



# GNR

GUARDA NACIONAL REPUBLICANA

## Balanço Social

# 2012

GUARDA NACIONAL REPUBLICANA



# ÍNDICE

<b>I - NOTA INTRODUTÓRIA</b>	<b>5</b>
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 Fatores Distintivos	19
4. Principais Utilizadores / Destinatários ( <i>Stakeholders</i> )	21
5. Impacto dos fatores conjunturais na atividade da Guarda	24
6. Análise <i>SWOT</i>	24
I.A. - Enquadramento Estratégico - Orientações gerais e específicas prosseguidas pelo organismo	26
1. Missão Restabelecida	26
2. Visão	26
3. Valores	26
4. Símbolos	27
5. Objetivos e estratégias para 2012	28
6. Objetivos Estratégicos	32
7. Objetivos Operacionais	33
<b>II – RECURSOS HUMANOS</b>	<b>37</b>
II.A. - Balanço Social	38
1. Recursos Humanos	44
2. Remunerações e Encargos	63
3. Higiene e Segurança	69
4. Formação Profissional	72
5. Relações Profissionais	74
<b>III – PRINCIPAIS INDICADORES DE GESTÃO</b>	<b>77</b>

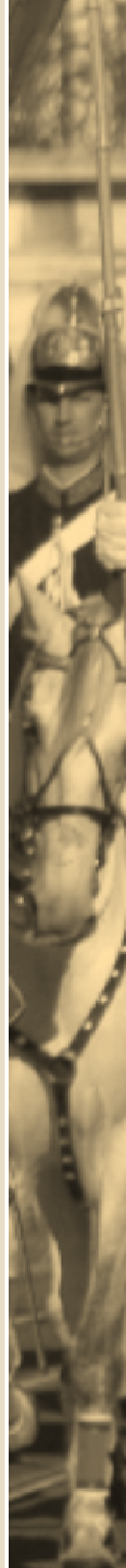


## GLOSSÁRIO

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







# 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 protagoniza, 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 2012, à semelhança de anos anteriores, 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 2012, 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 cariz 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 da 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.

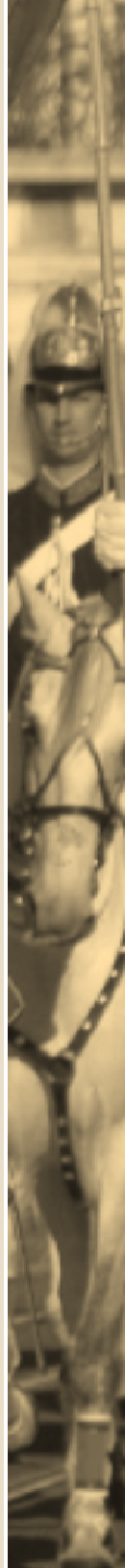
#### Guarda Nacional Republicana

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.



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 Orgânica<sup>1</sup>, 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 oito 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.

<sup>1</sup> 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 «*crisis response operations*» (anteriormente designadas por 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 Guarda<sup>2</sup>:

- 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;

<sup>2</sup> 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.

### Missões Parcelares

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;<sup>3</sup>
- Fiscalização e Ordenamento da Circulação Rodoviária;<sup>4</sup>
- Polícia Fiscal e Aduaneira;<sup>5</sup>

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.



- Proteção da Natureza e do Ambiente.<sup>6</sup>

### 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.

<sup>6</sup> 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 urbano; 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.

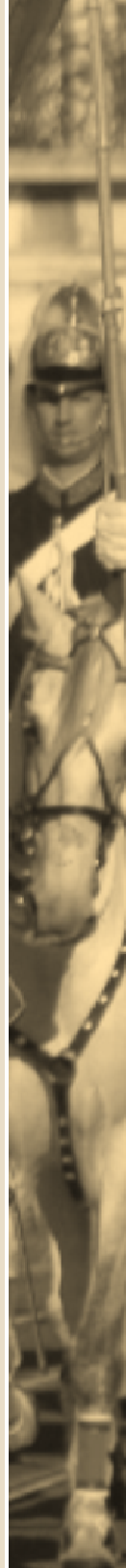
No final de 2007, a Guarda deu início à sua participação na missão militar da União Europeia na Bósnia-Herzegovina (Operação ALTHEA). Tratou-se de uma missão no âmbito da EUROGENDFOR, contribuindo a Guarda com um Pelotão de ordem pública, uma Equipa de investigação criminal e cinco militares para o Quartel-General 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 OTAN, neste caso no Afeganistão. Em março de 2011 foi projetada a primeira equipa de formadores e assessores da Guarda para Wardak, onde vêm colaborando no esforço internacional de criação e implementação do maior centro de formação de polícia do Afeganistão e o único de dimensão nacional.

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, de cujos destinos foi responsável em 2012, ao acumular as presidências das duas organizações.

### 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. Em 2010, a *Gendarmerie Jordana (Darak Forces)* juntou-se à FIEP e a última adesão ocorreu em 2012, durante a presidência portuguesa, através da Força de Segurança Interna do Qatar (*Lakhwiyah*). 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. Encontra-se atualmente em análise um pedido de adesão da Força de *Carabinieri* da Moldávia.

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, atualmente um Coronel da GNR.

### Âmbito Territorial<sup>7</sup>:

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.

<sup>7</sup> 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 Km<sup>2</sup>), 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

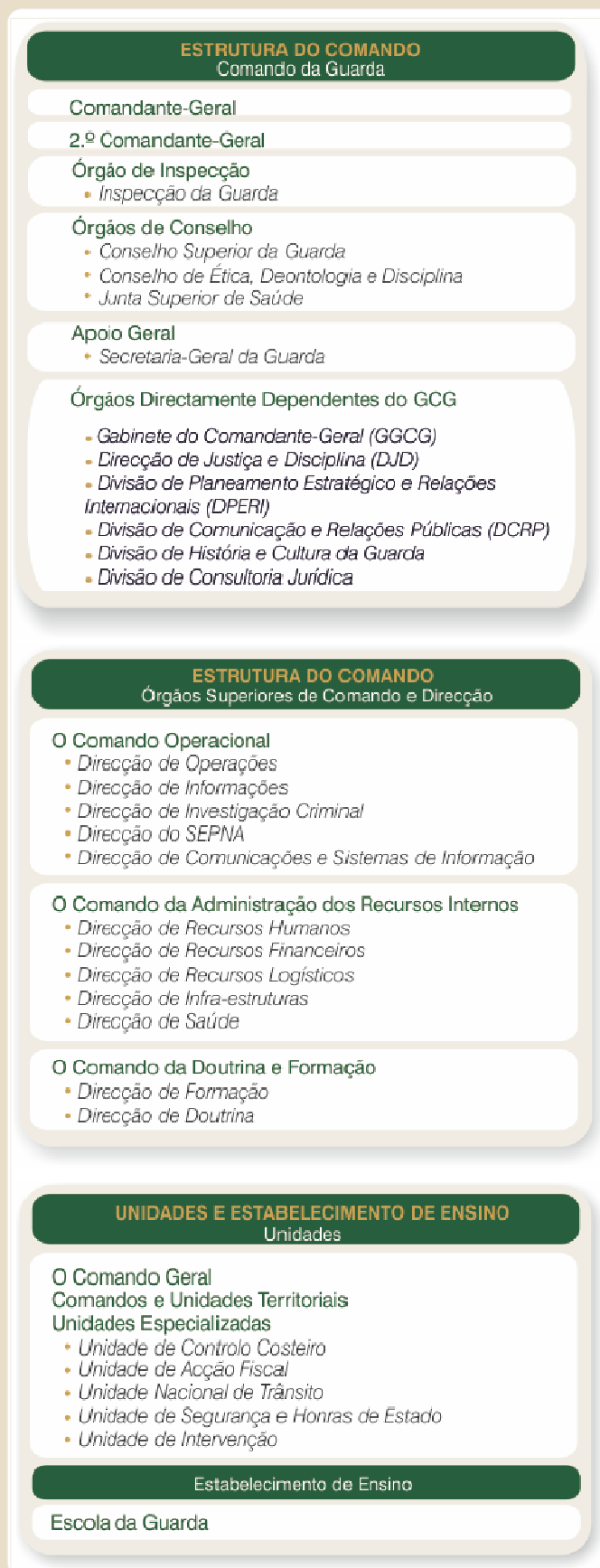
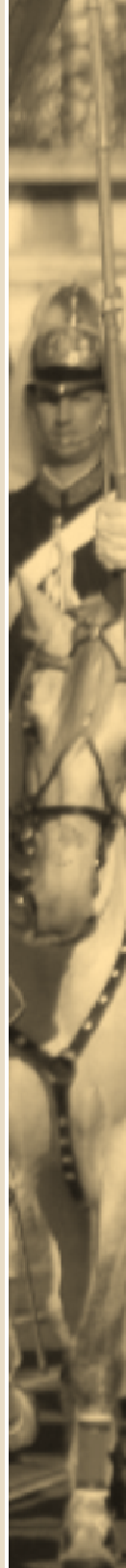


Figura 4- Estrutura orgânica da GNR (detalhe)





### 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** (Pólicia 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 Controlo 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.

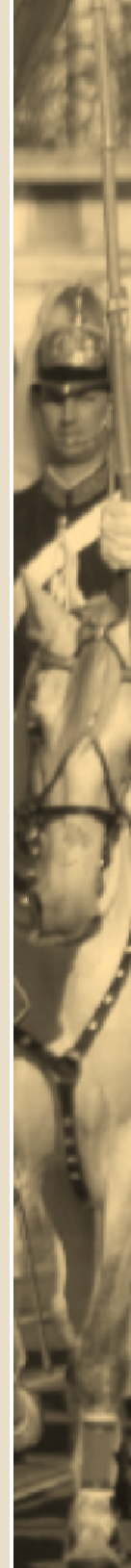
O estudo dos *stakeholders*, do qual se apresenta a matriz abaixo, procurou considerar a organização Guarda como pertencente a um sistema aberto, com múltiplas relações de influência, por se entender que estas não são autoindependentes ou autossuficientes.

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.



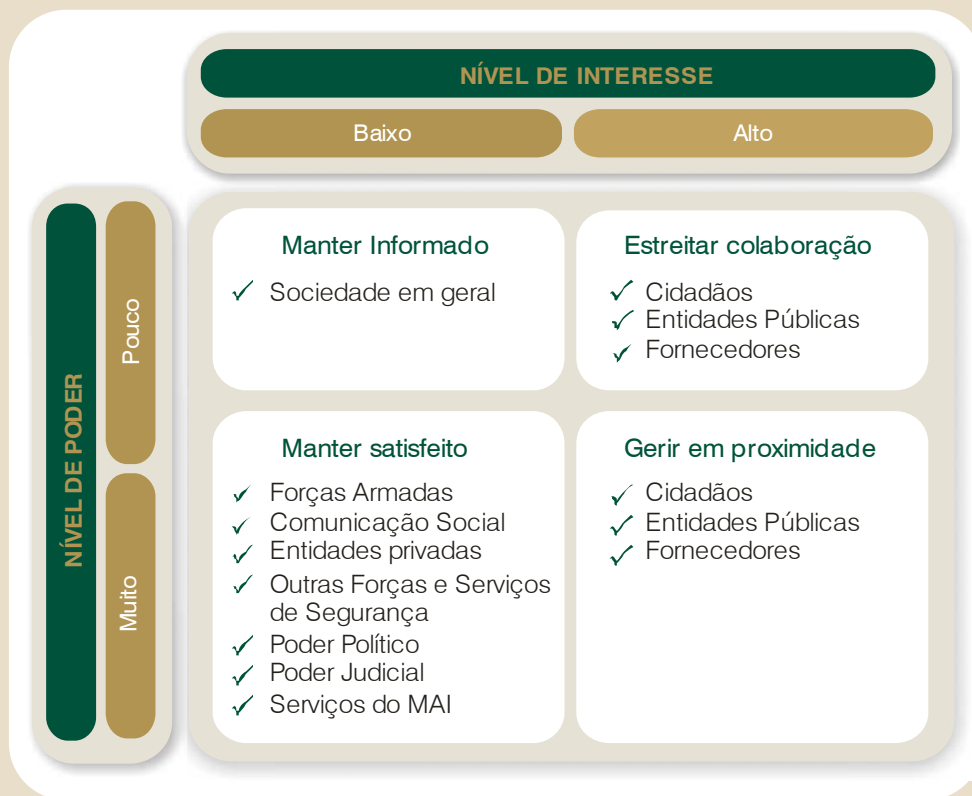


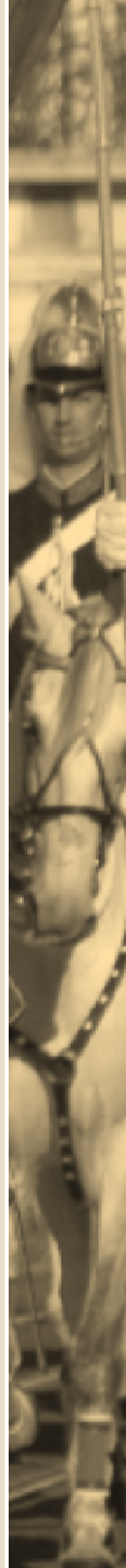
Figura 5 – Stakeholders

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"> <li>▪ Cultura Militar</li> <li>▪ Comandante-geral da GNR</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cooperação sólida e de confiança</li> <li>▪ Gestão eficaz e eficiente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Orientações específicas</li> <li>▪ Persuasão e influência</li> <li>▪ Interlocutor</li> </ul>	Elevado	Elevado	Elevado
	Oficiais, Sargentos, Guardas e Civis/GNR	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Oficiais, Sargentos, Guardas e Civis que integram o Mapa de Pessoal da Guarda</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reconhecimento profissional</li> <li>▪ Progressão na carreira</li> <li>▪ Bom ambiente de trabalho</li> <li>▪ Orientações claras e precisas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumprimento da missão</li> <li>▪ Competência e empenho</li> <li>▪ Espírito de missão</li> <li>▪ Espírito de sacrifício</li> <li>▪ Solidariedade e entreatajuda</li> <li>▪ Disciplina e coesão militar</li> </ul>	Médio	Elevado	Elevado
	Associações Profissionais	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Associação dos Oficiais da Guarda (AOG)</li> <li>▪ Associação Nacional de Oficiais da Guarda (ANOG)</li> <li>▪ Associação Nacional de Sargentos da Guarda (ANSNGR)</li> <li>▪ Associação Sócio-profissional da Guarda (APG)</li> <li>▪ Associação Sócio-profissional Independente da Guarda (ASPIG)</li> <li>▪ Associação Nacional de Guardas (ANAG/GNR)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diálogo</li> <li>▪ Sensibilidade para com os assuntos apresentados</li> <li>▪ Defesa dos interesses dos associados</li> <li>▪ Melhores condições de trabalho</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Espírito crítico construtivo</li> <li>▪ Lealdade e clareza</li> <li>▪ Defesa dos interesses dos associados com objetivos atingíveis</li> </ul>	Médio	Médio	Elevado





Stakeholders		Características	O que esperam de nós	O que esperamos deles	Grau de Poder	Grau de influência	Grau de interesse
Externos	Cidadãos	<ul style="list-style-type: none"> <li>População residente ou em trânsito nas áreas à responsabilidade da Guarda</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garante da Segurança e do bem-estar</li> <li>Proteção</li> <li>Resposta pronta às solicitações</li> <li>Visibilidade e proximidade</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reconhecimento do trabalho desenvolvido</li> <li>Colaboração</li> </ul>	Médio	Médio	Elevado
	Fornecedores de Bens e Serviços	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fornecedores de serviços</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumprimento dos contratos</li> <li>Transparência de procedimentos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prestação de serviços de qualidade</li> <li>Cumprimento das obrigações</li> <li>Flexibilidade</li> </ul>	Reduzido	Reduzido	Médio
	Entidades Públicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organismos Governamentais</li> <li>Tribunais</li> <li>Governadores Cívicos</li> <li>Autarquias</li> <li>Forças Armadas</li> <li>Outras entidades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Competência</li> <li>Colaboração</li> <li>Confiança</li> <li>Cooperação estratégica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Competência</li> <li>Colaboração</li> <li>Confiança</li> <li>Cooperação estratégica</li> </ul>	Médio	Elevado	Elevado
	Entidades Privadas	<ul style="list-style-type: none"> <li>ONG</li> <li>Associações</li> <li>Clubes</li> <li>Outras</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proficiência</li> <li>Colaboração</li> <li>Segurança e Proteção</li> <li>Resposta pronta às solicitações</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Colaboração</li> <li>Confiança</li> <li>Cumprimento dos compromissos</li> </ul>	Reduzido	Médio	Médio
Externos	Tutela – MAI	<ul style="list-style-type: none"> <li>Decisor político</li> <li>Disponibiliza serviços partilhados</li> <li>Avaliador</li> <li>Inspeção</li> <li>Define orçamento</li> <li>Define Carta de Missão do Comandante-Geral</li> <li>Aprova QUAR/Objetivos</li> <li>Aprova o Mapa de Pessoal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumprimento da missão e das diretivas e instruções</li> <li>Gestão criteriosa e racional dos recursos</li> <li>Prestação de um serviço de qualidade</li> <li>Cooperação estratégica</li> <li>Competência</li> <li>Disciplina</li> <li>Prontidão</li> <li>Lealdade</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definição de objetivos claros e exequíveis</li> <li>Disponibilização dos recursos necessários</li> <li>Defesa dos interesses institucionais e do pessoal</li> <li>Cooperação estratégica</li> <li>Apoio</li> <li>Reconhecimento</li> </ul>	Elevado	Elevado	Elevado
	Outras Forças e Serviços de Segurança Nacionais	<ul style="list-style-type: none"> <li>Polícia de Segurança Pública</li> <li>Polícia Judiciária</li> <li>Serviço de Estrangeiros e Fronteiras</li> <li>Direção-Geral das Alfândegas e dos Impostos Especiais sobre o Consumo</li> <li>Serviços de Informações</li> <li>Outros</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cooperação</li> <li>Confiança</li> <li>Partilha de Informação</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cooperação</li> <li>Confiança</li> <li>Partilha de Informação</li> </ul>	Reduzido	Médio	Elevado





Stakeholders		Características	O que esperam de nós	O que esperamos deles	Grau de Poder	Grau de influência	Grau de interesse
	<b>Outras Forças e Serviços de Segurança Estrangeiros</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Guardia Civil (Espanha)</li> <li>Gendarmerie Nationale (França)</li> <li>Arma dei Carabinieri (Itália)</li> <li>Royal Marechaussee (Holanda)</li> <li>Gendarmerie Romena</li> <li>Jandarma Turca</li> <li>Outros</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cooperação</li> <li>Confiança</li> <li>Parcerias</li> <li>Formação</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cooperação</li> <li>Confiança</li> <li>Parcerias</li> <li>Formação</li> </ul>	<b>Reduzido</b>	<b>Médio</b>	<b>Elevado</b>
	<b>Comunicação Social</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Televisão</li> <li>Rádio</li> <li>Jornais</li> <li>Revistas</li> <li>Outros</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Colaboração</li> <li>Transparência</li> <li>Transmissão oportuna de informações</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Confiança</li> <li>Respeito</li> <li>Reconhecimento</li> </ul>	<b>Médio</b>	<b>Elevado</b>	<b>Elevado</b>

Figura 6 – Análise dos Stakeholders

## 5. Impacto dos fatores conjunturais na atividade da Guarda

Durante o ano económico de 2012, a atividade desenvolvida pela Guarda no cumprimento da sua missão legal, foi condicionada por fatores conjunturais de diversa ordem, os quais sucintamente se identificam neste ponto.

A apresentação dos resultados da gestão do ano económico de 2012 surge pois numa conjuntura de profunda crise económica que o País e o Mundo atravessam, estando indelevelmente associadas às contingências decorrentes dos compromissos inscritos no Memorando de Entendimento que formalizou a ajuda externa a Portugal pelas três Instituições internacionais (Comissão Europeia, Banco Central Europeu e Fundo Monetário Internacional). Em sua consequência as atividades desenvolvidas pela GNR e que constavam do respetivo Plano de Atividades e do Quadro de Avaliação e Responsabilização para 2012 foram significativamente afetadas, tendo obrigado o Comando da Guarda a redirecionar quer os recursos quer os esforços, no sentido do reforço da atuação policial, privilegiando a concretização de ações e atividades que não carecessem de elevados investimentos, designadamente fazendo rentabilizar ao extremo os meios disponíveis e transformando-os em produto operacional.

Ao nível dos impactos importa ainda referir que para além dos fatores socioeconómicos que naturalmente explicam a evolução e os fenómenos da criminalidade, a atividade da Guarda foi sobremaneira influenciada por um conjunto de restrições impostas à contratação pública de bens e serviços, com a imposição de obtenção de pareceres prévios, nem sempre condizentes ou adequados com as necessidades operacionais que implicam, na maioria das vezes, respostas determinadas e céleres.

De igual modo, as funções de apoio logístico e financeiro tem registado as implicações da obrigatoriedade de aplicação do Código de Contratação Pública, aprovado pelo Decreto-lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, cujos moldes são substancialmente diferentes do anterior regime jurídico, embora, em comparação com os anos anteriores, se possa afirmar que a sua aplicação tem possibilitado garantir a celeridade necessária e pretendida para o abastecimento do canal logístico da Guarda.

## 6. 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.

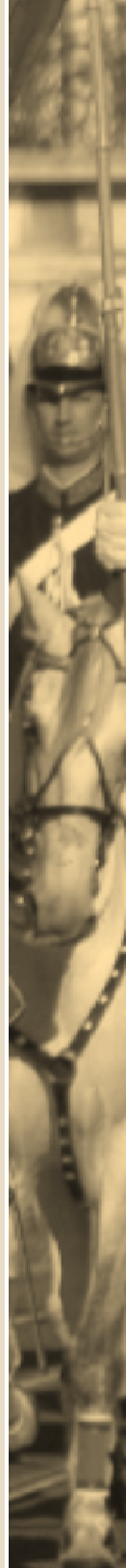
Para delinear a estratégia, adotou-se a análise *SWOT*, que permite identificar os fatores críticos, articulando a análise das vulnerabilidades e das potencialidades da Instituição e, simultaneamente, a análise do ambiente interno e externo, nomeadamente dos fatores que se constituem como principais 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	PONTOS FRACOS
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 Capacidades operacionais 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	Afetação de RH a atividades de apoio administrativo-logístico Complexidade da gestão de recursos humanos Complexidade do Sistema logístico 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 parcialmente obsoleto e assimétrico Degradação do parque imobiliário
OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
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/ fomento de parcerias locais e internacionais 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 Reforço dos laços entre membros da EUROGENDFOR e FIEP Participação em missões internacionais no âmbito da gestão civil de crises Centralização de grandes aquisições Certificação de processos/procedimentos operacionais	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 FSS Incompatibilidade dos sistemas de informação existentes nas diversas FSS Progressiva complexidade dos problemas sociais/ aumento das assimetrias sociais Aumento da criminalidade violenta e grave Mobilização de massas via redes sociais Crise económica e financeira

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).

#### Comaradagem e espírito de corpo

Comaradagem 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 preserva 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 ímpoluta 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 excecionais 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 apurmo 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 caráter 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. Símbolos<sup>8</sup>

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 2012

### 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:

<sup>8</sup> 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)



- 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.

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 2012.

Os objetivos plurianuais e anuais da Guarda, estratégicos e operacionais, coerentes com os desígnios do programa do XIX Governo Constitucional e das Grandes Opções do Plano em matéria de segurança interna, constam do Quadro de Avaliação e Responsabilização da GNR para 2012, 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.

Nesta definição de objetivos, foram ainda considerados os princípios e estratégias de ação enformadoras do documento de Estratégia de Segurança Interna da União Europeia, apresentados adiante.

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.

**Estratégia de Segurança Interna da União Europeia**  
UE 2010

**Princípios:**

Reforço da justiça, liberdade e segurança e respeito dos direitos fundamentais, a proteção internacional, o Estado de direito e a privacidade;

Proteção de todos os cidadãos, especialmente dos mais vulneráveis, dando especial destaque às vítimas da criminalidade, nomeadamente o tráfico de seres humanos ou a violência baseada no sexo, bem como ainda as vítimas do terrorismo;

Reforço da transparência e a obrigação de prestar contas nas políticas de segurança

Integração, a inclusão social e a luta contra a discriminação;

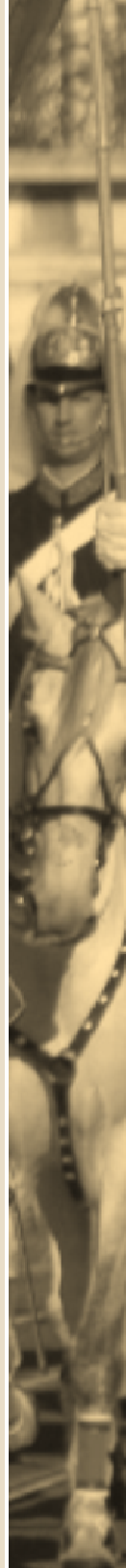
Solidariedade entre os Estados -Membros face aos desafios que não podem ser enfrentados pelos Estados -Membros isoladamente ou onde uma ação concertada se traduz em benefícios para a UE no seu conjunto;

Confiança mútua chave do sucesso da cooperação.

**Diretrizes estratégicas de ação:**

- I. Uma abordagem ampla e integral da segurança interna
- II. Garantir a supervisão democrática e judicial real das atividades em matéria de segurança
- III. Prevenção e antecipação: uma abordagem proactiva e baseada na informação
- IV. Elaboração de um modelo global de intercâmbio de informações
- V. Cooperação operacional
- VI. Cooperação judiciária em matéria penal
- VII. Gestão integrada das fronteiras
- VIII. Uma aposta na inovação e na formação
- IX. Dimensão externa da segurança interna/cooperação com países terceiros
- X. Flexibilidade para se adaptar aos futuros desafios

Figura 8 – Estratégia de Segurança Interna da União Europeia





### Programa do Governo XIX Governo Constitucional

Coordenação, cooperação, partilha de informações e articulação dos atores do sistema de segurança interna;

Promoção de medidas que propiciem uma maior articulação entre as forças e serviços de segurança, confirmando a opção pela existência de um sistema de segurança dual, assente numa vertente civil e numa vertente militar;

Clarificação de responsabilidades de cada área específica de intervenção – informações, segurança pública, investigação criminal, estrangeiros e fronteiras e proteção civil;

Racionalização dos meios existentes dispersos pelos vários intervenientes do atual sistema de segurança;

Consagração de soluções que garantam um acréscimo de rigor e de eficácia no planeamento e na execução de operações;

Valorização do papel das informações;

Reforço, renovação e reafecção dos efetivos em setores prioritários, concentrando os efetivos nas valências operacionais e no policiamento de proximidade;

Valorização do papel e do estatuto das forças de segurança, incentivando a eficiência, a formação e a mobilidade interna;

Incremento da presença e a visibilidade das forças de segurança, em ordem a aumentar a perceção de segurança das populações;

Alteração da Lei de Programação de Instalações e Equipamentos das Forças de Segurança, revendo as suas provisões e modo de financiamento e elaborar um plano, a médio/longo prazo, de reconstrução dos equipamentos mais carenciados;

Garantir uma efetiva participação nacional nos organismos de gestão de fluxos fronteiriços;

Definição de mecanismos permanentes de colaboração e articulação entre os ministérios responsáveis pelas áreas da segurança interna, da justiça e da defesa;

Reforçar o sistema de proteção civil articulando e intensificando o aproveitamento das sinergias decorrentes de uma atuação conjunta entre a área da segurança interna e a área da defesa nacional;

Concretização da reforma do sistema de saúde das forças policiais, garantindo um apoio de qualidade aos seus utentes e um aproveitamento completo da capacidade instalada;

Dar prioridade ao combate à sinistralidade rodoviária, procedendo a uma rigorosa avaliação do sistema atualmente existente e reforçando, a aposta na prevenção e na fiscalização seletiva dos comportamentos de maior risco;

Figura 9 – Programa do XIX Governo Constitucional

### Grandes Opções do Plano (GOP) 2010-2013

1.ª Opção — Impulsionar o Crescimento, Promover o Emprego e a Modernização

#### Modernizar Portugal

Racionalização do Uso dos Recursos Públicos

Modernizar e Valorizar a Administração Pública

5.ª Opção — Elevar a Qualidade da Democracia, Modernizando o Sistema Político e Colocando a Justiça e a Segurança ao Serviço dos Cidadãos

#### Melhor Segurança Interna, Mais Segurança Rodoviária e Melhor Proteção Civil

##### Segurança interna:

- Combate das causas da criminalidade;
- Aprofundamento do policiamento de proximidade e da segurança comunitária, bem como dos programas especiais de proteção de jovens, idosos, e outras pessoas particularmente vulneráveis;
- Intensificação das ações sistemáticas de controlo das fontes de perigo;
- Reforço da coordenação do sistema de segurança interna, com melhor aproveitamento das novas tecnologias;
- Aproveitamento das novas tecnologias.

##### Segurança Rodoviária

6.ª Opção — Valorizar o Posicionamento Externo de Portugal e a Inserção Internacional da Defesa Nacional, Reforçar o Apoio às Comunidades Portuguesas

#### Política externa, Integração Europeia e Comunidades Portuguesas

#### Política de Defesa Nacional





Figura 10 – Grandes Opções do Plano 2010-2013

**Grandes Opções do Plano (GOP)**  
2012-2015

**3.ª Opção — Cidadania, solidariedade, justiça e segurança**

*Administração interna*

**Redução da complexidade operacional e o reforço dos laços de proximidade entre as forças de segurança e a sociedade civil**

- Implementação de medidas legislativas, administrativas e operacionais de combate à criminalidade;
- Reforço e racionalização do efetivo policial;
- Melhoria das condições de trabalho com um inerente aumento da qualidade do serviço prestado;
- Valorização do papel e estatuto das forças de segurança junto da sociedade civil;
- Reforço do sistema da proteção civil e do combate à sinistralidade.

**Política de imigração e controlo de fronteiras**

- Reforço das parcerias internacionais na área da gestão dos fluxos fronteiriços;
- Luta contra a imigração clandestina e o tráfico de seres humanos;
- Reforço das relações com os Estados membros da União Europeia, especialmente em decisões que resultem do ajustamento do Tratado de Schengen.

*Igualdade de género, violência doméstica e integração de populações imigrantes e das comunidades ciganas*

**4.ª Opção — Política externa e de defesa nacional**

*Evoluir nas relações bilaterais e multilaterais*

*Política de defesa nacional*

Figura 11 – Grandes Opções do Plano 2012-2015

**RASI**  
ORIENTAÇÕES ESTRATÉGICAS | 2011

Reforço e Requalificação do Efetivo Policial das Forças de Segurança.

Aposta na Inovação Tecnológica ao Serviço da Segurança.

Investimento em Infraestruturas e Equipamentos das Forças de Segurança.

Aprofundamento dos Programas de Policiamento de Proximidade, de Prevenção Situacional e de Segurança Comunitária.

Reforço das Equipas Mistas.

Consolidação do Sistema Integrado de Informação Criminal (SIIC).

Consolidação do Sistema de Proteção Civil.

Promoção da Segurança Rodoviária.

Reforço do Controlo de Fronteiras e Combate à Imigração Ilegal.

Reforço da Cooperação com os Países da EU, da CPLP e com o Reino de Espanha.

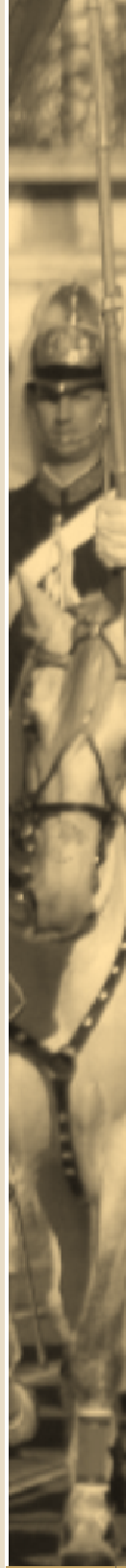
Figura 12 – Orientações Estratégicas 2011 (in RASI 2010)

**RASI**  
ORIENTAÇÕES ESTRATÉGICAS | 2012

Promoção de medidas que propiciem uma maior articulação e coordenação, no terreno entre as Forças e Serviços de Segurança.

Combater os crimes de prioridade elevada através de uma estratégia de curto prazo para o combate à criminalidade violenta e grave.

Incremento da presença e da visibilidade das Forças de Segurança numa base permanente, mediante afetação de RH ao desempenho de valências operacionais e de policiamento de proximidade, em zonas identificadas como de maior risco e sujeitas a flutuações sazonais.



**RASI**  
**ORIENTAÇÕES ESTRATÉGICAS | 2012**

Constituição e reforço das Equipas Mistas.

Alargamento do Programa «Campo Seguro», especialmente destinado a combater e prevenir o furto de metais e equipamentos agrícolas nas zonas rurais.

Privilegiar a partilha de informações operacionais entre as FSS via Plataforma de Intercambio de Informação Criminal (PIIC).

Manter esforço de Cooperação com os Países da EU, da CPLP e com o Reino de Espanha, mediante reavaliação da rede de Oficiais de Ligação do MAI.

Manutenção e melhor operacionalização dos programas de policiamento de proximidade.

Reorganização dos dispositivos territoriais das Forças de Segurança, reforçando o policiamento público de proximidade e de visibilidade.

Aumento da eficácia policial eliminando redundâncias e duplicações mediante introdução de alterações nas estruturas orgânicas das FSS.

Desenvolvimento de plataforma tecnológica visando análise e integração de dados sociocriminais, mediante disponibilização de informação geográfica (nível central e regional) em contexto de gestão de risco.

Garantia de participação nacional no domínio da responsabilidade de monitorização dos fluxos fronteiriços, enquanto fronteira externa da UE e no quadro do Acordo Schengen.

Implementação de Plano de melhoria de instalações das Forças de Segurança em parceria com os Municípios Portugueses.

Promover abordagem preventiva com vista à implementação ativa de um papel de mediação social nas «zonas urbanas sensíveis».

Reforço e Requalificação do Efetivo Policial das Forças de Segurança, compensando o número de abates no efetivo militar.

Figura 13 – Orientações Estratégicas 2012 (in RASI 2011)

### 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 2012, foi atribuído à Guarda o *plafond* (F111) indicativo de € 716.583.804,00 (funcionamento), € 34.500.000,00 (dotação específica – Serviço de Assistência na Doença) e € 117.543.960,00 (dotação específica – Pensões de pré-aposentação), perfazendo um total de € 868.627.764,00, 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.

Nesse sentido, a proposta de orçamento de funcionamento da Guarda para 2012, que suporta o Plano de Atividades de 2012, totaliza € 921.067.115,00 dos quais € 868.627.764,00 com origem na Fonte de Financiamento 111 - Esforço Financeiro Nacional (OE) – Receitas Gerais não afetas a Projetos Comunitários, € 44.922.376,00 com origem na Fonte de Financiamento 123 - Esforço Financeiro Nacional (OE) – Auto Financiamento – Receitas com Transição de Saldos, e, por fim, € 7.516.975,00 provenientes da Fonte de Financiamento 129 - Receita Própria (RP) - Transferências de RP entre organismos.

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 2012, 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 designios do programa do XIX 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 redefinir os sete grandes Objetivos Estratégicos, tomando por referência as linhas mestras das políticas públicas apresentadas, considerando o histórico de objetivos definidos nos Quadros de Avaliação e Responsabilização anteriores (2008-2011), que à semelhança do ciclo anterior, irão nortear a estratégia organizacional da Guarda nos próximos anos, uma vez que a sua vigência se estende a um horizonte temporal de médio prazo (entre 3 a 5 anos):

**OE1.** Otimizar a capacidade do dispositivo policial, reforçando os meios operacionais e a presença e visibilidade em zonas de maior risco, visando assegurar a adequação ao serviço prestado às necessidades e expectativas das populações;

**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 e condutas antissociais que possam por em causa a segurança e a tranquilidade dos cidadãos;

**OE4.** Garantir uma visão centralizada da missão de segurança rodoviária e de vigilância da rede viária fundamental, valorizando a aposta na prevenção e na fiscalização seletiva dos comportamentos de maior risco.

**OE5.** Potenciar as áreas da investigação e fiscalização de natureza tributária, fiscal, aduaneira, assim como, na vigilância, patrulhamento e interceção de toda a costa e mar territorial do País;

**OE6.** Privilegiar o recurso a novas tecnologias de informação e de comunicação, valorizando a formação dos recursos humanos, desmaterializando atos e simplificando procedimentos, visando requalificar o serviço operacional e de apoio, potenciando uma maior articulação entre as Forças e Serviços de Segurança;

**OE7.** 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 Relatório de Atividades de 2012, têm um horizonte temporal limitado a um ano económico, embora com significativas repercussões na concretização dos objetivos de médio/longo prazo.

Para o ano de 2012 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 o efetivo global afeto à componente operacional

**Ind. 1.** (Nº de militares afetos, em média, à componente operacional no ano n / Nº de militares afetos, em média, à componente operacional no ano n-1)

### OOp2. 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 militares a formar com o Curso de Investigação e Apoio a Vítimas Específicas (CIAVE)

**Ind. 3.** Nº de Núcleos de Investigação de Crimes em Acidentes de Viação (NICAV)

### OOp3. Aumentar as estruturas de Investigação Criminal no dispositivo territorial

**Ind. 1.** Nº de Subsecções de Criminalística com valências de Núcleos Técnico-Periciais (NTP) e Núcleos de Apoio Técnico (NAT)

**Ind. 2.** Nº de Núcleos de Análise de Informação Criminal (NAIC)

**Ind. 3.** Nº de Secções e Áreas Laboratoriais

### OOp4. Reforçar a participação da Guarda no âmbito da Cooperação Policial Europeia

**Ind. 1.** (Nº de ações asseguradas / Nº de ações solicitadas pela Agência FRONTEX) \* 100

**Ind. 2.** Ações operacionais de controlo transfronteiriço de âmbito ambiental com a Guarda Civil

## Dimensão Eficiência

### OOp5. 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. 1.** Nº de condutores controlados no âmbito do controlo da velocidade

**Ind. 2.** Nº de condutores controlados no âmbito do controlo do álcool

**Ind. 3.** Nº de ações de prevenção direcionadas para a deteção e apreensão de armas

**Ind. 4.** Nº de operações no âmbito do Serviço de Proteção da Natureza e do Ambiente (SEPNA)

**Ind. 5.** Nº de ações de sensibilização efetuadas no âmbito do Serviço de Proteção da Natureza e do Ambiente (SEPNA)

### OOp6. Otimizar as estratégias de intervenção e prevenção policiais nas zonas de risco Sócio-Criminal

**Ind. 1.** Nº total de patrulhas efetuadas nas diversas valências operacionais da Guarda

**Ind. 2.** Nº de cartas de risco e planos de contingência elaborados para bairros críticos

**Ind. 3.** Nº de patrulhas efetuadas a bairros críticos

### OOp7. Intensificar o nível de operabilidade do Sistema Integrado de Informações de Polícia (SIOP) nos Comandos Territoriais onde exista conectividade ao sistema

**Ind. 1.** (Nº de postos a operar com o SIOP no ano n / Nº de postos conectados ao SIOP no ano n)



Dimensão Qualidade

**OOp8. Qualificar a resposta em matéria de segurança da Comunidade Escolar**

**Ind. 1.** N.º de dispositivos de formação elaborados para Núcleos Escola Segura

**Ind. 2.** N.º de ações de sensibilização no âmbito da Comunidade Escolar

**OOp9. Qualificar a ação policial dos militares nas áreas críticas de intervenção**

**Ind. 1.** N.º Militares Formados CTer /N.º Militares CTer \* 100

**OOp10. Assegurar a disponibilidade e qualificar os Sistemas Tecnológicos da Guarda, visando melhorar a interação com o cidadão e os militares da Guarda**

**Ind. 1.** N.º total de horas de disponibilidade dos sistemas tecnológicos em exploração / N.º total horas ano

**Ind. 2.** N.º total de horas de disponibilidade dos centros de comunicações / N.º total horas ano

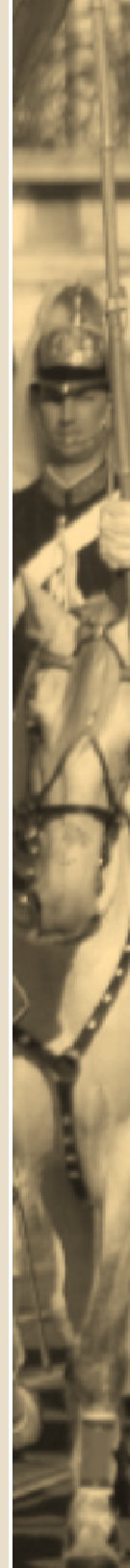
**Ind. 3.** N.º de Unidades da Guarda com mais de 50% de utilizadores dos sistemas tecnológicos formados

**Ind. 4.** N.º total de equipamentos terminais migrados para as redes de utilização coletiva /N.º total de equipamentos terminais

**OOp11. Identificar Boas Práticas no âmbito das missões da Guarda e promoção da sua difusão pelo dispositivo**

**Ind. 1.** N.º de Boas Práticas identificadas

**Ind. 2.** N.º de Boas Práticas difundidas







# 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. Balanço Social

O Balanço Social apresenta o lado humano de uma organização.

Na Administração Pública, em 1992, o Decreto-Lei n.º 155/92 de 28 de julho, tornou obrigatória a apresentação do Balanço Social pelos organismos autónomos, e em 1996, através do Decreto-Lei n.º 190/96 de 9 de outubro, alargou essa obrigatoriedade a todos os serviços e organismos, com mais de 50 trabalhadores, independentemente da sua relação jurídica de emprego.

O Balanço Social foi concebido para traduzir a situação dos recursos num determinado período de tempo, constituindo-se como um instrumento de informação essencial à gestão das organizações, na medida em que disponibiliza um conjunto de dados caracterizadores do capital humano existente e dos recursos afetos.

A gestão dos recursos humanos passou a fazer parte das preocupações estratégicas das organizações, recorrendo a análises comparativas, para medir a eficácia e a eficiência das medidas adotadas e das opções estratégicas a tomar.

A análise e avaliação deste instrumento de gestão permitem uma reflexão sobre a estratégia a adotar na gestão dos recursos humanos da Guarda Nacional Republicana e na sua adaptação às realidades que se avizinham.

Esta perspetiva torna-se ainda mais pertinente numa altura em que se aproxima uma reorganização das Forças de Segurança, devendo esta mudança ser operada reconhecendo a realidade do seu capital humano, de forma a melhorar a eficiência e a eficácia, face às suas competências, dos padrões da qualidade da prestação do serviço ao cidadão, bem como o reforço dos laços de proximidade com a sociedade civil.

O Balanço Social, constitui ainda, um meio para conhecer, caracterizar e acompanhar a evolução dos respetivos recursos humanos, possibilitando uma atuação preventiva, proactiva e esclarecida aos decisores na gestão da Administração Pública. Este facto adquire uma relevância crescente num contexto de reforma da Administração Pública, em curso, de contenção orçamental com fortes restrições à admissão de novos efetivos e de redução de encargos com recursos humanos, e em que as responsabilidades transversais se encontram ampliadas pelo Programa de Ajustamento Económico.

Este documento, de acordo com a alínea e) do n.º 1 do artigo 8º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, passa a integrar o Relatório de Atividades, incluído no respetivo ciclo anual de gestão. É elaborado com referência a 31 de dezembro de 2011 e em observância das disposições legais referidas e das determinações emanadas pela Direção Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP).

Por uma questão de coerência na divulgação de dados relativos aos recursos humanos, na elaboração do presente documento, levou-se em linha de conta a informação constante na Lei n.º 57/2011, que institui e regula o funcionamento do Sistema de Informação da Organização do Estado, (SIOE). Assim, também este instrumento de gestão procura, na informação difundida, ir ao encontro dos critérios definidos pela DGAEP.

O conteúdo do Balanço Social (que será apresentado adiante) compreende tabelas e informações gráficas sucintas com dados estatísticos basilares relativos aos recursos humanos, acompanhados da respetiva análise descritiva, que pretende aprofundar e esclarecer alguns valores apresentados.

Assim, o presente documento pretende ser, acima de tudo, uma ferramenta útil e de fácil leitura, que demonstre a realidade de uma Instituição com um efetivo global de mais de 23.000 elementos.

De forma a permitir uma análise mais enriquecedora, elaborou-se uma comparação dos dados entre o ano 2010 e 2012 em algumas das temáticas acima descritas recorrendo aos gráficos para apresentação dos resultados, foi ainda elaborado um conjunto de indicadores de gestão - índices e taxas - que, para facilitar a consulta, se encontram sintetizados num quadro único.

Os dados apresentados foram obtidos através da aplicação informática " Sistema Integrado de Gestão de Pessoal da Guarda Nacional Republicana (SIGPES), e das informações disponibilizadas pelos Órgãos Superiores de Comando e Direção e pelas Secções de Recurso Humanos das Unidades desta Guarda.

"Pela Lei e Pela Grei" são, nos tempos que correm, tarefas crescentemente difíceis. É por isso, essencial que, neste ambiente fortemente restritivo, a Guarda mantenha a capacidade para cumprir, em segurança e com eficácia e eficiência, as missões atribuídas, regenerar meios e garantir as adequadas qualificações dos seus militares e civis.

Para tal, são determinantes uma execução criteriosa e uma eficiente gestão dos recursos humanos e financeiros, de forma a honrar a nossa cultura de serviço, as atitudes, os valores e os princípios, que nos dignificam, nos orgulham e nos trazem o reconhecimento dos portugueses.

### II.A.1. Caracterização dos Recursos Humanos

A Guarda está organizada hierarquicamente e os militares dos seus quadros permanentes dispõem de um estatuto próprio - o Estatuto dos Militares da Guarda Nacional Republicana, estando 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.

Além do pessoal militar a Guarda dispõe de pessoal civil em desempenho de funções, os quais se encontram sujeitos aos deveres e 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:

- Categoria profissional de Oficiais:
  - Oficiais Gerais, que compreende os postos de Tenente -General e Major-General;
  - Oficiais Superiores, que compreende os postos de Coronel, Tenente-Coronel e Major;
  - Capitães, que compreende o posto de Capitão;
  - Oficiais Subalternos, que compreende os postos de Tenente e Alferes;
- Categoria profissional de Sargentos, que compreende os postos de Sargento-Mor, Sargento-Chefe, Sargento-Ajudante, Primeiro-Sargento, Segundo-Sargento e Furriel;
- Categoria profissional de Guardas, que compreende os postos de Cabo-Mor, Cabo-Chefe, Cabo, Guarda Principal e Guarda.



Figura 14 – 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 dispunha em 31 de dezembro de 2012, de 23.189 elementos entre o seu pessoal, sendo uma instituição marcadamente constituída por militares 22.282 (743 oficiais, 2.531 sargentos e 19.008 guardas) e 907 civis.

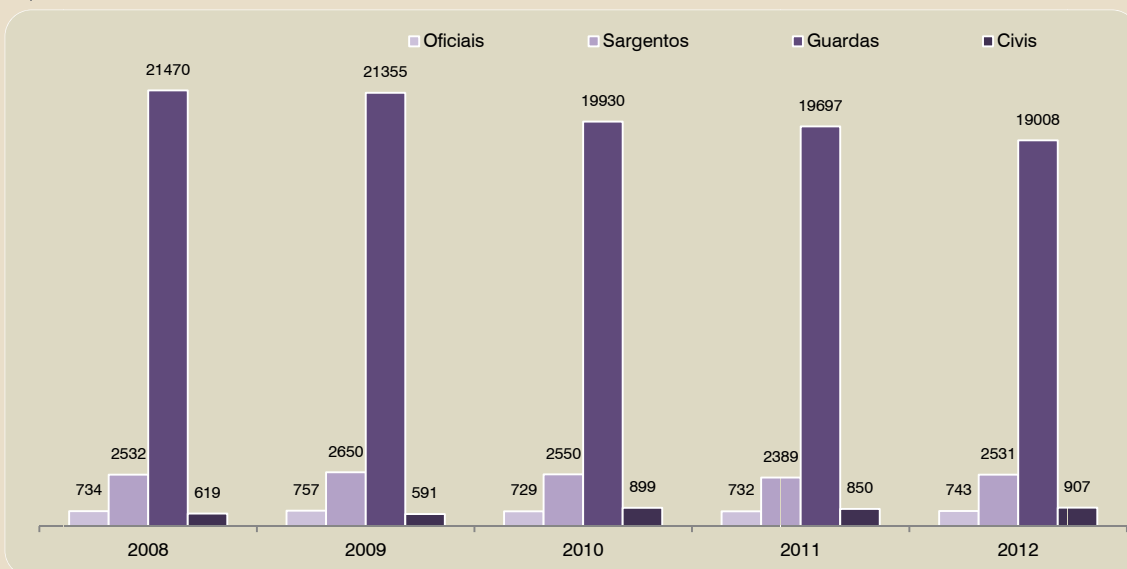


Figura 15 – Recursos Humanos em 2008 - 2012

Analisando os dados supra referidos, verifica-se que em 2012, comparativamente ao ano anterior, a Guarda sofreu uma redução considerável dos seus recursos humanos, apesar do aumento registado na categoria «civis», em resultado da extinção dos Governos Civis. A diferença entre períodos homólogos, a 31 de dezembro, cifra-se em 479 (Balanço Social 2012, 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 2012 ingressaram na GNR, 549 guardas, os quais concluíram com aproveitamento o Curso de Formação de Guardas e ainda 49 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 2013, prevê-se o ingresso de 280 guardas e 44 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.

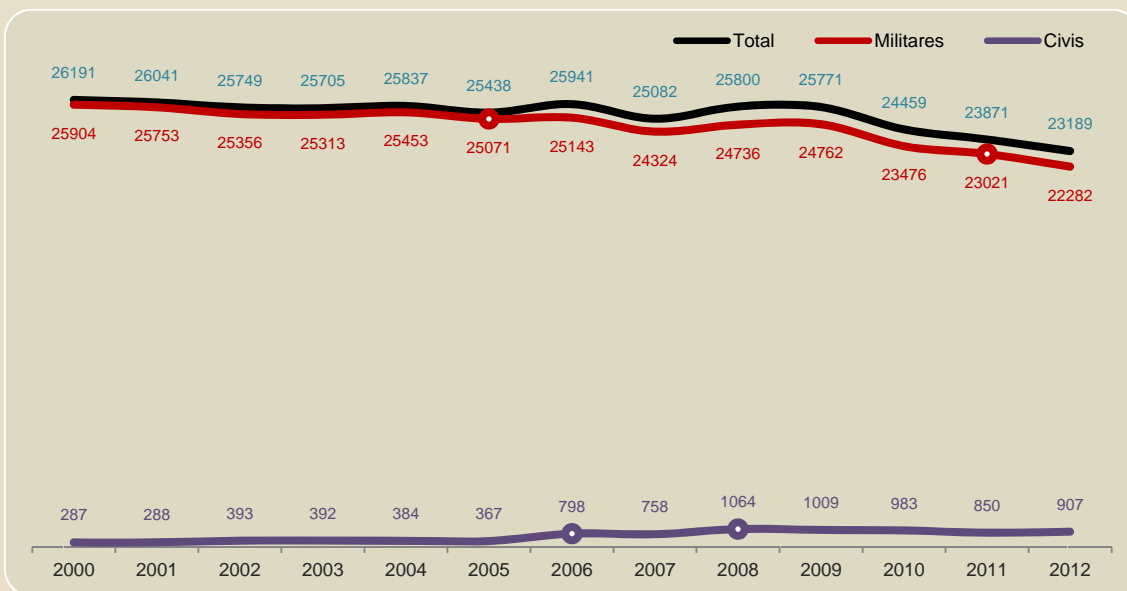


Figura 16 – Evolução dos Recursos Humanos entre 2000 - 2012

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 aí não era tido em conta para efeitos estatísticos, face ao tipo de contrato que mantinham com a Instituição. Em 2012, a variação registada resulta essencialmente da incorporação de recursos humanos provenientes dos extintos Governos Cívicos.

### Análise da execução dos RH previstos no QUAR 2012

Relativamente à taxa de execução dos recursos humanos face aos planeados no QUAR 2012, verificamos pelo quadro seguinte, que por força das variações ocorridas no efetivo da Guarda, registou-se um desvio fixado em 18.614 pontos, ponderado o valor de pontos planeados em 168.067.

Recursos Humanos	Pontuação	Existências			Planeados	Executados	Desvio
		Previstas	Reais	Diferença			
Oficiais - Direção Superior	20	11	11	0	220	220	0
Oficiais - Direção Intermédia	16	117	117	0	1.872	1.872	0
Oficiais (outros)	12	680	615	-65	8.160	7.380	-780
Sargentos	8	2.591	2.531	-60	20.728	20.248	-480
Guardas	6	20.862	19.008	-1.854	125.172	114.048	-11.124
Técnico Superior	12	102	27	-75	1.224	324	-900
Carreira Especial Médica	9	90	20	-70	810	180	-630
Carreira Especial Docente	8	18	13	-5	144	104	-40
Carreira Especial Guarda Florestal	7	403	377	-26	2.821	2.639	-182
Assistente Técnico	6	26	88	62	156	528	372
Assistente Operacional	5	428	382	-46	2.140	1.910	-230
Outro pessoal (Vigilantes Florestais)	5	924		-924	4.620	0	-4.620
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>26.252</b>	<b>23.189</b>	<b>-3.063</b>	<b>168.067</b>	<b>149.453</b>	<b>-18.614</b>

Figura 17 – Análise da execução dos RH previstos no QUAR 2012

## II.A.2. Formação dos Recursos Humanos

### Qualificação dos profissionais das Forças de Segurança

Em 2012, 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 aperfeiçoamento das suas qualificações e a valorização técnico-profissional. A estratégia formativa desenvolveu-se sob duas tipologias pedagógicas e complementares: a Formação Interna e Formação Externa.

No âmbito da formação interna foram ministradas ações e cursos de formação bem como tirocínios, estágios, instrução complementar e treino consoante a categoria profissional posto, arma, serviço ou especialidade a que o militar pertence.

No que respeita à formação externa os militares e civis da Guarda foram objeto de ações pedagógicas e curso de formação de interesse para a sua área de atuação, com duração variável e ministrados por entidades certificadas e reconhecidas para o efeito.

O processo de formação, estatutariamente consagrado na Guarda, está estruturado de forma coerente e assente nas seguintes modalidades:

- Formação Inicial;
- Promoção;
- Especialização ou Qualificação;
- Formação Contínua de Aperfeiçoamento e Atualização.



A formação de cariz técnico-profissional, com elevada preponderância nos planos dos cursos é, de uma forma geral, transversal a todo o processo formativo com as respetivas especificidades, em função dos objetivos da formação e dos seus destinatários.

Nas diferentes modalidades verificaram-se 21.319 participações de profissionais da GNR em cursos, estágios ou outras ações de formação. O quadro seguinte possibilita uma visão integrada da atividade desenvolvida pela Guarda Nacional Republicana neste domínio, visando a atualização e aprofundamento de conhecimentos dos militares e civis que integram esta força de segurança, necessariamente com o propósito de prestar um melhor e mais qualificado serviço às populações.

CURSO	FORM. INTERNA				FORM. EXTERNA				TOTAL
	Oficiais	Sargentos	Guardas	Civis	Oficiais	Sargentos	Guardas	Civis	
Formação de Inicial	CFO <sup>9</sup>				225				1.525
	CFS <sup>10</sup>	469			9				
	CFG <sup>11</sup>		822						
Cursos de Promoção	CPOS <sup>12</sup>				65				732
	CPC <sup>13</sup>	19							
	CPSA <sup>14</sup>		150						
	CPCb <sup>15</sup>			492			6		
Cursos de Especialização e Qualificação	InvCriminal	2	81	192		11	4		1.846
	CFiscal			46					
	CTiro		36						
	CEC <sup>16</sup>	8	22	142					
	FR <sup>17</sup>			123					
	CB Extensível	55	82	443					
	CIR <sup>18</sup>	44	6	109					
	Outros	98	51	168	63	36	23	1	
Formação Contínua de Aperfeiçoamento e Atualização	- FTP <sup>19</sup>	279	1.108	8.379	72	187	798	1.794	17.216
	- FCAAT <sup>20</sup>	46	353	2.424	3	2			
	- IC <sup>21</sup>	1	12	50					
	- DV <sup>22</sup>	1	7	35		66	250	435	
	- FFD <sup>23</sup>	26	100	777					
<b>Total</b>	<b>579</b>	<b>2.477</b>	<b>14.202</b>	<b>75</b>	<b>608</b>	<b>1.106</b>	<b>2.262</b>	<b>10</b>	<b>21.319</b>

Figura 18 – Formação dos RH

Neste domínio, durante o ano de 2012, a Guarda realizou diversas ações de formação que contribuíram decisivamente para uma resposta policial mais eficiente e eficaz. Das várias ações realizadas destacam-se as seguintes:

- De especialização e qualificação para um efetivo de 290 formandos;

9 Curso de Formação de Oficiais  
 10 Curso de Formação de Sargentos  
 11 Curso de Formação de Guardas  
 12 Curso de Promoção a Oficial Superior  
 13 Curso de Promoção a Capitão  
 14 Curso de Promoção a Sargento-Ajudante  
 15 Curso de Promoção a Cabo  
 16 Curso Específico de Cavalaria  
 17 Formação em Fiscalização Rodoviária  
 18 Curso de Intervenção Rápida  
 19 Formação Técnica e Policial  
 20 Formação Contínua de Aperfeiçoamento e Atualização de Trânsito  
 21 Formação sobre Investigação Criminal  
 22 Detecção de Viaturas Falsificadas  
 23 Formação sobre Fraude Documental



- De formação contínua de atualização e aperfeiçoamento através de ações de qualificação profissional para um efetivo de 63 formandos.
- Foi ministrada formação sobre fraude documental a 903 militares, em regime e-learning (Ferramenta *Avoid Fraud* disponibilizada gratuitamente pela *IDAcademy*).

### Número de militares que concluíram cursos de formação de ingresso e cursos de formação contínua

#### Cursos de formação de ingresso

No ano de 2012, os diferentes Cursos de Formação de Oficiais ministrados na Academia Militar contaram com 225 formandos, tendo ingressado nos Quadros da Guarda 50 Oficiais habilitados com o grau de mestre.

Concomitantemente, decorreram o 33º, 34º e 35º CFS, integrados em diferentes anos letivos (469 formandos), tendo ingressado na Categoria de Sargentos 152 militares que terminaram o 33º Curso.

Na categoria de Guardas ingressaram na GNR 549 militares que frequentaram com aproveitamento o respetivo curso de ingresso.

#### Cursos de formação contínua

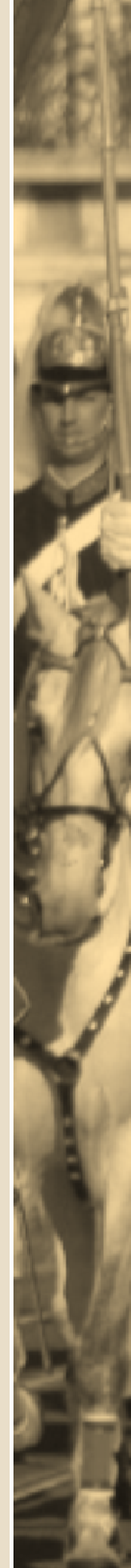
No âmbito da Formação Contínua de Aperfeiçoamento e Atualização, 17.216 profissionais foram alvo de formação, distribuídos pelas áreas de Formação Técnica e Policial, Formação na área do Trânsito, na área da Investigação Criminal, Detecção de Viaturas Falsificadas e Fraude Documental.

#### Discriminação por áreas técnico-policiais e outras

Ao nível dos cursos de especialização/qualificação e formação contínua de aperfeiçoamento e atualização, com elevada preponderância na componente técnico-policial, 19.058 profissionais foram sujeitos a formação e considerados aptos a desenvolver a respetiva atividade específica no cumprimento da missão GNR, em prol do serviço público e do país.

Decorrente das competências atribuídas em matéria de Investigação Criminal, a Guarda continua a investir acentuadamente na formação de especialistas nesta área. O ano de 2012 não foi exceção e participaram em cursos de especialização/qualificação e na formação contínua de aperfeiçoamento e atualização 353 militares.

Com o objetivo de potenciar as ações de prevenção/fiscalização no âmbito rodoviário, a GNR proporcionou cursos de especialização/qualificação e formação contínua de aperfeiçoamento e atualização a 2.953 militares do dispositivo da Guarda, no âmbito da fiscalização rodoviária.





## 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					3	13					3	13	16
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					11	77					11	77	88
Assistente operacional, operário, auxiliar					13	369					13	369	382
Informático					3	3					3	3	6
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário					2	10	1				3	10	13
Médico					9	7	4				13	7	20
Téc. Diagnóstico e Terapêutica							5				0	5	5
Forças Armadas - Oficial b)	26	1									26	1	27
Guarda Nacional Republicana - Oficial	673	43									673	43	716
Guarda Nacional Republicana - Sargento	2.434	97									2.434	97	2.531
Guarda Nacional Republicana - Guarda	17.690	1.038	252	28							17.942	1.066	19.008
Outro Pessoal de Segurança c)	371	6									371	6	377
<b>Total</b>	<b>21.194</b>	<b>1.185</b>	<b>252</b>	<b>28</b>	<b>41</b>	<b>484</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>21.492</b>	<b>1.697</b>	<b>23.189</b>		
Prestações de Serviços - Avença											39	33	72
<b>Total</b>											39	33	72

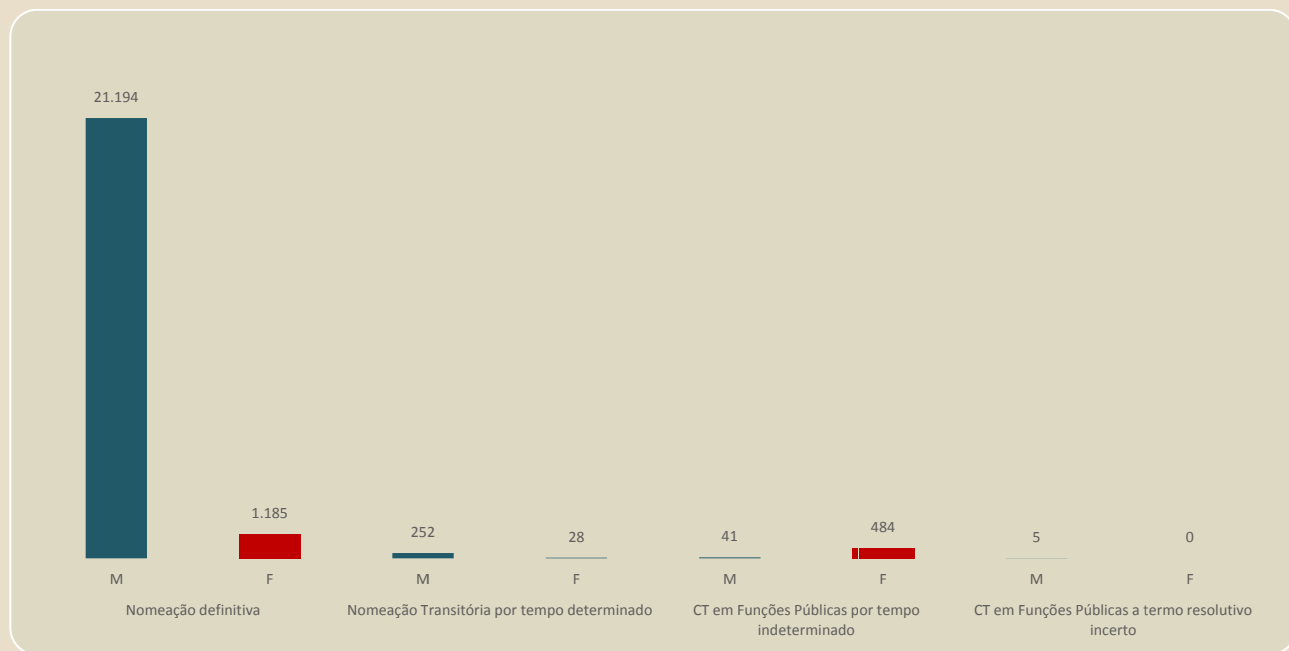


Figura 19 – Trabalhadores em Nomeação ou em CTFP



### Breve análise:

Dos 23.189 trabalhadores em funções na Guarda existentes a 31 de dezembro de 2012, verifica-se que cerca de 96,51% (22.379 trabalhadores) se encontram em regime de Nomeação Definitiva e 1,21% (280 trabalhadores) em regime de Nomeação Transitória por Tempo Determinado. Em Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado encontram-se 2,26% (525 trabalhadores) e 0,02% em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Incerto (5 trabalhadores).

Em regime de avença/prestação de serviços encontram-se 72 elementos, embora estes não sejam considerados para efeito de contabilização do número de pessoas em exercício de funções na Guarda.

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 2012, 96,09% (22.282 militares) do total de colaboradores, sendo a categoria de Guardas a mais representativa, com 81,97% (19.008 Guardas) do total de militares, seguido da categoria dos Assistentes Operacionais com cerca de 1,65% (382 trabalhadores). A categoria Outro Pessoal de Segurança (Guardas-Florestais) representa 1,63% (377 trabalhadores).

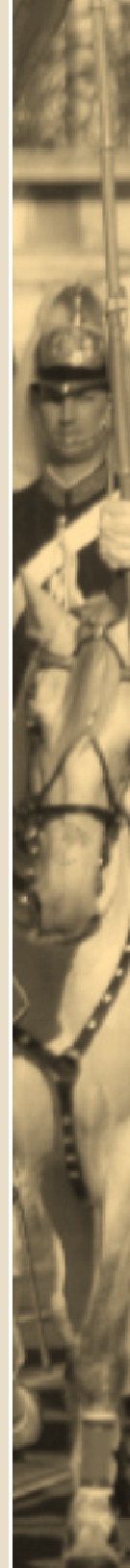
Entre o pessoal militar, constata-se a tendência de redução verificada nos últimos anos, com o número de trabalhadores em exercício de funções na GNR a registar um decréscimo de 479 trabalhadores em relação ao ano de 2011 (cerca de 2,07% do efetivo global).

Com a extinção dos Governos Civis operada em 2012, integraram o quadro de pessoal civil 93 funcionários provenientes daquelas estruturas, distribuídos pelas seguintes categorias:

- Técnico Superior – 5;
- Carreira Informática – 6;
- Assistente Técnico – 71;
- Assistente Operacional – 11.

Apesar desta integração, mantém-se, também no pessoal civil, a tendência de redução verificada nos últimos anos, registando-se um decréscimo de 57 trabalhadores em relação ao ano de 2011 (6,28% do efetivo do pessoal civil).

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 2012 (14,69%), relativamente ao total apurado em 2010 (13,39%) e 2011 (13,55).





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		2		3	3	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo								2	2	4		8	11	77	88
Assistente operacional, operário, auxiliar						1		7	1	15		43	13	369	382
Informático							1					1	3	3	6
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário										2	1	6	3	10	13
Médico												1	13	7	20
Téc. Diagnóstico e Terapêutica													2	0	5
Forças Armadas - Oficial b)												2	26	1	27
Guarda Nacional Republicana - Oficial			45	10	145	17	158	14	66	2	56		673	43	716
Guarda Nacional Republicana - Sargento					82	12	319	29	730	46	545	10	2.434	97	2.531
Guarda Nacional Republicana - Guarda	6	1	847	82	2.990	368	3.943	391	3.704	184	2.541	40	17.942	1.066	19.008
Outro Pessoal de Segurança c)							8		39	2	28	2	371	6	377
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>892</b>	<b>92</b>	<b>3.217</b>	<b>398</b>	<b>4.429</b>	<b>444</b>	<b>4.542</b>	<b>257</b>	<b>3.175</b>	<b>114</b>	<b>21.492</b>	<b>1.697</b>	<b>23.189</b>
Prestações de Serviços - Avença								1		4	3	13	39	33	72
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>39</b>	<b>33</b>	<b>72</b>

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	1	4	1	2			1		1				3	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	4	12	2	20	2	16	1		15				11	77	88
Assistente operacional, operário, auxiliar	1	55	4	80	2	86	4		63	1	19		13	369	382
Informático		1			1	1			1				3	3	6
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário				1	2				1				3	10	13
Médico		1	1	2	6	4	5						13	7	20
Téc. Diagnóstico e Terapêutica		1		1		1							0	5	5
Forças Armadas - Oficial b)	5	1	12		5		2						26	1	27
Guarda Nacional Republicana - Oficial	132		65		6								673	43	716
Guarda Nacional Republicana - Sargento	451		300		7								2.434	97	2.531
Guarda Nacional Republicana - Guarda	2.605		1.284		22								17.942	1.066	19.008
Outro Pessoal de Segurança c)	41		153	2	75		25		2				371	6	377
<b>Total</b>	<b>3.240</b>	<b>75</b>	<b>1.822</b>	<b>108</b>	<b>128</b>	<b>108</b>	<b>38</b>	<b>81</b>	<b>3</b>	<b>19</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>21.492</b>	<b>1.697</b>	<b>23.189</b>
Prestações de Serviços - Avença	3	1	7	5	16	5	9		2	1		2	39	33	72
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>39</b>	<b>33</b>	<b>72</b>



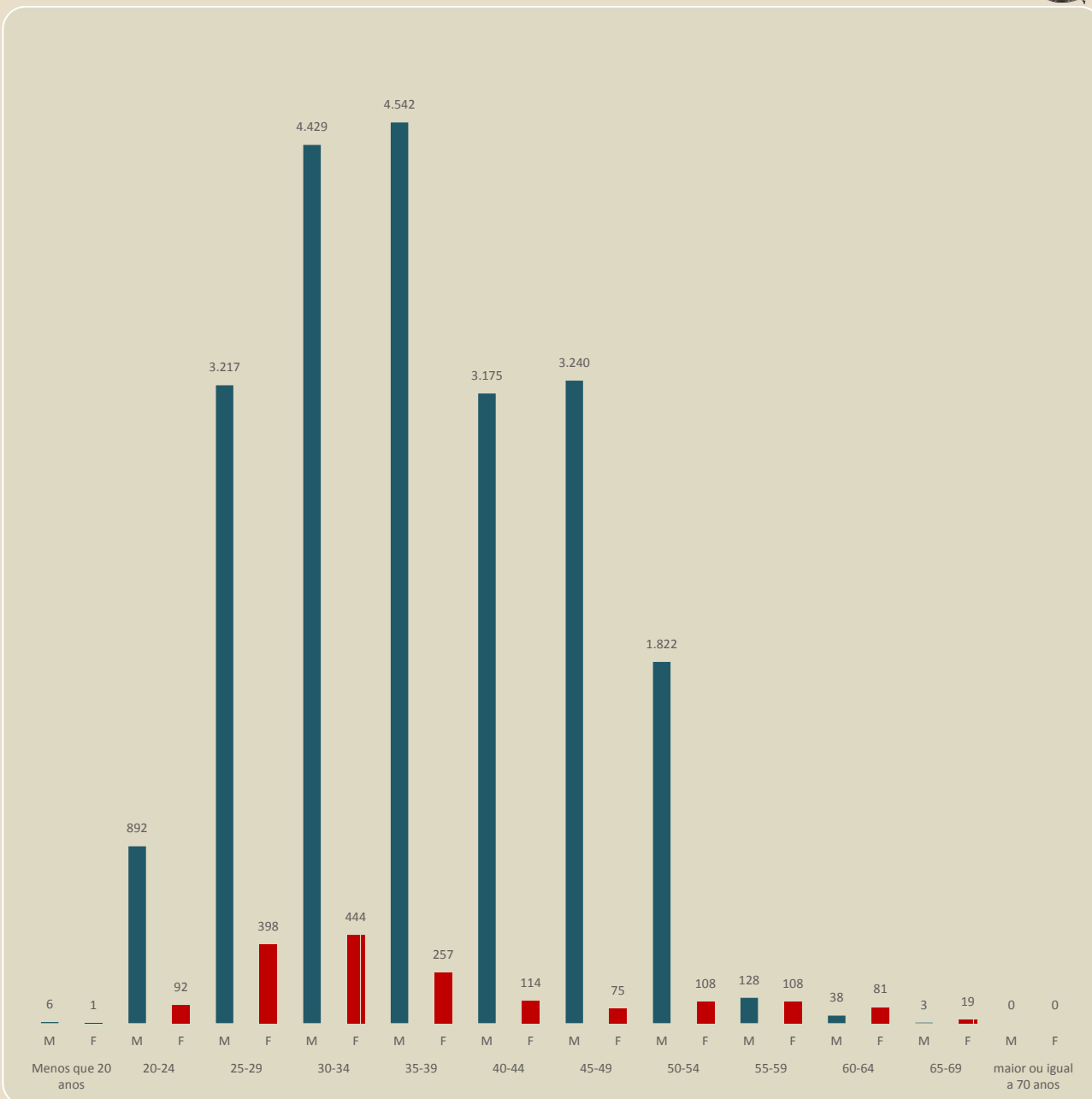
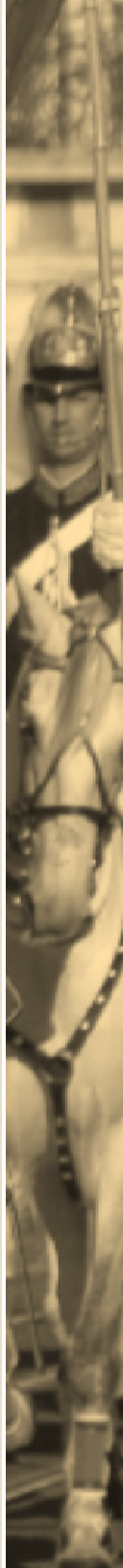


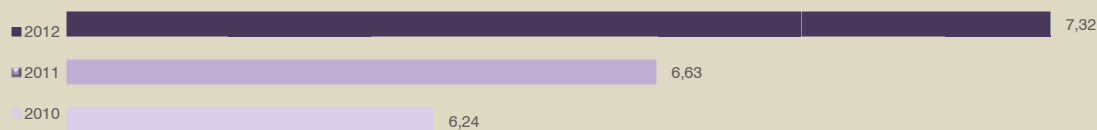
Figura 20 – Trabalhadores segundo o escalão etário e género

**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 em 2012 cifra-se em 7,32% (2010 – 6,24%; 2011 - 6,63%).

O universo respeitante ao efetivo feminino (1.697) tem vindo a aumentar, mas ainda assim, os servidores do sexo masculino continuam a ser a grande maioria, representando 92,68% (21.492) de todo o efetivo, militares e civis.

**Taxa de Feminização**





O nível etário médio, no ano em análise, é de 37,38 anos, descendo ligeiramente face ao ano de 2011 (37,79 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 2012 terem ingressado nos quadros da Guarda Nacional Republicana, militares provenientes do Curso de Formação de Guardas, contribuindo desta forma para o rejuvenescimento do efetivo.

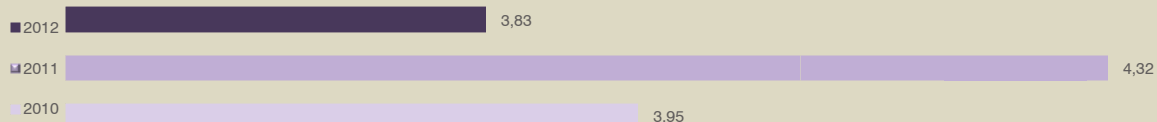
O escalão etário mais representativo, situa-se no intervalo dos 30-34 anos, com 4.873 trabalhadores, representando 21,01% do efetivo global, logo seguido pelo intervalo dos 35-39 anos, com 4.799 trabalhadores (20,70%).

### Nível Etário



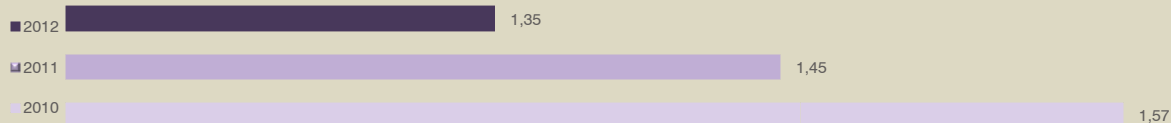
O leque etário é de 3,83 e tem uma amplitude de 50 anos, representando a diferença entre o trabalhador mais novo (19 anos) e o mais velho (69 anos), tendo sofrido uma queda substancial, em relação ano anterior [2011 - leque etário de 4,32 e com amplitude de 63 anos entre o trabalhador mais novo (19 anos) e o mais velho (82 anos)].

### Leque Etário



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 1,35%. Esta taxa atingiu no ano transato os 1,45% e 1,57% em 2010.

### Taxa de envelhecimento



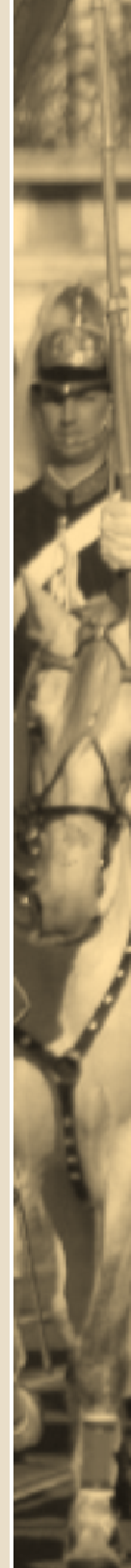


Quadro 3: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género

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	6		1	1	4	1	1		1	3	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	6	35	1	1		4		4	1	15	11	77	88
Assistente operacional, operário, auxiliar	2	13		71		228		2	5	35	13	369	382
Informático	3	2									3	3	6
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário				1	2	8	1	1			3	10	13
Médico	1				1	1	2	3	3	3	13	7	20
Téc. Diagnóstico e Terapêutica						1		4			0	5	5
Forças Armadas - Oficial b)	2						2		4	1	26	1	27
Guarda Nacional Republicana - Oficial			166	20	157	19	86	4	85		673	43	716
Guarda Nacional Republicana - Sargento	4		153	25	381	29	833	40	393	3	2.434	97	2.531
Guarda Nacional Republicana - Guarda	1.630	134	3.780	489	3.908	274	3.189	139	2.574	30	17.942	1.066	19.008
Outro Pessoal de Segurança c)			18	1	45	2	12	1	35		371	6	377
<b>Total</b>	<b>1.649</b>	<b>190</b>	<b>4.118</b>	<b>609</b>	<b>4.495</b>	<b>570</b>	<b>4.126</b>	<b>199</b>	<b>3.100</b>	<b>88</b>	<b>21.492</b>	<b>1.697</b>	<b>23.189</b>

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									-		-	3
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	2	9		5	1	4			-	-	11	77	88
Assistente operacional, operário, auxiliar	2	13	1	6	3	1			-	-	13	369	382
Informático				1					-	-	3	3	6
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário									-	-	3	10	13
Médico	4		2						-	-	13	7	20
Téc. Diagnóstico e Terapêutica									-	-	0	5	5
Forças Armadas - Oficial b)	6		5		6		1		-	-	26	1	27
Guarda Nacional Republicana - Oficial	134		44		1				-	-	673	43	716
Guarda Nacional Republicana - Sargento	606		60		4				-	-	2.434	97	2.531
Guarda Nacional Republicana - Guarda	2.632		225		4				-	-	17.942	1.066	19.008
Outro Pessoal de Segurança c)	229	2	11		19		2		-	-	371	6	377
<b>Total</b>	<b>3.615</b>	<b>24</b>	<b>348</b>	<b>12</b>	<b>38</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>21.492</b>	<b>1.697</b>	<b>23.189</b>



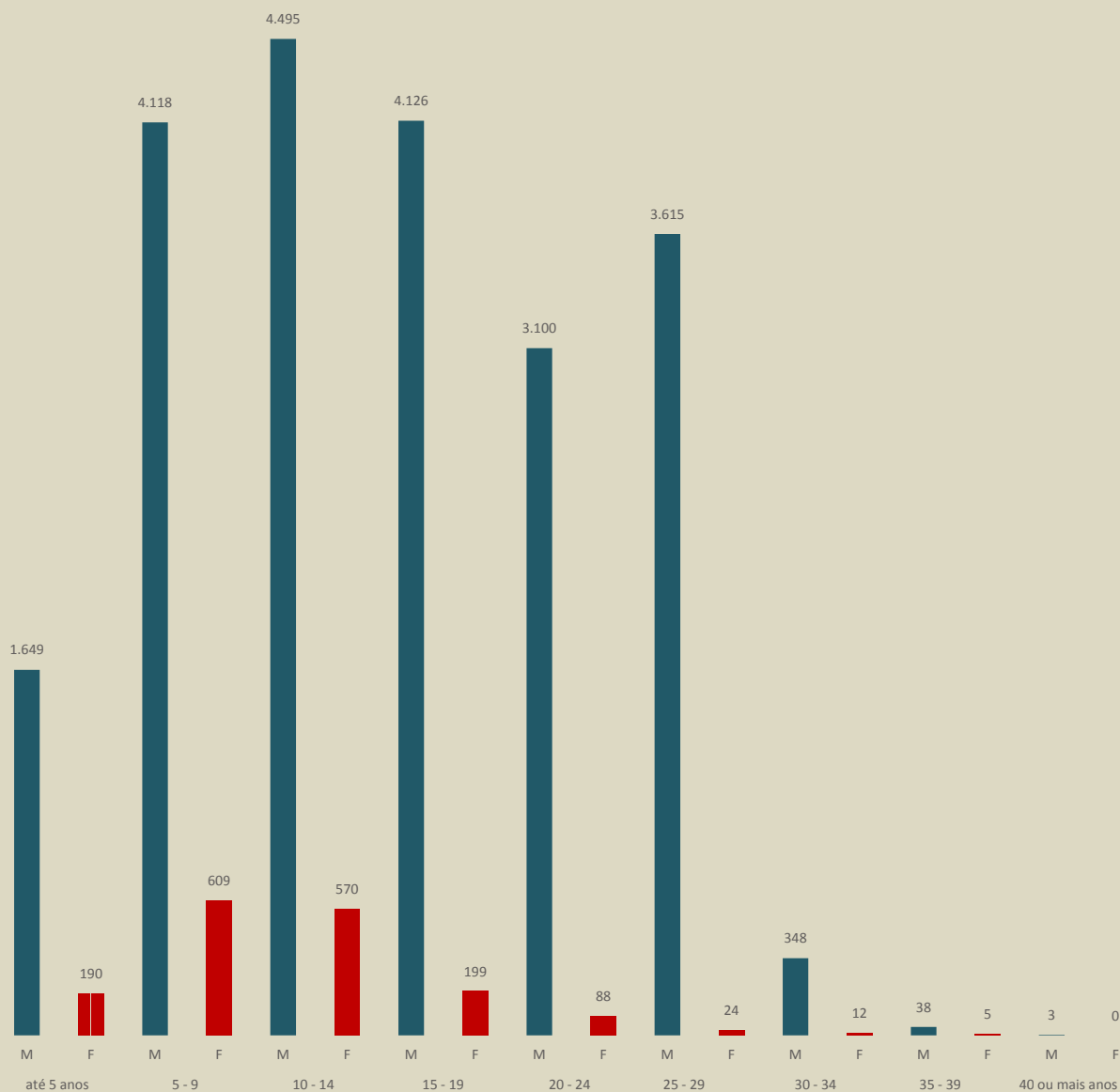


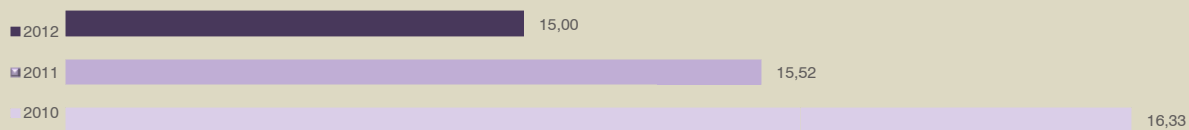
Figura 21 – Antiguidade por segundo o nível de antiguidade e género

**Breve análise:**

O Nível de Antiguidade mais representativo, situa-se no intervalo dos 10-14 anos, com 5.065 trabalhadores (21,84% do efetivo global), seguido pelo intervalo dos 5-9 anos, com 4.727 trabalhadores (20,38% do efetivo global).

O nível médio de antiguidade, que se traduz na soma das antiguidades dividida pelo número de efetivos, é de 15,00 anos, revelando uma ligeira descida quando comparado com anos anteriores.

**Nível de antiguidade**



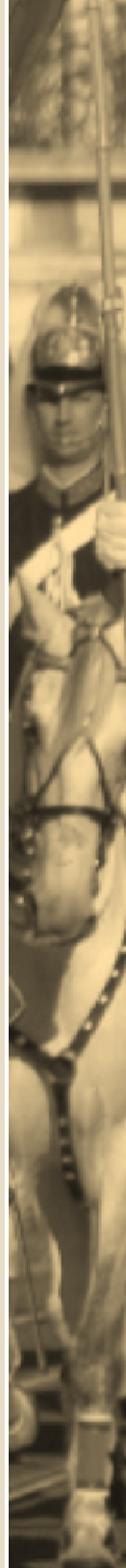


Quadro 4: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género

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											3	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo				2	2	3	1	11	2	11	11	77	88
Assistente operacional, operário, auxiliar		21	10	205		84	1	51		1	13	369	382
Informático									1		3	3	6
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário											3	10	13
Médico											13	7	20
Téc. Diagnóstico e Terapêutica											0	5	5
Forças Armadas - Oficial b)											26	1	27
Guarda Nacional Republicana - Oficial									4		673	43	716
Guarda Nacional Republicana - Sargento					5		594	7	263	4	2.434	97	2.531
Guarda Nacional Republicana - Guarda			246		2.048		7.146	218	1.687	138	17.942	1.066	19.008
Outro Pessoal de Segurança c)			56		81		104		22	1	371	6	377
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>21</b>	<b>312</b>	<b>207</b>	<b>2.136</b>	<b>87</b>	<b>7.846</b>	<b>287</b>	<b>1.979</b>	<b>155</b>	<b>21.492</b>	<b>1.697</b>	<b>23.189</b>
Prestações de Serviços - Avença								1			39	33	72
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>39</b>	<b>33</b>	<b>72</b>

Grupo/cargo/carreira / Habilitação 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					3	11			2		3	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	5	47	1	1		1		1			11	77	88
Assistente operacional, operário, auxiliar	2	7									13	369	382
Informático	1	3	1								3	3	6
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário					3	8		2			3	10	13
Médico					13	7					13	7	20
Téc. Diagnóstico e Terapêutica						5					0	5	5
Forças Armadas - Oficial b)	1		1		21	1	3				26	1	27
Guarda Nacional Republicana - Oficial	81		26		407	31	154	12	1		673	43	716
Guarda Nacional Republicana - Sargento	1.380	57	16	5	163	22	13	2			2.434	97	2.531
Guarda Nacional Republicana - Guarda	6.570	625	13	5	220	77	12	3			17.942	1.066	19.008
Outro Pessoal de Segurança c)	96	4	1	1	10		1				371	6	377
<b>Total</b>	<b>8.136</b>	<b>743</b>	<b>59</b>	<b>12</b>	<b>840</b>	<b>163</b>	<b>183</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>21.492</b>	<b>1.697</b>	<b>23.189</b>
Prestações de Serviços - Avença				1	37	30	2	1			39	33	72
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>37</b>	<b>30</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>39</b>	<b>33</b>	<b>72</b>



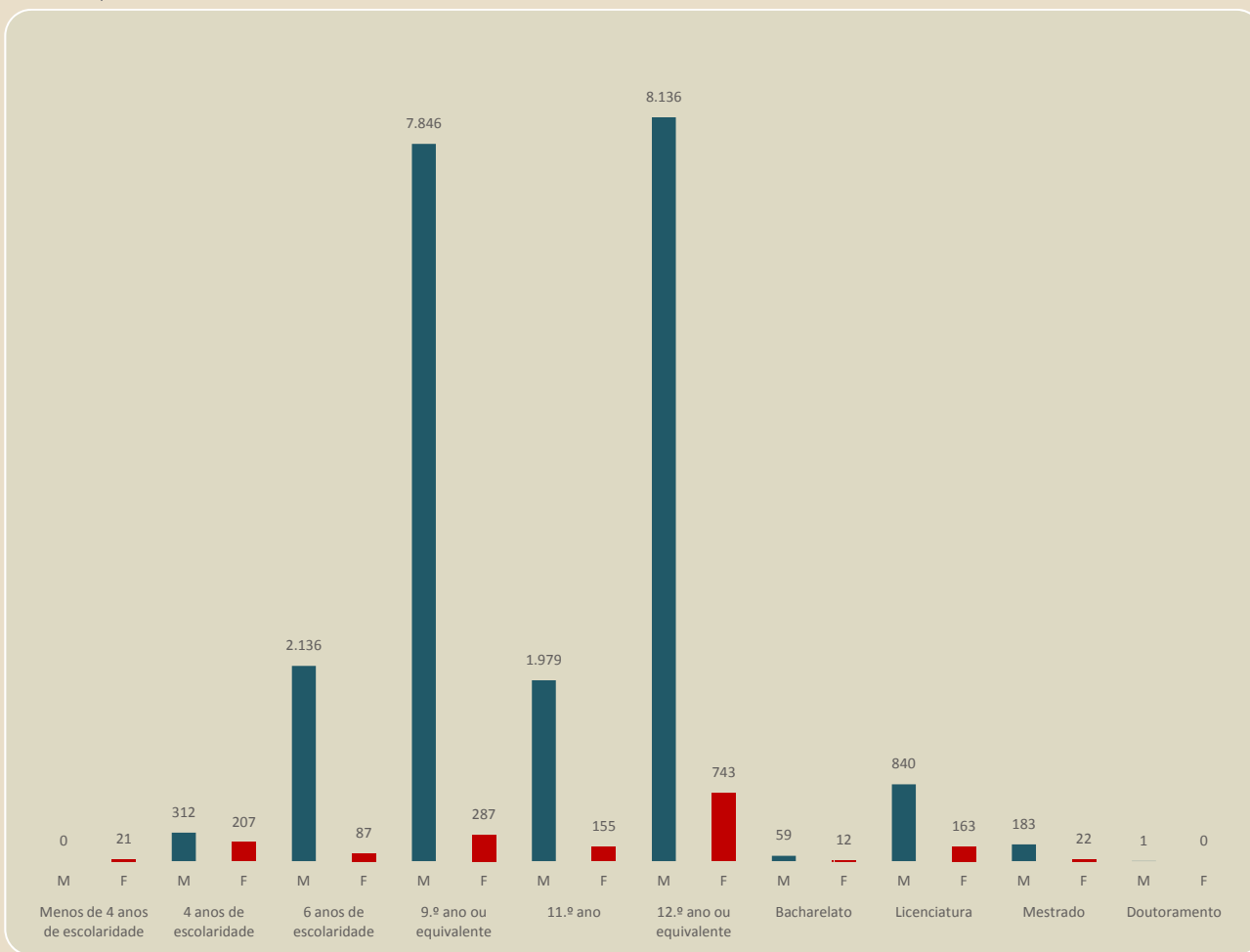


Figura 22 – Nível de escolaridade e género

**Breve análise:**

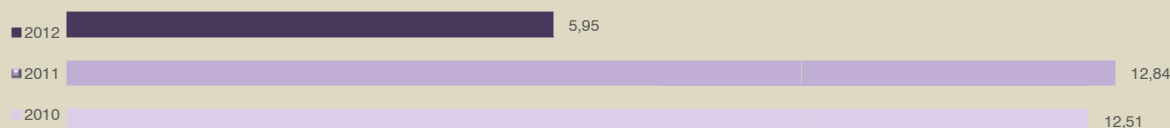
Quanto ao nível habilitacional, pela primeira vez constata-se que as habilitações académicas de 12.º ano são as detidas pela maioria dos trabalhadores, ultrapassando o 9.º ano ou equivalente como Nível de Escolaridade mais representativo. Desta forma, mantém-se a tendência de aumento do nível de escolaridade relativamente a anos anteriores, o que denota uma melhoria evidente quer ao nível das competências, quer aos nível das capacidades detidas pelos recursos humanos da Guarda.

Assim sendo, o 12.º ano ou equivalente é o Nível de Escolaridade mais representativo, correspondendo a 8.879 trabalhadores, representando cerca de 38,29% do total dos trabalhadores.

Em verdade, ao longo dos últimos anos, tem-se assistido a uma diminuição de trabalhadores com habilitações mínimas e a um aumento de trabalhadores com níveis habilitacionais superiores.

Em relação ao índice de tecnicidade, fruto da alteração ao universo considerado para o cálculo da referida taxa, esta baixou consideravelmente, uma vez que os Técnicos Superiores que prestam serviço na Guarda em regime de avença/prestação de serviços, não são considerados para efeito de cádo presente indicador.

**Nível de tecnicidade**



**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	
	Técnico Superior									1										0	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo														1		2			0	3	3
Assistente operacional, operário, auxiliar Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário											2					1			0	3	3
Médico														1					1	0	1
Forças Armadas - Oficial b)																1			1	0	1
Guarda Nacional Republicana - Oficial									1					1					2	0	2
Guarda Nacional Republicana - Sargento					2		1		4		4								11	0	11
Guarda Nacional Republicana - Guarda	2		7	2	11		13		19		16			1					69	2	71
Outro Pessoal de Segurança c)									1		2			3					6	0	6
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>25</b>	<b>1</b>	<b>22</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>90</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

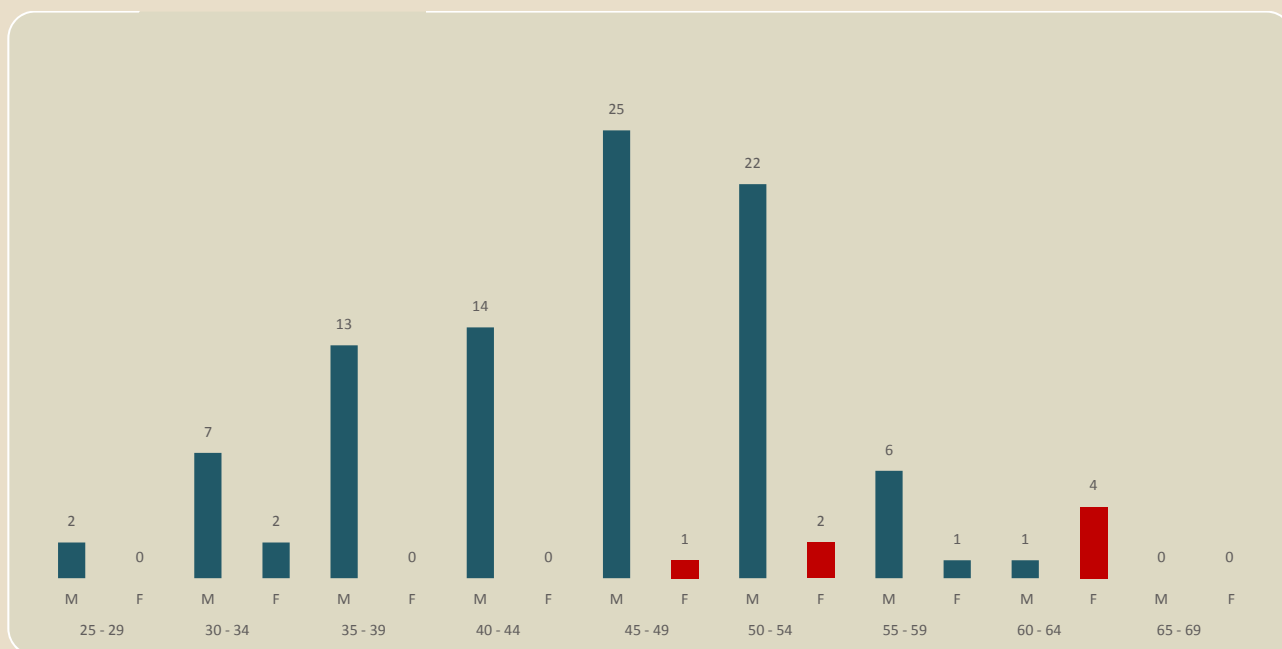
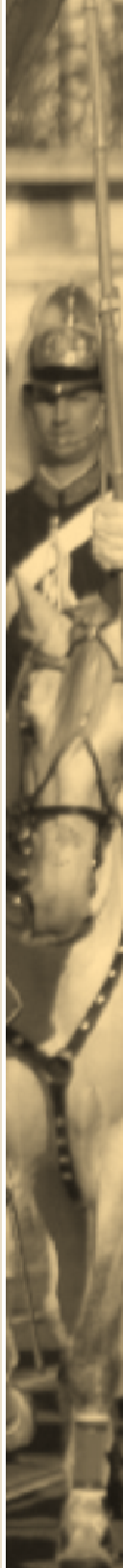


Figura 23 – Portadores de deficiência por escalão etário e segundo o género

Breve análise:

No ano de 2012, a GNR registava um total de 100 trabalhadores portadores de deficiência, dos quais 90 distribuídos pelo sexo masculino e os restantes 10 distribuídos pelo sexo feminino. Estes trabalhadores representam 0,43% do total dos efetivos, registando a categoria socioprofissional de Guardas uma predominância de 71% 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		Outras situações		Total		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	TOTAL
Técnico Superior									2	8	2	8	10
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo									13	58	13	58	71
Assistente operacional, operário, auxiliar									815	160	815	160	975
Informático									3	3	3	3	6
Médico									5		5	0	5
Forças Armadas - Oficial b)							2				2	0	2
Guarda Nacional Republicana - Oficial	44	5					5		1		50	5	55
Guarda Nacional Republicana - Sargento	270	32	1	1					1	2	272	35	307
Guarda Nacional Republicana - Guarda	767	75	2		8						777	75	852
Outro Pessoal de Segurança c)											0	0	0
<b>Total</b>	<b>1.081</b>	<b>112</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>840</b>	<b>231</b>	<b>1.939</b>	<b>344</b>	<b>2.283</b>

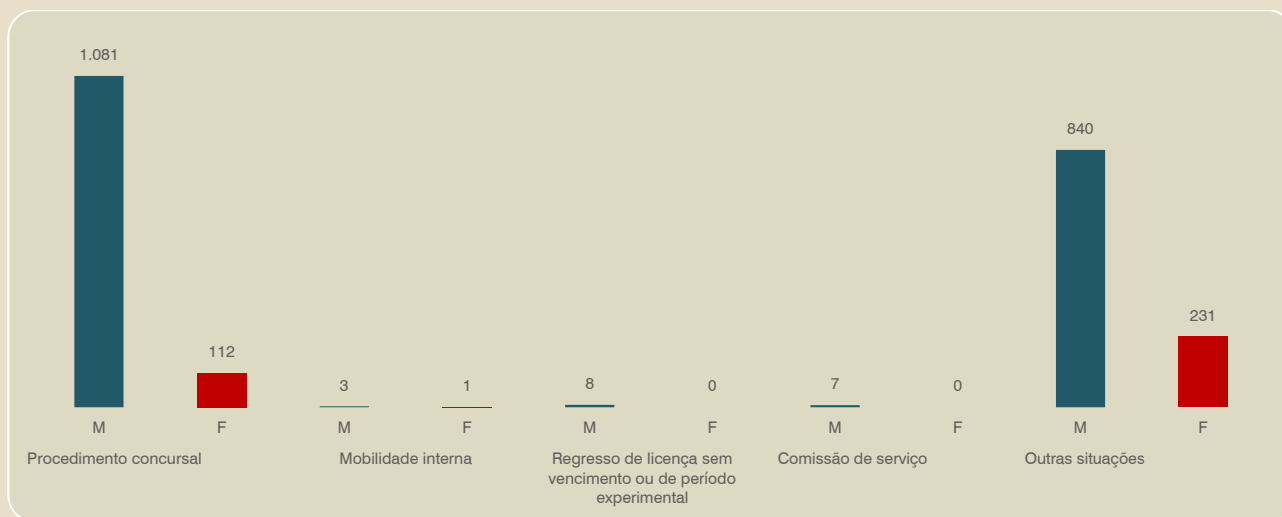


Figura 24 – Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano e segundo o género

**Breve análise:**

Durante o ano de 2012, a Guarda registou a admissão e/ou o regresso de 2.283 militares e civis.

De realçar que em outubro de 2012 ingressaram no quadro desta Força de Segurança 49 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 549 Guardas, após conclusão com aproveitamento do Curso de Formação de Guardas ministrado na Escola da Guarda. De salientar, que está a decorrer o 2.º turno do Curso de Formação de Guardas 2012, com 279 Guardas Provisórios, prevendo-se o seu término e conseqüentemente o ingresso nos quadros da Guarda em julho de 2013.

Na coluna “Outras Situações”, estão incluídos os 93 funcionários dos Governos Cívicos, integrados no quadro de pessoal cívico desta Guarda, distribuídos nos quantitativos abaixo mencionados:



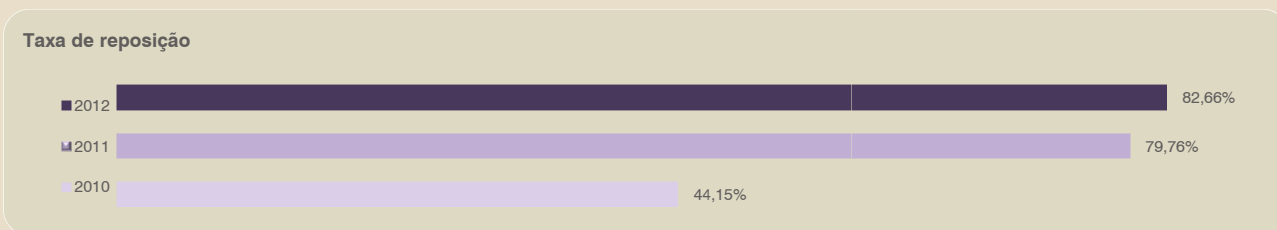


- Técnico Superior – 5;
- Carreira Informática – 6;
- Assistente Técnico – 71;
- Assistente Operacional – 11.

Na coluna “Outras Situações”, estão ainda incluídos os 964 Assistentes Operacionais (Vigilantes Florestais) com Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Certo, contratados com a finalidade de reforçar e pôr em funcionamento a Rede Nacional de Postos de Vigiã.

No âmbito da taxa de reposição, merece realce o aumento considerável, que passou de 79,76 %, registados no ano transato, para 82,66%, 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 2012, por comparação com igual dia de 2011, uma variação de 536 militares (uma redução de 2,41%).



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		Conclusão sem sucesso do período experimental		Mobilidade interna		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)									5				5	
Guarda Nacional Republicana - Oficial	1		36				1				3		41	0	41
Guarda Nacional Republicana - Sargento	1		160				1		1		2		165	0	165
Guarda Nacional Republicana - Guarda	18	1	1.150		11	3	2		3	1	316	36	1.500	41	1.541
Outro Pessoal de Segurança c)	1		12										13	0	13
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>1</b>	<b>1.358</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>321</b>	<b>36</b>	<b>1.724</b>	<b>41</b>	<b>1.765</b>

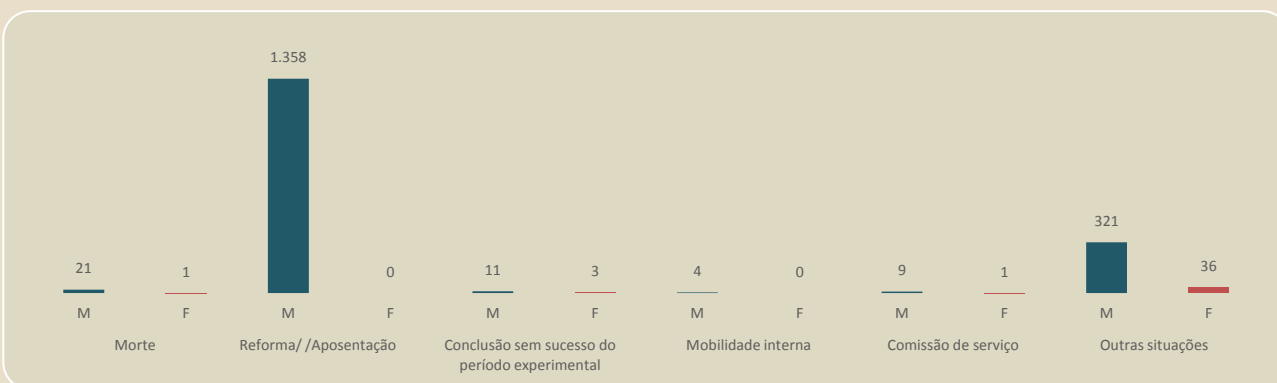


Figura 25 – Contagem de saídas dos trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço segundo o motivo de saída e género durante o ano

Breve análise:

A registar durante o ano de 2012, a saída de 1.765 militares do efetivo na situação de ativo, dos quais 1.358 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		Reforma/ /Aposentação		Mobilidade interna		Outras situações		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo			1	5	1				2	5	7
Assistente operacional, operário, auxiliar	1	1	5	9	2		810	159	818	169	987
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário			1						1	0	1
Médico				2					0	2	2
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>810</b>	<b>159</b>	<b>821</b>	<b>176</b>	<b>997</b>

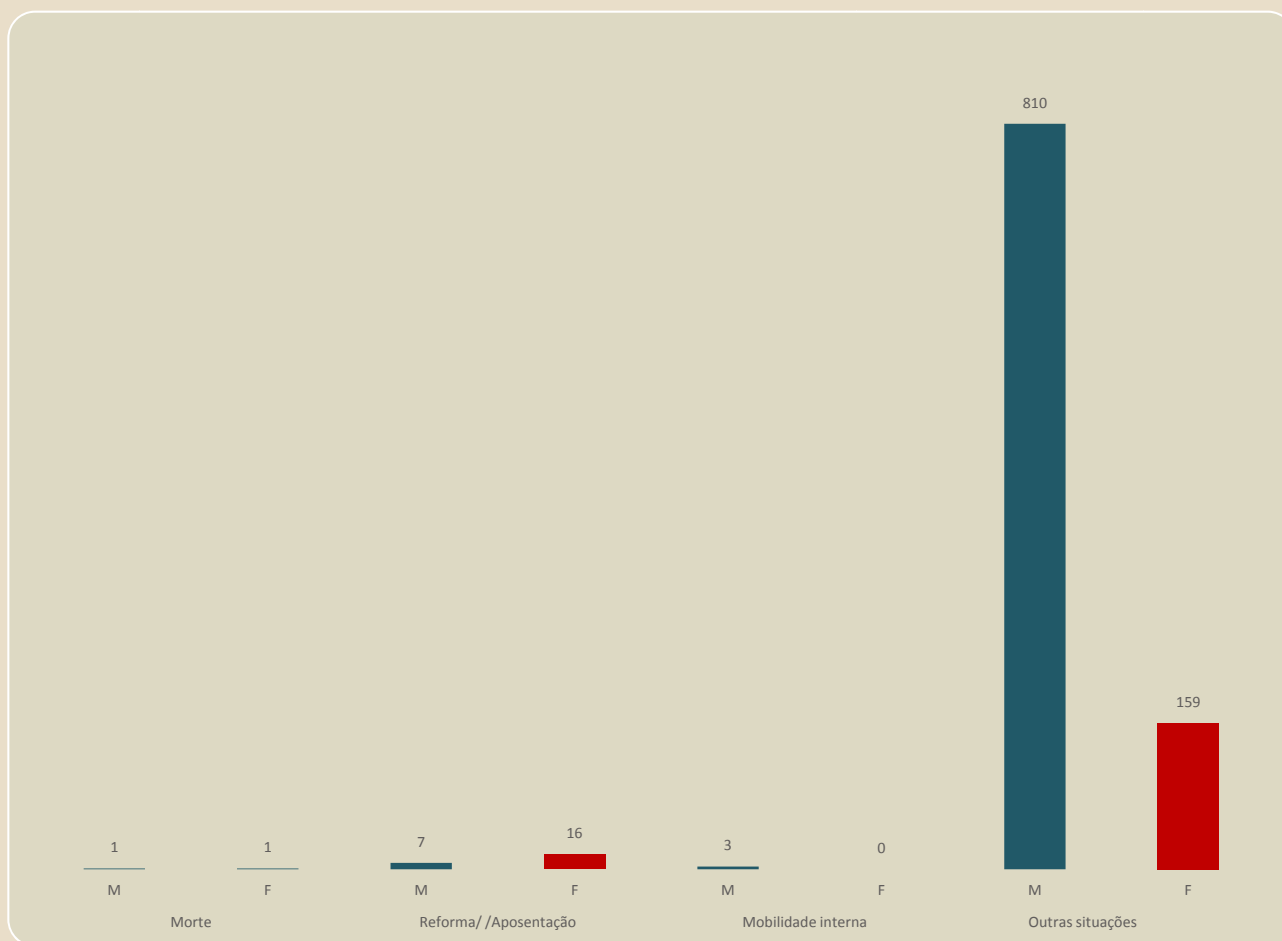


Figura 26 – Contagem de saídas dos trabalhadores contratados segundo o motivo de saída e género durante o ano

**Breve análise:**

A registar durante o ano de 2012, a saída de 997 civis, dos quais 964 pertencentes à categoria de Assistentes Operacionais (Vigilantes Florestais) com Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Certo

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)		Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório (1)		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	
Forças Armadas - Oficial b)			2		2	0	2
Guarda Nacional Republicana - Oficial	157	14	5		162	14	176
Guarda Nacional Republicana - Sargento	470	13			470	13	483
Guarda Nacional Republicana - Guarda	4.759	318	508	44	5.267	362	5.629
<b>Total</b>	<b>5.386</b>	<b>345</b>	<b>515</b>	<b>44</b>	<b>5.901</b>	<b>389</b>	<b>6.290</b>

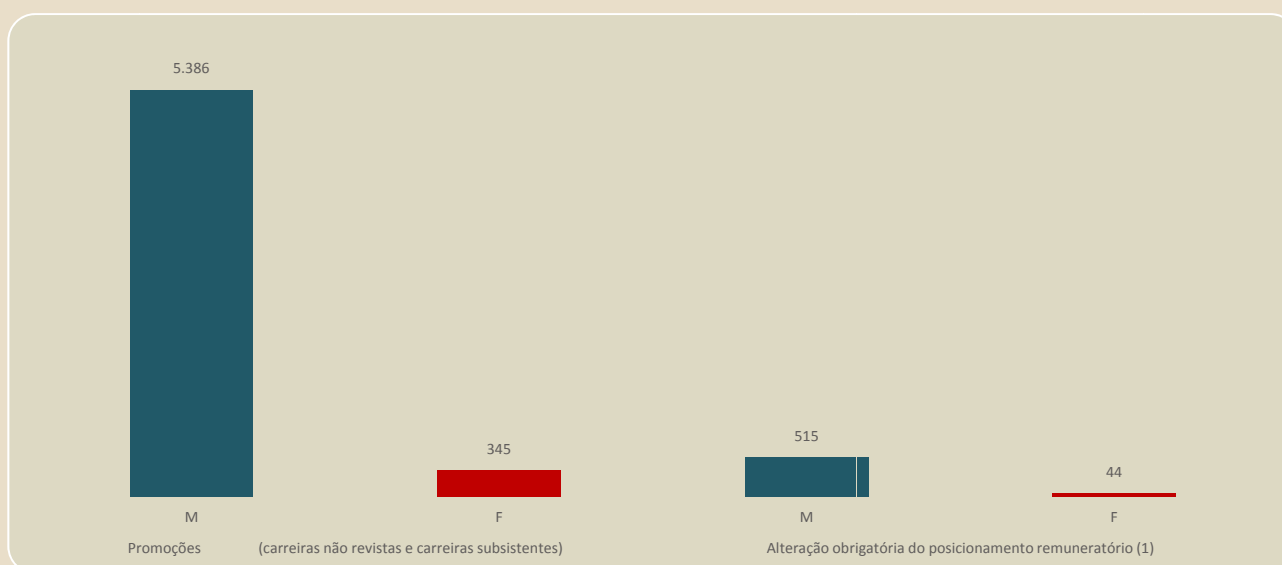


Figura 27 – Progressões e alterações de posicionamento remuneratório segundo o género durante o ano

**Breve análise:**

Através da Lei n.º 64-B/2011, de 31 de dezembro (Lei do Orçamento do Estado para 2012), 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 31 de Dezembro (Lei do Orçamento do Estado para 2011), 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).

Entretanto, a entrada em vigor da Lei n.º 20/2012, de 14 de maio (primeira alteração à Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro) e por força do artigo 4.º da referida Lei, foi aditado o artigo 20.º - A, prevendo a possibilidade de durante o ano de 2012 poderem ocorrer promoções de militares da Guarda Nacional Republicana, mediante despacho prévio dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da tutela, justificada que esteja a sua necessidade, desde que tal não resulte em aumento da despesa com pessoal.

Desta forma durante o ano em análise, efetivaram-se 559 progressões e 5.731 promoções, o que correspondeu a uma subida da Taxa de Promoções em relação ao ano de 2011.

Saliente-se que cerca de 43% (2.462 militares) do total de promoções efetivadas durante o ano de 2012, reportam-se a promoções relativas sobretudo ao ano de 2010, bem como a anos anteriores.

**Taxa de promoções**





Quadro 12: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género<sup>24</sup>

Grupo/cargo/carreira	Rígido		Flexível		Jornada contínua		Específico		Isenção de horário		Total		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total
Técnico Superior	3	13									3	13	16
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	11	77									11	77	88
Assistente operacional, operário, auxiliar	13	369									13	369	382
Informático	3	3									3	3	6
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário			3	10							3	10	13
Médico	6	5							7	2	13	7	20
Téc. Diagnóstico e Terapêutica		5									0	5	5
Forças Armadas - Oficial b)							26	1			26	1	27
Guarda Nacional Republicana - Oficial							673	43			673	43	716
Guarda Nacional Republicana - Sargento							2.434	97			2.434	97	2.531
Guarda Nacional Republicana - Guarda							17.942	1.066			17.942	1.066	19.008
Outro Pessoal de Segurança c)					371	6					371	6	377
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>472</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>371</b>	<b>6</b>	<b>21.075</b>	<b>1.207</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>21.492</b>	<b>1.697</b>	<b>23.189</b>

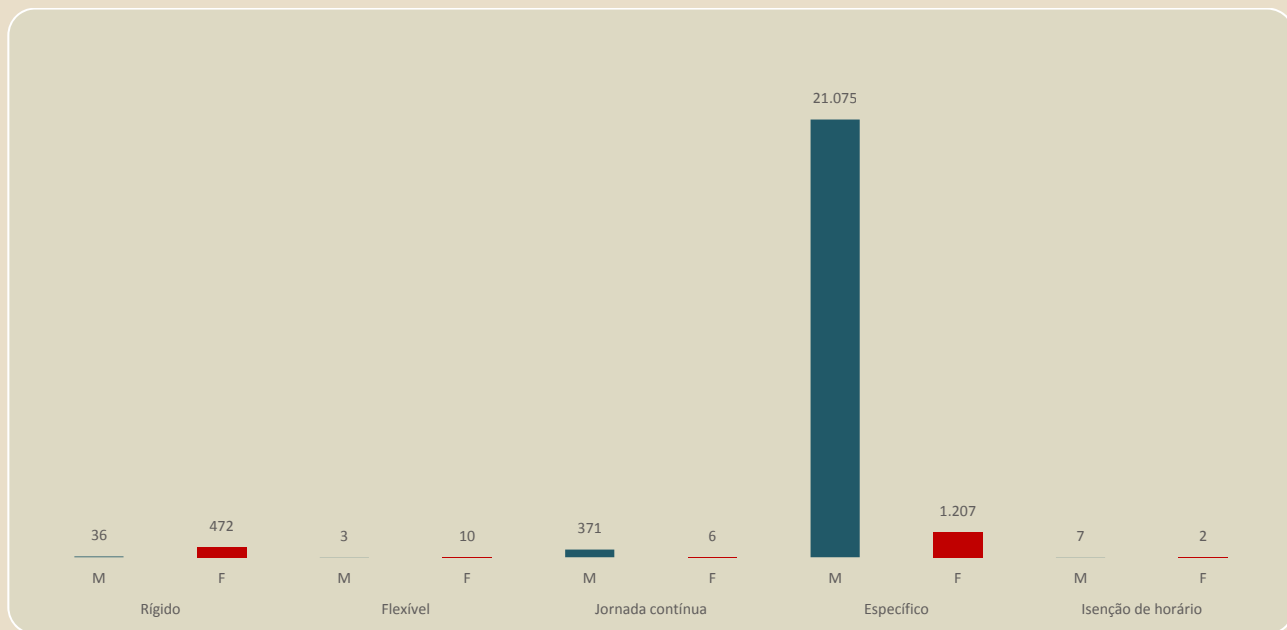


Figura 28 – Modalidade de horário de trabalho segundo o género durante o ano

<sup>24</sup> 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 género<sup>25</sup>

Grupo/cargo/carreira <sup>26</sup>	Tempo completo		PNT <sup>27</sup> inferior ao praticado a tempo completo						Total		
			Tempo parcial ou outro regime especial (*28) 9 horas		Tempo parcial ou outro regime especial (*) 40 horas		Tempo parcial ou outro regime especial (*) disp. Permanente <sup>29</sup>		M	F	Total
	M	F	M	F	M	F	M	F			
Técnico Superior					3	13			3	13	16
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					11	77			11	77	88
Assistente operacional, operário, auxiliar					13	369			13	369	382
Informático					3	3			3	3	6
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário	3	10							3	10	13
Médico			3	1	10	6			13	7	20
Téc. Diagnóstico e Terapêutica						5			0	5	5
Forças Armadas - Oficial b)								26	1		27
Guarda Nacional Republicana - Oficial								673	43		716
Guarda Nacional Republicana - Sargento								2.434	97		2.531
Guarda Nacional Republicana - Guarda								17.942	1.066		19.008
Outro Pessoal de Segurança c)	371	6									377
<b>Total</b>	<b>374</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>40</b>	<b>473</b>	<b>21.075</b>	<b>1.207</b>	<b>21.492</b>	<b>1.697</b>	<b>23.189</b>

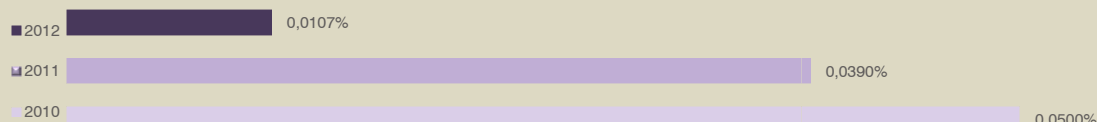
Quadro 14: Contagem das horas de trabalho extraordinário, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género

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		15:24										0:00	15:24	15:24
Outro Pessoal de Segurança c)	102:30				3986:30	56:00						4089:00	56:00	4145:00
<b>Total</b>	<b>102:30</b>	<b>15:24</b>	<b>0:00</b>	<b>0:00</b>	<b>3986:30</b>	<b>56:00</b>	<b>0:00</b>	<b>0:00</b>	<b>0:00</b>	<b>0:00</b>	<b>4089:00</b>	<b>71:24</b>	<b>4160:24</b>	

Breve análise:

Das 4.160 horas de trabalho extraordinário contabilizadas, 4.145 horas foram efetuadas pelos Guardas-Florestais (outro pessoal de segurança). De salientar a redução superior a 2/3 em horas de trabalho extraordinário, em comparação com o ano anterior. Desta forma, a Taxa de Trabalho Extraordinário, teve uma redução considerável, que passou de 0,039%, registado no ano transato, para 0,0107% registados no ano em análise (em ambas as situações estamos perante valores absolutamente residuais considerando o universo de RH da Guarda).

Taxa de trabalho extraordinário



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

26 Considera 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);

27 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);

28 Trabalho a tempo parcial (artº 142º da Lei nº 59/2008) ou regime especial (art.º 12º do DL nº259/98): indica o número de horas de trabalho semanais, quando inferior ao praticado a tempo completo;

29 Face à sua condição, o militar da Guarda encontra-se permanentemente disponível para o serviço, ainda que com sacrifício dos interesses pessoais



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	
Outro Pessoal de Segurança c)	3891:30	90:00			3891:30	90:00	3981:30
<b>Total</b>	<b>3891:30</b>	<b>90:00</b>	<b>0:00</b>	<b>0:00</b>	<b>3891:30</b>	<b>90:00</b>	<b>3981:30</b>

**Breve análise:**

As 3.981 horas de trabalho noturno normal contabilizadas, foram efetuadas pelos Guardas-Florestais (outro pessoal de segurança).

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		Por acidente em serviço ou doença profissional		Assistência a familiares		Trabalhador-estudante	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Técnico Superior		14												
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					17	3	809				6	4		
Assistente operacional, operário, auxiliar			20		20	59	132	5.835			365			
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário						5		121						
Forças Armadas - Oficial b)							17							
Guarda Nacional Republicana - Oficial	185	44	1.595	721	93	4	1.557	100	511	22	183		38	
Guarda Nacional Republicana - Sargento	231	25	4.441	1.463	602	12	7.511	492	2.465	106	782	158	294	
Guarda Nacional Republicana - Guarda	3.175	226	36.018	14.533	5.037	268	81.736	5.377	26.821	1.153	8.492	1.266	739	124
Outro Pessoal de Segurança c)			201	305	100	2	3.297	14			31	5		
<b>Total</b>	<b>3.591</b>	<b>309</b>	<b>42.275</b>	<b>17.022</b>	<b>5.852</b>	<b>367</b>	<b>94.253</b>	<b>12.748</b>	<b>29.797</b>	<b>1.281</b>	<b>9.488</b>	<b>1.800</b>	<b>1.075</b>	<b>124</b>

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	14	14
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo											7	832	839
Assistente operacional, operário, auxiliar		134								334	172	6.727	6.899
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário											0	126	126
Forças Armadas - Oficial b)											17	0	17
Guarda Nacional Republicana - Oficial			245		26				1.111	57	5.544	948	6.492
Guarda Nacional Republicana - Sargento			2						4.120	240	20.448	2.496	22.944
Guarda Nacional Republicana - Guarda			225	2	337				18.030	933	180.610	23.882	204.492
Outro Pessoal de Segurança c)	1						21		60		3.711	326	4.037
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>134</b>	<b>472</b>	<b>2</b>	<b>363</b>	<b>0</b>	<b>21</b>	<b>0</b>	<b>23.321</b>	<b>1.564</b>	<b>210.509</b>	<b>35.351</b>	<b>245.860</b>

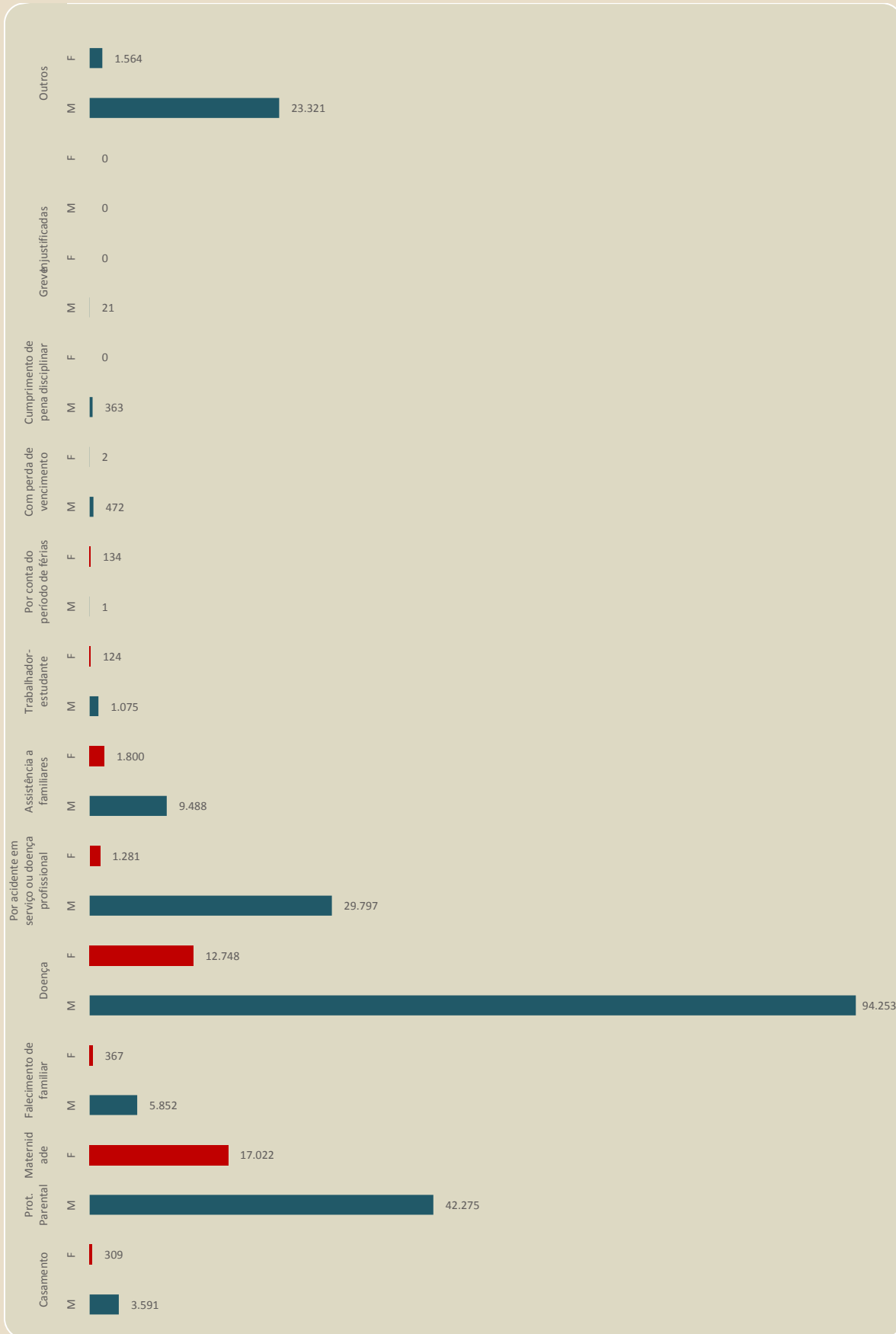


Figura 29 – Contagem dos dias de ausências ao trabalho durante o ano, segundo o motivo de ausência e género



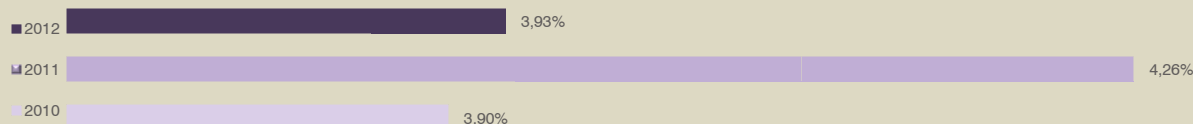
Breve análise:

No ano de 2012, o número de dias de ausência ao trabalho totalizaram 245.860, sendo a “Doença” o motivo mais expressivo, que representa uma percentagem de 43.52% das ausências ao serviço, num total de 107.001 dias. Ainda assim o número de dias de ausência ao trabalho registou uma descida acentuada relativamente ao ano transacto (2011: 272.169 dias, ou seja, menos 26.309 dias de ausência).

O segundo motivo identificado como razão de ausência ao trabalho foi o de “Proteção na Parentalidade”, com um total de 59.297 dias de ausência ao trabalho, a que corresponde a 24,12%, seguido por “Acidente em Serviço/Doença Profissional” que representa cerca de 12,64%, dos dias de ausência verificados, num total de 31.078 dias. Os motivos “Outros”, que representa cerca de 10,12% dos dias de ausência verificados, num total de 24.885 dias e “Assistência a familiares”, que representa 4,59% dos dias de ausência verificados, num total de 11.288 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 2012. Traduzindo-se, no total, numa Taxa de Absentismo de 3,93% em 2012, verificando-se uma descida em relação a 2011 (4,26%).

Taxa de absentismo



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

Data	Âmbito	PNT <sup>30</sup>	N.º de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	Motivo (s) da greve
18 de Abril	Adm.Pública-Sectorial	35 horas	20	7:00	106_classificação, enquadramento e carreiras
		42 horas	-	-	
		Semana 4 dias (D.L. 325/99)	-	-	
		Regime especial (D.L. 324/99)	-	-	
		Outros	-	-	
14 de novembro	Greve Geral	35 horas	8	7:00	302_estabilidade no vínculo contratual
		42 horas	-	-	106_classificação, enquadramento e carreiras
		Semana 4 dias (D.L. 325/99)	-	-	204_reforma
		Regime especial (D.L. 324/99)	-	-	210_outras reivindicações sobre condições de trabalho
		Outros	-	-	

Breve análise:

Em relação à participação dos trabalhadores em greves, verifica-se uma participação muito reduzida nas duas greves realizadas no decorrer do ano 2012. Participaram nas citadas greves 28 trabalhadores, que representam apenas 3,09% dos 907 elementos (pessoal civil) a quem a lei possibilita o direito à greve.

30 Período Normal de Trabalho





## 2. Remunerações e Encargos

### Quadro 17: Estrutura remuneratória, por género

#### A - Remunerações mensais ilíquidas (brutas)

Género / Escalão de remunerações <sup>31</sup>	Número de trabalhadores (Excluindo prestações de serviço)		
	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €	5	323	328
501-1000 €	6.302	770	7.072
1001-1250 €	3.992	268	4.260
1251-1500 €	7.967	251	8.218
1501-1750 €	1.686	47	1.733
1751-2000€	678	10	688
2001-2250 €	593	22	615
2251-2500 €	30	2	32
2501-2750 €	51	2	53
2751-3000 €	147	2	149
3001-3250 €	18		18
3251-3500 €	14		14
3501-3750 €			0
3751-4000 €	6		6
4001-4250 €			0
4251-4500 €	1		1
4501-4750 €	1		1
4751-5000 €			0
5001-5250 €			0
5251-5500 €			0
5501-5750 €			0
5751-6000 €			0
Mais de 6000 €	1		1
<b>Total</b>	<b>21.492</b>	<b>1.697</b>	<b>23.189</b>

#### B - Remunerações máximas e mínimas

Remuneração (€) <sup>16</sup>	Euros	
	Masculino	Feminino
Mínima ( € )	485,00 €	485,00 €
Máxima ( € )	6.279,00 €	2.946,00 €

#### 31 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;

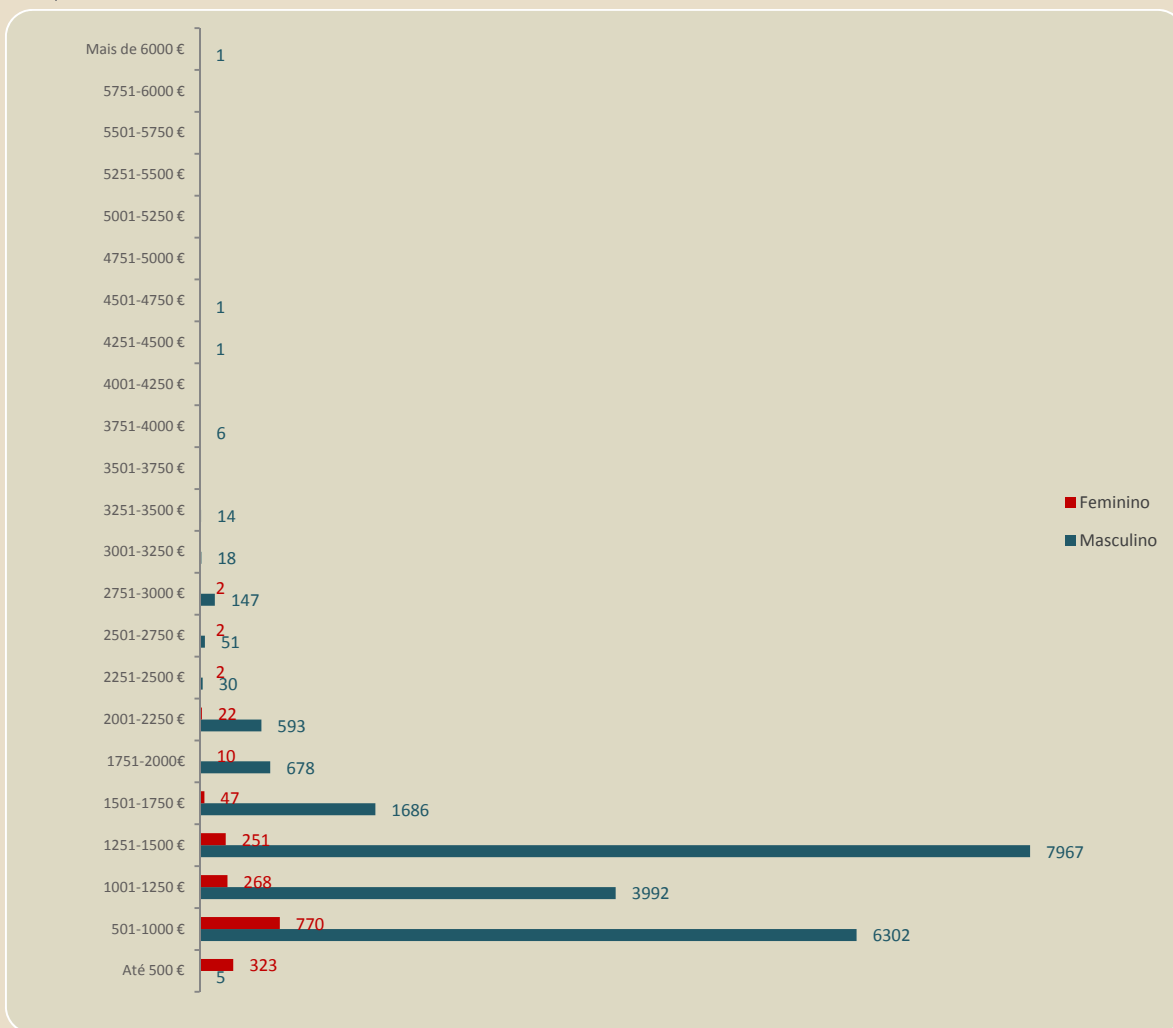


Figura 30 – Estrutura remuneratória por género

**Breve análise:**

O Quadro em referência foi elaborado tendo em consideração a posição remuneratória dos trabalhadores, independentemente de terem ou não recebido a remuneração ou outros abonos no mês de dezembro, tal como consta nas instruções de preenchimento deste Quadro.

As remunerações consideradas foram a Remuneração Base e o Suplemento por Serviço nas Forças de Segurança com a redução remuneratória prevista no artigo 19.º da Lei do OE2011, mantido em vigor pelo artigo 20º da Lei do OE2012, referente às componentes referidas.

Salienta-se que no ano transato o critério utilizado para o preenchimento do referido quadro, espelhava os montantes efetivamente auferidos pelos militares e civis da GNR em dezembro de 2011.

Para efeitos de construção do quadro 17, não foram considerados os militares na situação de reserva, militares e civis a aguardar aposentação e trabalhadores em regime de avença.

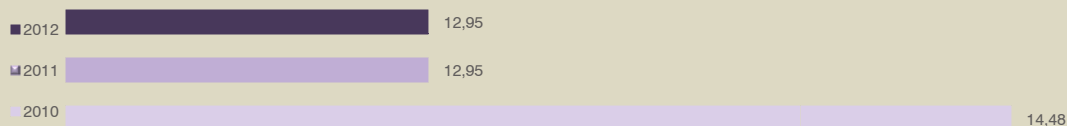
Analisando as remunerações ilíquidas (que têm como período de referência o mês de dezembro), verifica-se que 35,44% dos trabalhadores estão situados no escalão de remuneração entre €1251 - €1500. Este escalão abrange 8.218 trabalhadores, 7.967 dos quais do sexo masculino e 251 do sexo feminino.

Saliente-se que 85,72% do universo de trabalhadores (19,878), auferem uma remuneração ilíquida igual ou inferior a €1.500.

A remuneração mínima auferida fixou-se em €485,00, beneficiando desta trabalhadores de ambos os sexos. A remuneração máxima fixou-se em € 6.279,00 atribuída a um trabalhador do sexo masculino e € 2.946,00 atribuída a um trabalhador do sexo feminino.

O leque salarial ilíquido situou-se, em 2012, nos 12,95 valores, mantendo igual valor ao registado em 2011.

**Leque salarial ilíquido**





Quadro 18: Total dos encargos com pessoal durante o ano

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base (*32)	491.948.594,64 €
Suplementos remuneratórios	63.513.015,03 €
Prémios de desempenho	
Prestações sociais	29.147.342,44 €
Benefícios sociais	5.446.164,96 €
Outros encargos com pessoal	92.189.895,65 €
<b>Total</b>	<b>682.245.012,72 €</b>



Figura 31 – Total dos encargos com pessoal durante o ano

**Breve análise:**

No preenchimento dos quadros 18 a 18.3 foram considerados todos os encargos com vencimentos processados pela Direção de Recursos Humanos.

Em 2012, os Encargos com o Pessoal totalizaram €682.245.012,72, valor consideravelmente inferior ao despendido em 2011 (€ 774.183.563,46). Esta diminuição é resultante, em grande parte, da suspensão do pagamento dos Subsídios de Férias e de Natal preconizado na LOE 2012.

A Remuneração Base representa 72,11% do total dos encargos com pessoal, proporção que diminuiu face ao ano transato (73,69%).

No que respeita aos Suplementos Remuneratórios o encargo despendido foi de €63.513.015,03, valor ligeiramente inferior ao despendido em 2011 (€63.595.494,27).

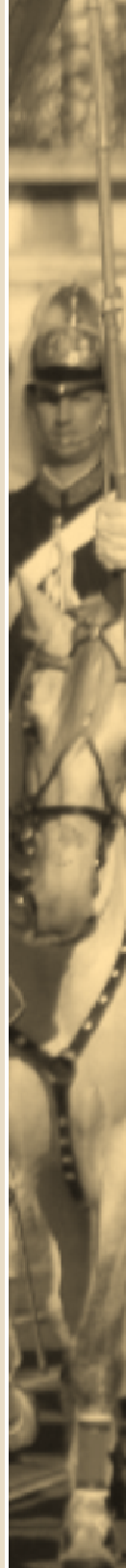
As Prestações Sociais em 2012 ascenderam a €29.147.342,44 e os Encargos com Benefícios Sociais fixaram-se nos €5.446.164,96, valores ligeiramente inferiores ao ano transato.

No que respeita aos Outros Encargos com Pessoal, o encargo despendido foi de €92.189.895,65, valor inferior ao despendido em 2011 (€103.621.386,23).

Relativamente ao quadro 18, o valor dos “outros encargos com pessoal”, corresponde a:

- € 80.888.095,98 - referentes aos encargos da entidade patronal com a Direção-Geral de Proteção Social aos Funcionários e Agentes da Administração Pública (ADSE), com a Caixa Geral de Aposentações (CGA) e com a Segurança Social (SS);
- € 11.164.550,35 - referentes ao pagamento de serviços remunerados;
- € 137.249,32 - referente a Coimas do Regime Jurídico das Infrações Fiscais Aduaneiras (RJIFA).

32 Incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal





## Quadro 18.1: Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho extraordinário (diurno e nocturno)	121.679,71 €
Trabalho normal nocturno	7.093,14 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	57.289,91 €
Disponibilidade permanente	31.709.165,20 €
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	
Risco, penosidade e insalubridade	27.004.960,66 €
Fixação na periferia	199.341,62 €
Trabalho por turnos	366.822,51 €
Abono para falhas	
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	3.288.178,64 €
Representação	565.748,10 €
Secretariado	
Outros suplementos remuneratórios	192.735,54 €
<b>Total</b>	<b>63.513.015,03 €</b>

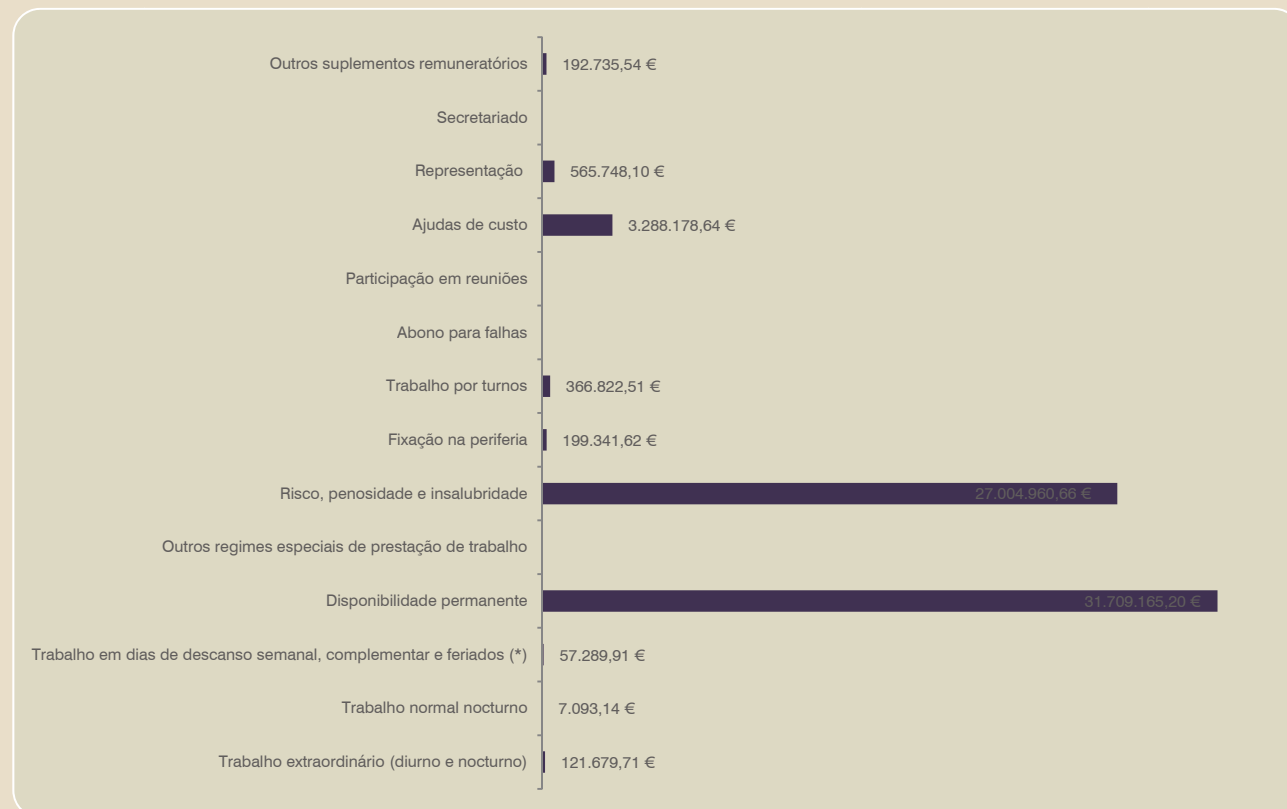


Figura 32 – Suplementos remuneratórios

## Breve análise:

O suplemento onde incidiu o maior dispêndio monetário foi na “Disponibilidade Permanente” com €31.709.165,20, de seguida, surge o suplemento de “Risco, Penosidade e Insalubridade, com €27.004.960,66.



Quadro 18.2: Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade (maternidade, paternidade e adopção)	2.807.578,27 €
Abono de família	1.188.998,59 €
Subsídio de educação especial	345.896,30 €
Subsídio mensal vitalício	26.337,24 €
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	101.804,73 €
Subsídio de funeral	9.728,80 €
Subsídio por morte	180.595,56 €
Acidente de trabalho e doença profissional	
Subsídio de desemprego	
Subsídio de refeição	24.467.605,27 €
Outras prestações sociais	18.797,68 €
<b>Total</b>	<b>29.147.342,44 €</b>



Figura 33 – Encargos com prestações sociais

Breve análise:

Em matéria de encargos com Prestações Sociais, constata-se que as parcelas com maior expressão são constituídas pelo Subsídio de Refeição, de Protecção da Parentalidade e o Abono de Família.



## 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	4.285,70 €
Apoio socioeconómico	
Outros benefícios sociais	5.441.879,26 €
<b>Total</b>	<b>5.446.164,96 €</b>

**Breve análise:**

Em matéria de Encargos com Prestações Sociais, constata-se que as parcelas com maior expressão são constituídas por Outros Benefícios Sociais e o Subsídio de Estudos.



### 3. Higiene e Segurança

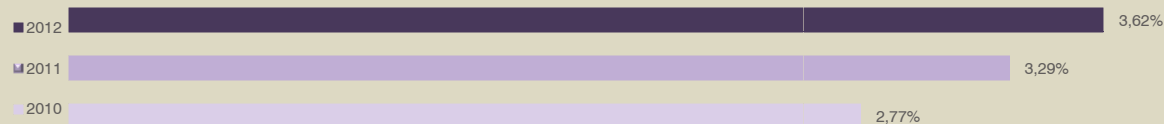
Quadro 19: Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa, por género<sup>33</sup>

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	785	573	25	151	35	1	40	21	1	12	5	1
	F	55	37	3	14	1		4	2		2		
Nº de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos no ano de referência	M	211		25	151	35		18		1	12	5	
	F	18		3	14	1		2			2		
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	3.613		43	2.151	1.419		455		3	200	252	
	F	174		9	127	38		44			44		
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	20.304		133	6.771	13.400		1.719		16	735	968	
	F	757		16	316	425		83		3	45	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 3,29%, registados no ano transato, para 3,62%, registados no ano em análise, o que significa o aumento de 61 acidentes.

Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho



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:	46
- absoluta	2
- parcial	41
- absoluta para o trabalho habitual	3
Casos de incapacidade temporária e absoluta	1
Casos de incapacidade temporária e parcial	
<b>Total</b>	<b>47</b>

<sup>33</sup> 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 <sup>34</sup>	Doenças profissionais		Nº de casos	Nº de dias de ausência
	Designação			
51.03	Tuberculose pulmonar		2	690,0
45.02	Epicondilite		20	855,0
45.03	Outras síndromes paréticas ou paralíticas dos nervos perif.		2	214,0
44.02	Hérnia		6	816,0
45.04	Lesões/traumatismo joelho		2	473,0
41.01	Carcinoma ductal mama		1	240,0
21.01	Traumatismo torax		1	70,0
45.05	Estiramento do ligamento cruzado anterior		2	350,0
45.01	Bursite subacromial		1	221,0

## Breve análise:

No ano de 2012 foram participados 37 casos de situações de Doenças Profissionais, que originaram 3.929 dias de ausência. Verifica-se um aumento de 30 casos em relação ao ano anterior, que em grande medida, resultam da alteração do processo de recolha de dados (até ao ano de 2011, os dados eram fornecidos pela Direção de Justiça e Disciplina, embora os processos resultantes destas situações tivessem tratamento pelo Centro Nacional de Proteção Contra os Riscos Profissionais cujo reporte de informação era encaminhado directamente às Secção de Recursos Humanos das Unidades). Nesta sequência, o processo de recolha de dados foi alargado a todas as Secções de Recursos Humanos das Unidades desta Guarda, passando a recolher-se dados mais precisos neste domínio.

## Taxa de incidência de doenças profissionais

Quadro 22: Número e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano<sup>35</sup>

Atividades de medicina no trabalho	Número	Valor (Euros)
Total dos exames médicos efetuados:	<b>2.717</b>	<b>481.156,07 €</b>
Exames de admissão	1.436	208.220,00 €
Exames periódicos	629	61.956,50 €
Exames ocasionais e complementares	333	168.246,33 €
Exames de cessação de funções	319	42.733,24 €
Despesas com a medicina no trabalho		
Visitas aos postos de trabalho		

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

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





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	84
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.

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	8
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	1.189

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 <sup>36</sup>	136.224,00 €
Equipamento de proteção <sup>37</sup>	82.610,00 €
Formação em prevenção de riscos (c) <sup>38</sup>	
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais (d) <sup>39</sup>	

<sup>36</sup> Encargos na organização dos serviços de segurança e saúde no trabalho e encargos na organização / modificação dos espaços de trabalho

<sup>37</sup> Encargos na aquisição de bens ou equipamentos

<sup>38</sup> Encargos na formação, informação e consulta

<sup>39</sup> 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 <sup>40</sup>	13.317	781	496	2.739	17.333
Externas <sup>41</sup>	3.006	495	149	336	3.986
<b>Total <sup>42</sup></b>	<b>16.323</b>	<b>1.276</b>	<b>645</b>	<b>3.075</b>	<b>21.319</b>

### Breve análise:

Em 2012 registaram-se 21.319 ações de formação profissional, registando-se um incremento avultado, de 11.525 ações em relação ao ano de 2011, valor este que se traduz num acréscimo em mais de 50% em ações de formação.

Regista-se que 81,30% das ações levadas a efeito, foram internas e as restantes 18,70% externas. A maior parte das ações de formação profissional de cariz interno teve a sua duração inferior a 30 horas. Neste intervalo de horas foram dadas 16.323 horas, das quais 13.317 horas foram ações de formação internas e 3.006 ações de formação externas.

As ações de formação profissional com duração compreendida entre 120 horas ou mais surgem em segundo lugar, com 3.075 atividades, 2.739 de cariz interno e 336 de cariz externo.

Quadro 28: Contagem relativa a participações em ações de formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação<sup>43</sup>

Grupo/cargo/carreira/ Nº de participações e de participantes	Ações internas		Ações externas		Total	
	Nº de participações	Nº de participantes	Nº de participações	Nº de participantes	Nº de participações <sup>44</sup>	Nº de participantes (**) <sup>45</sup>
Técnico Superior			1		1	1
Assistente operacional, operário, auxiliar					0	
Guarda Nacional Republicana - Oficial	579		608		1.187	1.075
Guarda Nacional Republicana - Sargento	2.477		1.106		3.583	3.549
Guarda Nacional Republicana - Guarda	14.202		2.262		16.464	15.984
Outro Pessoal de Segurança c)	75		8		83	83
<b>Total</b>	<b>17.333</b>		<b>3.986</b>		<b>21.319</b>	<b>20.693</b>

40 Organizada pela entidade

41 Organizada por outras entidades

42 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);

43 Notas:

- a) Considera os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis n.º 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei n.º 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 carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

44 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);

45 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 ação<sup>46</sup>

Grupo/cargo/carreira/ Horas dispendidas	Horas dispendidas em ações internas	Horas dispendidas em ações externas	Total de horas em ações de formação
Técnico Superior		60:00	60:00
Assistente operacional, operário, auxiliar		25:00	25:00
Guarda Nacional Republicana - Oficial	5910:00	17174:00	23084:00
Guarda Nacional Republicana - Sargento	11594:00	12062:00	23656:00
Guarda Nacional Republicana - Guarda	17309:00	4342:00	21651:00
Outro Pessoal de Segurança c)	87:00	68:00	155:00

**Breve análise:**

Em 2012 participaram em ações de formação 20.693 trabalhadores, dos quais 20.608 foram militares e 85 civis, verifica-se que 99,59% das participações tiveram como público-alvo os militares. A Categoria de Guardas assume a maior expressão registando a participação de 15.984 militares (77,24%).

No que diz respeito a horas dispendidas em formação, verificou-se um total de 68.631 horas de formação (das quais 34.813 horas em ações internas e 33.578 horas em ações externas), registando-se um aumento considerável de 22.723 horas dispendidas em formação, em relação ao ano de 2011, valor este que se traduz num acréscimo em mais de 1/3 em ações de formação.

Analisando as horas dispendidas em formação, verifica-se uma predominância da categoria socioprofissional de Sargentos totalizando 34,47% do total das horas de formação.

Quadro 30: Despesas anuais com formação<sup>47</sup>

Tipo de ação/valor	Valor (Euros)
Despesa com ações internas	2.979.907,05 €
Despesa com ações externas	186.539,89 €
<b>Total</b>	<b>3.166.446,94 €</b>

**46 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 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);

47 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	220
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	
Total de votantes para comissões de trabalhadores	

#### Breve análise:

Existem 220 trabalhadores sindicalizados nesta Guarda, o equivalente aproximadamente a 1% do total dos trabalhadores. Estes 220 trabalhadores efectuam mensalmente desconto de parte do seu vencimento, de forma direta e automática, destinado ao pagamento de quotas de sindicatos. Contudo, não se podem assumir como sindicalizados apenas os trabalhadores que possuem, nesta matéria, descontos no vencimento, pois existem muitos outros elementos que realizam idênticas operações via débito direto bancário ou outros meios de pagamento directamente ao prestador.

### Quadro 32: Disciplina

Disciplina	Número
Processos transitados do ano anterior	1.139
Processos instaurados durante o ano	878
Processos transitados para o ano seguinte	1.277
Processos decididos - total:	740
Arquivados	431
Repreensão escrita	129
Multa	
Suspensão	134
Demissão (1)	46
Despedimento por facto imputável ao trabalhador (2)	
Cessação da comissão de serviço	

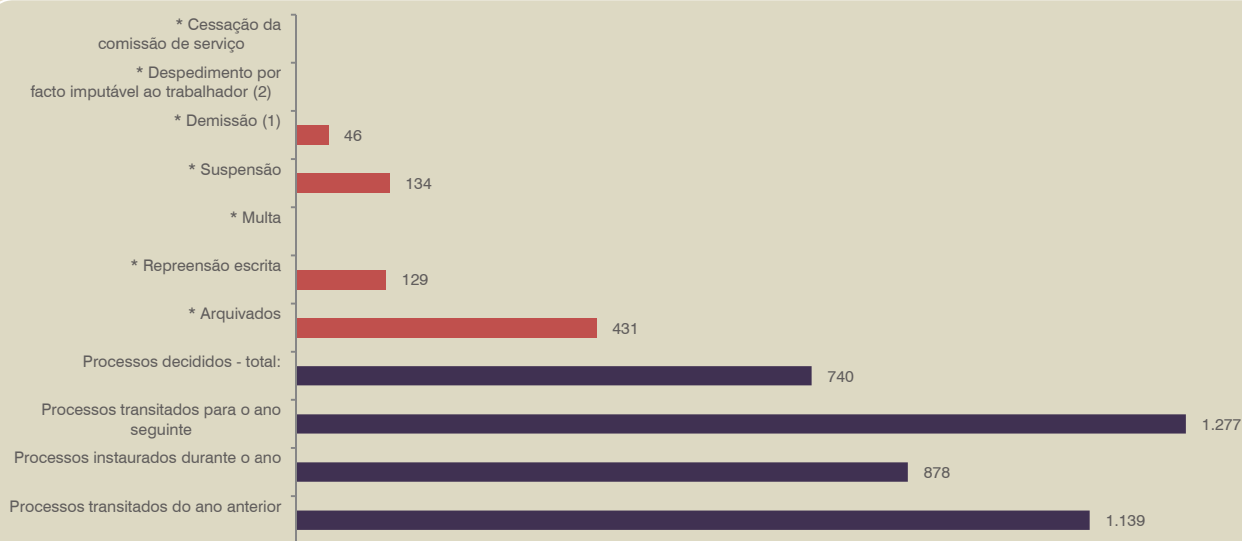


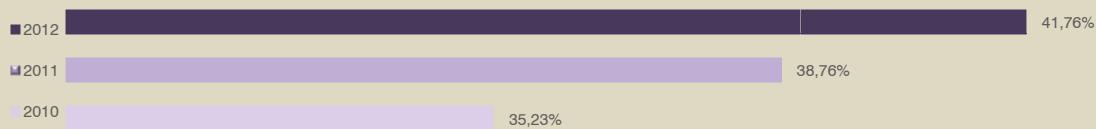
Figura 34 – Disciplina



Breve análise:

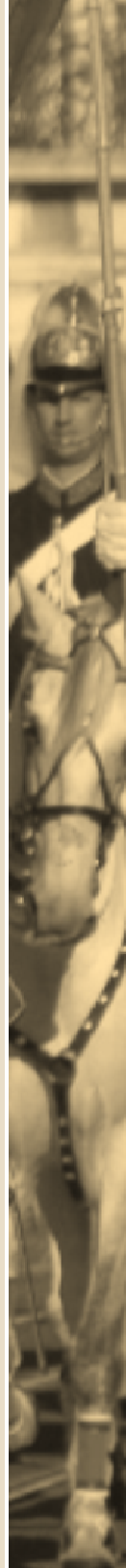
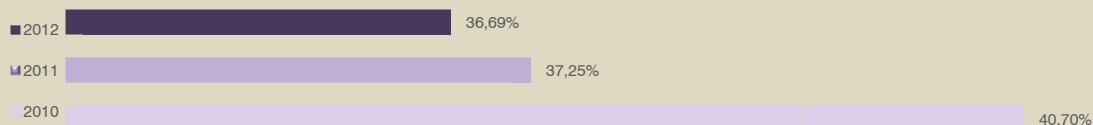
No âmbito da ação disciplinar, merece realce o aumento da taxa de gravidade disciplinar, que passou de 38,76%, registados no ano transato, para 41,76%, registados no ano em análise, o que significa que da totalidade dos processos disciplinares decididos foram aplicadas mais penas.

Taxa de gravidade disciplinar



Mantém-se a tendência de decréscimo da taxa de celeridade de ação disciplinar, que passou de 37,25%, registados no ano transato, para 36,69%, registados no ano em análise, ou seja, o total de processos decididos foram, em termos proporcionais, em número inferior relativamente ao ano transato.

Taxa de celeridade de ação disciplinar







# III

## PRINCIPAIS INDICADORES DE GESTÃO



### III. Principais Indicadores de Gestão

#### Indicadores do Balanço Social 2012

Indicador	Fórmula de cálculo		Valores		
			2010	2011	2012
Taxa de feminização	Total de efetivos femininos / Total de recursos humanos	%	6,24	6,63	7,32
Nível etário	Soma das idades / Total de recursos humanos	Anos	38,86	37,79	37,38
Leque etário	Trabalhador mais idoso / Trabalhador menos idoso	Valor	3,95	4,32	3,83
Índice de envelhecimento	Número de recursos humanos com idade > 55 anos x 100 / Total de recursos humanos	%	1,57%	1,45%	1,35%
Nível antiguidade (FP)	Soma das antiguidades (FP) / Total de efetivos	Anos	16,33	15,52	15,00
Índice de rotação	Número de Recursos humanos em 31 de dezembro / Número de recursos em 1 de janeiro + entradas + saídas	Valor	0,83	0,82	0,81
Taxa de reposição	Número de admissões x 100 / Número de saídas	%	44,15%	79,76%	82,66%
Taxa de absentismo	Número de dias de faltas x 100 / Número anual de dias trabalháveis * <sup>48</sup> x Número total de recursos humanos	%	3,90%	4,26%	3,93%
Taxa de trabalho extraordinário	Número anual de horas de trabalho extraordinário x 100 / Total de horas trabalháveis por semana ** <sup>49</sup> x 47	%	0,05%	0,039%	0,0107%
Leque salarial ilíquido	Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida	Valor	14,48	12,95	12,95
Índice de tecnicidade	Número de técnicos superiores x 100 / Total de recursos humanos	%	12,51%	12,84%	5,95%
Índice de enquadramento	Número de Dirigentes x 100 / Total de recursos humanos	%	13,39%	13,55%	14,69%
Taxa de promoções	Número de efetivos promovidos x 100 / Total efetivos	%	16,33%	0,93%	24,71%
Taxa de progressões	Número de efetivos com progressão x 100 / Total de efetivos	%	43,26%	0,00%	2,41%
Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho	Número de acidentes no local de trabalho x 100 / Total de recursos humanos	%	2,77%	3,29%	3,62%
Taxa de incidência de doenças profissionais	Número de casos de doenças profissionais x 100 / Total de recursos humanos	%	0,06%	0,03%	0,16%
Taxa de gravidade disciplinar	Total de penas aplicadas x 100 / Total processos decididos	%	35,23%	38,76%	41,76%
Taxa de celeridade de ação disciplinar	Total de processos decididos x 100 / Total de processos transitados ano anterior + Total de processos instaurados no ano	%	40,70%	37,25%	36,69%

48 Retirados os dias de férias.

49 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](http://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](mailto:dperi@gnr.pt)