		Semana 4 dias (D.L. 325/99)	-	-	108_outras reivindicações salariais
		Regime especial (D.L. 324/99)	-	-	301_despedimentos/trabalhadores excedentários
		Outros	-	-	
21 de outubro	Adm.Pública-Sectorial	35 horas	0	0:00	302_estabilidade no vínculo contratual
		42 horas	-	-	106_classificação, enquadramento e carreiras
		Semana 4 dias (D.L. 325/99)	-	-	108_outras reivindicações salariais
		Regime especial (D.L. 324/99)	-	-	301_despedimentos/trabalhadores excedentários
		Outros	-	-	
24 de novembro	Greve Geral	35 horas	11	7:00	302_estabilidade no vínculo contratual
		42 horas	-	-	106_classificação, enquadramento e carreiras
		Semana 4 dias (D.L. 325/99)	-	-	108_outras reivindicações salariais
		Regime especial (D.L. 324/99)	-	-	301_despedimentos/trabalhadores excedentários
		Outros	-	-	

15 Período Normal de Trabalho

2. Remunerações e Encargos

Quadro 17: Estrutura remuneratória, por género

A - Remunerações mensais ilíquidas (brutas)

Género / Escalão de remunerações ¹⁶	Número de trabalhadores (Excluindo prestações de serviço)		
	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €	23	353	376
501-1000 €	4711	539	5250
1001-1250 €	4043	255	4298
1251-1500 €	8511	234	8745
1501-1750 €	2211	36	2247
1751-2000€	1585	125	1710
2001-2250 €	696	19	715
2251-2500 €	46	3	49
2501-2750 €	67	4	71
2751-3000 €	147	2	149
3001-3250 €	31		31
3251-3500 €	18		18
3501-3750 €			0
3751-4000 €	8		8
4001-4250 €			0
4251-4500 €			0
4501-4750 €			0
4751-5000 €			0
5001-5250 €			0
5251-5500 €			0
5501-5750 €			0
5751-6000 €			0
Mais de 6000 €	1		1
Total	22.098	1.570	23.668

B - Remunerações máximas e mínimas

Remuneração (€) ¹⁶	Euros	
	Masculino	Feminino
Mínima (€)	485,00 €	485,00 €
Máxima (€)	6.279,42 €	2.838,08 €

¹⁶ Notas:

- Mês de referência: dezembro
- Remunerações mensais ilíquidas (brutas): Considera remuneração mensal base ilíquida mais suplementos regulares e/ou adicionais/diferenciais remuneratórios de natureza permanente.
- Não inclui prestações sociais, subsídio de refeição e outros benefícios sociais;

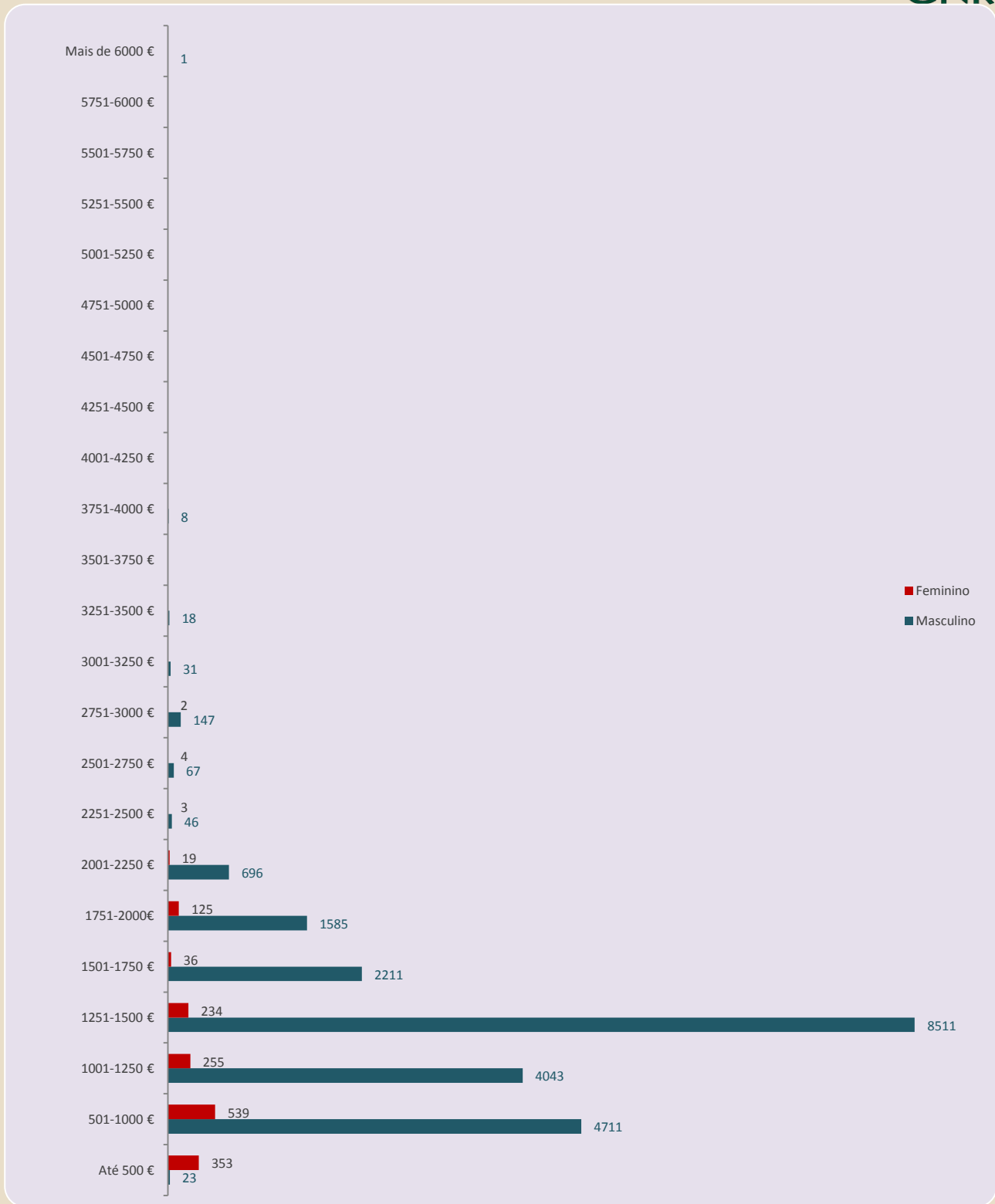


Figura 22 – Estrutura remuneratória por género

Breve análise:

Analisando as remunerações ilíquidas que têm como período de referência o mês de dezembro, verifica-se que 36,95% dos trabalhadores estão situados no escalão de remuneração entre €1251 - €1500.

Este escalão abrange 8.745 trabalhadores, 8.511 dos quais do sexo masculino e 234 do sexo feminino.

A remuneração mínima auferida fixou-se em €485,00, beneficiando desta trabalhadores de ambos os sexos. A remuneração máxima fixou-se em € 6.279,42 atribuída a um trabalhador do sexo masculino e € 2.838,08 atribuída a um trabalhador do sexo feminino.

O leque salarial ilíquido situou-se, em 2011, nos 12,95 valores, verificando-se uma descida em relação a 2010 (14,48).

Quadro 18: Total dos encargos com pessoal durante o ano

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base (*17)	570.458.521,30 €
Suplementos remuneratórios	63.595.494,27 €
Prémios de desempenho	
Prestações sociais	30.685.396,51 €
Benefícios sociais	5.822.765,15 €
Outros encargos com pessoal	103.621.386,23 €
Total	774.183.563,46 €

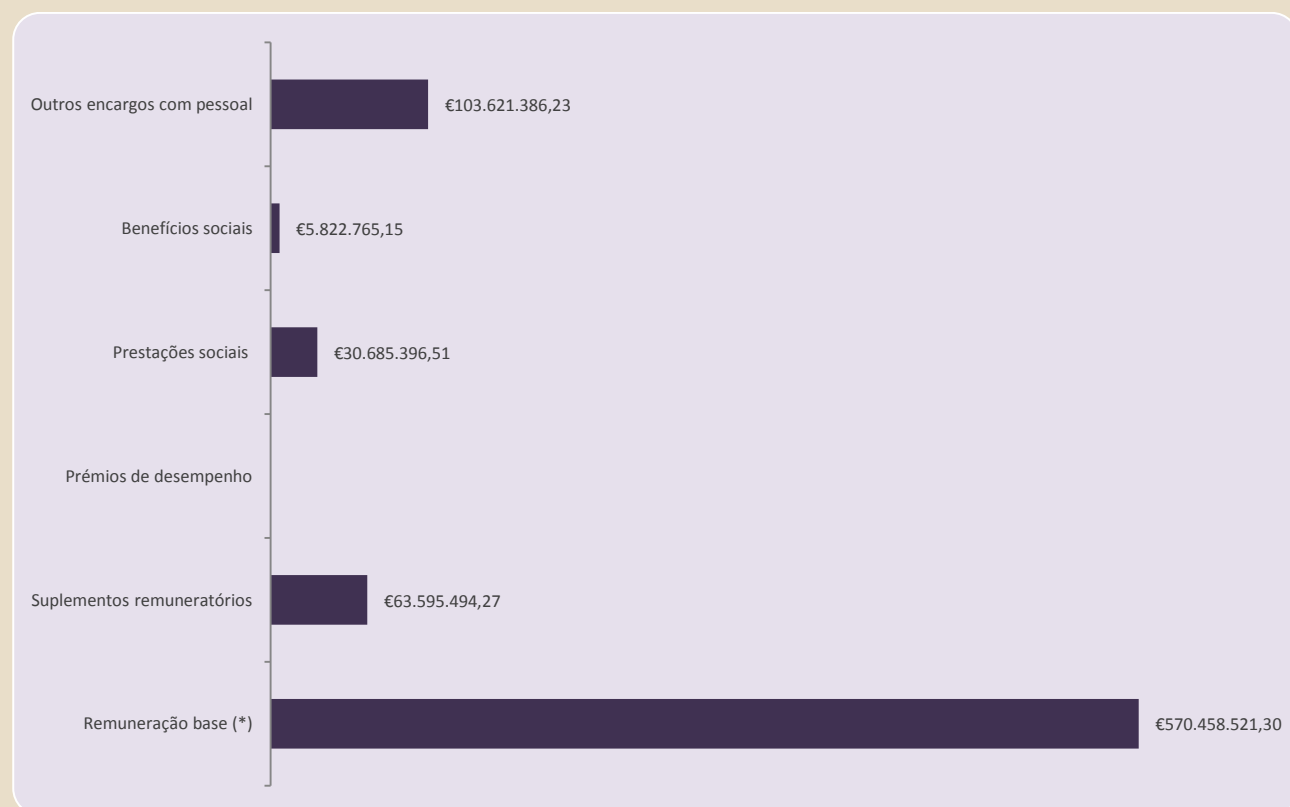


Figura 23 – Total dos encargos com pessoal durante o ano

Breve análise:

Em 2011, os encargos com o pessoal totalizaram € 774.183.563,46.

A remuneração base representa 73,69% do total dos encargos com pessoal, proporção que diminuiu face ao ano transato (75,10%).

No que respeita aos suplementos remuneratórios o encargo despendido foi de €63.595.494,27, valor inferior ao despendido em 2010, que foi de € 70.846.384,00.

As prestações sociais em 2011 ascenderam a € 30.685.396,51 e os encargos com benefícios sociais fixaram-se nos € 5.822.765,15, valores ligeiramente inferiores ao ano transato.

17 Incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal

Quadro 18.1: Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	12.256,37 €
Trabalho normal noturno	9.489,74 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados ¹⁸	199.246,30 €
Disponibilidade permanente	32.365.909,60 €
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	
Risco, penosidade e insalubridade	26.452.202,61 €
Fixação na periferia	149.754,11 €
Trabalho por turnos	320.719,19 €
Abono para falhas	
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	3.360.558,62 €
Representação	576.814,02 €
Secretariado	
Outros suplementos remuneratórios	148.543,71 €
Total	63.595.494,27 €



Figura 24 – Suplementos remuneratórios

¹⁸ Se não incluído em trabalho extraordinário (diurno e noturno)

Quadro 18.2: Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)	3.046.978,11 €
Abono de família	1.850.071,83 €
Subsídio de educação especial	361.088,09 €
Subsídio mensal vitalício	38.887,20 €
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	110.462,50 €
Subsídio de funeral	2.837,19 €
Subsídio por morte	391.300,56 €
Acidente de trabalho e doença profissional	
Subsídio de desemprego	
Subsídio de refeição	24.863.975,83 €
Outras prestações sociais	19.795,20 €
Total	30.685.396,51 €



Figura 25 – Encargos com prestações sociais

Quadro 18.3: Encargos com benefícios sociais

Benefícios de apoio social	Valor (Euros)
Grupos desportivos/casa do pessoal	
Refeitórios	
Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar	
Colónias de férias	
Subsídio de estudos	6.278,62 €
Apoio socioeconómico	
Outros benefícios sociais	5.816.486,53 €
Total	5.822.765,15 €



3. Higiene e Segurança

Quadro 19: Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa, por género¹⁹

Acidentes de trabalho		No local de trabalho						In itinere					
		Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal	Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal
Nº total de acidentes de trabalho (AT) ocorridos no ano de referência	M	733	551	12	127	42	1	41	22	1	11	6	1
	F	46	43	1		2		4	3		1		
Nº de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos no ano de referência	M	181		12	127	42		18		1	11	6	
	F	3		1		2		1			1		
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	4.211		30	1.737	2.444		451		1	250	200	
	F	141		3		138		20			20		
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	15.731		79	4.780	10.872		1.233		14	463	756	
	F	610		11	316	283		62		3	24	35	

Breve análise:

No que se refere à ocorrência de acidentes no local de trabalho, merece realce a tendência de aumento da taxa em referência, que passou de 2,77%, registados no ano transato, para 3,29%, registados no ano em análise, o que significa o aumento de 147 acidentes.

Quadro 20: Número de casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho

Casos de incapacidade	Nº de casos
Casos de incapacidade permanente:	34
- absoluta	1
- parcial	30
- absoluta para o trabalho habitual	3
Casos de incapacidade temporária e absoluta	1
Casos de incapacidade temporária e parcial	
Total	35

¹⁹ Notas:

- Considera os acidentes de trabalho registados num auto de notícia.
- O "Nº total de acidentes" refere-se ao total de ocorrências, com baixa, sem baixa e mortais.
- O "Nº de acidentes com baixa" exclui os mortais.
- Exclui os acidentes mortais no cálculo dos dias de trabalho perdidos na sequência de acidentes de trabalho.

Quadro 21: Número de situações participadas e confirmadas de doença profissional e de dias de trabalho perdidos

Código ²⁰	Doenças profissionais		Nº de casos	Nº de dias de ausência
	Designação			
51.03	Tuberculose Pulmonar		2	117,0
44.02	Doenças de Coluna Vertebral		5	269,0

Quadro 22: Número e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano²¹

Atividades de medicina no trabalho	Número	Valor (Euros)
Total dos exames médicos efetuados:	1.492	289.387,78 €
Exames de admissão		
Exames periódicos	870	85.695,00 €
Exames ocasionais e complementares	313	162.299,14 €
Exames de cessação de funções	309	41.393,64 €
Despesas com a medicina no trabalho		
Visitas aos postos de trabalho		

Quadro 23: Número de intervenções das comissões de segurança e saúde no trabalho ocorridas durante o ano, por tipo

Segurança e saúde no trabalho Intervenções das comissões	Número
Reuniões da Comissão	
Visitas aos locais de trabalho	5
Outras	

Quadro 24: Número de trabalhadores sujeitos a ações de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença profissional

Não existem situações a reportar.

²⁰ Conforme lista constante do DR nº 6/2001, de 3 de maio, atualizado pelo DR nº 76/2007, de 17 de julho.

²¹ Medicina no trabalho - Inclui despesas com medicamentos e vencimentos de pessoal afeto à atividade.

Quadro 25: Número de ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho

Segurança e saúde no trabalho Ações de formação	Número
Ações realizadas durante o ano	31
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	1.338

Quadro 26: Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais

Segurança e saúde no trabalho (Custos)	Valor (Euros)
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho ²²	128.114,00 €
Equipamento de proteção ²³	74.801,00 €
Formação em prevenção de riscos (c) ²⁴	
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais (d) ²⁵	

²² Encargos na organização dos serviços de segurança e saúde no trabalho e encargos na organização / modificação dos espaços de trabalho

²³ Encargos na aquisição de bens ou equipamentos

²⁴ Encargos na formação, informação e consulta

²⁵ Inclui os custos com a identificação, avaliação e controlo dos fatores de risco.

4. Formação Profissional

Quadro 27: Contagem relativa a participações em ações de formação profissional durante o ano, por tipo de ação, segundo a duração

Tipo de ação/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	de 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas ²⁶	5.913	186	110	2.192	8.401
Externas ²⁷	651	208	209	325	1.393
Total ²⁸	6.564	394	319	2.517	9.794

Breve análise:

Em 2011 registaram-se 9.794 participações em ações de formação, das quais 67,02% das ações realizadas foram de curta duração (menos de 30 horas). Regista-se que 85,78% das ações levadas a efeito, foram internas e as restantes 14,22% externas.

Quadro 28: Contagem relativa a participações em ações de formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação²⁹

Grupo/cargo/carreira/ Nº de participações e de participantes	Ações internas	Ações externas	TOTAL	
	Nº de participações	Nº de participações	Nº de participações ³⁰	Nº de participantes ^(**) ³¹
Técnico Superior		1	1	1
Assistente operacional, operário, auxiliar	3		3	3
Guarda Nacional Republicana - Oficial	192	511	703	703
Guarda Nacional Republicana - Sargento	1.468	355	1.823	1.823
Guarda Nacional Republicana - Guarda	6.722	506	7.228	7.228
Outro Pessoal de Segurança c)	16	20	36	36
Total	8.401	1.393	9.794	9.794

26 Organizada pela entidade

27 Organizada por outras entidades

28 N.º de participações = n.º trabalhadores na ação 1 + n.º trabalhadores na ação 2 + ... + n.º trabalhadores na ação n (exemplo: se o mesmo trabalhador participou em 2 ações diferentes ou iguais com datas diferentes, conta como 2 participações);

29 Notas:

- a) Considera os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro);
- b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
- c) Regista outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

30 N.º de participações = n.º trabalhadores na ação 1 + n.º trabalhadores na ação 2 + ... + n.º trabalhadores na ação n (exemplo: se o mesmo trabalhador participou em 2 ações diferentes ou iguais com datas diferentes, conta como 2 participações);

31 Considera o total de trabalhadores que, em cada grupo/cargo/carreira, participou em pelo menos 1 ação de formação (exemplo: se o mesmo trabalhador participou em 2 ações diferentes ou iguais com datas diferentes, conta apenas como 1 participante);

Quadro 29: Contagem das horas dispendidas em formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação³²

Grupo/cargo/carreira/ Horas dispendidas	Horas dispendidas em ações internas	Horas dispendidas em ações externas	Total de horas em ações de formação
Técnico Superior		6:00	6:00
Assistente operacional, operário, auxiliar	12:00		12:00
Guarda Nacional Republicana - Oficial	3458:00	16176:00	19634:00
Guarda Nacional Republicana - Sargento	6424:00	9007:00	15431:00
Guarda Nacional Republicana - Guarda	7214:00	3508:00	10722:00
Outro Pessoal de Segurança c)	21:00	82:00	103:00

Breve análise:

As ações de formação dispenderam na sua globalidade 45.908 horas.

Quadro 30: Despesas anuais com formação³³

Tipo de ação/valor	Valor (Euros)
Despesa com ações internas	2.731.163,11 €
Despesa com ações externas	1.191.906,77 €
Total	3.923.069,88 €

32 Notas:

Considera as horas dispendidas por todos os efetivos do serviço em cada um dos tipos de ações de formação realizadas durante o ano;

- a) Considera os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro);
- b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
- c) Regista outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

33 Considera as despesas efetuadas durante ano em atividades de formação e suportadas pelo orçamento da entidade.



5. Relações Profissionais

Quadro 31: Relações profissionais

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	236
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	
Total de votantes para comissões de trabalhadores	

Breve análise:

Existem 236 trabalhadores sindicalizados nesta Guarda, o equivalente aproximadamente a 1% do total dos trabalhadores.

Quadro 32: Disciplina

Disciplina	Número
Processos transitados do ano anterior	1.036
Processos instaurados durante o ano	779
Processos transitados para o ano seguinte	1.139
Processos decididos - total:	676
* Arquivados	414
* Repreensão escrita	91
* Multa	
* Suspensão	149
* Demissão (1)	22
* Despedimento por facto imputável ao trabalhador (2)	
* Cessação da comissão de serviço	

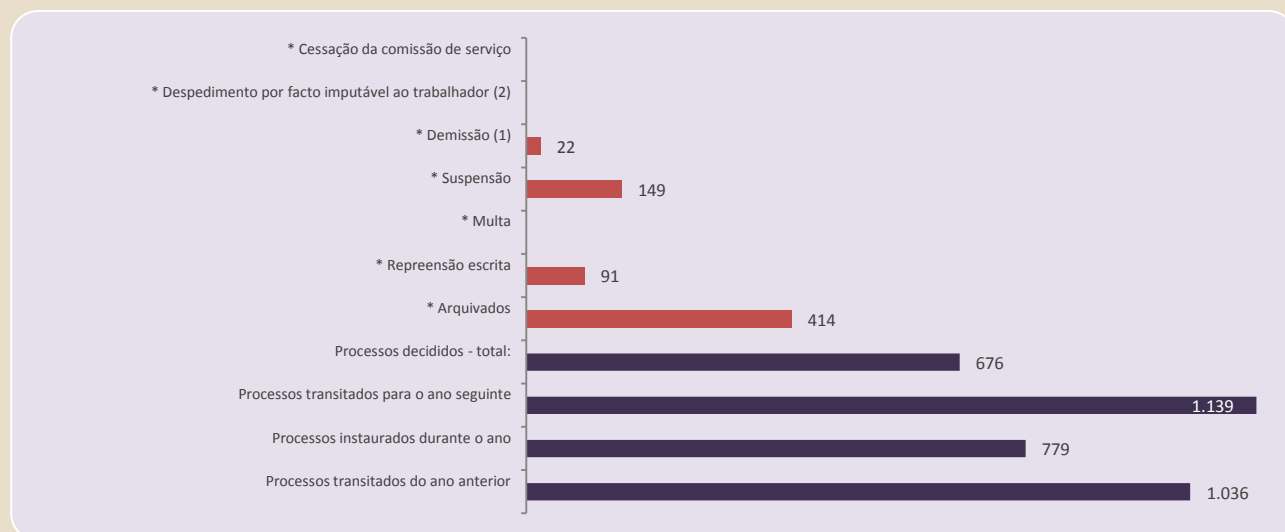


Figura 26 – Disciplina

Breve análise:

No âmbito da ação disciplinar, merece realce o aumento da taxa de gravidade disciplinar, que passou de 35,23%, registados no ano transato, para 38,76%, registados no ano em análise, o que significa que da totalidade dos processos disciplinares decididos foram aplicadas mais penas. Mantém-se a tendência de decréscimo da taxa de celeridade de ação disciplinar, que passou de 40,70%, registados no ano transato, para 37,25%, registados no ano em análise, ou seja, o total de processos decididos foram, em termos proporcionais, em número inferior relativamente ao ano transato.



Estafeta Moto 2.º Esquadrão Regimento de Cavalaria



III

PRINCIPAIS INDICADORES
DE GESTÃO

III. Principais Indicadores de Gestão

Indicadores do Balanço Social 2011

Indicador	Fórmula de cálculo	Valores
Nível etário	Soma das idades / Total de recursos humanos	Anos 37,79
Leque etário	Trabalhador mais idoso / Trabalhador menos idoso	Valor 4,32
Índice de envelhecimento	Número de Recursos humanos com idade > 55 anos x 100 / Total de recursos humanos	% 1,45%
Nível Antiguidade (FP)	Soma das antiguidades (FP) / Total de efetivos	Anos 15,52
Índice de rotação	Número de Recursos humanos em 31 de dezembro / Número de recursos em 1 de janeiro + entradas + saídas	Valor 0,82
Taxa de reposição	Número de admissões x 100 / Número de saídas	% 79,76%
Taxa de absentismo	Número de dias de faltas x 100 / Número anual de dias trabalháveis ³⁴ x Número total de recursos humanos	% 4,26%
Taxa de trabalho extraordinário	Número anual de horas de trabalho extraordinário x 100 / Total de horas trabalháveis por semana ^{**35} x 47	% 0,039%
Leque salarial ilíquido	Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida	Valor 12,95
Índice de Tecnicidade	Número de técnicos superiores x 100 / Total de recursos humanos	% 12,84%
Índice de Enquadramento	Número de Dirigentes x 100 / Total de recursos humanos	% 13,55%
Taxa de Promoções	Número de efetivos promovidos x 100 / Total efetivos	% 0,93%
Taxa de Progressões	Número de efetivos com progressão x 100 / Total de efetivos	% 0%
Taxa de Incidência de acidentes no local de trabalho	Número de acidentes no local de trabalho x 100 / Total de recursos humanos	% 3,29%
Taxa de Incidência de doenças profissionais	Número de casos de doenças profissionais x 100 / total de recursos humanos	% 0,03%
Taxa de gravidade disciplinar	Total de penas aplicadas x 100 / Total processos decididos	% 38,76%
Taxa de celeridade de ação disciplinar	Total de processos decididos x 100 / Total de processos transitados ano anterior + Total de processos instaurados no ano	% 37,25%

³⁴ Retirados os dias de férias

³⁵ Se no serviço não for relevante a existência de diferentes horários pode ser tomado como referência o horário de 35 horas por semana



FICHA TÉCNICA

Análise de informação e tratamento estatístico:

Direção de recursos Humanos

Montagem, conceção e design:

Divisão de Planeamento Estratégico e Relações Internacionais

Fotografias:

Divisão de Relações Públicas e Protocolo – Audiovisuais
Arquivo Histórico da GNR

Texto escrito conforme o Acordo Ortográfico



www.gnr.pt

Guarda Nacional Republicana

Divisão de Planeamento Estratégico e Relações Internacionais

Strategic Planning and International Affairs Division

Largo do Carmo, 1200-092 Lisboa – Portugal

Telefone: +351 213217269

Fax: +351 213217180

Email: dperi@gnr.pt



A matriz gráfica deste documento constitui
uma homenagem ao Centenário da
Guarda Nacional Republicana