

Guarda Nacional Republicana

Plano de gestão de riscos de corrupção e
infracções conexas



COMANDO GERAL

2010

«Plano de gestão de riscos de corrupção e infracções conexas aprovado pelo Comandante Geral da GNR, enquanto órgão máximo de uma entidade gestora de dinheiros, valores ou patrimónios públicos»



Ministério da Administração Interna

Guarda Nacional Republicana

DESPACHO

Considerando que:

- a Recomendação 1/2009 do Conselho de Prevenção da Corrupção, de 1 de Julho, deliberou instituir o **dever de elaborar planos de gestão de riscos de corrupção e infracções conexas** e, anualmente, um relatório sobre a execução do plano às entidades gestoras de dinheiro, valores ou património públicos;
- importa dar a conhecer a entrada em vigor dos diplomas legais que procederam à **reorganização e reestruturação da Guarda Nacional Republicana**, designadamente os decorrentes da Lei n.º 63/2007, de 6 de Novembro, que aprova a sua Lei Orgânica;
- a **gestão financeira da Guarda** rege-se pelo regime geral da contabilidade pública;
- a Guarda está sujeita à **actividade de inspecção e fiscalização da Inspeção-Geral da Administração Interna (IGAI)**, criada pelo Decreto-Lei n.º 227/95, de 11 de Setembro, posteriormente alterado pelo Decreto-Lei n.º 154/96, de 31 de Agosto, e pelo Decreto-Lei n.º 3/99, de 4 de Janeiro;
- a Guarda **possui um órgão de inspecção**, a Inspeção da Guarda, que é responsável pelo desenvolvimento de acções inspectivas e de auditoria, entre outras matérias, as de administração dos meios humanos, materiais e financeiros e cujo regulamento interno foi aprovado pelo Despacho n.º 22287/2009, de 8 de Outubro;
- a Guarda possui **um órgão de consulta em matéria de justiça e disciplina**, o Conselho de Ética, Deontologia e Disciplina, competindo-lhe emitir parecer sobre assuntos do âmbito da ética ou disciplina que sejam submetidos à sua apreciação cujo regulamento interno foi aprovado pelo Despacho n.º 32020/2008, de 16 de Dezembro;
- os militares da Guarda possuem um **Estatuto e um Regulamento de Disciplina** próprios, para além de estarem sujeitos ao Código Deontológico do Serviço Policial, adoptado, no exercício de auto-regulação deontológica, pelos próprios

agentes das forças de segurança, conforme consta da Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2002, de 28 de Fevereiro;

- o **compromisso da Guarda na luta contra a corrupção** já se encontrava previsto no Código de Honra constante da Portaria n.º 722/85, de 25 de Setembro, que aprova o Regulamento Geral do Serviço da Guarda Nacional Republicana;
- as **normas de procedimentos internos estão em permanente aperfeiçoamento**, criando padrões de conduta que, facilitando o seu controlo, prepara os militares na sua actuação diária junto à comunidade; e, por último, que,
- o conhecimento da adopção de um Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infracções Conexas e a sua divulgação, **promove o culto da responsabilidade**, o orgulho de servir a causa pública (*internamente*), e, garante à instituição Guarda o respeito e a confiança por parte da Sociedade Civil (*externamente*);

Aprovo o presente Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infracções Conexas de acordo com a estrutura sugerida no Guião disponibilizado pelo CPC, ao abrigo dos deveres de colaboração com o CPC que impendem sobre a Guarda, nos termos dos Artigos 6.º n.º 1 e 23.º, n.º 3, alíneas g) e j), ambos da Lei n.º 63/2007 de 6 de Novembro, e Artigo 9.º, n.ºs 1 e 2, da Lei n.º 54/2008, de 4 de Setembro.

Em 18 de Março de 2010

O Comandante Geral da GNR, Tenente-General Luís Nelson Ferreira dos Santos



Luís Nelson Ferreira dos Santos
TGen

Abreviaturas

AD	Avaliação de Desempenho
CARI	Comando de Administração dos Recursos Internos
CDF	Comando da Doutrina e Formação
CO	Comando Operacional
CC	Centro Clínico
CEDD	Conselho de Ética, Deontologia e Disciplina
CPC	Conselho de Prevenção da Corrupção
DCSI	Direcção de Comunicações e Sistemas de Informação
D.R.	Diário da República
DGAEP	Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público
DGAI	Direcção-Geral da Administração Interna
DRH	Direcção de Recursos Humanos
DRF	Direcção de Recursos Financeiros
DRL	Direcção de Recursos Logísticos
DIE	Direcção de Infra-Estruturas
DSAD	Direcção de Saúde e Assistência na Doença
EG	Escola da Guarda
EMGNR	Estatuto do Militar da Guarda Nacional Republicana
ERGNR	Estatuto Remuneratório da Guarda Nacional Republicana
FFAA	Forças Armadas
FIEP	Acordo de Cooperação entre França, Itália, Espanha e Portugal
GNR	Guarda Nacional Republicana
IG	Inspeção-Geral da Guarda Nacional Republicana
IGAI	Inspeção-Geral da Administração Interna
IGF	Inspeção Geral das Finanças
LOGNR	Lei Orgânica da Guarda Nacional Republicana
MAI	Ministério da Administração Interna
QUAR	Quadro de Avaliação e Responsabilização
RAMMGNR	Regulamento de Avaliação do Mérito dos Militares da Guarda Nacional Republicana
SAMMGNR	Sistema de Avaliação do Mérito dos Militares da Guarda Nacional Republicana
SIADAP	Sistema Integrado de Avaliação e Gestão do Desempenho da Administração Pública
SQE	Sistema de Queixa Electrónica
SRF	Secção de Recursos Financeiros
SRLF	Secção de Recursos Logísticos e Financeiros
SWOT	<i>Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats</i>
UAF	Unidade de Acção Fiscal
UAG	Unidade de Apoio Geral
UAS	Unidade de Apoio de Serviços
UCC	Unidade de Controlo Costeiro
UE	União Europeia
UI	Unidade de Intervenção
UNT	Unidade Nacional de Trânsito
USHE	Unidade de Segurança e Honras de Estado

Razão de ordem

A Guarda é destinatária directa da Recomendação, de 1 de Julho de 2009, do Conselho de Prevenção da Corrupção (CPC), entidade administrativa independente, a funcionar junto do Tribunal de Contas, que desenvolve uma actividade de âmbito nacional no domínio da prevenção da corrupção e infracções conexas (Art.º 1.º da Lei n.º 54/2008, de 4 de Setembro).

Nos termos dessa recomendação, relativa a *“Planos de gestão de riscos de corrupção e infracções conexas”*, «os órgãos máximos das entidades gestoras de dinheiros, valores ou patrimónios públicos, seja qual for a sua natureza, devem, no prazo de 90 dias, elaborar planos de gestão de riscos e infracções conexas.»

Para o efeito, o CPC, *“no sentido de ajudar a preparar os Planos”*, a título de sugestão, emanou um Guião cuja estrutura vamos aqui seguir de perto:

- Parte I – Atribuições da entidade, organograma e identificação dos responsáveis
- Parte II – Identificação dos riscos de corrupção e infracções conexas
- Parte III – Medidas preventivas dos riscos
- Parte IV – Estratégias de aferição da efectividade, utilidade, eficácia e eventual correcção das medidas propostas.

Eis o Plano da Guarda.

PARTE I

ATRIBUIÇÕES DA GNR, SEU ORGANOGRAMA E IDENTIFICAÇÃO DOS SEUS RESPONSÁVEIS

1. ATRIBUIÇÕES DA GNR¹

1.1 A Lei Fundamental enquadra a polícia – *abrangendo este conceito as forças de segurança - na Administração Pública.*

1.1.1 A actual Guarda é resultante de uma reforma cujas opções fundamentais foram aprovadas por Resolução do Conselho de Ministros n.º 44/2007, de 19 de Março² e teve em vista, fundamentalmente, *“a sua adequada articulação, a racionalização dos seus recursos e a programação plurianual dos investimentos em infra-estruturas e equipamentos”*, de forma a permitir *“melhorar a qualidade do serviço prestado aos cidadãos e a melhoria das condições de trabalho nas forças de segurança”*.

1.2 A Guarda Nacional Republicana (GNR) é uma força de segurança cuja missão decorre directamente do disposto na Lei Fundamental para a polícia (Título IX, Art.º 272.º), estando o seu regime fixado na Lei n.º 63/2007, de 6 de Novembro, designada normalmente por Lei Orgânica da GNR (LOGNR).



1.3 Nos termos deste diploma legal a Guarda, é uma força de segurança de natureza militar, constituída por militares organizados num corpo especial de tropas e dotada de autonomia administrativa.

1.4 Tem por missão³, no âmbito dos sistemas nacionais de segurança e protecção, 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.

1.5 Depende do membro do Governo responsável pela área da administração interna, salvo 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.

1.6 Constituem atribuições da Guarda (vide art.º 3.º da LOGNR onde consta o elenco completo):

- Garantir a ordem e a tranquilidade públicas e a segurança e a protecção das pessoas e dos bens;
- Prevenir a criminalidade em geral, em coordenação com as demais forças e serviços de segurança;

¹ Sobre Guarda Nacional Republicana, consultar a sua página electrónica – www.gnr.pt - onde consta profusa informação institucional, desde a de natureza geral - *a sua história, a sua relação aberta com Sociedade Civil* - à de natureza legal, resultados operacionais e notícias sobre a sua actividade.

² DR N.º 55, Série I 19 Março 2007 19 Março 2007.

³ Vide os «stakeholders» da Guarda Nacional Republicana sob Anexo I.

- Desenvolver as acções de investigação criminal e contra-ordenacional 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;
- Proteger, socorrer e auxiliar os cidadãos e defender e preservar os bens que se encontrem em situações de perigo, por causas provenientes da acção humana ou da natureza;
- Manter a vigilância e a protecção de pontos sensíveis, nomeadamente infra-estruturas rodoviárias, ferroviárias, aeroportuárias e portuárias, edifícios públicos e outras instalações críticas;
- Assegurar o cumprimento das disposições legais e regulamentares referentes à protecção e conservação da natureza e do ambiente, bem como prevenir e investigar os respectivos ilícitos;
- Prevenir e investigar as infracções tributárias, fiscais e aduaneiras, bem como fiscalizar e controlar a circulação de mercadorias sujeitas à acção tributária, fiscal ou aduaneira;
- Participar na fiscalização das actividades de captura, desembarque, cultura e comercialização das espécies marinhas;
- Executar acções de prevenção e de intervenção de primeira linha, em todo o território nacional, em situação de emergência de protecção 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;

1.7 Estas atribuições são prosseguidas em todo o território nacional e no mar territorial, podendo, a Guarda, prosseguir a sua missão fora do território nacional, desde que legalmente mandatada para esse efeito.

2. TIPOLOGIA DE MISSÕES EM FUNÇÃO DAS ATRIBUIÇÕES PROSSEGUIDAS:

As atribuições anteriormente elencadas podem agrupar-se, genericamente, em cinco grandes grupos de missões: as policiais, as de protecção e socorro, as honoríficas e de representação de estado, as militares e, por último, as internacionais.

2.1 Missões Policiais

Compreende as missões de Polícia Criminal e de Polícia Administrativa Geral e Especializada, onde, por sua vez, as acções 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 infracções fiscais-aduaneiras e a vigilância das fronteiras.

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, Fiscalização e Ordenamento da Circulação Rodoviária, Polícia Fiscal e Aduaneira, Protecção da Natureza e do Ambiente.

2.2 Missões de Protecção e Socorro

As missões de protecção 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.



2.3 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.

2.4 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, para 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, respectivamente, em subunidades de atiradores e subunidades de reconhecimento a cavalo e motorizado.

2.5 Missões Internacionais

Decorrente dos compromissos multilaterais ou bilaterais assumidos por Portugal, a Guarda pode participar em missões internacionais de tipo militar, em complemento ou cooperação com as FFAA, ou policiais (gestão civil de crises, de paz, humanitárias e de cooperação técnica e operacional).

Mercê da sua dupla natureza, 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 ser do tipo militar, em complemento ou em cooperação com as FFAA, ou exclusivamente de polícia.

No domínio das missões de cooperação técnica, a GNR tem colaborado com os países de língua oficial portuguesa no apoio à formação de quadros e na assessoria técnica, designadamente com Angola, Moçambique, Cabo Verde, Guiné, São Tomé e Príncipe e Timor Leste.



Quanto à cooperação internacional propriamente dita, ela desenvolve-se quer a nível bilateral, com especial ênfase para a Espanha, quer no âmbito multilateral, no seio da UE ou da FIEP, com os países que possuem forças de tipo "gendarme".

3. ESTRUTURA DA GUARDA

3.1 A Guarda sofreu uma profunda reestruturação de forma a prosseguir as missões anteriormente elencadas. Organizando-se numa estrutura vertical hierarquizada, os seus órgãos relacionam-se através dos níveis de autoridade comando⁴, controlo⁵ e autoridade técnica⁶, conceitos da doutrina militar, também, constantes da Directiva 06 /2ºCG/2008, de 19 de Dezembro.

⁴ Comando é a autoridade conferida a um órgão que lhe permite emanar ordens aos elementos subordinados (*inclui a competência disciplinar*).

⁵ Controlo é a autoridade conferida a um órgão para dirigir elementos ou forças no desempenho de missões ou tarefas específicas, pormenorizando os actos de execução se necessário.

⁶ Autoridade técnica é a autoridade que permite a um órgão fixar e difundir normas de natureza especializada (*não inclui a competência disciplinar*).

3.2 No organigrama que ilustra esta parte do presente plano – *figura 1, adiante* - está a estrutura constante dos Artigos 20.º a 22.º da Lei Orgânica da Guarda Nacional

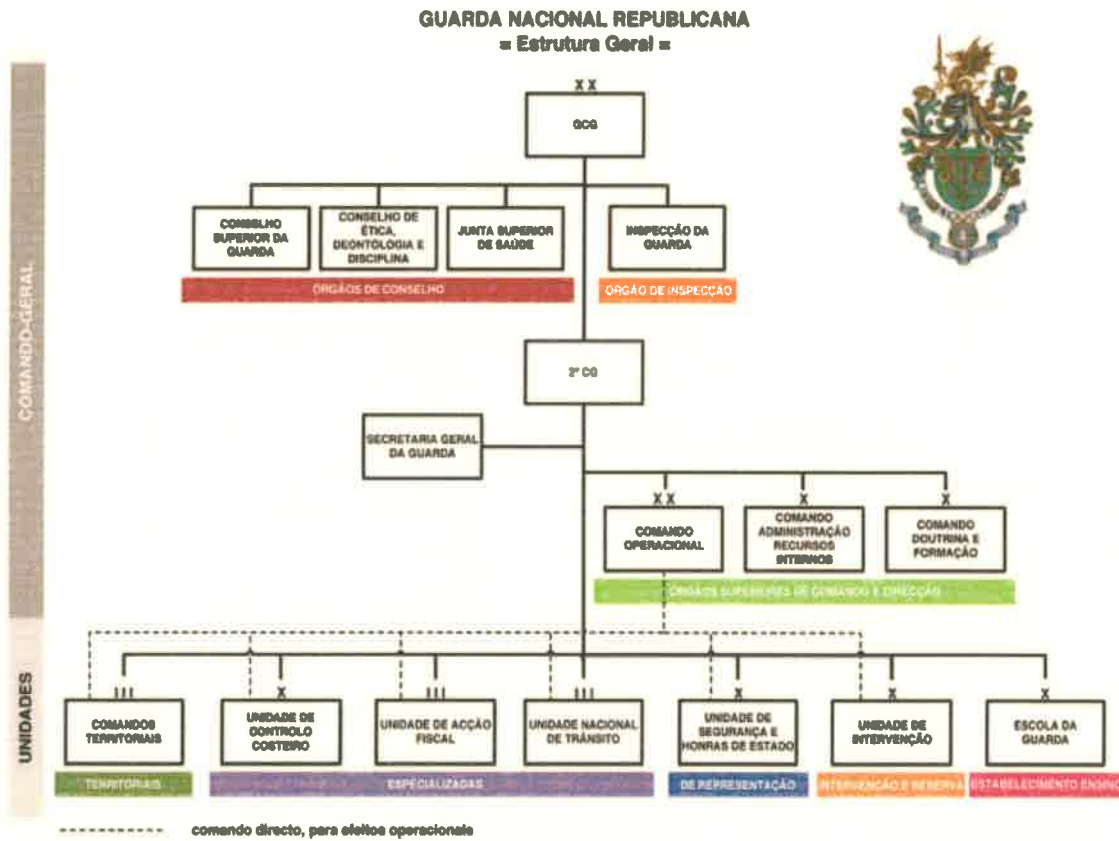


Figura 1 - Organigrama da Guarda Nacional Republicana
(in «Pela Lei e Pela Grei», Revista N.º 2 - Abril-Junho de 2009, pág. 29)

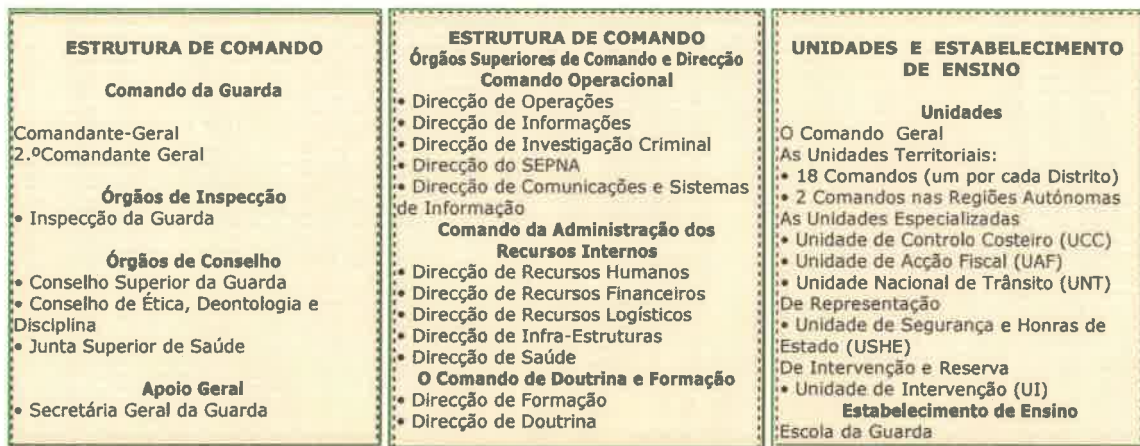


Figura 2 - Estrutura da Guarda
(<http://www.gnr.pt/portal/internet/treeview/DynamicTree.asp?IdPage=13>)

3.3 Assim, a estrutura geral da Guarda compreende:

- A estrutura de comando;
- As unidades;
- O estabelecimento de ensino.

3.4 Por sua vez, a estrutura de comando compreende:

- O Comando da Guarda: o comandante-geral, o 2.º comandante-geral, o órgão de inspeção, os órgãos de conselho e a Secretaria-Geral;
- Os órgãos superiores de comando e direcção: o Comando Operacional (CO), o Comando da Administração dos Recursos Internos (CARI) e o Comando da Doutrina e Formação (CDF).

3.5 As unidades da Guarda são as seguintes:

- O Comando-Geral;
- As Territoriais:
 - No Continente:
 - Comando Territorial de Aveiro;
 - Comando Territorial de Beja;
 - Comando Territorial de Braga;
 - Comando Territorial de Bragança;
 - Comando Territorial de Castelo Branco;
 - Comando Territorial de Coimbra;
 - Comando Territorial de Évora;
 - Comando Territorial de Faro;
 - Comando Territorial da Guarda;
 - Comando Territorial de Leiria;
 - Comando Territorial de Lisboa;
 - Comando Territorial de Portalegre;
 - Comando Territorial do Porto;
 - Comando Territorial de Santarém;
 - Comando Territorial de Setúbal;
 - Comando Territorial de Viana Castelo;
 - Comando Territorial de Vila Real;
 - Comando Territorial de Viseu.
 - Nas Regiões Autónomas:
 - Comando Territorial dos Açores;
 - Comando Territorial da Madeira.
- As Especializadas: a Unidade de Controlo Costeiro (UCC), a Unidade de Acção Fiscal (UAF) e a Unidade Nacional de Trânsito (UNT);
- As de representação: a Unidade de Segurança e Honras de Estado (USHE);
- As de intervenção e reserva: a Unidade de Intervenção (UI);
- O estabelecimento de ensino: a Escola da Guarda (EG).



3.6 Podem, ainda, ser constituídas unidades para actuar fora do território nacional, nos termos da lei.

3.7 A LOGNR remete para diploma próprio a regulamentação das matérias constantes do seu Artigo 53.º, destacando-se:

- a) O número, as competências, a estrutura interna e o posto correspondente à chefia dos serviços de apoio directamente dependentes do comandante-geral e dos serviços dos órgãos superiores de comando e direcção são definidos por decreto regulamentar (Decreto Regulamentar n.º 19/2008, de 27 de Novembro);
- b) A criação e extinção de subunidades das unidades territoriais, especializadas, de representação e de intervenção e reserva (Portaria n.º 1450/2008, de 16 de Dezembro);
- c) Os termos em que se processa o apoio administrativo das unidades, especializadas, de representação e de intervenção e reserva pelos serviços do CARI e da SGG (Portaria n.º 1450/2008, de 16 de Dezembro);
- d) O regulamento da Inspeção da Guarda (IG) (Despacho n.º 22287/2009, de 8 de Outubro);
- e) O regulamento de funcionamento do CEDD (Despacho n.º 32020/2008, de 16 de Dezembro).



4. ESTRUTURA DA GUARDA RELEVANTE PARA EFEITOS DO PLANO

4.1 De tudo quanto até aqui foi referido quanto à estrutura da Guarda verificamos o seguinte quadro:

ESTRUTURA	DIPLOMA
BASE	LEI N.º 63/2007, de 6 de Novembro
NUCLEAR	DEC. REG. N.º 19/2008, de 27 de Novembro
UNIDADES ORGÂNICAS FLEXÍVEIS	DESPACHO GCG N.º 4501/2010, de 15 de Março
Implementação de órgãos superiores e serviços dependentes do Comandante-Geral	Directivas 06 E 07/2ºCG/2008, de 19 de Dezembro

4.2 Para efeitos do presente plano de prevenção, a estrutura relevante é a de comando (vide supra 3.4), sendo que:

- a) Ao nível do Comando da Guarda releva o Comandante-Geral, o 2.º Comandante-Geral, o órgão de inspeção (IG) e o Conselho de Ética (CEDD);

- b) Ao nível dos órgãos superiores de comando e direcção – *que visam assegurar a superintendência e a execução em áreas ou actividades específicas essenciais* - destacam-se:
- O Comando Operacional (CO), porque assegura o comando de toda a actividade operacional da Guarda; e, essencialmente,
 - O Comando da Administração dos Recursos Internos (CARI), que assegura o comando e direcção da actividade da Guarda nos domínios da administração dos recursos humanos, materiais e financeiros.
- c) A nível das Unidades e da Escola da Guarda.
- 4.3 Do Comando da Administração dos Recursos Internos (CARI), em especial:

- a) O CARI compreende as áreas de recursos humanos, recursos financeiros, recursos logísticos e saúde e assistência na doença, bem como as infra-estruturas (*vide art.º 33.º n.º 3 da LOGNR e diplomas mencionados, supra, nas alíneas a) e c) de 3.7*), conforme consta do organigrama de figura 3.

COMANDO DA ADMINISTRAÇÃO DOS RECURSOS INTERNOS

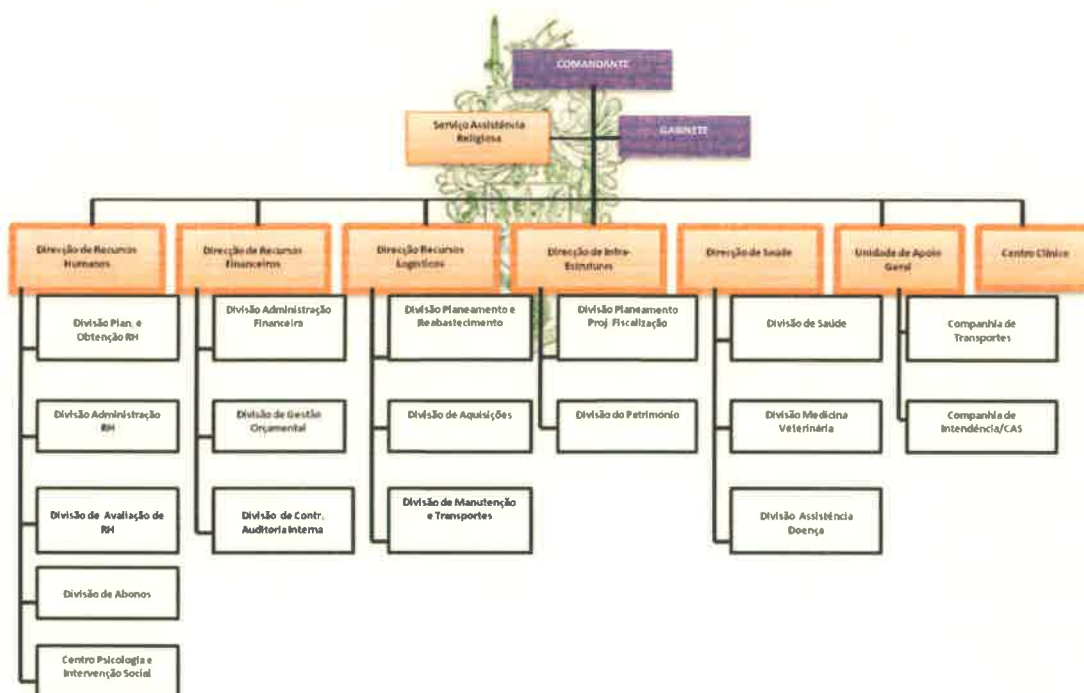


Figura 3 - Organigrama do CARI

- b) O CARI estrutura-se em direcções, centro clínico e unidade de apoio geral com as competências constantes dos art.ºs 11.º a 15.º do Decreto Regulamentar n.º 19/2008, de 27 de Novembro (constando do Anexo II), das quais se destacam:
- Na Direcção de Recursos Humanos a competência para assegurar toda a actividade administrativa relativa à gestão do pessoal da Guarda;

- b. Na Direcção de Recursos Financeiros a competência para assegurar a administração financeira do comando da Guarda e dos órgãos superiores de comando e direcção;
- c. Na Direcção de Recursos Logísticos a competência para promover e organizar os procedimentos para a aquisição de bens e serviços, privilegiando a centralização das compras em articulação com a Unidade Ministerial de Compras do Ministério da Administração Interna;
- d. Na Direcção de Infra-Estruturas a competência para promover e organizar os procedimentos para a execução de contratos de arrendamento;
- e. Na Direcção de Saúde e Assistência na Doença a competência para organizar, implementar e controlar o sistema de assistência na doença, exercendo as competências previstas na lei no que respeita ao pessoal ao serviço da Guarda.

4.4 Do Comando das Unidades e da Escola da Guarda:

a) Unidades territoriais

a. Comandos territoriais:

- O comando territorial é responsável pelo cumprimento da missão da Guarda na área de responsabilidade que lhe for atribuída, na dependência directa do comandante-geral.
- Nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, os comandos territoriais, prosseguem, na respectiva área de responsabilidade, as atribuições da Guarda no âmbito da vigilância da costa e do mar territorial e da prevenção e investigação de infracções tributárias e aduaneiras.

b. Unidades especializadas, de representação e de intervenção e reserva

- Unidade de Controlo Costeiro (UCC) é a unidade especializada responsável pelo cumprimento da missão da Guarda em toda a extensão da costa e no mar territorial, com competências específicas de vigilância, patrulhamento e intercepção terrestre ou marítima em toda a costa e mar territorial do continente e das Regiões Autónomas, competindo-lhe, ainda, gerir e operar o Sistema Integrado de Vigilância, Comando e Controlo, distribuído ao longo da orla marítima.
- Unidade de Acção Fiscal (UAF) é uma unidade especializada de âmbito nacional com competência específica de investigação para o cumprimento da missão tributária, fiscal e aduaneira cometida à Guarda.
- Unidade Nacional de Trânsito (UNT) é a unidade especializada, no âmbito da fiscalização, ordenamento e disciplina do trânsito, responsável pela uniformização de procedimentos e pela formação contínua dos militares.
- Unidade de Segurança e Honras de Estado (USHE) é uma unidade de representação responsável pela protecção e segurança às instalações dos órgãos de soberania e de outras entidades que lhe sejam confiadas e pela prestação de honras de Estado.
- Unidade de Intervenção (UI) é uma unidade da Guarda especialmente vocacionada para as missões de manutenção e restabelecimento da ordem pública, resolução e gestão de incidentes críticos, intervenção táctica em situações de violência concertada e de elevada perigosidade, complexidade e risco, segurança de instalações sensíveis e de grandes eventos, inactivação de explosivos, protecção e socorro e aprontamento e projecção de forças para missões internacionais.

c. Estabelecimento de ensino:

- Escola da Guarda (EG) é uma unidade especialmente vocacionada para a formação moral, cultural, física, militar e técnico-profissional dos militares da Guarda e ainda para a actualização, especialização e valorização dos seus conhecimentos.

5. IDENTIFICAÇÃO DOS RESPONSÁVEIS

COMANDANTE-GERAL:	Luís Nelson Ferreira dos Santos, Tenente-General
2.º COMANDANTE-GERAL:	Mário Augusto Mourato Cabrita, Tenente-General
INSPECTOR-GERAL:	Luís Manuel dos Santos Newton Parreira, Tenente-General
ÓRGÃOS SUPERIORES DE COMANDO E DIRECÇÃO	
COMANDANTE DO COMANDO OPERACIONAL (CO):	Manuel António Meireles Carvalho, Tenente-General
COMANDANTE DO COMANDO DA DOCTRINA E FORMAÇÃO (CDF):	Carlos Henrique Pinheiro Chaves, Major-General
COMANDANTE DO COMANDO DA ADMINISTRAÇÃO DOS RECURSOS INTERNOS (CARI):	Samuel Marques Mota, Major-General
CARI: DIRECTOR/DIRECÇÃO	
Director da Direcção de Recursos Humanos	Jorge Viegas Graça, Coronel
Director da Direcção de Recursos Financeiros	João Carlos Santos Carvalho, Coronel
Director da Direcção de Recursos Logísticos	Alvarino Manuel de Jesus Ferreira de Castro, Tenente-Coronel
Director da Direcção de Infra-Estruturas	Jorge Nunes Baltazar, Tenente-Coronel
Director da Direcção de Saúde e Assistência na Doença	António Cardoso Ribeiro, Coronel
COMANDANTES DE UNIDADE	
COMANDO TERRITORIAL AVEIRO	Nelson Lameiras Esteves, Tenente-Coronel
COMANDO TERRITORIAL BEJA	Rui Belo da Silva Migueis, Tenente-Coronel
COMANDO TERRITORIAL BRAGA	Manuel João de Barros Gonçalves, Tenente-Coronel
COMANDO TERRITORIAL BRAGANÇA	António dos Santos M. Fernandes, Tenente-Coronel
CMD TERRITORIAL CASTELO BRANCO	Hélder Antunes de Almeida, Tenente-Coronel
COMANDO TERRITORIAL COIMBRA	Victor Alberto Dias Rosa, Tenente-Coronel
COMANDO TERRITORIAL EVORA	Acúrcio Luís Jacob, Coronel
COMANDO TERRITORIAL FARO	Francisco Ferreira de Matos Sousa, Tenente-Coronel
COMANDO TERRITORIAL GUARDA	José Manuel Monteiro Antunes, Coronel
COMANDO TERRITORIAL LEIRIA	Alberto Francisco Guerra Pinheiro, Tenente-Coronel
COMANDO TERRITORIAL LISBOA	Francisco José Damião, Coronel
CMD TERRITORIAL PORTALEGRE	Francisco José Videira Caldeira, Tenente-Coronel
COMANDO TERRITORIAL PORTO	Florian de Sá Guimarães, Tenente-Coronel
COMANDO TERRITORIAL SANTAREM	Vitor Manuel Pereira Lucas, Tenente-Coronel
COMANDO TERRITORIAL SETÚBAL	José Mário Porteira de Almeida, Coronel
CMD TERRITORIAL VIANA CASTELO	Eduardo Duarte da Silva Branco, Tenente-Coronel
COMANDO TERRITORIAL VILA REAL	Norberto Agostinho Fernandes, Tenente-Coronel
COMANDO TERRITORIAL VISEU	José Amaral Dias, Tenente-Coronel
COMANDO TERRITORIAL AÇORES	Noé Gonçalves Fernandes, Tenente-Coronel
COMANDO TERRITORIAL MADEIRA	António Manuel Gouveia Guedes, Tenente-Coronel
DIRECTOR DO CENTRO CLÍNICO	António Cardoso Ribeiro, Coronel (<i>acumula com a DSAD</i>)
COMANDANTE DA UAG	José António Madeira da Palma, Tenente-Coronel

6. TIPOLOGIA DE CATEGORIAS E POSTOS. CARACTERIZAÇÃO DOS MILITARES DA GNR

6.1 A Guarda está organizada hierarquicamente e os militares dos seus quadros permanentes estão sujeitos à condição militar, nos termos da lei de bases gerais do Estatuto da Condição Militar (art.º 19.º da LOGNR).

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

- a) 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;
- b) Categoria profissional de sargentos, que compreende os postos de sargento-mor, sargento-chefe, sargento-ajudante, primeiro-sargento, segundo-sargento e furriel;
- c) Categoria profissional de guardas, que compreende os postos de cabo-mor, cabo-chefe, cabo, guarda principal e guarda.

6.3 Para além dos militares, a Guarda possui ainda pessoal civil, conforme se ilustra no Anexo III, tudo contabilizando um total 27. 253 elementos.



7. INSTRUMENTOS DE GESTÃO DA GUARDA

A GUARDA dispõe de instrumentos de gestão (*o Plano de Actividades, o Relatório de Actividades, o Orçamento, o Balanço Social*, para além da *Carta de Missão do seu Comandante-Geral e do Quadro de Avaliação e Responsabilização*), para o cabal desenvolvimento das suas actividades, conforme damos conta em seguida, resumidamente:

7.1. PLANO DE ACTIVIDADES⁷:

A GUARDA elabora, anualmente, o Plano de Actividades, que define a estratégia, hierarquiza opções, programa acções e afecta e mobiliza os recursos, nos termos dos nº s 1 e 2 do Decreto-Lei n.º 183/96, de 27 de Setembro, que submete à aprovação do Ministro da Administração Interna, após o que procede à sua divulgação pública, em conformidade com o disposto no artigo 4º do referido diploma.

7.2. RELATÓRIO DE ACTIVIDADES:

A GUARDA elabora, anualmente, o Relatório de Actividade, que relata o percurso efectuado, aponta os desvios, avalia os resultados e estrutura informação relevante para o futuro próximo, nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 183/96, de 27 de Setembro, obedecendo a sua estrutura ao Anexo B – Modelo do Relatório – que depois de aprovado pelo MAI, procede à sua divulgação pública, em cumprimento do disposto nos números 2, 3 e 4 do artigo 4º do ainda referido diploma.

⁷ <http://www.gnr.pt/portal/internet/gnr/organizacao/PlanoActividades2009.pdf>

7.3. ORÇAMENTO:

A GUARDA encontra-se abrangida pelo Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de Julho, que aprovou o Regime de Administração Financeira do Estado (RAFE) e elabora, anualmente, uma proposta de orçamento, a apresentar quando da elaboração do Orçamento do Estado, que é corrigido em função deste, depois da aprovação da Lei de Orçamento (art.º 48.º da LOGNR).

7.4. BALANÇO SOCIAL:

A GUARDA também elabora, anualmente, o Balanço Social nos termos do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de Outubro, que inclui a informação prevista no formulário anexo àquele diploma.

A estes instrumentos de gestão acrescem, pela sua importância, a Carta de Missão do Comandante-Geral da GNR e o Quadro de Avaliação e Responsabilização:

7.5. CARTA DE MISSÃO:

A Carta de Missão do Comandante-Geral da GNR, dirigente máximo do serviço, é definida e outorgada pela Tutela - Ministério da Administração Interna (vide Anexo IV).

7.6 QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO (QUAR)⁸:

O Quadro de Avaliação e Responsabilização é elaborado nos termos dos Artigos 10.º e 81.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro. O processo de elaboração e o seu envio para aprovação foi realizado até 15 de Fevereiro de 2010 (Despacho n.º 26721-A/2009, de 10 de Dezembro).

É à DGAI (Direcção Geral da Administração Interna) que compete, posteriormente, elaborar um parecer sobre esta auto-avaliação (Art.º 17.º da Lei n.º 66-B/2007).



⁸ [http://www.gnr.pt/porta/internet/gnr/organizacao/Quadro%20de%20Avaliacao%20e%20Responsabilizacao%20\(QUAR\)%20da%20GNR%202009.pdf](http://www.gnr.pt/porta/internet/gnr/organizacao/Quadro%20de%20Avaliacao%20e%20Responsabilizacao%20(QUAR)%20da%20GNR%202009.pdf)

PARTE II

RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

1. ENQUADRAMENTO PRÉVIO

1.1 É importante levar em consideração que o militar da Guarda exerce funções públicas que assumem uma natureza específica. As Convenção contra a Corrupção (ONU), o Código Penal, o EMGNR, entre outros diplomas legais, contribuem de forma incontornável para caracterizar essa especificidade.

1.2 A Convenção contra a Corrupção, adoptada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 31 de Outubro de 2003, foi aprovada pela Resolução da Assembleia da República n.º 47/2007, de 21 de Setembro⁹. O seu Artigo 7.º cuja epígrafe é “sector público” dispõe:

«1 - Cada Estado Parte deverá, quando apropriado e em conformidade com os princípios fundamentais do seu sistema jurídico, esforçar-se no sentido de adoptar, manter e reforçar sistemas de recrutamento, contratação, manutenção, processo e reforma dos funcionários públicos e, quando apropriado, de outros agentes públicos não eleitos:

- a) Que se baseiem em princípios de eficácia e transparência, bem como em critérios objectivos tais como o mérito, a equidade e a aptidão;*
- b) Que incluam procedimentos adequados de selecção e de formação de pessoas para cargos públicos considerados especialmente expostos à corrupção e, quando apropriado, à rotatividade nesses cargos;*
- c) Que promovam uma remuneração adequada e tabelas de vencimentos equitativas, tendo em conta o nível de desenvolvimento económico do Estado Parte;*
- d) Que promovam programas de educação e de formação que lhes permitam satisfazer os requisitos para o correcto, digno e adequado desempenho de funções públicas e os dotem de uma formação especializada e adequada que vise uma maior consciencialização, por parte dos mesmos, dos riscos de corrupção inerentes ao desempenho das suas funções. Esses programas podem fazer referência a códigos ou normas de conduta aplicáveis. (...)*

1.3 O Artigo 2.º desta Convenção contra a Corrupção, quanto a “agente público”, estabelece:

«Para efeitos da presente Convenção, entende-se por:

a) «Agente público»:

i) (...)

ii) Também aquele que desempenhe uma função pública, incluindo para um organismo público ou para uma empresa pública, ou preste um serviço público, de acordo com o disposto no direito interno do Estado Parte e conforme o estabelecido na área do direito relevante desse Estado;

iii) (...)

1.4 Para o Código Penal Português¹⁰, só se podem cometer certo tipo de crimes, se o agente possuir determinadas qualidades ou características. É o caso dos crimes de corrupção, peculato, abuso de autoridade, violação de segredo e abandono de funções (art.ºs 372.º a 385.º, cujos conceitos constam do Anexo V).

⁹ Diário da República N.º 183, Série I, de 21 Setembro 2007.

¹⁰ Decreto-Lei n.º 400/82, de 23 de Setembro, consolidado com a Lei n.º 61/2008, de 31 de Outubro.

1.5 Exige a lei que o infractor tenha a qualidade de “*funcionário*”. Daí que, o legislador integre todos aqueles tipos de crime no Capítulo relativo aos «*crimes cometidos no exercício de funções públicas*», e, estabeleça o conceito de funcionário para os efeitos da lei penal (art.º 386.º).

1.6 O militar da Guarda para os efeitos da lei penal é um funcionário, pois “*no exercício das suas funções, é agente da força pública, autoridade e órgão de polícia, quando não lhe deva ser atribuída qualidade superior*” (art.º 2.º n.º 3 do EMGNR). Integra, deste modo, o conceito contido no Artigo 386.º n.º 1, alínea c) do Código Penal que dispõe:

“(Para efeito da lei penal a expressão *funcionário* abrange:)

c) *Quem, (...) mediante remuneração (...), voluntária ou obrigatoriamente, (...), tiver sido chamado a desempenhar ou a participar no desempenho de uma actividade compreendida na função pública administrativa (...), ou, nas mesmas circunstâncias, desempenhar funções em organismos de utilidade pública ou nelas participar;*”.

1.6.1 Todavia, a prevenção da corrupção, inicia-se a outro nível, que não o da responsabilidade penal. Inicia-se a nível da responsabilidade deontológica, a nível da responsabilidade disciplinar e, por último, a nível da avaliação do mérito, como se verifica pelo regime de direitos e deveres aplicável ao militar da Guarda e que constam do Artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 297/2009, de 14 de Outubro (Estatuto do Militar da GNR).

1.6.2 A nível deontológico - Código Deontológico do Serviço Policial (CDSP)¹¹ - é assumido pelo militar da Guarda que como membro “das Forças de Segurança” deve combater e denunciar “*todas as práticas de corrupção, abusivas, arbitrarias e discriminatórias*”¹². Aliás, a Resolução de Conselho de Ministros que o aprova impõe às Forças de Segurança, no seu n.º 3, «*(...) a previsão de um módulo de formação em matéria de deontologia do serviço policial*¹³, com carácter obrigatório, nos currículos dos cursos de formação, prática e superior, ministrados aos agentes das forças de segurança que inclua explicitamente a área da igualdade entre as mulheres e os homens como elemento fundamental da deontologia do serviço policial num quadro de adequação das respostas».

Nota: O Regulamento Geral do Serviço da Guarda Nacional Republicana (Portaria 722/85, de 25 de Setembro, mantida em vigor pela Portaria n.º 96/2009, de 29 de Janeiro), já em 1985 no Artigo 1.º da sua Parte II, sob a epígrafe “*Princípios gerais de conduta*”, prescrevia:

«*Em todos os seus actos o militar da Guarda Nacional Republicana (...) devotado ao serviço da lei e da grei, obriga-se a nortear a sua conduta pelos princípios a seguir mencionados, que constituem o seu código de honra;*

1º Cumprir a missão com total isenção, doação e disponibilidade, respeitando a lei e a causa e o interesse públicos;

(...)

8º Combater e opor-se vigorosamente a todos os actos de corrupção; (...)»

¹¹ Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2002, de 7 de Fevereiro de 2002.

¹² Apesar desta formulação da norma gerar algumas dúvidas pela imprecisão de linguagem. Numa leitura muito ligeira, poder-se-ia chegar à conclusão de que haveria a possibilidade de outras “*práticas de corrupção*” não passíveis de combate e denúncia, o que não é o caso.

¹³ Vide Anexo VI cópias de currículos dos cursos de formação onde consta esse módulo.

- 1.6.3 A nível disciplinar - o Regulamento de Disciplina da Guarda Nacional Republicana (RDGNR)¹⁴ – porque, a nível interno, e sob pena de aplicação de sanções disciplinares que variam entre a repreensão escrita à separação de serviço, ao militar é-lhe imposto, entre outros, o cumprimento do dever de isenção (art.º 13.º), que «*consiste em não retirar vantagens directas ou indirectas, pecuniárias ou outras, das funções exercidas, quando não sejam devidas, actuando com independência em relação a interesses ou a pressões de qualquer índole*».

Nota: A importância do RDGNR no ordenamento jurídico da Guarda foi enorme, tendo em conta que emanou da Assembleia da República, nos termos da alínea c) do artigo 161.º da Constituição, para valer como lei geral da República, numa época em que a Lei Orgânica da Guarda, era “*apenas*” um diploma do Governo, o Decreto-Lei n.º 231/93, de 26 de Junho.

- 1.6.4 A nível da avaliação do mérito – o Regulamento de Avaliação do Mérito dos Militares da Guarda Nacional Republicana (RAMMGNR)¹⁵ – porque, para a valoração das acções, comportamentos e resultados do trabalho observados no exercício de cargos, desempenho de funções ou execução de tarefas de que o avaliado foi incumbido, muito contribui o registo disciplinar.

2. RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

2.1 Genericamente, é no RDGNR, em preceito já por nós mencionado – *vide 1.6.3, supra* - que se identificam e antecipam potenciais riscos¹⁶ de falta de isenção que, paralelamente, poderão constituir corrupção e outras infracções conexas em que o militar da Guarda, a punir em termos penais. Assim, cabe ao militar da Guarda:

- *Não se valer da sua autoridade ou posto de serviço nem invocar o nome de superior para haver lucro ou vantagem, exercer pressão, vingança ou tomar desforço por qualquer acto ou procedimento oficial ou particular;*
- *Abster-se de exercer actividades que o coloquem em situação de dependência susceptível de afectar a sua respeitabilidade pessoal, isenção e dignidade funcional perante a comunidade ou a instituição a que pertence;*

¹⁴ Lei n.º 145/99 de 1 de Setembro.

¹⁵ Portaria n.º 279/2000 (2.ª série), de 15 de Fevereiro de 2000.

¹⁶ Conceito de Risco: pode definir-se Risco como o evento, situação ou circunstância futura com probabilidade de ocorrência e potencial consequência na consecução dos objectivos de uma unidade organizacional. A corrupção é, pois, o acto de solicitar ou aceitar promessa, oferta ou atribuição de uma vantagem/benefício indevida tendo em vista a realização ou não realização de uma determinada acção ou medida.

No caso em concreto da gestão de risco, trata-se do processo através do qual as organizações analisam os riscos inerentes à actividade que na nossa organização se desenvolve no sentido de atingir vantagem sustentada em cada actividade individual e no conjunto de todas as actividades.

- Enquanto na efectividade de serviço:
 - ▶ não exercer, por si ou por interposta pessoa, quaisquer actividades sujeitas a fiscalização das autoridades policiais, nem agir como mandatário, gestor ou mediador em actos ou negócios que requeiram a intervenção de serviços no âmbito das mesmas
 - ▶ abster-se de actividades relacionadas com o equipamento, armamento ou reparação de materiais destinados às Forças Armadas ou às forças de segurança;
 - ▶ não exercer, salvo mediante autorização prévia, quaisquer actividades de natureza comercial ou industrial e quaisquer outras de índole lucrativa;
 - ▶ recusar a nomeação para qualquer cargo, comissão, função ou emprego, público ou privado, sem prévia autorização da entidade competente;
- Não contrair dívidas ou assumir compromissos, de que resultem situações de dependência incompatíveis com a liberdade, imparcialidade, isenção e objectividade que funcionalmente lhe cabe salvaguardar;
- Não aceitar nem promover recomendações de favor ou, em qualquer caso, atentatórias da liberdade de apreciação e do espírito de justiça;
- Não solicitar favores, nem pedir ou aceitar valores ou quaisquer outros benefícios que possam interferir, directa ou indirectamente, com a independência, objectividade e imparcialidade que lhe cabe guardar no exercício das suas funções;
- Não encobrir criminosos ou transgressores, nem prestar aos mesmos auxílio ilegítimo que os ajude a subtraírem-se às consequências dos actos que tenham praticado, ou que contribua para que se frustre ou dificulte o apuramento das responsabilidades respectivas, ou para que se quebre a incomunicabilidade dos detidos, sem prejuízo do que se dispõe na legislação processual penal;
- Não estabelecer relações de convivência e familiaridade ou acompanhar com pessoas que, por razões criminais, estejam sujeitas a vigilância policial.

2.2 Pela violação deste dever de isenção numa das vertentes atrás elencadas, o militar da Guarda responde perante o superior hierárquico a que esteja subordinado, sendo certo que, segundo o princípio da independência, a conduta violadora dos deveres previstos no RDGNR (art.ºs 3.º e 5.º), que seja simultaneamente tipificada como crime, é passível de sanção disciplinar, sem prejuízo do disposto na lei quanto aos crimes estritamente militares.

2.3 Deste modo, em princípio, um militar com uma só conduta, pode incorrer em responsabilidade disciplinar e em responsabilidade criminal (v.g. por crime de corrupção, previsto e punido no Código Penal) simultaneamente, sendo punido por ambas as infracções. Dados estatísticos poderão passar a constar no relatório anual a elaborar.

2.4 Tomando em consideração, a dimensão da instituição Guarda¹⁷ – de âmbito nacional- a quantidade de pessoal militar e civil que a integram, as áreas onde poderão existir potenciais riscos de corrupção e infracções conexas serão as seguintes:

ÓRGÃO	ACTIVIDADE	RISCO
DRH ¹⁸ e UNIDADES ¹⁹ e ESCOLA	Gestão de pessoal	Corrupção passiva para acto lícito; Concussão; abuso de poder
DRF ²⁰ e UNIDADES e ESCOLA	Gestão financeira	Corrupção passiva para acto lícito; peculato
DIE ²¹ e ESCOLA	Gestão patrimonial	Peculato; abuso de poder
DRL ²² e UNIDADES e ESCOLA	Aquisição de bens e serviços/empreitadas	Tráfico de influência; participação económica em negócio; abuso de poder
DSAD ²³	Saúde	Peculato; abuso de poder
DRF ²⁴ ; IG	Inspeção/Auditoria e Controlo	Peculato
UNIDADES	Actividade operacional	Peculato; Corrupção passiva para acto lícito

2.5 Com vista à elaboração presente plano na Guarda Nacional Republicana, o CARI realizou, em Janeiro e Fevereiro 2010, cinco reuniões com as várias direcções de recursos, tendo estabelecido objectivos e metas a atingir.

2.6 A estrutura final do presente plano é o resultado desse trabalho, que contou também com a colaboração do Comando Operacional, que procedeu a um levantamento exaustivo dos riscos de corrupção na actividade operacional.

¹⁷ Uma perspectiva da Guarda sob a matriz SWOT consta do Anexo VII.

¹⁸ Vide competências desta Direcção no Anexo II.

¹⁹ Vide, para além das competências constantes do parágrafo 4.4 da parte I deste plano, os Artigos 36.º e segs. da LOGNR (*Lei n.º 63/2007, de 6 de Novembro*).

²⁰ Idem.

²¹ Idem.

²² Idem.

²³ Idem.

²⁴ Idem.

PARTE III

QUADRO DE IDENTIFICAÇÃO DE RISCOS E MEDIDAS PREVENTIVAS PRECONIZADAS



ACTIVIDADE	SITUAÇÕES QUE POTENCIAM RISCOS DE CORRUPÇÃO	PO (1)	GC (2)	GR (3)	MEDIDAS DE PREVENÇÃO	PRAZO DE EXECUÇÃO	RESPONSÁVEIS
RECRUTAMENTO DE PESSOAL	Favorecimento do Candidato; Corrupção passiva para acto ilícito; Tráfico de influência; Discrecionalidade, ambiguidade e/ou subjectividade na definição de critérios; Não cumprimento da legislação aplicável; Utilização de critérios preferenciais subjectivos;	1	3	2	Nomeação de júris diferenciados para cada concurso; Nos concursos de pessoal, o Júri deve, preferencialmente, integrar individualidades externas à DRH; Formação profissional específica do pessoal.	Contínuo	DRH E DSAD
PROCESSAMENTO DE REMUNERAÇÕES, ABONOS E COMPARTICIPAÇÃO DE DESPESAS	Pagamentos indevidos; Corrupção activa para acto ilícito;	1	3	2	Segregação de funções; Verificação pela Divisão de Abonos e Divisão de Controlo e Auditoria Interna, dos movimentos processados; Formação profissional específica do pessoal.	Contínuo	DRH, DRF e Comandantes das Unidades.
SEGURANÇA FÍSICA DOS PROCESSOS INDIVIDUAIS	Perda, furto e falsificação de documentos dos processos; Corrupção activa e/ou passiva para acto ilícito;	1	3	3	Registrar os processos em vários suportes, o que contribui para a detecção de eventuais irregularidades; Formação profissional específica do pessoal; Período probatório, antes do acesso às passwords.	Contínuo	DRH
EMISSÃO DE CERTIDÕES OU DECLARAÇÕES	Falsificação de documento com prestação de falsas declarações; Corrupção passiva para acto ilícito;	1	3	3	Segregação de funções ao nível do processo de emissão de documentos: Documento emitido por funcionário diferente daquele que o submete a assinatura dos responsáveis; Registo em vários suportes, o que contribui para a detecção de eventuais irregularidades; Formação profissional específica do pessoal.	Contínuo	DRH
<p>(1) Probabilidade de ocorrência (PO): 1 -Baixa 2-Média 3-Alta (2) Gravidade da consequência (GC): 1 -Baixa 2-Média 3-Alta (3) Graduação do Risco (GR): 1 - Fraco 2-Moderado 3-Elevado</p>							

DRH

DIRECÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS – CARI

ACTIVIDADE	SITUAÇÕES QUE POTENCIAM RISCOS DE CORRUPÇÃO	PO (1)	GC (2)	GR (3)	MEDIDAS DE PREVENÇÃO	PRAZO DE EXECUÇÃO	RESPONSÁVEIS
	Utilização de recibos numerados manualmente, pelo próprio agente emissor.	2	2	2	Implementação da aplicação informática, SicPlus, em todo o dispositivo da Guarda, gerando o número do documento de forma automática e sem possibilidade de intervenção do operador.	1 ano	DCSI e DRF
	Anulação indevida de recibos, de modo a eliminar a receita ou recebimento de dinheiro, ficando o funcionário com o montante recebido.	1	2	3	Justificar por escrito e pedir autorização ao escalão superior para efectuar a respectiva anulação.	Contínuo	SRF/SRLF e Comandantes Unidade
	Recebimento de valores sem emissão de recibos.	1	2	3	Reforço das medidas de controlo interno - constantes de circulares em vigor - e definição de regras sobre o procedimento a adoptar em caso de falha do sistema informático.	Contínuo	SRF/SRLF e Comandantes Unidade
	Venda de artigos de bar sem o correspondente registo dos artigos vendidos e das importâncias recebidas.	2	1	2	Implementação de aplicações informáticas em todos os postos de trabalho e adopção obrigatória do pré-pagamento. Controlo diário da caixa.	Contínuo	Gerência dos Bares e Comandantes Unidade
	Falta de condições de segurança na guarda de valores.	2	2	2	Fornecimento de cofre a todos os Postos Territoriais, de dimensão adequada às respectivas necessidades.	2 anos	DRL e Comandante CARI
RECEITA	Utilização das receitas cobradas para fazer face ao pagamento de despesas de funcionamento fora do sistema de informação contabilística do Estado RAFF/SIC.	1	1	1	Sensibilização dos utilizadores dos Serviços para que solicitem sempre recibo da operação, nomeadamente com a afixação de avisos.	Contínuo	SRF/SRLF e Comandantes Unidade
	<p>(1) Probabilidade de ocorrência (PO): 1 -Baixa 2-Média 3-Alta (2) Gravidade da consequência (GC): 1 -Baixa 2-Média 3-Alta (3) Graduação do Risco (GR): 1 - Fraco 2-Moderado 3-Elevado</p>						

DRF

DIRECÇÃO DOS RECURSOS FINANCEIROS – CARI

ACTIVIDADE	SITUAÇÕES QUE POTENCIAM RISCOS DE CORRUPÇÃO	PO (1)	GC (2)	GR (3)	MEDIDAS DE PREVENÇÃO	PRAZO DE EXECUÇÃO	RESPONSÁVEIS
CONTABILIDADE	Violação dos princípios da Contabilidade Pública	1	2	2	Utilização da aplicação informática SicPlus para acompanhamento e controlo dos procedimentos de gestão financeira e contabilística	Contínuo	DRF, DRL e SRF/SRFLF
	Deficiente controlo dos compromissos assumidos	1	2	2	Pagamento de bens adquiridos justificados com a emissão prévia de requisição.	Contínuo	DRF, DRL e SRF/SRFLF
	Deficiente classificação contabilística de receitas e despesas	1	1	1	Informatização integrada dos procedimentos de controlo interno da contabilidade (SicPlus).	Contínuo	DRF, DRL e SRF/SRFLF
	Deficiente controlo dos compromissos assumidos e das dotações orçamentais	2	2	2	Segregação de funções, evitando que sejam atribuídas à mesma pessoa duas ou mais funções;	Contínuo	DRF, DRL e SRF/SRFLF
DIVERSOS	Deficiente controlo da entrada e saída dos artigos destinados à confecção de refeições e venda nos bares.	2	3	3	Automatização dos controlos através da implementação de aplicações informáticas que permitam reduzir ou anular situações de risco.	1 ano	DCSI, DRF e Comandantes Unidade
	Utilização de Contas Bancárias abertas em nome da GNR para fins distintos da sua actividade e sem o controlo dos órgãos de gestão financeira	1	2	3	Abandona de Contas Bancárias em nome da GNR, apenas com autorização superior e substituição de todas as contas abertas na CGD por contas do Tesouro abertas no IGCP.	1 ano	DRF
<p>(1) Probabilidade de ocorrência (PO): 1 -Baixa 2-Média 3-Alta (2) Gravidade da consequência (GC): 1 -Baixa 2-Média 3-Alta (3) Graduação do Risco (GR): 1 - Fraco 2-Moderado 3-Elevado</p>							


DRF

DIRECÇÃO DOS RECURSOS FINANCEIROS – CARI

ACTIVIDADE	SITUAÇÕES QUE POTENCIAM RISCOS DE CORRUPÇÃO	PO (1)	GC (2)	GR (3)	MEDIDAS DE PREVENÇÃO	PRAZO DE EXECUÇÃO	RESPONSÁVEIS
PLANEAMENTO DA CONTRATATAÇÃO	Planeamento deficiente das necessidades;	1	2	1	Elaborar o Plano de Necessidades em tempo que permita o desenvolvimento dos procedimentos aquisitivos.	Contínuo	DRL e Comandantes Unidade
	Renovações automáticas de contratos - Deficiente monitorização antecipada do termo dos contratos, implicando a sua renovação automática, sem possibilidade de avaliação da necessidade do contrato;	2	2	2	Implementar um sistema de controlo dos contratos em vigor.	6 meses	DRL e Comandantes Unidade
	Fracionamento da despesa com vista a favorecer fornecedores e/ou a esquivar-se do procedimento pré-contractual adequado face à despesa estimada para esses bens /serviços ao longo do ano;	1	2	2	Adequar os procedimentos ao planeamento das necessidades de bens e serviços.	Contínuo	DRL e Comandantes Unidade
	Dependência técnica de alguns fornecedores de bens ou serviços;	2	3	2	Diversificar o leque de possíveis fornecedores.	Contínuo	DRL e Comandantes Unidade
ELABORAÇÃO DOS PROCEDIMENTOS PRÉ-CONTRATUAIS	Nos procedimentos por Ajuste Directo consulta a um só operador económico;	1	2	2	Adoptar como regra a consulta a mais do que um fornecedor.	Contínuo	DRL e Comandantes Unidade
	Carácter subjectivo dos critérios de avaliação das propostas, com inserção de dados não quantificáveis nem comparáveis entre concorrentes;	1	2	1	Definir critérios de adjudicação objectivos e quantificáveis na fase da elaboração dos cadernos de encargos.	Contínuo	DRL e Comandantes Unidade
	Nomeação de júri de procedimentos constituídos por um grupo restrito de elementos;	1	2	1	Diversificar o mais possível a constituição dos júris através da rotação constante dos seus elementos.	Contínuo	DRL e Comandantes Unidade
(1) Probabilidade de ocorrência (PO): 1 -Baixa 2-Média 3-Alta (2) Gravidade da consequência (GC): 1 -Baixa 2-Média 3-Alta (3) Graduação do Risco (GR): 1 - Fraco 2-Moderado 3-Elevado							

DRL

DIRECÇÃO DOS RECURSOS LOGÍSTICOS – CARI

ACTIVIDADE	SITUAÇÕES QUE POTENCIAM RISCOS DE CORRUPÇÃO	PO (1)	GC (2)	GR (3)	MEDIDAS DE PREVENÇÃO	PRAZO DE EXECUÇÃO	RESPONSÁVEIS
CELEBRAÇÃO E EXECUÇÃO DO CONTRATO	Insuficiente ou incorrecta fundamentação para a "natureza imprevisista" dos trabalhos a mais;	1	2	2	Garantir que os trabalhos a mais, cumprem o pressuposto de "natureza imprevisista" e não são técnica ou economicamente separáveis do contrato inicial.	Contínuo	DRL e Comandantes Unidade
	Deficiente controlo na recepção dos bens;	1	1	1	 Difundir instruções sobre o armazenamento e circuito da recepção de bens.	6 meses	DRL e Comandantes Unidade
	Apropriação ou utilização indevida de bens públicos, nomeadamente por abates, transferência ou cedência de bens sem autorização do órgão competente;	1	3	1	Implementar um sistema de gestão de stocks e manter actualizado o inventário de bens.	1 ano	DRL e Comandantes Unidade

(1) Probabilidade de ocorrência (PO): 1 -Baixa 2-Média 3-Alta
 (2) Gravidade da consequência (GC): 1 -Baixa 2-Média 3-Alta
 (3) Graduação do Risco (GR): 1 - Fraco 2-Moderado 3-Elevado

DRL

DIRECÇÃO DOS RECURSOS LOGÍSTICOS- CARI

ACTIVIDADE	SITUAÇÕES QUE POTENCIAM RISCOS DE CORRUPÇÃO	PO (1)	GC (2)	GR (3)	MEDIDAS DE PREVENÇÃO	PRAZO DE EXECUÇÃO	RESPONSÁVEIS
PROCEDIMENTOS PRÉ-CONTRATUAIS	Deficiente definição ou incompletude de especificações técnicas constantes do caderno de Encargos	1	2	1	Supervisão da actividade pelos Dirigentes Intermediários.	Contínuo	DIE
CELEBRAÇÃO E EXECUÇÃO DO CONTRATO	Deficiente ou insuficiente cumprimento do contrato	1	2	1	Acompanhamento e supervisão da actividade pelos Dirigentes Intermediários	Contínuo	DIE
<p>(1) Probabilidade de ocorrência (PO): 1 -Baixa 2-Média 3-Alta (2) Gravidade da consequência (GC): 1 -Baixa 2-Média 3-Alta (3) Graduação do Risco (GR): 1 - Fraco 2-Moderado 3-Elevado</p>							
DIE							

DIRECÇÃO DE INFRA-ESTRUTURAS – CARI

CTIVIDADE	SITUAÇÕES QUE POTENCIAM RISCOS DE CORRUPÇÃO	PO (1)	GC (2)	GR (3)	MEDIDAS DE PREVENÇÃO	PRAZO DE EXECUÇÃO	RESPONSÁVEIS
ASSISTÊNCIA NA DOENÇA	Atribuição de cartões indevidos;	2	2	2	Verificação do cumprimento do circuito estabelecido para a atribuição de cartões.	Contínuo	DSAD
	Falsificação de documento para obtenção de cartão;	1	2	2	Verificar a autenticidade dos documentos de habilitação, mesmo que por amostragem.	Contínuo	DSAD
	Falsificação de documento para pagamento/ participação de despesas;	1	2	2	Verificação da autenticidade dos documentos, mesmo que por amostragem, com o cruzamento da informação prestada pelo beneficiário.	Contínuo	DSAD
	(1) Probabilidade de ocorrência (PO): 1 -Baixa 2-Média 3-Alta (2) Gravidade da consequência (GC): 1 -Baixa 2-Média 3-Alta (3) Graduação do Risco (GR): 1 - Fraco 2-Moderado 3-Elevado						

DSAD

ACTIVIDADE	SITUAÇÕES QUE POTENCIAM RISCOS DE CORRUPÇÃO	PO (1)	GC (2)	GR (3)	MEDIDAS DE PREVENÇÃO	PRAZO DE EXECUÇÃO	RESPONSÁVEIS
FISCALIZAÇÃO E OUTRA ACTIVIDADE CONEXA À OPERACIONAL	No decorrer da fiscalização o militar solicita ao fiscalizado que para não lhe aplicar uma contra-ordenação lhe seja atribuída qualquer contrapartida;	1	3	1	Não utilizar patrulhas unipessoais; manter um sistema de rondas ao dispositivo através de graduados e de uma acção eficiente de comando por parte dos comandantes de destacamento	Contínuo	Todos os escalões de Comando
	O militar que se desloca a uma empresa no intuito de receber para si e/ou para terceiros uma contrapartida financeira ou patrimonial pelo trabalho de facilitação efectuado durante a acção de fiscalização;	1	3	2	Todos os escalões de comando mantêm um controlo sobre a actuação dos seus militares; exercem um esforço de pesquisa permanente e desenvolvem um trabalho de informações sobre este tipo de actuação; desenvolvem acções de pesquisa sempre que haja suspeitas;	Contínuo	Todos os escalões de Comando
	O militar após um acto de fiscalização elaborou expediente sancionatório, mas em face da promessa ou acto de lhe ser dado dinheiro ou qualquer outra vantagem, anula o auto por si elaborado;	1	2	1	Os livros de autos ou o controlo informático dos autos elaborados informaticamente não devem permitir ao seu detentor a anulação indiscriminada. Os livros são controlados pela respectiva cadeia de comando, e atribuídos nominalmente. Toda a anulação só pode ser efectuada de acordo com as normas em vigor para a anulação de autos, e efectuado pelo respectivo detentor dessa competência.	Contínuo	Todos os escalões de Comando
	O militar que não fiscaliza ou não ordena a fiscalização de determinado estabelecimento, onde sabe que existem práticas que configuram crimes ou contra-ordenações, a troco de vantagem patrimonial ou não patrimonial;	1	3	2	Realizar a actividade de ronda pelos diversos escalões da Guarda com regularidade e verificando as acções desenvolvidas pelo efectivo (cumprir as normas que sobre "rondas" estão em vigor).	Contínuo	Todos os escalões de Comando

C.O.

DIRECÇÃO DE OPERAÇÕES - CO

- (1) Probabilidade de ocorrência (PO): 1 - Baixa 2-Média 3-Alta
 (2) Gravidade da consequência (GC): 1 -Baixa 2-Média 3-Alta
 (3) Graduação do Risco (GR): 1 - Fraco 2-Moderado 3-Elevado

ACTIVIDADE	SITUAÇÕES QUE POTENCIAM RISCOS DE CORRUPÇÃO	PO (1)	GC (2)	GR (3)	MEDIDAS DE PREVENÇÃO	PRAZO DE EXECUÇÃO	RESPONSÁVEIS
FISCALIZAÇÃO E OUTRA ACTIVIDADE CONEXA A OPERACIONAL	<p>O militar que fornece a indivíduos ou entidades externas informação confidencial sobre pessoas, por forma a que esse indivíduo ou entidade venha a conseguir obter através da mesma benefício;</p>	1	3	1	<p>Todos os escalões de comando mantêm um controlo sobre a actuação dos seus militares; exercem um esforço de pesquisa permanente e desenvolvem um trabalho de informações sobre este tipo de actuação; desenvolvem acções de pesquisa sempre que haja suspeitas</p>	Contínuo	Todos os escalões de Comando
	<p>O militar que não pratica ou omite determinada acção sobre um indivíduo/empresa com a intenção de recebimento de uma contrapartida quer monetária, quer sexual, quer mesmo de bens materiais;</p>	1	3	2	<p>Todos os escalões de comando mantêm um controlo sobre a actuação dos seus militares; exercem um esforço de pesquisa permanente e desenvolvem um trabalho de informações sobre este tipo de actuação; desenvolvem acções de pesquisa sempre que haja suspeitas</p>	Contínuo	Todos os escalões de Comando
	<p>O militar que no desempenho das suas funções aplica de forma abusiva dos poderes que lhe estão atribuídos, visando com isso a obtenção ilícita de um qualquer favorecimento ou como forma de retaliação face a anterior situação que não lhe é favorável no âmbito pessoal;</p>	1	3	1	<p>Todos os escalões de comando mantêm um controlo sobre a actuação dos seus militares; exercem um esforço de pesquisa permanente e desenvolvem um trabalho de informações sobre este tipo de actuação; desenvolvem acções de pesquisa sempre que haja suspeitas</p>	Contínuo	Todos os escalões de Comando
	<p>O militar que em decorrência das suas funções de OPC não cumpre as disposições legais relativamente às detenções, buscas, direitos dos arguidos e uso excessivo da força;</p>	1	3	2	<p>Todos os escalões de comando comandam e fiscalizam a correcta execução do serviço</p>	Contínuo	Todos os escalões de Comando

C.O.

DIRECÇÃO DE OPERAÇÕES - CO

- (1) Probabilidade de ocorrência (PO): 1 -Baixa 2-Média 3-Alta
 (2) Gravidade da consequência (GC): 1 -Baixa 2-Média 3-Alta
 (3) Graduação do Risco (GR): 1 - Fraco 2-Moderado 3-Elevado

ACTIVIDADE	SITUAÇÕES QUE POTENCIAM RISCOS DE CORRUPÇÃO	PO (1)	GC (2)	GR (3)	MEDIDAS DE PREVENÇÃO	PRAZO DE EXECUÇÃO	RESPONSÁVEIS
ACTIVIDADE OPERACIONAL FORA ACTIVIDADE OPERACIONAL	O militar que fazendo uso de equipamentos da instituição os utiliza em proveito próprio, para assuntos não directamente ligados com o serviço;	3	1	3	Cada Comandante, Director, Chefe deve manter um controlo sobre a utilização dos bens.	Contínuo	Todos os escalões de Comando
	Militar que se apropria de equipamento pertencente ao Estado;	3	1	3	Manter um registo correcto e actualizado de todo o material em carga. Exercer o controlo regular do material em particular na mudança de funções do pessoal.	Contínuo	Todos os escalões de Comando
	Militar que no exercício das suas funções falseia mapas relativos a subsídios, suplementos ou gratificados;	1	3	2	Controle pelo escalão superior na acção de ronda e através da conferência dos dados nos documentos recepcionados	Contínuo	Todos os escalões de Comando
	O militar que se apropria de bens apreendidos/achados ou não os declara ficando com os mesmos;	2	3	2	Manter um registo correcto e actualizado de todos os bens apreendidos, devendo ser guardados em local apropriado e de acesso controlado. Os comandantes em todos os escalões de comando mantêm um controlo sobre a actuação dos seus militares, e exercem um esforço de pesquisa permanente. Desencadeiam acções de investigação sempre que haja suspeitas ou denúncias.	Contínuo	Todos os escalões de Comando
	O militar que exerce, fora das horas normais de serviço, qualquer actividade remunerada, não a declarando, nem tendo solicitado autorização para o exercício dessa tarefa;	3	2	2	Os militares devem manter actualizado o estado dos seus bens patrimoniais, como a posse de estabelecimentos comerciais, devendo informar e solicitar autorização superior para a sua exploração; sempre que os bens pertençam a familiares deve o mesmo usar de isenção na fiscalização; cada comandante controla a actividade dos seus militares subordinados, para evitar a ocorrência de situações que coloquem em causa a imagem da Guarda e dos que nela servem	Contínuo	Todos os escalões de Comando
	O militar que directa ou indirectamente está ligado a empresa que fornece serviços em prejuízo da Guarda;	1	3	2	Os militares devem manter actualizado o estado dos seus bens patrimoniais, como a posse de estabelecimentos comerciais, devendo informar e solicitar autorização superior para a sua exploração; sempre que os bens pertençam a familiares deve o mesmo usar de isenção na fiscalização; cada comandante controla a actividade dos seus militares subordinados, para evitar a ocorrência de situações que coloquem em causa a imagem da Guarda e dos que nela servem	Contínuo	Todos os escalões de Comando
	(1) Probabilidade de ocorrência (PO): 1 -Baixa 2-Média 3-Alta (2) Gravidade da consequência (GC): 1 -Baixa 2-Média 3-Alta (3) Graduação do Risco (GR): 1 - Fraco 2-Moderado 3-Elevado						

C.O.

DIRECÇÃO DE OPERAÇÕES - CO

ACTIVIDADE	SITUAÇÕES QUE POTENCIAM RISCOS DE CORRUPÇÃO	PO (1)	GC (2)	GR (3)	MEDIDAS DE PREVENÇÃO	PRAZO DE EXECUÇÃO	RESPONSÁVEIS
FISCALIZAÇÃO E OUTRA ACTIVIDADE CONEXA À OPERACIONAL	O militar que dolosamente aplica valor incorrecto em acto de emissão de cópias de documentos, certidões, declarações e coimas;	1	2	1	Manter um rigoroso controlo de todos os documentos/autos emitidos e dos valores cobrados	Contínuo	Todos os escalões de Comando
	O militar que cobra uma taxa por um serviço prestado pela Guarda, sem que por esse serviço recaia cobrança de qualquer importância;	1	2	1	Manter um rigoroso controlo de todos os documentos/autos emitidos e dos valores cobrados	Contínuo	Todos os escalões de Comando
	O militar que recebe vantagem patrimonial ou não patrimonial para junto de um seu conhecido poder influenciar a forma como a autoridade administrativa irá lidar com o processo contra-ordenacional;	1	2	1	Manter um estreito relacionamento com todas as entidades, tentando obter delas toda a informação possível para obstar ao cometimento deste tipo de actos.	Contínuo	Todos os escalões de Comando
	O militar que recebe vantagem patrimonial ou não patrimonial para interceder junto de um seu inferior hierárquico/par no sentido de o influenciar por forma a que este altere os factos verificados e isso leve a que a sanção seja menor ou, até, inexistente;	2	2	1	Rondar, fiscalizar e inspeccionar todos os actos, documentos e despachos produzidos	Contínuo	Todos os escalões de Comando

C.O.

DIRECÇÃO DE OPERAÇÕES - CO

(1) Probabilidade de ocorrência (PO): 1 -Baixa 2-Média 3-Alta
 (2) Gravidade da consequência (GC): 1 -Baixa 2-Média 3-Alta
 (3) Graduação do Risco (GR): 1 - Fraco 2-Moderado 3-Elevado

ACTIVIDADE	SITUAÇÕES QUE POTENCIAM RISCOS DE CORRUPÇÃO	PO (1)	GC (2)	GR (3)	MEDIDAS DE PREVENÇÃO	PRAZO DE EXECUÇÃO	RESPONSÁVEIS
FISCALIZAÇÃO E OUTRA ACTIVIDADE CONEXA À OPERACIONAL	O militar que recebe vantagem patrimonial ou não patrimonial para influenciar o patrulhamento/fiscalização a determinada zona/empresa;	2	3	2	Exercer e manter um estreito relacionamento com todas as entidades, tentando obter delas toda a informação possível para obstar ao cometimento deste tipo de actos; O comdt. de destacamento mantém um controlo sobre a actuação dos militares; exerce esforço de pesquisa permanente e um trabalho de informações sobre este tipo de actuação; desenvolve acções de pesquisa sempre que haja suspeitas	Contínuo	Todos os escalões de Comando
	O militar que omite o dever de elaborar auto (contra-ordenação, cível ou criminal) referente a uma infracção praticada por um condutor, indivíduo, empresa ou familiar, porque outro militar, seu colega de trabalho lhe pede esse favor;	1	3	2	Manter um estreito relacionamento com todas as entidades, tentando obter delas toda a informação possível para obstar ao cometimento deste tipo de actos; O comdt. de destacamento mantém um controlo sobre a actuação dos militares; exerce esforço de pesquisa permanente e um trabalho de informações sobre este tipo de actuação; desenvolve acções de pesquisa sempre que haja suspeitas	Contínuo	Todos os escalões de Comando
	O militar que recebe vantagem patrimonial ou não patrimonial para, como investigador do processo-crime ou mediante conhecimento titular deste, possa influenciar a forma como o processo é decidido;	1	3	2	Manter um estreito relacionamento com todas as entidades, tentando obter delas toda a informação possível para obstar ao cometimento deste tipo de actos; O comdt. de destacamento mantém um controlo sobre a actuação dos militares; exerce esforço de pesquisa permanente e um trabalho de informações sobre este tipo de actuação; desenvolve acções de pesquisa sempre que haja suspeitas	Contínuo	Todos os escalões de Comando
FORA DA ACTIVIDADE OPERACIONAL	O militar que em face de processo disciplinar em que se encontra envolvido tenta fazer com que outrem declare de determinada forma, prometendo-lhe ou dando-lhe uma determinada vantagem patrimonial ou vantagem não patrimonial;	1	2	1	Conduzir as investigações com total imparcialidade e sempre que se verifique existirem incongruências entre os factos e as declarações, diligenciar-se no intuito de encontrar as razões que se encontram por detrás das mesmas	Contínuo	Comandantes de unidade, oficiais instrutores dos processos, inspectores da IG
	O militar que, perante um acidente de viação em que é interveniente, procura convencer o participante, seu camarada, através de uma oferta de bens patrimoniais ou não patrimoniais, a alterar o expediente de forma favorecê-lo, sem que o resultado pretendido se tenha verificado;	1	2	1	Manter os escalões de comando mantêm um controlo sobre a actuação dos seus militares; exerce um esforço de pesquisa permanente e um trabalho de informações sobre este tipo de actuação; desenvolve acções de pesquisa sempre que haja suspeitas	Contínuo	Comandantes de unidade, oficiais instrutores dos processos, inspectores da IG
	O militar que em face de processo-crime que se encontra envolvido, tenta com que outrem declare de determinada forma, prometendo-lhe ou dando-lhe uma vantagem patrimonial ou vantagem não patrimonial;	1	2	1	Todos os escalões de comando mantêm um controlo sobre a actuação dos seus militares; exercem um esforço de pesquisa permanente e desenvolvem um trabalho de informações sobre este tipo de actuação; desenvolvem acções de pesquisa sempre que haja suspeitas	Contínuo	Comandantes de unidade, oficiais instrutores dos processos, inspectores da IG

C.O.

DIRECÇÃO DE OPERAÇÕES - CO

PARTE IV

ESTRATÉGIAS DE AFERIÇÃO DA EFECTIVIDADE, UTILIDADE, EFICÁCIA E EVENTUAL CORRECÇÃO DAS MEDIDAS PROPOSTAS

A Guarda pretende ser uma instituição de excelência.

Não obstante a gestão financeira da Guarda se reger pelo regime geral da contabilidade pública, estar sujeita à acção da IGAI e da IG, possuir um órgão de auditoria financeira, bem como todo um ordenamento jurídico próprio, irão ser implementadas as medidas constantes deste Plano e será recolhida a informação que possibilite torná-lo mais eficaz na prevenção dos riscos de corrupção e infracções conexas.

Nesse sentido, e porque o presente plano abrange todas as valências da Guarda susceptíveis a riscos de corrupção e porque vão aqui indicadas as medidas consideradas adequadas à sua correcta gestão, importa estabelecer uma data para entrega do relatório anual a enviar ao Conselho de Prevenção da Corrupção (CPC).

Esse relatório constituirá o instrumento que aferirá da efectividade, utilidade, eficácia e eventual correcção das medidas propostas agora.

Deste modo, anualmente, no início de Novembro, deverá reunir-se um grupo de trabalho com representantes de todas as Direcções do CARI e um representante do CO, para apreciar os relatórios parciais de acompanhamento que constituirão a base do relatório da Guarda a aprovar pelo Comandante Geral da GNR e a submeter – *até final de Dezembro* - ao CPC. Deverá, nessa altura, estar em condições de preencher a “*Lista de Prevenção Anti-corrupção*” emanada pela «*Transparency International, the global coalition against corruption*», na versão traduzida para português (vide Anexo VIII).

Para tanto, solicitará à Direcção de Justiça e Disciplina, à Inspeção da Guarda²⁵ – *e/ou a outros órgãos/unidades/serviços que detenham informação relevante sobre esta matéria* - dados estatísticos sobre as infracções relativas a corrupção e crimes conexos.

O relatório da Guarda será divulgado na página electrónica institucional, bem como a apreciação a que for sujeito pela entidade competente.

²⁵ A quem compete, nos termos do Artigo 2.º, n.º 1 do Despacho n.º 22287/2009, de 8 de Outubro, «*apoiar o comandante-geral no exercício das suas funções de controlo e avaliação da actividade operacional, da formação, da administração dos meios humanos, materiais e financeiros e do cumprimento das disposições legais aplicáveis e dos regulamentos e instruções internas, bem como no estudo e implementação de normas de qualidade*».

Anexos



Anexo I**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 susceptíveis de influenciar ou ser influenciados, constituem-se como partes interessadas nas actividades 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 auto-independentes ou auto-suficientes.

Assim, identificados e analisados os interessados na actividade 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 actividade, 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 adoptar.

São, pois, estas influências mútuas nas relações existentes que vão actuar, directa ou indirectamente, 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 efectivos de pessoal da Guarda e a comunicação social. Existindo outros, estes são os actores que mais interagem com a Guarda e relativamente aos quais a GNR deve ser vista como um interlocutor de competência, confiança e cooperação.



Figura – Stakeholders

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

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

Figura 2 – Análise dos Stakeholders

Anexo II

Comando da Administração dos Recursos Internos (CARI)
(Artigos 11.º a 15.º do Decreto Regulamentar n.º 19/2008, de 27 de Novembro)

O Comando da Administração dos Recursos Internos (CARI), que assegura o comando e a direcção de toda a actividade da Guarda nos domínios da administração dos recursos humanos, materiais e financeiros, estrutura-se nas seguintes unidades orgânicas nucleares:

- a) Direcção de Recursos Humanos;
- b) Direcção de Recursos Financeiros;
- c) Direcção de Recursos Logísticos;
- d) Direcção de Infra-Estruturas;
- e) Direcção de Saúde e Assistência na Doença.

1 - Direcção de Recursos Humanos.

À Direcção de Recursos Humanos (DRH) compete:

- a) O planeamento, recrutamento, organização e gestão dos recursos humanos, em articulação com os demais serviços e com as unidades da Guarda;
- b) Propor as normas relativas à colocação e mobilidade dos recursos humanos e assegurar a sua aplicação uniforme em todas as unidades e subunidades da Guarda;
- c) Elaborar estudos, inquéritos e outros trabalhos tendentes à definição e desenvolvimento da política de recursos humanos;
- d) Assegurar a gestão do processo de avaliação de desempenho do pessoal;
- e) Organizar os trabalhos preparatórios e secretariar o Conselho Superior da Guarda, na sua composição alargada, e o conselho coordenador da avaliação;
- f) Assegurar toda a actividade administrativa relativa à gestão do pessoal da Guarda, designadamente:
 - i) Organizar e manter actualizados os registos biográficos e de assiduidade do pessoal;
 - ii) Processar remunerações e outros abonos do pessoal;
 - iii) Organizar as listas anuais de antiguidade e os processos de promoção;
 - iv) Administrar os militares na situação de reserva e promover a elaboração dos processos de reforma e aposentação;
 - v) Emitir os documentos de identificação do pessoal da Guarda e quaisquer certidões requeridas pelo mesmo;
 - vi) Providenciar pela emissão de passaportes especiais do pessoal em missão no estrangeiro;
- g) Elaborar o balanço social;
- h) Coordenar o apoio psicossocial;
- i) Diagnosticar as necessidades de formação, em colaboração com os demais serviços e unidades da Guarda;
- j) Assegurar o desenvolvimento de outras atribuições que, no âmbito das suas competências, lhe forem superiormente cometidas.

2 - Direcção de Recursos Financeiros.

Compete à Direcção de Recursos Financeiros (DRF):

- a) Preparar os projectos orçamentais da Guarda;
- b) Promover a execução e o controlo do orçamento da Guarda;
- c) Preparar e promover os pedidos de libertação de créditos por conta das dotações inscritas no orçamento da Guarda;
- d) Assegurar a administração financeira do comando da Guarda e dos órgãos superiores de comando e direcção;
- e) Promover a uniformidade da administração financeira da Guarda, através da elaboração de normas de execução internas, garantindo a coordenação e o apoio adequado aos órgãos e serviços de si dependentes tecnicamente;
- f) Assegurar a execução de um adequado sistema contabilístico, integrando as componentes orçamental, patrimonial e analítica, respeitando o enquadramento legal vigente, de forma a manter disponível a informação de gestão para o Comando e para prestar a entidades externas à Guarda;
- g) Estudar e dar parecer sobre assuntos de contencioso administrativo-financeiro;
- h) Exercer a autoridade técnica e a realização de auditorias no âmbito da administração financeira, propondo, sempre que se justifique, a realização de inspecções e ou auditorias com recurso a entidades internas ou externas;
- i) Assegurar a arrecadação e a administração das receitas através do órgão de tesouraria do Estado e propor as medidas adequadas à utilização dos recursos que lhe são atribuídos;
- j) Assegurar o pagamento das despesas através do órgão de tesouraria do Estado, emitindo ainda as certidões para cobrança coerciva quando não haja reposição voluntária;
- l) Verificar a conformidade dos processos que devam ser submetidos a despacho ou fiscalização prévia de entidade exterior à Guarda;
- m) Elaborar estudos e fazer recomendações para a racionalização e optimização dos recursos financeiros disponíveis;
- n) Elaborar a conta de gerência da Guarda;
- o) Colaborar com a inspecção da Guarda na auditoria dos procedimentos e da gestão financeira dos demais serviços e das unidades da Guarda;
- p) Assegurar o desenvolvimento de outras atribuições que, no âmbito das suas competências, lhe forem superiormente cometidas.

3 - Direcção de Recursos Logísticos.

Compete à Direcção de Recursos Logísticos (DRL):

- a) Elaborar o plano anual de necessidades logísticas;
- b) Realizar estudos e apresentar propostas, no âmbito das políticas de aquisição e de gestão de bens e serviços, em articulação com os demais serviços e com as unidades da Guarda;
- c) Elaborar, difundir e supervisionar as normas técnicas relativas à gestão de bens patrimoniais, à utilização dos transportes da Guarda e às actividades de manutenção;
- d) Promover a aquisição e a distribuição de fardamento, viaturas e respectivo material acessório, armamento e material técnico e demais equipamentos necessários à actividade da Guarda, em articulação com os demais serviços e com as unidades da Guarda;
- e) Assegurar a supervisão das actividades logísticas das unidades no âmbito do reabastecimento e dos transportes e manutenção;
- f) Promover e organizar os procedimentos para a aquisição de bens e serviços, privilegiando a centralização das compras em articulação com a Unidade Ministerial de Compras do Ministério da Administração Interna;
- g) Elaborar as condições técnicas para os cadernos de encargos referentes aos concursos públicos para aquisição de bens e de serviços;
- h) Propor práticas e procedimentos que promovam a redução da despesa e uma maior eficiência ambiental na aquisição de bens e serviços;

- i) Efectuar e manter actualizadas as estatísticas relativas à actividade logística desenvolvida pela Guarda;
- j) Organizar e manter actualizada a inventariação dos bens móveis sob administração da Guarda;
- l) Assegurar o desenvolvimento de outras atribuições que, no âmbito das suas competências, lhe forem superiormente cometidas.

4 - Direcção de Infra-Estruturas.

Compete à Direcção de Infra-Estruturas (DIE):

- a) Elaborar o plano anual de necessidades de infra-estruturas;
- b) Propor as medidas e normas relativas às características, funcionalidades e segurança específicas das instalações das unidades e subunidades da Guarda;
- c) Elaborar estudos, projectos e pareceres técnicos referentes a infra-estruturas;
- d) Apresentar propostas de atribuição de verbas para acções de manutenção de infra-estruturas;
- e) Superintender nos assuntos técnicos referentes à conservação de infra-estruturas;
- f) Propor práticas e procedimentos que promovam a redução da despesa e uma maior eficiência ambiental na realização de obras;
- g) Organizar e manter actualizada a inventariação dos bens imóveis afectos à Guarda;
- h) Promover, organizar e acompanhar os procedimentos necessários à execução de obras de manutenção e conservação em infra-estruturas da Guarda;
- i) Acompanhar e fiscalizar a realização de obras em infra-estruturas da Guarda;
- j) Promover e organizar os procedimentos para a execução de contratos de arrendamento;
- l) Coordenar com as entidades exteriores à Guarda os assuntos relativos aos bens imóveis;
- m) Assegurar o desenvolvimento de outras atribuições que, no âmbito das suas competências, lhe forem superiormente cometidas.

5 - Direcção de Saúde e Assistência na Doença.

Compete à Direcção de Saúde e Assistência na Doença (DSAD):

- a) Propor e implementar medidas adequadas à prevenção de acidentes de serviço e de prevenção e rastreio de doenças potenciadas pela actividade profissional;
- b) Propor e desenvolver a aplicação de medidas de saúde individuais e dos princípios e práticas da medicina preventiva;
- c) Organizar, implementar e controlar o sistema de assistência na doença, exercendo as competências previstas na lei no que respeita ao pessoal ao serviço da Guarda;
- d) Propor as medidas adequadas à utilização dos recursos que lhe são atribuídos de forma a prosseguir os seus fins dentro dos princípios de uma gestão por objectivos;
- e) Propor a celebração dos acordos, convenções, contratos e protocolos que interessem ao desempenho da sua missão e supervisionar o cumprimento rigoroso dos mesmos;
- f) Constituir uma bolsa de ofertas para celebração de novas convenções e analisar as candidaturas dos oferentes;
- g) Promover e manter actualizado o registo da situação de beneficiário;
- h) Gerir os benefícios a aplicar no domínio da assistência na doença, designadamente:
 - i) Processar e conferir a facturação relativa a cuidados de saúde prestados;
 - ii) Processar as comparticipações a pagar aos beneficiários;
 - iii) Desenvolver os mecanismos de controlo inerentes à atribuição de benefícios;
 - iv) Notificar os beneficiários que devam reparar valores indevidamente despendidos;
- i) Estudar a evolução e a caracterização do universo dos beneficiários, elaborar estatísticas relativas à assistência prestada na doença, bem como relatórios das acções desenvolvidas e respectivos encargos;
- j) Estudar as necessidades de técnicos para a área da saúde, bem como definir as especificações dos equipamentos, materiais e medicamentos a adquirir;
- l) Coordenar a assistência na doença ao pessoal da Guarda;
- m) Assegurar o funcionamento do serviço de saúde da Guarda;
- n) Dar apoio técnico e administrativo à Junta Superior de Saúde, às juntas médicas e às juntas de selecção e recrutamento;
- o) Proceder ao controlo e gestão do efectivo animal;
- p) Promover o apoio de medicina veterinária, de acordo com as directivas superiores, nas seguintes áreas:
 - i) Apoio sanitário ao efectivo animal;
 - ii) Qualidade e segurança alimentar;
 - iii) Saúde pública, veterinária e bem-estar animal;
 - iv) Aquisição de canídeos e de solípedes;
- q) Assegurar o desenvolvimento de outras atribuições que, no âmbito das suas competências, lhe forem superiormente cometidas.

Mapa de Pessoal – Orçamento de 2010 (Lei n.º 12-A/2008, de 28 de Fevereiro)

Anexo III

Ministério da Administração Interna
Secretaria-Geral

Mapa de Pessoal - Orçamento 2010 (Lei n.º 12-A/2008, de 28 de Fevereiro)
Serviço do MAI: GUARDA NACIONAL REPUBLICANA

Aprova, 23.12.2009
Ministro da Administração Interna
Rui Carlos Pereira

Lugares previstos no Quadro de Pessoal a)	Designação	N.º	N.º de Efektivos Reais existentes no serviço em Dezembro/2009		Lugares considerados no mapa de pessoal para 2010 b) (ver mapa pormenorizado e mapa resumo em anexo)	Observações	Total	Obs
			QUADRO	ALEM QUADRO				
Oficiais - GNR		949	740		QUADRO	ALEM QUADRO		
Sargentos - GNR		2.666	2.659		754		754	
Guardas GNR		24.309	21.398		2.895		2695	
Técnico Superior		49	12	28	21.744		21744	
Carreira Especial Médica		88	15	60	14		39	53
Carreira Especial Docente		14	15	14	25		63	88
Assistente Técnico		31	24	3			14	14
Assistente Operacional *		951	509	347	28		3	31
Vigilantes Florestais		699		885	544		385	929
Totais de Pessoal Militar:		27.824	24.797	885			845	945
Totais Pessoal Civil:		1.832	560	1337	25.193		1449	27253
					Totais			
					25804			

a) Militares, conforme Portaria 533-A/2000, de 01AGO, com as alterações introduzidas pela Portaria 194/2002, de 05MAR.

Civis, conforme mapa de pessoal aprovado em 17ABR09 por S.Exa o Ministro da Administração Interna

b) Indica-se a título meramente exemplificativo alguma categoriae específicas, sendo que o mapa pormenorizado e respectivo mapa resumo segue em anexo.

** Vigilantes Florestais (885), relativamente aos quais não exista Quadro de Pessoal previsto (são contratados em regime de Contrato emprego-inserção/IEFP ou em regime de CT a termo resolutivo certo, como sucedeu em 2009. Acresçam 80 Estagiários em 2010, no âmbito do programa de estágios na Administração Pública

18 de Dezembro de 2009

Comandante-Geral da Guarda Nacional Republicana

Luis Nelson Ferreira dos Santos
Tenente-General



Carta de Missão do Comandante-Geral da Guarda
Ministério da Administração Interna

CARTA DE MISSÃO

Ministério da Administração Interna

Guarda Nacional Republicana

Comandante-Geral, Tenente-General Luís Nelson Ferreira dos Santos.

Comissão de Serviço desde 6 de Maio de 2008.

I. Missão do organismo:

A Guarda Nacional Republicana é uma força de segurança de natureza militar, constituída por militares organizados num corpo especial de tropas, que tem por missão, no âmbito dos sistemas nacionais de segurança e protecção, 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.

II. Principais serviços prestados:

- Manter a ordem e a tranquilidade públicas, a segurança e a protecção das pessoas e dos bens;
- Prevenir a criminalidade e a prática dos demais actos contrários à lei e aos regulamentos;
- Desenvolver as acções de investigação criminal e contra-ordenacional 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;



Ministério da Administração Interna

- Proteger, socorrer e auxiliar os cidadãos e defender e preservar os bens que se encontrem em situações de perigo, por causas provenientes da acção humana ou da natureza;
- Manter a vigilância e a protecção de pontos sensíveis, nomeadamente infra-estruturas rodoviárias, ferroviárias, aeroportuárias e portuárias, edifícios públicos e outras instalações críticas;
- Assegurar o cumprimento das disposições legais e regulamentares referentes à protecção e conservação da natureza e do ambiente, bem como prevenir e investigar os respectivos ilícitos;
- Prevenir e investigar as infracções tributárias, fiscais e aduaneiras, bem como fiscalizar e controlar a circulação de mercadorias sujeitas à acção tributária, fiscal ou aduaneira
- Participar na fiscalização das actividades de captura, desembarque, cultura e comercialização das espécies marinhas;
- Executar acções de prevenção e de intervenção de primeira linha, em todo o território nacional, em situação de emergência de protecção e socorro, designadamente nas ocorrências de incêndios florestais ou com 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;

III. Orientações estratégicas:

De acordo com as linhas orientadoras definidas pelo Programa do Governo e pelas Grandes Opções do Plano – 2008:

- Melhorar a capacidade do dispositivo policial, reforçando os meios operacionais, nomeadamente através da implementação da nova estrutura orgânica.
- Reforçar o policiamento de proximidade, orientado para a protecção dos cidadãos em geral e, em particular, das pessoas especialmente vulneráveis, como as crianças, os jovens, os idosos e as vítimas de maus-tratos.



Ministério da Administração Interna

- Intensificar o controlo das principais fontes de perigo, com a finalidade de prevenir, reduzir e reprimir a criminalidade, bem como outros comportamentos que possam por em causa a segurança e tranquilidade dos cidadãos.
- Privilegiar o recurso a novas tecnologias de informação e comunicação, valorizando a formação dos recursos humanos, desmaterializando actos e simplificando procedimentos.
- 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.

IV. Objectivos a atingir:

1. Reduzir em 5% a média do efectivo global afecto a componentes não operacionais.
2. Intensificar a patrulha policial, incrementando em 5% o número de patrulhas efectuadas nas diferentes valências operacionais da Guarda, com recursos a elementos de unidades de reserva e a elementos afectos à investigação criminal, quando se tratem de zonas de risco.
3. Aumentar em 5% as horas de empenhamento junto da comunidade escolar, materializadas em acções pedagógicas e de visibilidade operacional, com especial incidência nos Territórios Educativos de Intervenção Prioritária (TEIP), num projecto colectivo de manutenção de um ambiente escolar mais seguro.
4. Ampliar a estrutura do Projecto NMUME (Núcleo Mulher e Menor), atingindo 75% do dispositivo previsto, reforçando a actuação dos núcleos a outros grupos sociais especialmente vulneráveis, nomeadamente aos idosos e aos deficientes.



Ministério da Administração Interna

5. Elaborar 3 cartas de risco e 3 planos de contingência para bairros críticos nas áreas de intervenção da Guarda Nacional Republicana, aumentando em 15% a patrulha policial e o policiamento de proximidade nestas zonas.
6. Intensificar em 15% as acções de prevenção destinadas a controlar, detectar e prevenir a introdução de armas ilegais.
7. Intensificar as acções de fiscalização rodoviárias, aumentando em 10% o número de condutores fiscalizados no âmbito da condução sob a influência do álcool e do controlo de velocidade.
8. Aumentar em 20% os meios humanos afectos aos Núcleos de Investigação de Crimes em Acidentes de Viação (NICAV).
9. Incrementar em 5%, as operações executadas no âmbito da fiscalização das matérias relacionadas com a protecção da natureza e do ambiente, bem como as acções de sensibilização ambiental.
10. Apresentar, até final de 2008, um plano de formação teórica e prática de armas de fogo, que contemple, no mínimo, quatro sessões de tiro anuais para todo o pessoal das componentes operacionais.
11. Formar, através de metodologias de formação assistida por tecnologias de informação, nomeadamente por *e-learning*, 3000 militares, no âmbito de um dos projectos Sistema Integrado de Informações de Polícia (SIOP), Sistema de Queixas Electrónicas (SQE) e Sistema Integrado de Informação Sobre Perdidos e Achados (SIISPA).
12. Promover o acesso ao acesso ao Programa Novas Oportunidades através da criação do respectivo Centro na Escola da Guarda.
13. Operar nos Comandos Territoriais, o Sistema Integrado de Informações de Polícia (SIOP), em 80% dos *sítios* onde exista conectividade ao sistema.



Ministério da Administração Interna

14. Assegurar a capacidade de resposta a 75% das valências constantes do “Catálogo de Capacidades” da EUROGENDFOR, disponibilizando uma Força, projectável em 30 dias, no âmbito das missões de paz e de gestão de crises internacionais.
15. Assegurar, no âmbito da Rede Europeia de Patrulhas Marítimas (EPN), 75% das acções solicitadas pela Agência Europeia de Gestão da Cooperação Operacional nas Fronteiras Externas (Agência FRONTEX).

16. Melhorar a economia dos recursos afectos ao funcionamento da Guarda Nacional Republicana:

Indicador de Desempenho:
$$\frac{DFn}{ODFn}$$

em que:

DF corresponde às despesas de funcionamento, calculadas pela soma das rubricas de classificação económica “Despesas com pessoal”, “Aquisição de bens e serviços correntes” e “Outras Despesas Correntes”;

ODF corresponde ao orçamento para despesas de funcionamento, calculado pelo orçamento inicial para despesas de funcionamento, deduzido das cativações; inclui alterações orçamentais/gestão flexível, desde que por contrapartida de rubricas do orçamento do próprio serviço;

Ano *n* corresponde ao ano de avaliação.

Grau de Cumprimento:

Superação	Cumprimento	Incumprimento
<0.95	[0.95;1.0]	>1.0

17. Cumprir os prazos de pagamento a fornecedores.

Indicador de Desempenho – Prazo Médio de Pagamento (*PMP*), medido em dias

Grau de Cumprimento

PMP do ano anterior	Superação	Cumprimento	Incumprimento
<40d	$PMP \leq 15d$	$15d < PMP \leq 30d$	$PMP < 30d$
$\geq 40d$	>25%	[15%;25%]	<15%



Ministério da Administração Interna

18. Aplicar, nos termos da Lei, o sistema de avaliação de desempenho a 100% dos trabalhadores do serviço, assegurando a qualidade do processo de aplicação.

Indicador de Desempenho – Rácios universalidade (*U*) e qualidade (*Q*) de aplicação do sistema de avaliação do desempenho.

Em que:

U = Percentagem (*A/T*) de trabalhadores avaliados (*A*) sobre o total de efectivos (*T*) sujeitos a avaliação;

Q1 = Percentagem (*F/A*) de pareceres favoráveis (*F*) da Comissão Paritária sobre o número de trabalhadores avaliados (*A*);

Q2 = Percentagem (*R/A*) de reclamações (*R*) submetidas a apreciação do Dirigentes máximo sobre o número de trabalhadores avaliados (*A*).

Grau de Cumprimento

Indicador	Superação	Cumprimento	Incumprimento
Universalidade	$U = 100\%$	$U = 100\%$	$U < 100\%$
Qualidade	$Q1 \leq 5\%$	$Q1 > 5\%$	-
	$Q2 \leq 10\% *$	$Q2 > 10\%$	

* Aplica-se o rácio *Q2* quando não exista ou não esteja constituída a Comissão Paritária

5 Recursos necessários:

Os objectivos definidos serão prosseguidos com os recursos humanos, materiais e financeiros atribuídos à Guarda Nacional Republicana, sendo possível, para os projectos de grande envergadura e dimensão, o recurso ao PIDDAC.

Lisboa, 10 de Outubro de 2008.

O Ministro da Administração
Interna



(Rui Pereira)

O Comandante-Geral



(Tenente-General Nelson dos Santos)

CORRUPÇÃO E DAS INFRACÇÕES CONEXAS**Abuso de poder (art.º 382.º do Código Penal)**

Comportamento do funcionário que abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa.

Concussão (art.º 379.º do Código Penal)

Conduta do funcionário que, no exercício das suas funções ou de poderes de facto delas decorrentes, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, receber, para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima.

Corrupção

A prática de um qualquer acto ou a sua omissão, seja lícito ou ilícito, contra o recebimento ou a promessa de uma qualquer compensação que não seja devida, para o próprio ou para terceiro.

Corrupção activa (art.º 374.º do Código Penal)

Dádiva ou promessa, por si, ou por interposta pessoa, a funcionário, ou a terceiro, com o conhecimento daquele, de vantagem patrimonial ou não patrimonial, que a este não seja devida, quer seja para a prática de um acto lícito ou ilícito.

Corrupção passiva para acto ilícito (art.º 372.º do Código Penal)

Solicitação ou aceitação, por si ou por interposta pessoa, de vantagem patrimonial ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, para si ou para terceiro, para a prática de um qualquer acto ou omissão contrários aos deveres do cargo.

Corrupção passiva para acto lícito (art.º 373.º do Código Penal)

Solicitação ou aceitação, por si ou por interposta pessoa, de vantagem patrimonial ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, para si ou para terceiro, para a prática de um qualquer acto ou omissão não contrários aos deveres do cargo.

Crime conexo

Acto em que se obtém uma vantagem (ou compensação) não devida, sendo exemplos, o suborno, o peculato, o abuso de poder, a concussão, o tráfico de influência, a participação económica em negócio e o abuso de poder.

Participação económica em negócio (art.º 377.º do Código Penal)

Comportamento do funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar.

Peculato (art.º 376.º do Código Penal)

Conduta do funcionário que ilegitimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel, pública ou particular, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções.

Suborno (art.º 363.º do Código Penal)

Pratica um acto de suborno quem convencer ou tentar convencer outra pessoa, através de dádiva ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, a prestar falso depoimento ou declaração em processo judicial, ou a prestar falso testemunho, perícia, interpretação ou tradução, sem que estes venham a ser cometidos.

Tráfico de influência (art.º 335.º do Código Penal)

Comportamento de quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública.

PLANO CURRICULAR DO CURSO DE FORMAÇÃO DE GUARDAS

FORMAÇÃO MILITAR GERAL					
ÁREA DE FORMAÇÃO	COEFICIENTE	DISCIPLINAS	COEFICIENTE	HORAS	TOTAL
FORMAÇÃO MILITAR GERAL		Incorporação		14	150
		Armamento		10	
		Ordem unida		19	
		Cidadania e Condição Militar		10	
		Orientação		18	
		Técnica Individual de Combate		14	
		Educação Física		16	
		Avaliação Escrita		2	
		Avaliação Prática		4	
		Exercícios de Campo		36	
DDI / Actividades Complementares		7			
				Soma (1)	150

FORMAÇÃO ESCOLAR						
ÁREA DE FORMAÇÃO	COEFICIENTE	DISCIPLINAS	COEFICIENTE	HORAS	TOTAL	
A	JURÍDICA	2	Noções Gerais de Direito	1	30	130
			Direito Penal	1	40	
			Direito Processual Penal	1	40	
			Direito Fiscal e Aduaneiro	1	20	
B	TÉCNICO-PROFISSIONAL	3	Técnica de Serviço Policial	3	140	470
			Legislação e Segurança Rodoviária	2	90	
			Táctica das Forças de Segurança	2	40	
			Investigação Criminal	1	40	
			Armamento	1	15	
			Tiro	1	55	
			Informações	1	15	
			Organização e Funcionamento da GNR	1	25	
			Módulos Interdisciplinares	1	50	
			Psicossociologia	1	40	
C	COMPORAMENTAL	2	Comunicação e Atendimento	1	30	170
			Interpretação e Redacção	1	40	
			Cidadania	1	30	
			Ética e Deontologia Profissional	1	30	
D	GERAL	1	Transmissões	1	15	120
			Saúde e Socorrismo	1	15	
			Inglês	1	40	
			Informática	1	50	
E	FÍSICA	1	Educação Física e Desportos	1	50	100
			Luta e Defesa Pessoal	1	50	
F	ACTIVIDADES COMPLEMENTARES				60	60
				SOMA (2)	1050	
				TOTAL (1) + (2)	1200	

ACADEMIA MILITAR
PLESMIL 102 – Em vigor a partir do ano lectivo 2008/2009

Plano de Estudos 3º Ano		Mestrado em Administração da GNR				Visto		
						Fernando Manuel Paiva Monteiro Tenente-General		
Código	Unidades Curriculares	Semestre	TE		TE Semestrais		ECTS	
			Semanais		1º Sem.	2º Sem.		
H113	Finanças Públicas	5S	3		45		4	
H124	Contabilidade de Gestão	5S	5		75		6	
H135	Gestão Financeira I	5S	3		45		6	
H241	Sociologia Militar	5S	3		45		4	
M112	Organização das Forças e Serviços de Segurança	5S	3		45		6	
M151	Logística	5S	3		45		4	
H134	Gestão Estratégica	6S		3		45	6	
H136	Gestão Financeira II	6S		3		45	6	
H242	Sociologia Policial	6S		4		60	4	
M211	Elementos de Armamento	6S		3		45	4	
N151	Investigação Operacional	6S		5		75	6	
I115	Inglês V	5S	3		45		2	
I116	Inglês VI	6S		3		45	2	
F113	Formação Geral Militar III	A	3	3	45	45	---	
F213	Educação Física III	A	5	5	75	75	---	
Total de TE semanais			31	29				
Total de ECTS							60	

Plano de Estudos 4º Ano		Mestrado em Administração da GNR				Visto		
						Fernando Manuel Paiva Monteiro Tenente-General		
Código	Unidades Curriculares	Semestre	TE		TE Semestrais		ECTS	
			Semanais		1º Sem.	2º Sem.		
H121	Análise de Investimentos	7S	3		45		4	
H123	Auditoria	7S	3		45		4	
H317	Noções Gerais de Direito Administrativo	7S	4		60		5	
H327	Direitos Fundamentais	7S	3		45		6	
H116	Contabilidade Pública	7S	3		45		4	
M311	Ética e Liderança	7S	4		60		5	
H115	Administração e Gestão Pública	8S		3		45	5	
H141	Sistemas de Informação de Gestão	8S		3		45	4	
H323	Direito Penal e Processual Penal	8S		3		45	5	
H231	Psicossociologia das Organizações	8S		3		45	4	
H332	Direito Comunitário	8S		4		60	6	
H251	Seminário de Relatório de Estágio	8S		1		15	-	
M322	Teoria Geral da Estratégia	8S		3		45	4	
I117	Inglês VII	7S	2		30		2	
I118	Inglês VIII	8S		2		30	2	
F114	Formação Geral Militar IV	A	3	3	45	45	---	
F214	Educação Física IV	A	5	5	75	75	---	
Total de TE semanais			30	30				
Total de ECTS							60	

ACADEMIA MILITAR
PLESMIL 102 – Em vigor a partir do ano lectivo 2008/2009

Plano de Estudos 4º Ano		Mestrado em Ciências Militares na Especialidade de Segurança				Visto Fernando Manuel Paiva Monteiro Tenente-General	
Código	Unidades Curriculares	Semestre	TE		TE Semestrais		ECTS
			Semanais		1º Sem.	2º Sem.	
H223	Gestão da Comunicação	7S	3		45		5
H320	Direito de Ordenação Social	7S	4		60		5
H326	Direito Processual Penal	7S	4		60		6
H331	Criminalística	7S	3		45		4
M142	Táctica da GNR II	7S	3		45		4
M311	Ética e Liderança	7S	4		60		5
H242	Sociologia Policial	8S		4		60	4
H322	Direito Fiscal	8S		4		60	5
H328	Medicina Legal	8S		3		45	4
H329	Direito Rodoviário	8S		4		60	5
H333	Direito Internacional Humanitário e dos Conflitos Armados	8S		3		45	5
H251	Seminário de Relatório de Estágio	8S		1		15	-
M322	Teoria Geral da Estratégia	8S		3		45	4
I117	Inglês VII	7S	2		30		2
I118	Inglês VIII	8S		2		30	2
F114	Formação Geral Militar IV	A	3	3	45	45	
F214	Educação Física IV	A	5	5	75	75	
Total de TE semanais			31	32			
Total de ECTS							60

Plano de Estudos 5º Ano		Mestrado em Ciências Militares na Especialidade de Segurança				Visto Fernando Manuel Paiva Monteiro Tenente-General	
Código	Unidades Curriculares	Semestre	TE		TE Semestrais		ECTS
			Semanais		1º Sem.	2º Sem.	
	Tirocínio para Oficial	Anual					60
Total de ECTS							60

PLANO CURRICULAR DO CURSO DE FORMAÇÃO SARGENTOS

ÁREA DE FORMAÇÃO GERAL					
UNIDADE CURRICULAR	Armas		SERVIÇOS		
	INF	CAV	AM	TMS	Rest.Svc (A)
NOÇÕES DE DIREITO	30	30	30	30	30
CÓDIGO DO PROCEDIMENTO ADMINISTRATIVO	15	15	15	15	15
ÉTICA MILITAR E COMANDO	25	25	25	25	25
TRANSMISSÕES	15	15	15	----	15
TOPOGRAFIA	15	15	----	15	----
MÉTODOS DE INSTRUÇÃO	30	30	15	15	15
PESSOAL E LEGISLAÇÃO MILITAR (25+25)	50	50	50	50	50
LOGÍSTICA E ADMINISTRAÇÃO FINANCEIRA (20+20)	40	40	----	----	----
ORDEM UNIDA	45	45	20	20	20
Sub - Total (1)	265	265	170	170	170
ÁREA DE FORMAÇÃO SOCIO-CULTURAL					
UNIDADE CURRICULAR	Armas		SERVIÇOS		
	INF	CAV	AM	TMS	Rest.Svc (A)
SOCIOLOGIA	20	20	20	20	20
HISTÓRIA	20	20	20	20	20
INFORMÁTICA I	25	25	25	25	25
COMUNICAÇÃO E ATENDIMENTO	40	40	40	40	40
INGLÉS I	40	40	40	----	40
Sub - Total (2)	145	145	145	105	145
ÁREA DE FORMAÇÃO TÉCNICA E TÁCTICA					
UNIDADE CURRICULAR	Armas		SERVIÇOS		
	INF	CAV	AM	TMS	Rest.Svc (A)
DIREITO PENAL E PROCESSUAL PENAL	100	100	25	25	25
LEGISLAÇÃO POLICIAL	70	70	15	15	15
LEGISLAÇÃO E SEGURANÇA RODOMIÁRIA	61	61	15	15	15
LEGISLAÇÃO TRIBUTÁRIA	20	20	----	----	----
TÉCNICA TÁCTICA DE INVESTIGAÇÃO CRIMINAL	40	40	----	----	----
ORGANIZAÇÃO INFORMAÇÕES E TÁCTICA	80	80	20	20	20
EXPEDIENTE E ESCRITURAÇÃO	25	25	----	----	----
ARMAMENTO E TIRO	57	57	22	22	22
SIOP	20	20	20	20	20
INFORMÁTICA II	----	----	----	15	----
CONTABILIDADE PÚBLICA	----	----	185	----	----
PRÁTICAS ADMINISTRATIVAS	----	----	50	----	----
ABONOS E DESCONTOS	----	----	70	----	----
CONT. CUSTOS E FISCALIDADE	----	----	60	----	----
CONTABILIDADE GERAL II	----	----	60	----	----
PRÁTICAS DE GESTÃO II	----	----	50	----	----
MATEMÁTICA	----	----	----	190	----
INGLÉS I	----	----	----	240	----
ELECTRICIDADE	----	----	----	106	----
MATÉRIAS A CARGO DAS RESPECTIVAS DIRECÇÕES DO SVC	----	----	----	----	560
Sub - Total (3)	473	473	592	668	677
ÁREA DE ACTIVIDADES FÍSICAS					
UNIDADE CURRICULAR	Armas		SERVIÇOS		
	INF	CAV	AM	TMS	Rest.Svc (A)
LUTA E DEFESA PESSOAL (Inf/SVC)	50	----	20	----	20
EQUITAÇÃO (Cav*)	----	50	----	----	----
EDUCAÇÃO FÍSICA E DESPORTOS	96	96	96	96	48
Sub - Total (4)	146	146	116	96	68
OUTRAS ACTIVIDADES					
UNIDADE CURRICULAR	Armas		SERVIÇOS		
	INF	CAV	AM	TMS	Rest.Svc (A)
PALESTRAS/VISITAS	22	22	22	6	6
DDI/ADC	24	24	30	30	9
Sub - Total (5)	46	46	52	36	15
TOTAL (1)+(2)+(3)+(4)+(5)	1075	1075	1076	1075	1075

(A) Veterinária, Farmácia, Armamento, Auto, Artífice, Músico, Corneteiro, Clarim

PLANO CURRICULAR DO CURSO DE PROMOÇÃO A CABO

FORMAÇÃO EM REGIME PRESENCIAL

COMPONENTE FORMATIVA COMUM (CFC)

MÓDULO DE FORMAÇÃO MILITAR									
UNIDADES CURRICULARES	ARMAS	SERVIÇOS							
		SAM	Tm/EXP	Tm/MAN	MAT.	HON.	MED.	FARM.	VET.
Ordem Unida e Prática Pedagógica	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Ética Militar e Comando ←	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Transmissões	15	15	15	15	15	15	15	15	15
SUBTOTAL (1)	60	60	60	60	60	60	60	60	60

MÓDULO DE FORMAÇÃO SOCIOCULTURAL									
UNIDADES CURRICULARES	ARMAS	SERVIÇOS							
		SAM	Tm/EXP	Tm/MAN	MAT.	HON.	MED.	FARM.	VET.
Comunicação e Atendimento	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Informática	20	20	20	20	20	20	20	20	20
SUBTOTAL (2)	50	50	50	50	50	50	50	50	50

MÓDULO DE FORMAÇÃO DE ACTIVIDADES FÍSICAS E TIRO									
UNIDADES CURRICULARES	ARMAS	SERVIÇOS							
		SAM	Tm/EXP	Tm/MAN	MAT.	HON.	MED.	FARM.	VET.
Armamento e Tiro	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Educação Física/Desportos	25	25	25	25	25	25	25	25	25
SUBTOTAL (3)	50	50	50	50	50	50	50	50	50

TOTAL DE TEMPOS LECTIVOS (TL) DA CFC (1)+(2)+(3)	160	160	160	160	160	160	160	160	160
---	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------

LEGENDA:

- Cada Tempo Lectivo (TL) equivale a 50'

ANEXO VII

A MATRIZ SWOT

UMA PERSPECTIVA DA GUARDA

A análise SWOT, permite identificar os factores críticos, articulando a análise das vulnerabilidades e das potencialidades da Instituição e, simultaneamente, a análise do ambiente interno e externo, nomeadamente dos factores que se constituem como principais ameaças e oportunidades.

ANÁLISE EXTERNA	Pontos Fortes Natureza Militar Versatilidade e adaptabilidade Dispersão Geográfica / Forte Implementação Territorial Multiplicidade de valências Grande aposta na Formação Disponibilidade e espírito de sacrifício Ligação forte às congéneres Europeias e do Mediterrâneo	Pontos Fracos Escassos Recursos Materiais Escassos Recursos Humanos Escassos Recursos Financeiros Limitação da rede informática Degradação do parque imobiliário Escassez de carreiras de tiro
	Oportunidades QREN/Fundos Comunitários Missões Internacionais / Presidência da EGF Novas tecnologias Aumento do grau de exigência dos cidadãos Novas Ameaças à Segurança Novas Competências decorrentes da LO Lei de Programação das Forças de Segurança Implementação SIADAP	Ameaças Restrições Orçamentais Fragilidades da Lei Penal e Processual Penal Perda de regalias respeitantes aos militares Progressiva complexidade dos problemas sociais / Aumento da assimetrias sociais Aumento da criminalidade violenta Crise de valores

Figura 1 – Matriz SWOT

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.

LISTA DE PREVENÇÃO ANTI-CORRUPÇÃO

Qual o ponto de situação da sua instituição na prevenção da corrupção? (sublinhar a opção adequada)

DOCTRINA

1 – Existe uma doutrina formal, publicada e actualizada de tolerância zero à corrupção?

Sim; Não; Parcialmente; Planeada

2 – Existe um empenhamento público consistente com todas as leis relevantes anti-corrupção em todas as jurisdições na qual a sua instituição actua?

Sim; Não; Parcialmente; Planeada

3 – Estabeleceu um compromisso para implementar um Programaⁱ anti-corrupção?

Sim; Não; Parcialmente; Planeada

IMPLEMENTAÇÃO

4 – Leva a efeito regularmente uma avaliação de risco para determinar os riscos de corrupção e adequar o Programa para mitigar estes riscos?

Sim; Não; Parcialmente; Planeada

5 – O seu Programa tem doutrinas detalhadas, procedimentos e controlos para:

- contribuições políticas? **Sim; Não; Parcialmente; Planeada; N/A**
- doações de caridade e patrocínios? **Sim; Não; Parcialmente; Planeada; N/A**
- pagamentos de facilitação? **Sim; Não; Parcialmente; Planeada;**
- despesas com prendas, hospitalidade e viagens? **Sim; Não; Parcialmente; Planeada;**

6 – A sua liderançaⁱⁱ mostra um compromisso activo com o Programa e actua como um exemplo de transparência e integridade?

Sim; Não; Parcialmente; Planeada

7 – A sua liderança atribui sem ambiguidades responsabilidade e autoridade aos gestores para levarem a efeito o Programa?

Sim; Não; Parcialmente; Planeada

8 – Está o programa implementado em todos os departamentos sobre os quais a sua instituição tem efectivo controlo?

Sim; Não; Parcialmente; Planeada; N/A

9 – Encoraja a existência de um Programa em instituições na qual a sua instituição investiu significativamente ou com as quais tenha significativas relações comerciais?

Sim; Não; Parcialmente; Planeada; N/A

10 – O Programa é comunicado a:

- todos os funcionários? **Sim; Não; Parcialmente; Planeada;**
- parceiros institucionais? **Sim; Não; Parcialmente; Planeada;**
- outros? **Sim; Não; Parcialmente; Planeada;**

11 – As suas práticas em recursos humanosⁱⁱⁱ reflectem o compromisso da sua instituição em relação ao Programa?

Sim; Não; Parcialmente; Planeada;

12 – É ministrada formação específica a:

- todos os Directores, gestores, funcionários e civis? **Sim; Não; Parcialmente; Planeada;**

- terceiros, parceiros chave de alto risco, incluindo intermediários, sociedades e fornecedores?
Sim; Não; Parcialmente; Planeada;

13 – A sua instituição fornece canais seguros e acessíveis através dos quais funcionários e outros podem obter ajuda e colocar questões/veicular preocupações (“queixas”) sem risco de perseguição?
Sim; Não; Parcialmente; Planeada;

14 – Há controlos internos para prevenir a corrupção englobando verificações financeiras e organizacionais sobre práticas de manutenção de registos e processos conexos?
Sim; Não; Parcialmente; Planeada;

MONITORIZAÇÃO

15 – Estão os sistemas de controlo interno, designadamente a contabilidade e as práticas de manutenção de registos, sujeitas a revisão e auditoria regular?
Sim; Não; Parcialmente; Planeada;

16 – Possui procedimentos em vigor para enfrentar quaisquer incidentes de corrupção?
Sim; Não; Parcialmente; Planeada;

17 – A sua *gestão sénior* revê periodicamente a adequação e eficácia do Programa e implementa melhorias?
Sim; Não; Parcialmente; Planeada;

18 – O Departamento de Auditoria da sua instituição efectua uma avaliação independente da adequação do Programa?
Sim; Não; Parcialmente; Planeada;

19 – A sua instituição divulga ao público informação acerca do seu programa e a sua implementação?
Sim; Não; Parcialmente; Planeada;

20 – Leva a efeito uma certificação externa do Programa e é a opinião obtida publicada e divulgada ao público?
Sim; Não; Parcialmente; Planeada;

Questionário traduzido e adaptado de “*Business Principles for Countering Bribery*” o qual pode ser consultado no site www.transparency.org.

ⁱ O todo dos esforços anti-corrupção de uma Instituição, incluindo valores, código de conduta, doutrina e procedimentos detalhados, gestão de risco, comunicação interna e externa, manuais e formação, controlos internos, monitorização e certificação.

ⁱⁱ Proprietário, Conselho de Administração ou órgão equivalente (Comandante-Geral, neste caso)

ⁱⁱⁱ Incluindo as relacionadas com o recrutamento, treino, avaliação, remuneração, reconhecimento e promoção

TI SIX STEP PROCESS CHART 1

BUSINESS PRINCIPLES FOR COUNTERING BRIBERY: SIX STEP IMPLEMENTATION

Step	1	2	3	4	5	6
Action	Decide to adopt a no-bribe policy	Plan the implementation	Develop detailed anti-bribery Programme	Implement Programme	Monitor	Evaluate and improve
Primary responsibility	Owner of company / board / CEO	Appointed senior manager / Project Team	Appointed senior manager / heads of department	Appointed senior manager / line managers / support functions / business partners	Ethics / compliance officer Internal and external auditors	Owner of company / board / CEO / audit committee
Process	<p>Obtain commitment to no-bribe policy "from the top"</p> <p>Decide to implement an anti-bribery Programme</p> <p>Decide extent of any public disclosure</p> <p>Appoint senior manager / cross-functional Project Team</p>	<p>Define specific company risks / review current practices</p> <p>Review all legal requirements</p> <p>Write no-bribe policy, develop and write anti-bribery Programme</p> <p>Test / get commitment from senior management / selected employees</p>	<p>Integrate no-bribe policy into organisational structure and assign responsibilities</p> <p>Review ability of service functions to support new Programme</p> <p>Develop detailed implementation plan to include:</p> <ul style="list-style-type: none"> • adapt HR policies • communications • training programmes <p>Set up issues reporting function</p> <p>Prepare for incidents</p>	<p>Communicate anti-bribery Programme - internal / external</p> <p>Run training courses for all employees and business partners</p> <p>Ensure capabilities are in place of specialist functions up to speed: internal audit, finance, legal department</p> <p>Deal with Incidents</p> <p>Review role of Project team</p>	<p>Regular reviews of the system</p> <p>Capture knowledge from incidents</p> <p>Use external verification providers</p> <p>Review use of issues (whistle-blowing) channels</p>	<p>Receive feedback from monitoring</p> <p>Evaluate effectiveness of Programme</p> <p>Develop improvements to Programme</p> <p>Report to management</p> <p>Board review and sign-off on Programme</p> <p>Publish Programme process and results (optional)</p>
Time span	One Month	Three to six months	Three to six months	One year	Continuous	At least annually

TI Six Step Process © Copyright 2005, Transparency International

1 Extraído da página electrónica http://www.transparency.org/content/download/570/3480/file/ti_six_step_process_july2005.doc

Ministério da Administração Interna
Guarda Nacional Republicana

ÍNDICE

Despacho Comandante-Geral	1
Abreviaturas	3
Razão de ordem	4
Parte I – Atribuições da GNR, seu organograma e identificação dos seus responsáveis	5
1. Atribuições da GNR	5
2. Tipologia de missões em função das atribuições prosseguidas	6
3. Estrutura da Guarda	8
4. Estrutura da Guarda relevante para efeitos do Plano	11
5. Identificação dos responsáveis	14
6. Tipologia de categorias e postos. Caracterização dos militares da GNR	15
7. Instrumentos de Gestão da Guarda	15
Parte II – Riscos de corrupção e infracções conexas	17
1. Enquadramento prévio	17
2. Riscos de corrupção e infracções conexas	19
Parte III – Quadro de identificação de riscos e medidas preventivas preconizadas	22
Situações que potenciam riscos de corrupção e medidas de prevenção na DRH/CARI	23
Situações que potenciam riscos de corrupção e medidas de prevenção na DRF/CARI	24
Situações que potenciam riscos de corrupção e medidas de prevenção na DRL/CARI	26
Situações que potenciam riscos de corrupção e medidas de prevenção na DIE/CARI	28
Situações que potenciam riscos de corrupção e medidas de prevenção na DSAD/CARI	29
Situações que potenciam riscos de corrupção e medidas de prevenção na DO/CO	30
Parte IV – Estratégias de aferição da efectividade, utilidade, eficácia e eventual correcção das medidas propostas	35
ANEXOS	36
PRINCIPAIS UTILIZADORES/DESTINATÁRIOS/INTERESSADOS DA GNR (STAKEHOLDERS)	I
O CARI – QUADRO COMPLETO DE COMPETÊNCIAS DAS DIRECÇÕES (ART.ºS 11.º A 15.º DO DECRETO REGULAMENTAR N.º 19/2008, DE 27 DE NOVEMBRO)	II
MAPA DE PESSOAL – ORÇAMENTO DE 2010 (LEI N.º 12-A/2008, DE 28 DE FEVEREIRO)	III
CARTA DE MISSÃO DO COMANDANTE-GERAL DA GUARDA	IV
CORRUPÇÃO E CRIMES CONEXOS (CONCEITOS DO CÓDIGO PENAL)	V
PERSPECTIVA DA GUARDA SOB A MATRIZ SWOT	VI
LISTA DE PREVENÇÃO ANTI-CORRUPÇÃO, DA ORGANIZAÇÃO TRANSPARENCY INTERNATIONAL.	VIII
BUSINESS PRINCIPLES FOR COUNTERING BRIBERY: TI SIX STEP PROCESS, «A PRACTICAL GUIDE FOR COMPANIES IMPLEMENTING ANTI-BRIBERY POLICIES AND PROGRAMMES»	ADENDA
BIBLIOGRAFIA E LEGISLAÇÃO CONSULTADA	

LEGISLAÇÃO

- Resolução da Assembleia da República n.º 47/2007, de 21 de Setembro, Aprova a Convenção contra a Corrupção, adoptada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 31 de Outubro de 2003 (DR N.º 183 , Série I 21 Setembro 2007)
- Código Penal (Decreto-Lei n.º 400/82 de 23 de Setembro, actualizado)
- Lei n.º 63/2007, de 6 de Novembro (Lei Orgânica da GNR);
- Decreto-Lei n.º 297/2009, de 14 de Outubro (Estatuto do Militar da GNR)
- Decreto-Lei n.º 298/2009, de 14 de Outubro (Estatuto Remuneratório da GNR)
- Lei n.º 145/99 de 1 de Setembro (Regulamento de Disciplinar GNR)
- Portaria n.º 279/2000 (2.ª série), de 15 de Fevereiro de 2000 (Regulamento de Avaliação do Mérito Militar da GNR)
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2002, de 28 de Fevereiro (Código Deontológico do Serviço Policial (CEDP))
- Decreto-Regulamentar n.º 19/2008, de 27Nov;
- Portaria n.º 1450/2008, de 16Dec;
- Portaria n.º 1449/2008, de 16Dec;
- Portaria n.º 96/2009, de 29 de Janeiro. Mantém em vigor o Regulamento Geral do Serviço da Guarda Nacional Republicana (RGSGNR), aprovado pela Portaria n.º 722/85, de 25 de Setembro
- Directiva n.º 6/2ºCG/2008, de 19Dec - Implementação de órgãos superiores de Comando e Direcção;
- Directiva n.º 7/2ºCG/2008, de 19Dec - Serviços dependentes do Comandante-Geral;
- Decreto-Lei n.º 369/83, de 6 de Outubro. Institui uma alta autoridade encarregada de actos de prevenção, apuramento e participação às entidades competentes, para a investigação ou a acção criminal de actos de corrupção e outras fraudes, agindo por iniciativa própria ou a partir de indícios fundamentados que cheguem ao seu conhecimento (revogado)

REFERÊNCIAS

- Ministério da Justiça “Prevenir a Corrupção – um guia explicativo sobre a corrupção e crimes conexos”. Gabinete para as Relações Internacionais Europeias e de Cooperação, Janeiro (2007).
- Tribunal de Contas, “Questionário sobre a avaliação da gestão dos riscos de corrupção”. Conselho de Prevenção da Corrupção. Março (2009).
- Tribunal de Contas, “Recomendações do Conselho de Prevenção da Corrupção sobre os planos de gestão de riscos de corrupção e infracções conexas”. Conselho de Prevenção da Corrupção. Julho (2009).
- Tribunal de Contas, “Guião para a elaboração de planos de prevenção de riscos de corrupção e infracções conexas”. Conselho de Prevenção da Corrupção. Setembro (2009).
- Plano de Actividades da GNR
- Relatório de actividades
- Proposta de Orçamento da GNR 2010
- Balanço Social
- Carta de Missão do Comandante Geral da GNR (triénio 2008-2010)
- Quadro de Avaliação e Responsabilização

OUTROS:

- PLANO DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO E DAS INFRACÇÕES CONEXAS da Marinha
- PLANO DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO E DAS INFRACÇÕES CONEXAS do Ministério das Finanças e da Administração Pública (MFAP/GPEAR)
- PLANO DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO E DAS INFRACÇÕES CONEXAS da Secretaria-Geral do MAI
- PLANO DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO E DAS INFRACÇÕES CONEXAS do IMTT, Instituto da Mobilidade e dos Transportes Terrestres, I.P.

BIBLIOGRAFIA:

- European Code of Police Ethics, Notes on European Code of Police Ethics, Recommendation Rec(2001)10 adopted by the Committee of Ministers of the Council of Europe on 19 September 2001 and explanatory memorandum
- Parecer da DGAI sobre a Auto Avaliação GNR 2008 (<http://www.gnr.pt>)
- Dininio, Phyllis, A handbook on fighting corruption,
- Compendium of Integrity Best Practices, World Customs Organization, May 2005
- Principios Empresariales para Contrarrestar el Soborno: Documento Guía, Transparency International
- Victoria, Artur, Estudo Europeu sobre Corrupção Organizado, President of the Portuguese - Brazilian Law Institute and Consultant on Financial Development and Corruption at Porto University
- Índice de Percepções de Corrupção (CPI) 2008, Transparency International
- SOUSA, Luís de, TRIÃES, João, orgs. - A corrupção e os portugueses: atitudes, práticas e valores. Lisboa: Edições Rui Costa Pinto, 2008.
- Santos, Cláudia e Costa, Luis Manuel. Corrupção versus desenvolvimento – A esquizofrenia do combate, Lisboa 2006 (9.º Curso de Pós- Graduação em Direito Penal Económico e Europeu, IDPEE – Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra)

PÁGINAS ELECTRÓNICAS:**AUDITORIA INTERNA**

The Institute of Internal Auditors (IIA): www.theiia.org
 European Confederation of Institutes of Internal Auditing – ECIIA: www.eciia.org
 IPAI - Instituto Português de Auditores Internos: www.ipai.pt
 Information Systems Audit and Control Association and Foundation: www.isaca.org

GESTÃO DE RISCO:

FERMA - Federation of European Risk Management Associations : www.ferma-asso.org
 IFRIMA - The International Federation of Risk and Insurance Management : www.rims.org/ifrima/
 AIRMIC - The Association of Insurance and Risk Managers: www.airmic.com
 APOGERIS – Associação Portuguesa de Gestão de Riscos e Seguros: www.apogeris.pt

CORPORATE GOVERNANCE:

European Corporate Governance Institute: www.ecgi.org
 The International Corporate Governance Network: www.icgn.org
 Instituto Português de Corporate Governance: www.cgov.pt

GERAIS:

COSO : www.coso.org

OUTRAS PÁGINAS ELECTRÓNICAS:

<http://www.transparency.de/English.1222.0.html>
<http://www.somosportugueses.com/mch/modules/icontent/index.php?page=288>
<http://sites.google.com/site/arturvictoriaartigoseensaio/>
<http://sites.google.com/site/arturvictoriaartigoseensaio/Home/corruptao---onde-surge>
<http://sites.google.com/site/arturvictoriaartigoseensaio/Home/corruptao-sistemica>
<http://arturvictoria.blogs.sapo.pt>
<http://arturvictoria.blogs.sapo.pt/tag/corrupt%C3%A7%C3%A3o>
<http://ezinearticles.com/?ethical-circles&id=3571691>
<http://anchorage-net.org/index.jsp?page=links>
<http://www.iscte.pt>
<http://www.obercom.pt/client/?newsId=410&fileName=obf3.pdf>
<http://anchorage-net.org/index.jsp?page=documents>



GUARDA NACIONAL REPUBLICANA
2010
