



# Guarda Nacional Republicana

Plano de gestão de riscos de  
corrupção e infracções  
conexas

COMANDO GERAL 2016

---



S. R.

MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA  
GUARDA NACIONAL REPUBLICANA

## DESPACHO

Considerando que:

- a Recomendação n.º 1/2009, do Conselho de Prevenção da Corrupção (CPC), de 1 de julho, decidiu instituir o dever de elaborar Planos de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas e, anualmente, um relatório sobre a execução do plano às entidades gestoras de dinheiro, valores ou património públicos;
- na sequência de reunião, do CPC, de 1 de julho de 2015, foi apresentada uma nova recomendação que pretende reforçar os riscos de gestão, incluindo os de corrupção, bem como as correspondentes medidas preventivas, com um enfoque especial na formação dos trabalhadores e na aplicação efetiva dos Planos;
- importa dar a conhecer os diplomas legais que enquadram a estrutura orgânica da Guarda Nacional Republicana, designadamente a Lei n.º 63/2007, de 6 de novembro, que aprovou a sua orgânica;
- a gestão financeira da Guarda rege-se pelo regime geral da contabilidade pública;
- a Guarda está sujeita à atividade de inspeção e fiscalização da Inspeção-Geral da Administração Interna (IGAI), conforme determina o Decreto-Lei n.º 58/2012, de 14 de março, alterado pelo Decreto-Lei n.º 146/2012, de 12 de julho, que aprovou a sua orgânica;
- a Guarda possui um órgão de inspeção, a Inspeção da Guarda, que é responsável pelo desenvolvimento de ações inspetivas 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 e disciplina que sejam submetidos à sua apreciação, cujo regulamento interno foi aprovado pelo Despacho n.º 32020/2008, de 16 de dezembro;



S. R.

MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA  
GUARDA NACIONAL REPUBLICANA

- os militares da Guarda possuem estatuto e regulamento de disciplina próprios, para além de estarem sujeitos ao Código Deontológico do Serviço Policial, adotado, no exercício de autorregulação 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 do Militar da Guarda, constante da Portaria n.º 722/85, de 25 de setembro, que aprovou o Regulamento Geral do Serviço da Guarda Nacional Republicana;
- as normas de procedimento internas estão em permanente aperfeiçoamento, criando padrões de conduta que, facilitando o seu controlo, prepara os militares na sua atuação diária, junto à comunidade; e, por último, que,
- o conhecimento da adoção de um Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas e a sua divulgação, promove o culto da responsabilidade, o orgulho em servir a causa pública (internamente), e, garante à instituição Guarda o respeito e a confiança por parte da Sociedade Civil (externamente);

Aprovo as alterações ao Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, ao abrigo dos deveres de colaboração com o CPC que impendem sobre a Guarda, nos termos do n.º 1 do artigo 6.º, alíneas g) e j) do n.º 3, do artigo 23.º, todos da Lei n.º 63/2007, de 6 de novembro, e do n.º 1 do artigo 9.º, da Lei n.º 54/2008, de 4 de setembro.

Quartel em Lisboa, Carmo, 23 de fevereiro de 2016

O Comandante-Geral

Manuel Mateus Costa da Silva Couto

Tenente-General



## Razão de ordem

Acolhendo a Recomendação, de 1 de Julho de 2015, do Conselho de Prevenção da Corrupção (CPC), entidade a funcionar junto do Tribunal de Contas, que desenvolve uma atividade de âmbito nacional no domínio da prevenção da corrupção e infrações conexas (Art.º 1.º da Lei n.º 54/2008, de 4 de Setembro), a Guarda procedeu à actualização do seu “Plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas” que se mantinha inalterado desde 18 de março de 2010.

Para o efeito, abrangendo na estrutura sugerida pelo Guião inicial do CPC<sup>1</sup>, as indicações constantes da recomendação mais recente, procurando, designadamente, actualizar o Plano com a introdução de mais uma parte<sup>2</sup>, a III, relativa a “gestão de riscos”, e reformulando a última, a parte V, sobre “acompanhamento, avaliação e atualização do plano”.

As estruturas curriculares dos diversos cursos nos próximos anos darão especial enfoque ao presente Plano, e, o mesmo será divulgado, a título individual, a todos os militares, mediante remissão no Portal Social para a página institucional da GNR.

Garantir-se-á, assim, a continuidade anteriormente iniciada na sensibilização dos militares para esta questão, recebendo-se em retorno as sugestões que permitirão a sua constante melhoria.

Por outro lado, este Plano deve ser considerado como parte integrante da Estratégia 2020, para tal documento se tendo remetido no texto que se segue, uniformizando conceitos, evitando duplicações e tornando mais objetivo o presente documento.

Em 23 de fevereiro de 2016

O Comandante Geral da GNR, Tenente-General Manuel Mateus Costa da Silva Couto

<sup>1</sup> Que consistia em: “Parte I – Atribuições da entidade, organograma e identificação dos responsáveis”, “Parte II – Identificação dos riscos de corrupção e infrações conexas”, “Parte III – Medidas preventivas dos riscos” e “Parte IV – Estratégias de aferição da efetividade, utilidade, eficácia e eventual correção das medidas propostas”.

<sup>2</sup> Partes que, muito embora com as adaptações compreensíveis, seguem de muito perto as constantes do Plano de prevenção de riscos de gestão, incluindo os riscos de corrupção da Direção-Geral do Tribunal de Contas (DGTC), Sede e Secções Regionais (Despacho n.º 34/2012 – GP).



## 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 - Direção de Comunicações e Sistemas de Informação  
D.R. - Diário da República  
DGAEP - Direção-Geral da Administração e do Emprego Público  
DGAJ - Direção-Geral da Administração Interna  
DRH - Direção de Recursos Humanos  
DRF - Direção de Recursos Financeiros  
DRL - Direção de Recursos Logísticos  
DIE - Direção de Infraestruturas  
DSAD - Direção 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 da Guarda  
IGAJ - 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  
RGSGNR - Regulamento Geral do Serviço 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 Eletrónica  
SRF - Secção de Recursos Financeiros  
SRLF - Secção de Recursos Logísticos e Financeiros  
SWOT - Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats  
UAF - Unidade de Ação 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



## PARTE I

### ATRIBUIÇÕES E ORGÂNICAS DA GNR. TITULARES DE CARGOS. INSTRUMENTOS DE GESTÃO.

#### 1. ATRIBUIÇÕES DA GNR<sup>3</sup>

- 1.1. A Lei Fundamental enquadra a polícia – *abrangendo este conceito as forças de segurança* - na Administração Pública.
- 1.2. A atual Guarda é resultante de uma reforma cujas opções fundamentais foram aprovadas por Resolução do Conselho de Ministros n.º 44/2007, de 19 de Março e teve em vista, fundamentalmente, “a sua adequada articulação, a racionalização dos seus recursos e a programação plurianual dos investimentos em infraestruturas 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”.
- 1.3. A Guarda Nacional Republicana (GNR) é uma força de segurança cuja missão decorre diretamente do disposto na Lei Fundamental para a polícia (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)<sup>4</sup>.
- 1.4. 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.
- 1.5. Tem por missão, no âmbito dos sistemas nacionais de segurança e proteção, assegurar a legalidade democrática, garantir a segurança interna e os direitos dos cidadãos, bem como colaborar na execução da política de defesa nacional, nos termos da Constituição e da lei.
- 1.6. Depende do membro do Governo responsável pela área da administração interna, salvo nos casos e termos previstos na Lei de Defesa Nacional<sup>5</sup>, Lei Orgânica de Bases da Organização das Forças Armadas<sup>6</sup> e do Regime do estado de sítio e do estado de emergência<sup>7</sup>.
- 1.7. As atribuições da Guarda estão elencadas no artigo 3.º da LOGNR<sup>8 9</sup>.

<sup>3</sup> Sobre Guarda Nacional Republicana, em geral, consultar a sua página eletrónica –[www.gnr.pt](http://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.

<sup>4</sup> LOGNR, rectificada pela Declaração de Rectificação n.º 1-A/2008, de 4 de Janeiro (DR 4 Janeiro).

<sup>5</sup> Lei Orgânica n.º 1-B/2009, de 7JUL, em conformidade com a Declaração de Rectificação n.º 52/2009, de 20JUL.

<sup>6</sup> Lei Orgânica n.º 1-A/2009, de 7JUL, republicada pela Lei Orgânica n.º 6/2014, de 1SET.

<sup>7</sup> Lei n.º 44/86, de 30SET, com a redação dada pela Lei Orgânica n.º 1/2012, de 11MAI.

<sup>8</sup> [http://www.gnr.pt/documentos/Legislacao/LEI\\_ORGANICA.pdf](http://www.gnr.pt/documentos/Legislacao/LEI_ORGANICA.pdf).



1.8. 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 PROSEGUIDAS: AS MISSÕES PARCELARES<sup>10</sup>**

As atribuições anteriormente elencadas podem agrupar-se, genericamente, em cinco grandes grupos de missões: as policiais, as de proteção 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 ações são desenvolvidas, com vista a assegurar a observância e a defesa da ordem jurídica globalmente considerada e a garantir a segurança e ordem públicas, a fiscalização e ordenamento da circulação rodoviária, o combate às infrações fiscais-aduaneiras e a vigilância das fronteiras.

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, Proteção da Natureza e do Ambiente.

### **2.2 Missões de Proteção e Socorro**

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

### **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, na Lei Orgânica de Bases da Organização das Forças Armadas e no

<sup>9</sup> Vide, também, pág. 25 de <http://www.gnr.pt/documentos/InstGestao/PAGNR2015.pdf>

<sup>10</sup> Sobre “missões parcelares” vide <http://www.gnr.pt/documentos/InstGestao/PAGNR2015.pdf> (pág. 27).





Regime do estado de sítio e do estado de emergência, para cumprir determinadas missões militares, ordenadas através do seu Comandante-Geral.

## 2.5 Missões Internacionais<sup>11</sup>

Decorrente dos compromissos multilaterais ou bilaterais assumidos por Portugal, a Guarda pode participarem 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 a nível multilateral, destaca-se a participação da Guarda na Associação FIEP e na EUROGENDFOR, de cujos destinos foi responsável em 2012, ao acumular as presidências das duas organizações.

## 3. ESTRUTURA ORGÂNICA DA GUARDA<sup>12</sup>

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 **comando**<sup>13</sup>, **controlo**<sup>14</sup> e **autoridade técnica**<sup>15</sup>, conceitos da doutrina militar.

3.2 A sua estrutura actual consta artigos 20.º a 22.º da Lei Orgânica da Guarda Nacional Republicana (Lei n.º 63/2007, de 6 de Novembro).

3.3 Assim, nos termos graficados no seu Plano de atividades para 2015, a estrutura geral da Guarda compreende:

<sup>11</sup> Sobre esta matéria vide <http://www.gnr.pt/documentos/InstGestao/PAGNR2015.pdf> (pág. 30).

<sup>12</sup> Idem, pág. 33.

<sup>13</sup> Comando é a autoridade conferida a um órgão que lhe permite emanar ordens aos elementos subordinados (inclui a competência disciplinar).

<sup>14</sup> Controlo é a autoridade conferida a um órgão para dirigir elementos ou forças no desempenho de missões ou tarefas específicas, pormenorizando os atos de execução se necessário.

<sup>15</sup> Autoridade técnica é a autoridade que permite a um órgão fixar e difundir normas de natureza especializada (não inclui a competência disciplinar).





Figura 1 – Estrutura da Guarda

3.4 A organização<sup>16</sup> correspondente é a seguinte:

ESTRUTURA DE COMANDO
Comando da Guarda
Comandante-Geral
2º Comandante Geral
Orgãos de Inspeção
Inspeção da Guarda (IG)
Orgãos de Conselho
Conselho Superior da Guarda (CSG)
Conselho de Ética, Deontologia e Disciplina (CEDD)
Junta Superior de Saúde (JSS)
Apoio Geral
Secretaria Geral da Guarda (SG)
Orgãos Superiores de Comando e Direcção
Comando Operacional (CO)
Direcção de Operações (DO)
Direcção de Informações (DI)
Direcção de Investigação Criminal (DIC)
Direcção do SEPNA (DSEPNA)
Direcção de Comunicações e Sistemas de Informações (DCSI)
Comando da Administração dos Recursos Internos (CARI)
Direcção de Recursos Humanos (DRH)
Direcção de Recursos Financeiros (DRF)
Direcção de Recursos Logísticos (DRL)
Direcção de Infra-Estruturas (DIE)
Direcção de Saúde e Assistência na Doença (DSAD)
Comando de Doutrina e Formação (CDF)
Direcção de Formação (DF)
Direcção de Doutrina (DD)
UNIDADES
Comando Geral
Comandos e Unidades Territoriais
18 Comandos Territoriais no Continente
2 Comandos Territoriais nas Regiões Autónomas
Unidades Especializadas
Unidade de Controlo Costeiro (UCC)
Unidade de Acção Fiscal (UAF)
Unidade Nacional de Trânsito (UNT)
Unidades de representação
Unidade de Segurança e Honras de Estado (USHE)
Unidades de Intervenção e Reserva
Unidade de Intervenção (UI)
ESTABELECIMENTO DE ENSINO
Escola da Guarda

<sup>16</sup> [http://www.gnr.pt/default.asp?do=t04/14tn0vCnpn1/14tn0vCnpn1\\_37nq41](http://www.gnr.pt/default.asp?do=t04/14tn0vCnpn1/14tn0vCnpn1_37nq41)



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

3.6 A LOGNR remete para diploma próprio a regulamentação das matérias constantes do seu artigo 53.º, sob a epígrafe “regulamentação”, destacando-se:

- O número, as competências, a estrutura interna e o posto correspondente à chefia dos serviços de apoio diretamente dependentes do comandante-geral e dos serviços dos órgãos superiores de comando e direção são definidos por decreto regulamentar (*Decreto Regulamentar n.º 19/2008, de 27 de Novembro*);
- A organização interna das unidades territoriais, especializadas, de representação e de intervenção e reserva da Guarda Nacional Republicana (Guarda), as respectivas subunidades e os termos em que se processa o apoio administrativo pelos serviços do Comando da Administração dos Recursos Internos (CARI) e da Secretaria-Geral da Guarda (SGG) às unidades especializadas, de representação e de intervenção e reserva (*Portaria n.º 1450/2008, de 16 de Dezembro, alterada pela Portaria n.º 20/2010, de 11 de Janeiro*);
- O regulamento da Inspeção da Guarda (*Despacho n.º 22287/2009, de 8 de Outubro*);
- O regulamento de funcionamento do Conselho de Ética, Deontologia e Disciplina (*Despacho n.º 32020/2008, de 16 de Dezembro*).

3.7 Há, contudo, ainda a considerar outra legislação estruturante como se exemplifica no quadro seguinte:

ESTRUTURA	DIPLOMA
UNIDADES ORGÂNICAS FLEXÍVEIS	DESPACHO GCG 9634/2011, de 3 de Agosto, alterado pelo DESPACHO GCG 8995/2015, de 12 de Agosto, (DR, 2.ª SÉRIE, N.º 156, 12AGO2015)
REGULAMENTO GERAL DO SERVIÇO DA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA (RGSGNR)	DESPACHO N.º 10393/2010 (DR, 2.ª SÉRIE, N.º 119, 22JUN2010)
CÓDIGO DO PROCEDIMENTO ADMINISTRATIVO (NOVO)	DL N.º 4/2015, DE 07 DE JANEIRO
MEDIDAS DE SIMPLIFICAÇÃO E MODERNIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	DL N.º 73/2014, DE 13 DE MAIO (REPUBLIÇÃO DO DECRETO-LEI N.º 135/99, DE 22 DE ABRIL)



#### 4. ESTRUTURA DA GUARDA RELEVANTE PARA EFEITOS DO PLANO

##### 4.1 Para efeitos do presente plano de prevenção toda a estrutura é relevante:

Ao nível do Comando da Guarda é relevante o Comandante-Geral, o 2.º Comandante-Geral, a Inspeção da Guarda (IG), o Conselho de Ética (CEDD) e a Direção de Justiça e Disciplina (Órgão directamente dependente do Comandante-Geral);

Ao nível dos órgãos superiores de comando e direcção – *que visam assegurar a superintendência e a execução em áreas ou atividades específicas essenciais* – são relevantes:

O Comando Operacional(CO), porque assegura o comando de toda a atividade operacional da Guarda; e, sobretudo,

O Comando da Administração dos Recursos Internos (CARI), que assegura o comando e direcção da atividade da Guarda nos domínios da administração dos recursos humanos, materiais e financeiros.

As Unidades Territoriais Especializadas, de Representação e de Intervenção e reserva e a Escola da Guarda são relevantes por aqui estarem colocados a maior parte dos recursos humanos da Guarda.

##### 4.2 Do Comando da Administração dos Recursos Internos (CARI), em especial:

O CARI compreende as áreas de recursos humanos, recursos financeiros, recursos logísticos e saúde e assistência na doença, bem como as infraestruturas(vide art.º 33.º n.º 3 da LOGNR e diplomas mencionados, supra), conforme consta do organigrama de figura 2.

COMANDO DA ADMINISTRAÇÃO DOS RECURSOS INTERNOS

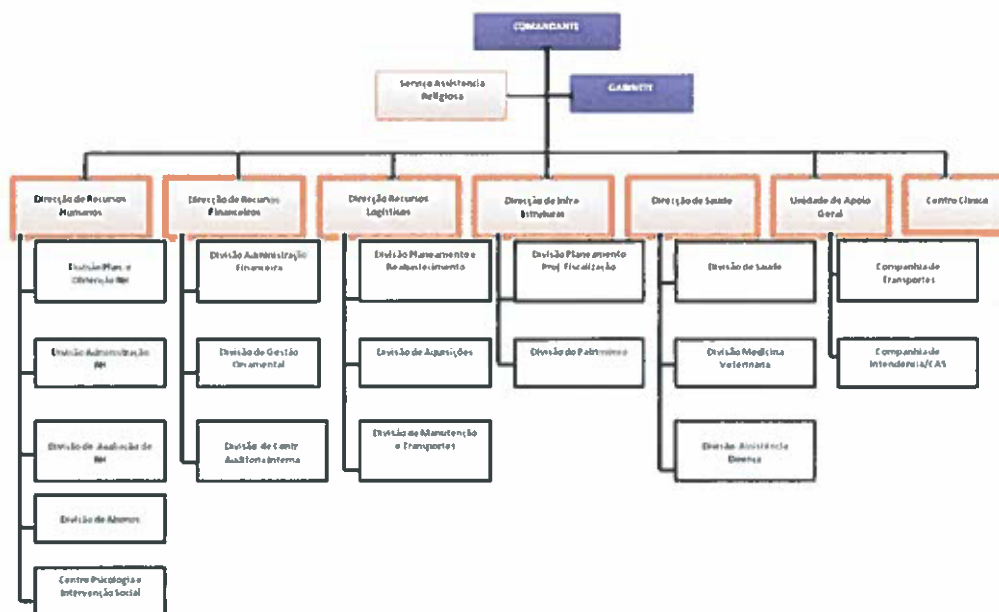


Figura 2 - Organigrama do CARI (em 2010)



O CARI estrutura-se em direções, 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, das quais se destacam:

Na Direção de Recursos Humanos a competência para assegurar toda a atividade administrativa relativa à gestão do pessoal da Guarda;

Na Direção de Recursos Financeiros a competência para assegurar a administração financeira do comando da Guarda e dos órgãos superiores de comando e direção;

Na Direção 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;

Na Direção de Infraestruturas a competência para promover e organizar os procedimentos para a execução de contratos de arrendamento;

Na Direção 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.

No organigrama do CARI que consta na figura 3, duas estruturas evoluíram: a da Unidade de Apoio Geral (UAG) e a do Centro Clínico (CC):

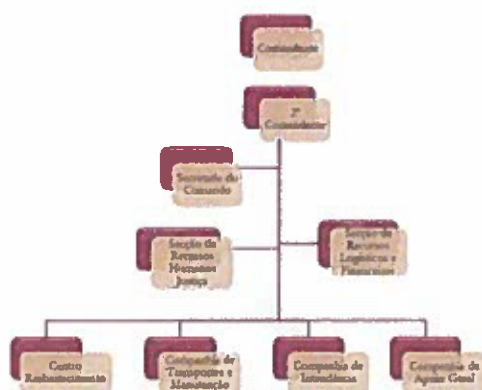


Figura 3 - Organigrama da UAG (em 2015)



Figura 4 - Organigrama do Centro Clínico (em 2015)



#### 4.3 As Unidades Territoriais, Especializadas, de Representação e de Intervenção e reserva e a Escola da Guarda

##### 4.3.1 São Unidades Territoriais os Comandos Territoriais<sup>17</sup>.

O comando territorial é responsável pelo cumprimento da missão da Guarda na área de responsabilidade que lhe for atribuída, na dependência direta do comandante-geral.

Nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, os comandos territoriais, prosseguem, na respetiva área de responsabilidade, as atribuições da Guarda no âmbito da vigilância da costa e do mar territorial e da prevenção e investigação de infrações tributárias e aduaneiras.

##### 4.3.2 Unidades especializadas, de representação e de intervenção e reserva

A 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 interceção 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.

A Unidade de Ação 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.

A 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.

A Unidade de Segurança e Honras de Estado (USHE) é uma unidade de representação responsável pela proteção e segurança às instalações dos órgãos de soberania e de outras entidades que lhe sejam confiadas e pela prestação de honras de Estado.

A 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 tática em situações de violência concertada e de elevada perigosidade, complexidade e risco, segurança de instalações sensíveis e de grandes eventos, inativação de explosivos, proteção e socorro e aprontamento e projeção de forças para missões internacionais.

##### 4.3.3 Estabelecimento de ensino:

A 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 atualização, especialização e valorização dos seus conhecimentos.

## 5. IDENTIFICAÇÃO DOS TITULARES DOS CARGOS

Adiante, na Parte III, parágrafo 3., abordar-se-á a questão das funções e das responsabilidades, constando do Anexo I a identificação dos que gerem dinheiros públicos.

<sup>17</sup> Sobre escalões de comando na GNR vide o art.º 4.º do Regulamento Geral do Serviço da Guarda Nacional Republicana (RGSGNR), aprovado pelo Despacho n.º 10393/2010 e publicado no D.R., 2.ª Série, n.º 119, 22 de junho de 2010)



## 6. CATEGORIAS E POSTOS. MAPA DE PESSOAL

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:

**Oficiais:**

Oficiais gerais: tenente-general e major-general;

Oficiais superiores: coronel, tenente-coronel e major;

Capitães;

Oficiais subalternos: tenente e alferes;

**Sargentos:**

Sargento-mor, sargento-chefe, sargento-ajudante, primeiro-sargento, segundo-sargento e furriel;

**Guardas:**

Cabo-mor, cabo-chefe, cabo, guarda principal e guarda.

6.3 Para além dos militares, a Guarda tem ao seu serviço pessoal civil, conforme Mapa de Pessoal constante em Anexo II.

## 7. O FUNCIONAMENTO INTERNO DA GUARDA: O RGSGNR

Em março de 2010, quando o primeiro Plano de Prevenção foi aprovado, a Guarda «através da Portaria n.º 96/2009, de 29 de Janeiro, manteve em vigor o Regulamento Geral do Serviço da Guarda Nacional Republicana, aprovado pela Portaria n.º 722/85, de 25 de Setembro, em tudo o que não contrariasse o diploma que aprovou a nova orgânica da Guarda e até à aprovação de um novo Regulamento», conforme se lê no seu preâmbulo<sup>18</sup>.

Publicados que foram, os diplomas fundamentais para a implementação da nova orgânica da Guarda, bem como com a aprovação do novo Estatuto dos Militares da Guarda Nacional Republicana, através do Decreto -Lei n.º 297/2009, de 14 de Outubro, ficaram reunidos os pressupostos necessários para a elaboração e consequente aprovação de um novo Regulamento, documento imprescindível para o funcionamento interno da Guarda: o Regulamento Geral do Serviço da Guarda Nacional Republicana (RGSGNR), aprovado pelo Despacho n.º 10393/2010 e publicado no D.R., 2.ª Série, n.º 119, 22 de junho de 2010).

A sua consulta é imprescindível também para conhecer um pouco melhor a Guarda. Está dividido por títulos e estes por capítulos e secções. Indicam-se aqui, apenas, os seus seis títulos:

<sup>18</sup> Pelo que só foi referido no âmbito da Parte II daquele Plano.





*TÍTULO I - Princípios gerais;*

*TÍTULO II - Serviço interno das unidades;*

*TÍTULO III - Segurança, protecção e defesa;*

*TÍTULO IV - Serviço operacional;*

*TÍTULO V - Serviço honorífico e de representação; e,*

*TÍTULO VI - Formação, tiro e treino.*

Pela importância da “gestão dos recursos internos” na economia do presente plano de prevenção, importa referir que é no CAPÍTULO III do TÍTULO I, e sob essa epígrafe, que podemos apreciar como essa gestão foi conceptualizada. Nesse sentido, transcrevemos os artigos 20.º a 24.º do RGSGNR:

**«Artigo 20.º - Conceito**

*Para efeitos deste diploma, a Gestão dos Recursos Internos é a actividade desenvolvida pelas entidades e órgãos da Guarda que engloba a obtenção e a administração dos meios humanos, materiais e financeiros com vista à consecução da sua missão com economia, eficiência e eficácia.*

**Artigo 21.º - Controlo da gestão**

*A gestão dos recursos internos da Guarda é controlada através das seguintes formas:*

- 1. Controlo interno, exercido pelos órgãos competentes da Guarda;*
- 2. Controlo externo, sucessivo e sistemático, designadamente através de auditorias a realizar pelos órgãos dos Ministérios das Finanças e da Administração Interna;*
- 3. Controlo a exercer pelo Tribunal de Contas, nos termos da sua legislação própria.*

**Artigo 22.º - Autoridade técnica**

- 1. A autoridade técnica permite a um órgão ou entidade elaborar, difundir e implementar normas de natureza especializada, bem como fiscalizar o seu desempenho e zelar pela sua correcta execução. Abrange a responsabilidade de supervisionar e de introduzir as medidas correctivas sobre as actividades do seu âmbito.*
- 2. As entidades e órgãos do Comando da Administração dos Recursos Internos (CARI) são responsáveis e detêm as competências para administrar os assuntos das respectivas áreas, relativamente a todas as unidades, estabelecimentos e órgãos, no cumprimento e no respeito pelos conceitos e normas superiores.*

**Artigo 23.º - Entidades**

*São responsáveis pela gestão da Guarda as seguintes entidades:*

- 1. General Comandante -Geral;*
- 2. 2.º Comandante -Geral;*
- 3. Comandante do CARI;*
- 4. Directores das Direcções do CARI;*
- 5. Comandantes e 2.ºs comandantes das unidades;*
- 6. Director do Centro Clínico;*
- 7. Comandante da Unidade de Apoio Geral.*

**Artigo 24.º - Órgãos**

- 1. A gestão é exercida pelos seguintes órgãos:*





- a) *Direcção de Recursos Humanos;*
  - b) *Direcção de Recursos Logísticos;*
  - c) *Direcção de Recursos Financeiras;*
  - d) *Direcção de Infra-Estruturas;*
  - e) *Direcção de Saúde e Assistência na Doença.*
2. *As Secções de recursos humanos, de recursos logísticos e de recursos financeiros, na dependência de autoridade técnica das Direcções previstas no número anterior, exercem a gestão nas seguintes Unidades, Estabelecimento ou Órgãos:*
- a) *Comando -Geral da Guarda;*
  - b) *Escola da Guarda;*
  - c) *Unidade de Segurança e Honras do Estado;*
  - d) *Unidade de Intervenção;*
  - e) *Unidade de Controlo Costeiro;*
  - f) *Unidade de Acção Fiscal;*
  - g) *Unidade Nacional de Trânsito;*
  - h) *Centro Clínico;*
  - i) *Comandos Territoriais;*
  - j) *Unidade de Apoio Geral.»*

## 8. INSTRUMENTOS DE GESTÃO DA GUARDA

Atualmente, os instrumentos de gestão da Guarda são o Plano Estratégico Guarda 2020 e o Plano de Atividades:

O PLANO ESTRATÉGICO GUARDA 2020 porque nele se definiram as grandes linhas orientadoras que nortearão a atuação da Guarda entre 2015 e 2020, sendo certo que os seus efeitos se projetarão muito para além desse período.

Formulado o quadro estratégico de atuação, a Guarda desenvolveu os trabalhos dedicados à Operacionalização da Estratégia da Guarda, edificando o Plano Estratégico da Guarda Nacional Republicana 2020 – instrumento fundamental para a transformação institucional focada na prestação de serviços eficientes, mais humanos e de inquestionável qualidade, rumo a um País mais justo e mais seguro.

Assim, a «*Estratégia da Guarda 2020, uma Estratégia de Futuro*» é um documento constituído por oito partes - Origem e história; Contexto e finalidade; Análise SWOT; Formulação estratégica; Mapa estratégico; Linhas de orientação estratégica; Objetivos estratégicos e Operacionalização da estratégia da Guarda - *“onde são desenvolvidas de forma rigorosa e sugestiva, com a finalidade de apontar caminhos e orientações, permitindo, de forma clara e transparente, que o público em geral reflita sobre o que a Instituição preconiza para o seu futuro próximo”*.<sup>19</sup>

<sup>19</sup> <http://www.gnr.pt/portal/internet/dcrp/EG2020/files/publication.pdf>



Por outro lado, é no PLANO DE ACTIVIDADES<sup>20</sup> que a Guarda elabora anualmente, que se define a estratégia, hierarquiza opções, programa ações e afeta e mobiliza os recursos, nos termos do Decreto-Lei n.º 183/96, de 27 de setembro, e da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, o qual é submetido à aprovação do Ministro da Administração Interna, procedendo-se posteriormente à sua divulgação pública, em conformidade com o disposto nos referidos diplomas.

---

<sup>20</sup> <http://www.gnr.pt/documentos/InstGestao/PAGNR2015.pdf>



## PARTE II

### O MILITAR DA GUARDA FACE AOS 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. A Convenção contra a Corrupção (ONU), o Código Penal, o EMGNR, entre outros diplomas legais, contribuem de forma incontornável para caracterizar essa especificidade.

A Convenção contra a Corrupção, adotada 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 setembro<sup>21</sup>. 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 adotar, 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 objetivos tais como o mérito, a equidade e a aptidão;*

*b) Que incluam procedimentos adequados de seleção 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 correto, 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. (...)»*

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

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

*g) «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; (...)»*

<sup>21</sup>Diário da República n.º 183, Série I, de 21 setembro 2007.



Para o Código Penal Português<sup>22</sup>, só se podem cometer certo tipo de crimes, se o agente possuir determinadas qualidades ou características. É o caso dos crimes abuso de poder (art.º 382.º), concussão (art.º 379.º), corrupção ativa (art.º 374.º), corrupção passiva (art.º 373.º), participação económica em negócio (art.º 377.º), peculato (art.º 375.º), peculato de uso (art.º 376.º), recebimento indevido de vantagem (art.º 372.º), suborno (art.º 363.º) e tráfico de influência (art.º 335.º).

Exige a lei que o infrator 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).

## 2. O MILITAR DA GUARDA FACE AOS RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

2.1 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 d) do Código Penal que dispõe:

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

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

2.2 Importa, também, trazer à colação o CÓDIGO DE JUSTIÇA MILITAR, aprovado pela Lei n.º 100/2003, de 15 de novembro e actualizado pela Retificação n.º 2/2004, de 03 de janeiro, que tem como objeto crimes de natureza estritamente militar, entendidos estes como o facto lesivo dos interesses militares da defesa nacional e dos demais que a Constituição comete às Forças Armadas e como tal qualificado pela lei, e é aplicável, nos termos do artigo 4.º, n.º 1, alínea a), aos “oficiais, sargentos e praças dos quadros permanentes das Forças Armadas e da Guarda Nacional Republicana em qualquer situação”.

Para o presente Plano, relevam os seus artigos 36.º e 37.º, cujas epígrafes são elucidativas: “corrupção passiva para ato ilícito” e “corrupção ativa”, respectivamente.

Aqui estão em causa comportamentos que coloquem em risco o bem jurídico segurança nacional, ou seja, dele tem “que resulta<sup>®</sup> um perigo para a segurança nacional”.

<sup>22</sup>Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março, atualizado pela Lei n.º 110/2015, de 26 agosto, para onde remetemos, sem contudo deixar de registar que entre a data do primeiro plano de prevenção da GNR (18MAR2010) e a do actual plano, o Código Penal foi alterado em 15 ocasiões. De facto, após 18MAR2010, a Lei n.º 40/2010, de 3/09, constituiu a 25.ª alteração, e a mais recente, proporcionada pela Lei n.º 110/2015, de 26/08, foi a 40.ª, conforme se constata consultando [http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?artigo\\_id=109A0372&nid=109&tabela=leis&pagina=1&ficha=1&nversao=#artigo](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?artigo_id=109A0372&nid=109&tabela=leis&pagina=1&ficha=1&nversao=#artigo).



Estes tipos de ilícito são sempre considerados em concurso com os demais que adiante constam nos QUADROS relativos a este Plano de Prevenção do Risco de Corrupção e Infrações Conexas.

2.3 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).

A nível deontológico – Código Deontológico do Serviço Policial (CDSP)<sup>23</sup> é assumido pelo militar da Guarda que como membro “das Forças de Segurança” deve combater e denunciar “todas as práticas de corrupção, abusivas, arbitrárias e discriminatórias”<sup>24</sup>. 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 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».

Esta recomendação impositiva foi aliás seguida pela Guarda e é uma preocupação constante no seu processo formativo, conforme se pode constatar pelos currículos dos diversos cursos (aqui sob anexo III)

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 atos 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 atos de corrupção; (...)*»

O Regulamento Geral do Serviço da Guarda atualmente em vigor, aprovado pelo despacho n.º 10393/2010, de 5 de maio, do Comandante Geral da GNR (D.R., 2.ª Série, n.º 119, 22 de junho de 2010), prescreve no n.º 2 do artigo 2.º, sob a epígrafe “Princípios gerais de conduta” que “devotado ao serviço da lei e da grei, o militar da

<sup>23</sup> Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2002, de 7 de Fevereiro de 2002.

<sup>24</sup> 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.



*Guarda obriga-se a nortear a sua atuação em conformidade com os códigos de conduta e demais deveres estatutários e disciplinares”.*

A nível disciplinar – o Regulamento de Disciplina da Guarda Nacional Republicana (RDGNR)<sup>25</sup> – 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 diretas ou trabalho o, pecuniárias ou outras, para si ou para terceiros, das funções exercidas, quando não sejam devidas, atuando com independência em relação a interesses ou a pressões de qualquer índole*».

*Aliás, 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.*

A nível da avaliação do mérito – o Regulamento de Avaliação do Mérito dos Militares da Guarda Nacional Republicana (RAMMGNR)<sup>26</sup> – porque, para a valoração das ações, 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.

Considerámos, supra, na parte I, pontos 3.6 e 3.7, o ordenamento jurídico da Guarda correspondente à sua estrutura. Importa agora trazer à colação a legislação relativa aos militares enquanto recursos humanos:

#### ORDENAMENTO JURÍDICO RELEVANTE RELATIVO A PESSOAL

ASSUNTO	DIPLOMA
CONVENÇÃO CONTRA A CORRUPÇÃO (ONU)	RESOLUÇÃO DA ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA N.º 47/2007, DE 21 DE SETEMBRO (OR N.º 183, SÉRIE I, DE 21 SETEMBRO 2007)
CÓDIGO PENAL	(ART.OS 372.º A 385.º DO CP)
CÓDIGO DE JUSTIÇA MILITAR	LEI N.º 100/2003, DE 15 DE NOVEMBRO, ACTUALIZADO PELA RETIFICAÇÃO N.º 2/2004, DE 03 DE JANEIRO
ESTATUTO DO MILITAR DA GUARDA	DECRETO-LEI N.º 297/2009, DE 14 DE OUTUBRO, COM AS ALTERAÇÕES INTRODUZIDAS PELA DECLARAÇÃO DE RECTIFICAÇÃO N.º 92/2009, DE 27 DE NOVEMBRO, CLARIFICADO PELO DECRETO-LEI N.º 214-F/2015, DE 2 DE OUTUBRO
REGULAMENTO DE DISCIPLINA DA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA (RDGNR)	LEI N.º 145/99, DE 1 DE NOVEMBRO, ALTERADO E REPUBLICADO PELA LEI N.º 66/2014, DE 28 DE AGOSTO
SISTEMA REMUNERATÓRIO DOS MILITARES DA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA	DECRETO-LEI N.º 298/2009, DE 14 DE OUTUBRO (ALTERADO)
REGULAMENTO DE AVALIAÇÃO DO MÉRITO DOS MILITARES DA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA (RAMMGNR)	PORTARIA N.º 279/2000 (2.ª SÉRIE), DE 15 DE FEVEREIRO DE 2000
CÓDIGO DEONTOLÓGICO DO SERVIÇO POLICIAL	RESOLUÇÃO DO CONSELHO DE MINISTROS N.º 37/2002, DE 7 DE FEVEREIRO DE 2002

<sup>25</sup> Aprovado em anexo à Lei n.º 145/99, de 1 de novembro, alterado e republicado pela Lei n.º 66/2014, de 28 de agosto.

<sup>26</sup> Portaria n.º 279/2000 (2.ª série), de 15 de Fevereiro de 2000.





Genericamente, é no RDGNR, que se identificam e antecipam potenciais riscos de falta de isenção<sup>27</sup> que, paralelamente, poderão constituir corrupção e outras infrações conexas em que o militar da Guarda pode incorrer, a punir em termos penais.

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.

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 infrações. Dados estatísticos poderão passar a constar no relatório anual a elaborar.

Com vista à elaboração do PLANO DE PREVENÇÃO DO RISCO DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS da Guarda Nacional Republicana, o CARI realizou, em Janeiro e Fevereiro 2010, cinco reuniões com as várias direções de recursos, tendo estabelecido objetivos e metas a atingir.

A estrutura final do plano de 2010 resultou desse trabalho, que contou também com a colaboração do Comando Operacional, que procedeu a um levantamento exaustivo dos riscos de corrupção na atividade operacional.

Em 2015, para proceder à sua atualização, e em face das suas competências, foi designada a Inspeção da Guarda, que entendeu ser boa prática incluir uma nova terceira parte<sup>28</sup> – a que se segue - do Plano, seguindo o enquadramento metodológico sugerido pelo Ministério da Tutela<sup>29</sup>, um capítulo relativo à Gestão de Riscos de Corrupção que, muito embora com as adaptações compreensíveis, segue quase na íntegra o correspondente capítulo constante no Plano de prevenção de riscos de gestão, incluindo os riscos de corrupção, da Direção-Geral do Tribunal de Contas (DGTC), Sede e Secções Regionais (Despacho n.º 34/2012 – GP), privilegiando a uniformidade de terminologia.

<sup>27</sup> Sobre o Conceito de Risco e sua Gestão vide a Parte III deste plano.

<sup>28</sup> Relativa à “GESTÃO DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS”.

<sup>29</sup> Of. 4114/2015, de 28/07/2015, Proc. 95.00/2015, Reg.6906/2015, do Ministério da Administração Interna que remetia para o sítio ([http://www.tcontas.pt/pt/plano\\_risco/despacho\\_34\\_2012\\_gp.pdf](http://www.tcontas.pt/pt/plano_risco/despacho_34_2012_gp.pdf)).





## PARTE III

### GESTÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRACÇÕES CONEXAS

#### 1. CONCEITO DE RISCO E DE GESTÃO DO RISCO

Pode definir-se risco como o evento, situação ou circunstância futura com probabilidade de ocorrência e potencial consequência positiva ou negativa na consecução dos objetivos de uma unidade organizacional.

A gestão do risco é o processo através do qual as organizações analisam metodicamente os riscos inerentes às respetivas atividades, com o objetivo de atingirem uma vantagem sustentada em cada atividade individual e no conjunto de todas as atividades.<sup>3</sup>

A gestão do risco deve ser organizada ao nível dos programas, projetos e atividades principais e ao nível de funções e departamentos e desenvolvida através das etapas próprias do "processo de gestão de risco".

A análise, o desenvolvimento e o tratamento dos riscos encontrar-se-ão facilitados por uma adequada quantificação dos objetivos. Com esta quantificação poder-se-á avaliar com rigor se os objetivos são ultrapassados, atingidos, parcialmente atingidos, ou porventura não atingidos e portanto até que ponto são positiva ou negativamente influenciados pela ocorrência do(s) risco(s).

A elaboração de planos de gestão de riscos, a par da existência de manuais de procedimentos, as atividades de controlo, a divulgação da informação relevante sobre os vários tipos de risco e respetivas medidas de minimização, bem como o acompanhamento da eficácia destas medidas constituem alguns dos fatores que fazem diminuir a ocorrência dos riscos em geral e a prática de corrupção ou infrações conexas em particular.

O presente Plano de prevenção de riscos de gestão, incluindo os riscos de corrupção e infrações conexas constitui um instrumento para a gestão do risco como suporte do planeamento estratégico, do processo de tomada de decisão e do planeamento e execução das suas atividades operacionais e instrumentais.

Este Plano obedece aos princípios da integridade institucional, da disciplina, da responsabilidade e da transparência de atos e de decisões, inerentes à otimização dos recursos próprios da boa governação, da ética e da gestão por objetivos.



## 2. FATORES DE RISCO

São vários os fatores que levam a que o desenvolvimento de uma atividade comporte um maior ou menor risco de gestão. De entre esses fatores destacam-se os seguintes:

- Qualidade da governação;
- Integridade das operações e dos processos;
- Qualidade do sistema de controlo interno;
- Motivação do pessoal; e,
- Comunicação.

## 3. FUNÇÕES E RESPONSABILIDADES

O Plano de Gestão de Risco contém sobre a função e as responsabilidades de cada interveniente ou grupo de intervenientes conhecendo estes os recursos necessários e disponíveis e as formas adequadas de comunicação interna.

Sem prejuízo do disposto no artigo 23.º do RGSGNR, quanto às entidades responsáveis pela gestão da Guarda, o quadro seguinte identifica os intervenientes e as respetivas funções e responsabilidades.

GESTÃO DE RISCOS	
DECISOR	FUNÇÃO E RESPONSABILIDADES
<b>COMANDANTE-GERAL (CG)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• É o gestor do Plano;</li><li>• Estabelece a arquitetura e os critérios da gestão de risco, cuidando da sua revisão;</li><li>• Recebe e comunica os riscos, tomando as medidas inseridas na sua competência.</li></ul>
<b>INSPETOR DA GUARDA (IG)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Apoia o Comandante-Geral na conceção e definição da arquitetura e estratégia da gestão de riscos e da implementação do respetivo processo de gestão;</li><li>• Promove a comunicação com UJSSOO no âmbito da gestão de riscos.</li></ul>
<b>COMANDANTES FUNCIONAIS (CF)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• São os responsáveis pela organização, aplicação e acompanhamento do Plano na parte respetiva;</li><li>• Identificam, recolhem e comunicam ao CG qualquer ocorrência de risco com provável gravidade maior;</li><li>• Responsabilizam-se pela eficácia das medidas de controlo do risco na sua esfera de atuação.</li></ul>
<b>DIRETORES COMANDANTES DE UNIDADE</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Acompanham a execução das medidas previstas no Plano e contribuem para o respetivo Relatório Anual e relatórios de acompanhamento;</li><li>• Desenvolvem o acompanhamento e contribuem para o(s) relatório (s) respondendo ao questionário da Parte V (em Junho e em Novembro), a outros inquéritos, quando solicitados, e a ações específicas.</li></ul>



#### 4. ÁREAS DE RISCO

Os riscos de gestão incluindo os riscos de corrupção e infrações conexas configuram factos que envolvem potenciais desvios no desenvolvimento da atividade, gerando impactos nos seus resultados.

A Gestão do Risco identifica e previne atempadamente as áreas e factos com potencial danoso na Organização, através de uma metodologia assente em fases e etapas iterativas.

Tomando em consideração, a dimensão da instituição Guarda, o seu âmbito nacional, a quantidade de pessoal militar e civil que a integra, as áreas com probabilidade de Risco de corrupção e infrações conexas serão as seguintes:

ÓRGÃO	ACTIVIDADE	RISCO
COMANDO DA GUARDA	Direção superior	
DIREÇÃO de RECURSO HUMANOS, UNIDADES e ESCOLA	Gestão de pessoal	Corrupção passiva; Concussão; abuso de poder
DIREÇÃO de RECURSO FINANCEIROS, UNIDADES e ESCOLA	Gestão financeira	Corrupção passiva; peculato
DIREÇÃO de INFRAESTRUTURAS e ESCOLA	Gestão patrimonial	Peculato; abuso de poder
DIREÇÃO de RECURSO LOGISTICOS, UNIDADES e ESCOLA	Aquisição de bens e serviços/empreitadas	Tráfico de influência; participação económica em negócio; abuso de poder
DIREÇÃO de SAÚDE e ASSISTÊNCIA na DOENÇA	Saúde, assistência na doença	Peculato; abuso de poder, favorecimento
DIREÇÃO de RECURSO FINANCEIROS e INSPEÇÃO da GUARDA	Inspeção/Auditoria e Controlo	Peculato, favorecimento
COMANDO OPERACIONAL e UNIDADES	Atividade operacional	Peculato; Corrupção passiva

A este respeito, adota-se a metodologia subjacente à Gestão e Controlo do Risco constante do **Anexo IV** a este Plano.

#### 5. IDENTIFICAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DAS MEDIDAS DE PREVENÇÃO DOS RISCOS

Uma vez identificados os riscos, cabe determinar quais as medidas a pôr em prática para que o risco não venha a ocorrer ou seja minimizado no caso de ser impossível evitá-lo.

As medidas preventivas do risco são de natureza diversa, destinando-se a (Matriz de risco constante do já mencionado **Anexo IV**):



- Evitar o risco, eliminando a sua causa;
- Prevenir o risco, procurando minimizar a probabilidade de ocorrência do risco ou do seu impacto negativo;
- Aceitar o risco e os seus efeitos; e
- Transferir o risco para terceiros.

O quadro que segue deve ser utilizado para proceder ao levantamento e à avaliação dos riscos e indicar as soluções para os evitar ou minimizar, sem prejuízo das especificidades de alguns Departamentos/Serviços.

### Mapa do Registo de Risco

Identificação do Serviço					
Atividades	Riscos	PO	GC	GR	Medidas de Prevenção
		1	1	1	
		2	2	2	
		3	3	3	

PO - Probabilidade da Ocorrência: 1 = Baixa; 2 = Média; 3 = Alta GC - Gravidade da Consequência: 1 = Baixa; 2 = Média; 3 = Alta GR - Graduação do Risco: 1 = Fraco; 2 = Moderado; 3 = Elevado

Para o desenvolvimento e tratamento dos riscos devem utilizar-se mapas de acompanhamento no âmbito de um processo contínuo e dinâmico de atualização do Plano. Esse desenvolvimento pode gerar riscos secundários e implicar custos adicionais em termos de tempo e desempenho, devendo, por isso, ponderar-se a modalidade de resposta adequada.

#### **6. QUADROS DE IDENTIFICAÇÃO DE RISCO E MEDIDAS DE PREVENÇÃO. Remissão.**

Na PARTE IV deste Plano (Quadros 1 a 7) são apresentados os planos de prevenção de riscos com a seguinte sequenciação:

QUADRO 1 – Plano de Prevenção do Risco de Corrupção e Infrações Conexas relativo a Recursos Humanos e Financeiros (de verificação contínua pelas Direções respetivas do CARI e Secções das Unidades)

QUADRO 2 – Plano de Prevenção do Risco de Corrupção e Infrações Conexas relativo a Recursos Financeiros (de verificação contínua pela Direção respetiva do CARI, Comandos e Secções das Unidades)

QUADRO 3 – Plano de Prevenção do Risco de Corrupção e Infrações Conexas relativo a Recursos Logísticos (de verificação contínua pela Direção respetiva do CARI, Comandos e Secções das Unidades)

QUADRO 4 – Plano de Prevenção do Risco de Corrupção e Infrações Conexas relativo a Infraestruturas (de verificação contínua pela Direção respetiva do CARI)



QUADRO 5 – Plano de Prevenção do Risco de Corrupção e Infrações Conexas relativo a Saúde (de verificação contínua pela Direção respetiva do CARI)

QUADRO 6 – Plano de Prevenção do Risco de Corrupção e Infrações Conexas relativo a Operações (de verificação contínua pelo Comando Operacional, pelas Unidades e Subunidades territoriais e Secções das Unidades)

QUADRO 7 – Plano de Prevenção do Risco de Corrupção e Infrações Conexas relativo à Inspeção (de verificação contínua pela Inspeção da Guarda).

## 7. GLOSSÁRIO

### Risco

Evento, situação ou circunstância futura com probabilidade de ocorrência e potencial consequência negativa na consecução dos objetivos de uma unidade organizacional.

### Aceitação de risco

Decisão que deve acarretar as consequências no caso de o cenário de risco se materializar, significando que apesar de o risco não ser eliminado a sua existência e magnitude são conhecidas, toleradas e esperadas sem medidas específicas de mitigação.

### Comunicação do risco

Toda a informação e dados necessários para a gestão do risco dirigida a quem tem poder de decisão ou a outros atores relevantes.

### Categoria de risco

Uma pontuação usada para classificar a magnitude do risco que é uma combinação das pontuações dadas à probabilidade da ocorrência e à gravidade da consequência.

### Gestão do risco

A sistemática e iterativa otimização dos recursos à disposição do Diretor ou gestor tendo em consideração a manutenção dos riscos presentes a cada momento dentro dos limites fixados pelo Director-Geral.

### Plano de Gestão do Risco

Documento que contém elementos específicos de orientação e planos de implementação aplicáveis aos Serviços, incluindo organização, critérios e calendarização.

### Processo de gestão do risco

O conjunto estruturado de todas as atividades (do projeto) relacionadas com a identificação, avaliação, redução, aceitação e feedback dos riscos.

### Risco global

Risco resultante da avaliação da combinação dos riscos individuais e o respectivo impacto sobre os outros, no contexto de uma Direção, Departamento ou Programa.



**Prevenção para a Minimização do risco**

Implementação de medidas que conduzem à redução da probabilidade ou da gravidade das consequências dos riscos.

**Risco resolvido**

Risco que foi tornado aceitável.

**Risco não resolvido**

Risco para o qual as tentativas de redução do risco não são viáveis, não se podem verificar, ou provaram ser mal sucedidas ou um risco que permanece inaceitável.

**Risco institucional**

Indicação genérica para riscos que podem ter consequências em vários Serviços da Instituição e são originados na atividade de um Serviço que exerce funções de apoio. Citam-se como exemplos os riscos de Infra-estruturas, Tecnologia e qualidade, Recursos Humanos ou Finanças, ou atividades legais. Estes riscos são geridos pelos Serviços que lhes deram origem



## **PARTE IV**

### **QUADROS DE**

### **IDENTIFICAÇÃO DE RISCOS E**

### **MEDIDAS PREVENTIVAS PRECONIZADAS**





**QUADRO 1 – PLANO DE PREVENÇÃO DO RISCO DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS RELATIVO A RECURSOS HUMANOS E FINANCEIROS (DE VERIFICAÇÃO CONTÍNUA PELAS DIREÇÕES DO CARI E SECÇÕES DAS UNIDADES)**

ATIVIDADE/ PERFIL FUNCIONAL	IDENTIFICAÇÃO DOS RISCOS	ESCALA DE RISCO <sup>30</sup>			MEDIDAS DE PREVENÇÃO
		PO	GC	GR	
EXERCÍCIO ÉTICO E PROFISSIONAL DAS FUNÇÕES	Risco de quebra dos deveres funcionais e valores, tais como a obediência, lealdade, proficiência, zelo, isenção, correção, disponibilidade, sigilo, aprumo, entre outros.	1	3	2	Cumprimento estrito pelos comandantes, diretores e chefes, dos “princípios gerais de comando” enquanto “conceitos em que se devem basear as normas para alcançar a disciplina, estimular a iniciativa, exigir responsabilidades, zelar pelos subordinados e formular a orientação geral que visa atingir os objetivos do serviço da Guarda” (artigo 3.º do RGSNGR).
RECRUTAMENTO DE PESSOAL	Favorecimento do Candidato; Corrupção passiva; Tráfico de influência; Discricionariedade, ambiguidade e/ou subjetividade na definição de critérios; Não cumprimento da legislação aplicável; Utilização de critérios preferenciais subjetivos;	1	3	2	Nomeação de jurís diferenciados para cada concurso; Nos concursos de pessoal, o Juri deve, preferencialmente, integrar individualidades externas à DRH; Formação profissional específica do pessoal.
PROCESSAMENTO DE REMUNERAÇÕES, ABONOS E COMPARTICIPAÇÃO DE DESPESAS	Pagamentos indevidos; Corrupção ativa;	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.
SEGURANÇA FÍSICA DOS PROCESSOS INDIVIDUAIS	Perda, furto e falsificação de documentos dos processos; Corrupção ativa e/ou passiva para ato ilícito;	1	3	3	Registar os processos em vários suportes, o que contribui para a deteção de eventuais irregularidades; Formação profissional específica do pessoal; Período probatório, antes do acesso às passwords.
EMIÇÃO DE CERTIDÕES OU DECLARAÇÕES	Falsificação de documento com prestação de falsas declarações; Corrupção passiva para ato ilícito;	1	3	2	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 deteção de eventuais irregularidades; Formação profissional específica do pessoal.
ATENDIMENTO E RELACIONAMENTO COM TERCEIROS	Risco de prestação de informação inadequada.	2	2	2	Definição de níveis de responsabilidade.
CONSULTADORIA	Risco de redução da qualidade e fiabilidade dos estudos e pareceres; decorrentes designadamente de investigação deficiente, insuficiência das fontes de informação disponíveis, falta de preparação técnica e extemporaneidade.	1	3	2	Definição de prioridades. Pessoal preparado. Acesso a fontes de informação actualizada.

<sup>30</sup> Escala de risco: PO (Probabilidade de ocorrência) e GC (Gravidade da consequência): 1 -Baixa 2-Média 3-Alta; GR (Gravuação do Risco): 1 - Fraco 2-Moderado 3-Elevado.



**QUADRO 2- PLANO DE PREVENÇÃO DO RISCO DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS RELATIVO A RECURSOS FINANCEIROS (DE VERIFICAÇÃO CONTÍNUA PELAS DIREÇÕES DO CARI, COMANDOS E SECÇÕES DAS UNIDADES)**

ATIVIDADE/ PERFIL FUNCIONAL	IDENTIFICAÇÃO DOS RISCOS	ESCALA DE RISCO <sup>31</sup>			MEDIDAS DE PREVENÇÃO
		PO	GC	GR	
RECEITA	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.
	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 efetuar a respetiva anulação.
	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 adotar em caso de falha do sistema informático.
	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 bares e adoção obrigatória do pré-pagamento. Controlo diário da caixa.
	Falta de condições de segurança na guarda de valores.	2	2	2	Fornecimento de cofre a todos os Postos Territoriais, de dimensão adequada às respetivas necessidades.
CONTABILIDADE	Utilização das receitas cobradas para fazer face ao pagamento de despesas de funcionamento fora do sistema de informação contabilística do Estado RAPE/SIC.	1	1	1	Sensibilização dos utilizadores dos Serviços para que solicitem sempre recibo da operação, nomeadamente com a afixação de avisos.
	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.
	Deficiente controlo dos compromissos assumidos.	1	2	2	Pagamento de bens adquiridos justificados com a emissão prévia de requisição.
	Deficiente classificação contabilística de receitas e despesas.	1	1	1	Informatização integrada dos procedimentos de controlo interno da contabilidade (SicPlus).
	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;

<sup>31</sup> Escala de risco: PO (Probabilidade de ocorrência) e GC (Gravidade da consequência): 1 - Baixa 2-Média 3-Alta; GR (Gravuação do risco): 1 - Fraco 2-Moderado 3-Elevado.



QUADRO 2 (cont.) – PLANO DE PREVENÇÃO DO RISCO DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS RELATIVO A RECURSOS FINANCEIROS (DE VERIFICAÇÃO CONTÍNUA PELAS DIREÇÕES DO CARI, COMANDOS E SECÇÕES DAS UNIDADES)						
ATIVIDADE/ PERFIL FUNCIONAL	IDENTIFICAÇÃO DOS RISCOS	ESCALA DE RISCO <sup>32</sup>			MEDIDAS DE PREVENÇÃO	
		PO	GC	GR		
DIVERSOS	Deficiente controlo da entrada e saída dos artigos destinados à colação de referências e venda nos bares. Utilização de Contas Bancárias abertas em nome da GNR para fins distintos da sua atividade e sem o controlo dos órgãos de gestão financeira.	2	3	3	Automatismos dos controlos através da implementação de aplicações informáticas que permitam reduzir ou anular situações de risco. Abertura 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.	
EXERCÍCIO ÉTICO E PROFISSIONAL DAS FUNÇÕES	Risco de quebra dos deveres funcionais e valores, tais como a obediência, lealdade, proficiência, zelo, isenção, correção, disponibilidade, sigilo, aprumo, entre outros.	1	3	2	Cumprimento estrito pelos comandantes, diretores e chefes, dos "princípios gerais de comando" enquanto "conceitos em que se devem basear as normas para alancar a disciplina, estimular a iniciativa, exigir responsabilidades, zelar pelos subordinados e formular a orientação geral que visa atingir os objetivos do serviço da Guarda" (artigo 3.º do RSGNR).	
ATENDIMENTO E RELACIONAMENTO COM TERCEIROS	Risco de prestação de informação inadequada.	2	2	2	Definição de níveis de responsabilidade.	
CONSULTADORIA	Risco de redução da qualidade e fiabilidade dos estudos e pareceres, decorrentes designadamente de investigação deficiente, insuficiência das fontes de informação disponíveis, falta de preparação técnica e extemporaneidade.	1	3	2	Definição de prioridades. Pessoal preparado. Acesso a fontes de informação atualizada.	

<sup>32</sup> Escala de risco: PO (Probabilidade de ocorrência) e GC (Gravidade da consequência); 1 -Baixa 2-Média 3-Alta; GR (Gravidade do risco): 1 - Fraco 2-Moderado 3-Elevado.



<b>QUADRO 3 – PLANO DE PREVENÇÃO DO RISCO DE CORRUPÇÃO E INFRACÇÕES CONEXAS RELATIVO A RECURSOS LOGÍSTICOS (DE VERIFICAÇÃO CONTÍNUA PELAS DIREÇÕES DO CARL, COMANDOS E SECÇÕES DAS UNIDADES)</b>						
<b>ATIVIDADE/ PERFIL FUNCIONAL</b>	<b>IDENTIFICAÇÃO DOS RISCOS</b>	<b>ESCALA DE RISCO</b> <sup>33</sup>			<b>MEDIDAS DE PREVENÇÃO</b>	
		<b>PO</b>	<b>GC</b>	<b>GR</b>		
<b>PLANEAMENTO DA CONTRATAÇÃO</b>	Planeamento deficiente das necessidades;	1	2	1	Elaborar o Plano de Necessidades em tempo que permita o desenvolvimento dos procedimentos aquisitivos.	
	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.	
	Fracionamento da despesa com vista a favorecer fornecedores e/ou a esquivar-se do procedimento pré-contratual 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.	
<b>ELABORAÇÃO DOS PROCEDIMENTOS PRÉ- CONTRATUAIS</b>	Dependência técnica de alguns fornecedores de bens ou serviços;	2	3	2	Diversificar o leque de possíveis fornecedores.	
	Nos procedimentos por Ajuste Direto consulta a um só operador económico.	1	2	2	Adotar como regra a consulta a mais do que um fornecedor.	
	Caráter subjetivo dos critérios de avaliação das propostas, com inserção de dados não quantificáveis nem comparáveis entre concorrentes.	1	2	1	Definir critérios de adjudicação objetivos e quantificáveis na fase da elaboração dos cadernos de encargos.	
	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.	

33 Escala de risco: PO (Probabilidade de ocorrência) e GC (Gravidade da consequência): 1 -Baixa 2-Média 3-Alta; GR (Grauação do risco): 1 - Fraco 2-Moderado 3-Elevado.





<b>QUADRO 3 (cont.) – PLANO DE PREVENÇÃO DO RISCO DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS RELATIVO A RECURSOS LOGÍSTICOS (DE VERIFICAÇÃO CONTÍNUA PELAS DIREÇÕES DO CARL, COMANDOS E SECÇÕES DAS UNIDADES)</b>						
<b>ATIVIDADE/ PERFIL FUNCIONAL</b>	<b>IDENTIFICAÇÃO DOS RISCOS</b>	<b>ESCALA DE RISCO<sup>34</sup></b>			<b>MEDIDAS DE PREVENÇÃO</b>	
		<b>PO</b>	<b>GC</b>	<b>GR</b>		
<b>CELEBRAÇÃO E EXECUÇÃO DO CONTRATO</b>	Insuficiente ou incorreta fundamentação para a "natureza imprevisível" dos trabalhos a mais;	1	2	2	Garantir que os trabalhos a mais, cumpram o pressuposto de "natureza imprevisível" e não são técnica ou economicamente separáveis do contrato inicial.	
	Deficiente controlo na recepção dos bens;	1	1	1	Difundir instruções sobre o armazenamento e circuito de recepção de bens.	
	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 atualizado o inventário de bens.	
<b>EXERCÍCIO ÉTICO E PROFISSIONAL DAS FUNÇÕES</b>	Risco de quebra dos deveres funcionais e valores, tais como a obediência, lealdade, proficiência, zelo, isenção, correção, disponibilidade, sigilo, aprumo, entre outros.	1	3	2	Cumprimento estrito pelos comandantes, diretores e chefes, dos "princípios gerais de comando" enquanto "conceitos em que se devem basear as normas para alcançar a disciplina, estimular a iniciativa, exigir responsabilidades, zelar pelos subordinados e formular a orientação geral que visa atingir os objetivos do serviço da Guarda" (artigo 3.º do RGSNGR).	
<b>ATENIMENTO E RELACIONAMENTO COM TERCEIROS</b>	Risco de prestação de informação inadequada.	2	2	2	Definição de níveis de responsabilidade.	
<b>CONSULTADORIA</b>	Risco de redução da qualidade e fiabilidade dos estudos e pareceres, decorrentes designadamente de investigação deficiente, insuficiência das fontes de informação disponíveis, falta de preparação técnica e extemporaneidade.	1	3	2	Definição de prioridades. Pessoal preparado. Acesso a fontes de informação atualizada.	

<sup>34</sup> Escala de risco: PO (Probabilidade de ocorrência) e GC (Gravidade da consequência); 1 -Baixa 2-Média 3-Alta; GR (Gravuação do Risco): 1 - Fraco 2-Moderado 3-Elevado.

**QUADRO 4 – PLANO DE PREVENÇÃO DO RISCO DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS RELATIVO A INFRAESTRUTURAS (DE VERIFICAÇÃO CONTÍNUA PELO CAR)**

ATIVIDADE/ PERFIL FUNCIONAL	IDENTIFICAÇÃO DOS RISCOS	ESCALA DE RISCO <sup>35</sup>			MEDIDAS DE PREVENÇÃO
		PO	GC	GR	
PROCEDIMENTOS PRÉ-CONTRATUAIS	Deficiente definição ou incompletude de especificações técnicas constantes do caderno de Encargos.	1	2	1	Supervisão da atividade pelos dirigentes intermédios: diretor.
CELEBRAÇÃO E EXECUÇÃO DO CONTRATO	Deficiente ou insuficiente cumprimento do contrato.	1	2	1	Acompanhamento e supervisão da atividade pelos dirigentes intermédios.
EXERCÍCIO ÉTICO E PROFISSIONAL DAS FUNÇÕES	Risco de quebra dos deveres funcionais e valores, tais como a obediência, lealdade, proficiência, zelo, isenção, correção, disponibilidade, sigilo, apurmo, entre outros.	1	3	2	Cumprimento estrito pelos comandantes, diretores e chefes, dos "princípios gerais de comando" enquanto "conceitos em que se devem basear as normas para alcançar a disciplina, estimular a iniciativa, exigir responsabilidades, zelar pelos subordinados e formular a orientação geral que visa atingir os objetivos do serviço da Guarda" (artigo 3.º do RSGGNNR).
ATENDIMENTO E RELACIONAMENTO COM TERCEIROS	Risco de prestação de informação inadequada.	2	2	2	Definição de níveis de responsabilidade.

<sup>35</sup> Escala de risco: PO (Probabilidade de ocorrência) e GC (Gravidade da consequência); 1 - Baixa 2-Média 3-Alta; GR (Grauação do risco): 1 - Fraco 2-Moderado 3-Elevado.



ATIVIDADE/ PERFIL FUNCIONAL	IDENTIFICAÇÃO DOS RISCOS	ESCALA DE RISCO <sup>36</sup>			MEDIDAS DE PREVENÇÃO
		PO	GC	GR	
ASSISTÊNCIA NA DOENÇA	Atribuição de cartões indevidos;	2	2	2	Verificação do cumprimento do circuito estabelecido para a atribuição de cartões.
	Falsificação de documento para obtenção de cartão;	1	2	2	Verificar a autenticidade dos documentos de habilitação, mesmo que por amostragem.
	Falsificação de documento para pagamento/ comparticipação de despesas;	1	2	2	Verificação da autenticidade dos documentos, mesmo que por amostragem, com o cruzamento da informação prestada pelo beneficiário.
EXERCÍCIO ÉTICO E PROFISSIONAL DAS FUNÇÕES	Risco de quebra dos deveres funcionais e valores, tais como a obediência, lealdade, proficiência, zelo, isenção, correção, disponibilidade, sigilo, apurmo, entre outros.	1	3	2	Cumprimento estrito pelos comandantes, diretores e chefes, dos "princípios gerais de comando" enquanto "conceitos em que se devem basear as normas para alcançar a disciplina, estimular a iniciativa, exigir responsabilidades, zelar pelos subordinados e formular a orientação geral que visa atingir os objetivos do serviço da Guarda" (artigo 3.º do RGSNGR).
ATENDIMENTO E RELACIONAMENTO COM TERCEIROS	Risco de prestação de informação inadequada.	2	2	2	Definição de níveis de responsabilidade.

<sup>36</sup> Escala de risco: PO (Probabilidade de ocorrência) e GC (Gravidade da consequência): 1 - Baixa 2-Média 3-Alta; GR (Gravuação do Risco): 1 - Fraco 2-Moderado 3-Elevado.





ATIVIDADE/ PERFIL FUNCIONAL	IDENTIFICAÇÃO DOS RISCOS	ESCALA DE RISCO <sup>37</sup>			MEDIDAS DE PREVENÇÃO
		PO	GC	GR	
EXERCÍCIO ÉTICO E PROFISSIONAL DAS FUNÇÕES	Risco de quebra dos deveres funcionais e valores, tais como a obediência, lealdade, proficiência, zelo, isenção, correção, disponibilidade, sigilo, apuro, entre outros.	1	3	2	Cumprimento estrito pelos comandantes, diretores e chefes, dos "princípios gerais de comando" enquanto "conceitos em que se devem basear as normas para alcançar a disciplina, estimular a iniciativa, exigir responsabilidades, zelar pelos subordinados e formular a orientação geral que visa atingir os objetivos do serviço da Guarda" (artigo 3.º do RGGNR).
ATENDIMENTO E RELACIONAMENTO COM TERCEIROS	Risco de prestação de informação inadequada.	2	2	2	Definição de níveis de responsabilidade.
FISCALIZAÇÃO E OUTRA ATIVIDADE CONEXA À OPERACIONAL	No decorrer da fiscalização o militar solicita ao fiscalizado que para não lhe aplicar uma contraordenação 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 ação eficiente de comando por parte dos comandantes de subunidade.
	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 fiscalização efetuado durante a ação de fiscalização;	1	3	2	Todos os escalões de comando mantêm um controlo sobre a atuação dos seus militares; exercem um esforço de pesquisa permanente e desenvolvem um trabalho de informações sobre este tipo de atuação; desenvolvem ações de pesquisa sempre que haja suspeitas;
	O militar após um ato de fiscalização elaborou expediente sancionatório, mas em face da promessa ou ato 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 respetiva cadeia de comando, e atribuídos nominalmente. Toda a anulação só pode ser efetuada de acordo com as normas em vigor para a anulação de autos, e efetuado pelo respetivo detentor dessa competência.
	O militar que não fiscaliza ou não ordena a fiscalização de determinado estabelecimento, onde sabe que existem práticas que configuram crimes ou contraordenações, a troco de vantagem patrimonial ou não patrimonial;	1	3	2	Realizar a atividade de ronda pelos diversos escalões da Guarda com regularidade e verificando as ações desenvolvidas pelo efetivo (cumprir as normas que sobre "rondas" estão em vigor).

<sup>37</sup> Escala de risco: PO (Probabilidade de ocorrência) e GC (Gravidade da consequência); 1 -Baixa 2-Média 3-Alta; GR (Graduação do Risco): 1 - Fraco 2-Moderado 3-Elevado.



ATIVIDADE/ PERFIL FUNCIONAL	IDENTIFICAÇÃO DOS RISCOS	ESCALA DE RISCO <sup>38</sup>			MEDIDAS DE PREVENÇÃO
		PO	GC	GR	
FISCALIZAÇÃO E OUTRA ATIVIDADE CONEXA À OPERACIONAL	O militar que fornece a indivíduos ou entidades externas informação confidencial sobre pessoas, para que esse indivíduo ou entidade venha a conseguir obter através do mesmo benefício;	1	3	1	Todos os escalões de comando mantêm um controle sobre a atuação dos seus militares; exercem um esforço de pesquisa permanente e desenvolvem um trabalho de informações sobre este tipo de atuação; desenvolvem ações de pesquisa sempre que haja suspeitas.
	O militar que não pratica ou omite determinada ação sobre um indivíduo/empresa com a intenção de recebimento de uma contrapartida quer monetária, quer sexual, quer mesmo de bens materiais;	1	3	2	Todos os escalões de comando mantêm um controle sobre a atuação dos seus militares; exercem um esforço de pesquisa permanente e desenvolvem um trabalho de informações sobre este tipo de atuação; desenvolvem ações de pesquisa sempre que haja suspeitas.
	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;	1	3	1	Todos os escalões de comando mantêm um controle sobre a atuação dos seus militares; exercem um esforço de pesquisa permanente e desenvolvem um trabalho de informações sobre este tipo de atuação; desenvolvem ações de pesquisa sempre que haja suspeitas.
	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.	1	3	2	Todos os escalões de comando comandam e fiscalizam a correta execução do serviço.

<sup>38</sup> Escala de risco: PO (Probabilidade de ocorrência) e GC (Gravidade da consequência); 1 - Baixa 2-Média 3-Alta; GR (Graduação do Risco): 1 - Fraco 2-Moderado 3-Elevado.



ATIVIDADE/ PERFIL FUNCIONAL	IDENTIFICAÇÃO DOS RISCOS	ESCALA DE RISCO <sup>39</sup>			MEDIDAS DE PREVENÇÃO
		PO	GC	GR	
	O militar que fazendo uso de equipamentos da instituição os utiliza em proveito próprio, para assuntos não diretamente ligados com o serviço;	3	1	3	Cada Comandante, Diretor, Chefe deve manter um controle sobre a utilização dos bens.
	Militar que se apropria de equipamento pertencente ao Estado;	3	1	3	Manter um registro correto e atualizado de todo o material em carga. Exercer o controle regular do material em particular na mudança de funções do pessoal.
	Militar que no exercício das suas funções falseia mapas relativos a subsídios, suplementos ou gratificados;	1	3	2	Controle pelo escalão superior na ação de ronda e através da conferência dos dados nos documentos recepcionados.
	O militar que se apropria de bens apreendidos/achados ou não os declara ficando com os mesmos;	2	3	2	Manter um registro correto e atualizado 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 controle sobre a atuação dos seus militares, e exercem um esforço de pesquisa permanente. Desencadeiam ações de investigação sempre que haja suspeitas ou denúncias.
ATIVIDADE OPERACIONAL FORA ATIVIDADE OPERACIONAL	O militar que exerce, fora das horas normais de serviço, qualquer atividade remunerada, não a declarando, nem tendo solicitado autorização para o exercício dessa tarefa;	3	2	2	Os militares devem manter atualizado 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 pertencem a familiares deve o mesmo usar de isenção na fiscalização; cada comandante controla a atividade dos seus militares subordinados, para evitar a ocorrência de situações que coloquem em causa a imagem da Guarda e dos que nela servem.
	O militar que direta ou indiretamente está ligado a empresa que fornece serviços em prejuízo da Guarda;	1	3	2	Os militares devem manter atualizado 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 pertencem a familiares deve o mesmo usar de isenção na fiscalização; cada comandante controla a atividade dos seus militares subordinados, para evitar a ocorrência de situações que coloquem em causa a imagem da Guarda e dos que nela servem.

<sup>39</sup> Escala de risco: PO (Probabilidade de ocorrência) e GC (Gravidade da consequência): 1 - Baixa 2-Média 3-Alta; GR (Gravuação do Risco): 1 - Fraco 2-Moderado 3-Elevado.



ATIVIDADE/ PERFIL FUNCIONAL	IDENTIFICAÇÃO DOS RISCOS	ESCALA DE RISCO <sup>40</sup>				MEDIDAS DE PREVENÇÃO
		PO	GC	GR		
FISCALIZAÇÃO E OUTRA ATIVIDADE CONEXA À OPERACIONAL	O militar que dolosamente aplica valor incorreto em ato de emissão de cópias de documentos, certidões, declarações e comas;	1	2	1	Manter um rigoroso controle de todos os documentos/autos emitidos e dos valores cobrados.	
	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 controle de todos os documentos/autos emitidos e dos valores cobrados.	
	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 contraordenacional;	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 atos.	
	O militar que recebe vantagem patrimonial ou não patrimonial para interceder junto de um seu inferior hierárquico/par no sentido de o influenciar para que este altere os factos verificados e isso leve a que a sanção seja menor ou, até, inexistente;	2	2	1	Rondar, fiscalizar e inspecionar todos os atos, documentos e despachos produzidos.	
	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 atos; O comandante de subunidade mantém um controle sobre a atuação dos militares; exerce esforço de pesquisa permanente e um trabalho de informações sobre este tipo de atuação; desenvolve ações de pesquisa sempre que haja suspeitas.	
	O militar que omite o dever de elaborar auto de contraordenação, civil ou criminal, referente a uma infração 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 atos; O comandante de subunidade mantém um controle sobre a atuação dos militares; exerce esforço de pesquisa permanente e um trabalho de informações sobre este tipo de atuação; desenvolve ações de pesquisa sempre que haja suspeitas.	
	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	3	Manter um estreito relacionamento com todas as entidades, tentando obter delas toda a informação possível para obstar ao cometimento deste tipo de atos; O comandante de subunidade mantém um controle sobre a atuação dos militares; exerce esforço de pesquisa permanente e um trabalho de informações sobre este tipo de atuação; desenvolve ações de pesquisa sempre que haja suspeitas.	

<sup>40</sup> Escala de risco: PO (Probabilidade de ocorrência) e GC (Gravidade na consequência): 1 - Baixa 2-Média 3-Alta; GR (Gravuação do Risco): 1 - Fraco 2-Moderado 3-Elevado.





ATIVIDADE/ PERFIL FUNCIONAL		IDENTIFICAÇÃO DOS RISCOS	ESCALA DE RISCO <sup>41</sup>			MEDIDAS DE PREVENÇÃO
			PO	GC	GR	
		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 verificar existirem incongruências entre os factos e as declarações, diligenciar-se no intuito de encontrar as razões que se encontram por detrás das mesmas.
FORA DA ATIVIDADE OPERACIONAL		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	Todos os escalões de comando mantêm um controlo sobre a atuação dos seus militares; exerce um esforço de pesquisa permanente e um trabalho de informações sobre este tipo de atuação; desenvolve ações de pesquisa sempre que haja suspeitas.
		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 atuação dos seus militares; exercem um esforço de pesquisa permanente e desenvolvem um trabalho de informações sobre este tipo de atuação; desenvolvem ações de pesquisa sempre que haja suspeitas.

<sup>41</sup> Escala de risco: PO (Probabilidade de ocorrência) e GC (Gravidade da consequência): 1 - Baixa 2-Média 3-Alta; GR (Gradação do Risco): 1 - Fraco 2-Moderado 3-Elevado.



**QUADRO 7 – PLANO DE PREVENÇÃO DO RISCO DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS RELATIVO À INSPEÇÃO (DE VERIFICAÇÃO CONTÍNUA PELA INSPEÇÃO DA GUARDA)**

ATIVIDADE/ PERFIL FUNCIONAL	IDENTIFICAÇÃO DOS RISCOS	ESCALA DE RISCO <sup>42</sup>			MEDIDAS DE PREVENÇÃO
		PO	GC	GR	
EXERCÍCIO ÉTICO E PROFISSIONAL DAS FUNÇÕES	Risco de quebra dos deveres funcionais e valores, tais como a obediência, lealdade, proficiência, zelo, isenção, correção, disponibilidade, sigilo, apurmo, entre outros.	1	3	2	Cumprimento estrito pelos comandantes, diretores e chefes, dos "princípios gerais de tomada" enquanto "conceitos em que se devem basear as normas para alcançar a disciplina, estimular a iniciativa, exigir responsabilidades, zelar pelas subordinados e formular a orientação geral que visa atingir os objetivos do serviço da Guarda" (artigo 3.º do RSGNRR).
ATENDIMENTO E RELACIONAMENTO COM TERCEIROS	Risco de prestação de informação inadequada.	2	2	2	Definição de níveis de responsabilidade.
CONTROLO DE QUALIDADE	Risco de falha do controlo de qualidade dos procedimentos e ações devido à dimensão da instituição.	2	2	2	Estabelecimento de patamares de supervisão e revisão dos procedimentos adotados. Adoção e difusão das melhores práticas e conhecimentos. Investir na formação.
AUDITORIA	Risco de redução da qualidade e fiabilidade dos procedimentos e relatórios produzidos decorrentes designadamente de investigação deficiente, insuficiência das fontes de informação disponíveis, falta de preparação técnica e extemporaneidade.	1	3	2	Definição de prioridades. Pessoal preparado. Acesso a fontes de informação atualizada. Supervisão dos procedimentos e relatórios com possibilidade de recurso ao contraditório. Menos adequados para efetuar visitas às UUSO (unidades, serviços ou órgãos).
ACOMPANHAMENTO E REPORTE DOS RISCOS DE GESTÃO	Risco de falhas no acompanhamento e no reporte da execução do Plano de Prevenção do Risco de Corrupção e Infracções Conexas da GNR.	1	2	1	Acompanhamento das medidas previstas no Plano e da elaboração dos relatórios sectoriais. Reporte ao Inspetor da Guarda de todas as novas situações suscetíveis de serem classificadas como risco elevado.

<sup>42</sup> Escala de risco: PO (Probabilidade de ocorrência) e GC (Gravidade da consequência): 1 -Baixa 2-Média 3-Alta; GR (Gravuação do Risco): 1 - Fraco 2-Moderado 3-Elevado.



## PARTE V

### ACOMPANHAMENTO, AVALIAÇÃO E ATUALIZAÇÃO DO PLANO

Para o desenvolvimento e tratamento dos riscos devem utilizar-se mapas de acompanhamento no âmbito de um processo contínuo e dinâmico de atualização do Plano. Esse desenvolvimento pode gerar riscos secundários e implicar custos adicionais em termos de tempo e desempenho, devendo, por isso, ponderar-se a modalidade de resposta adequada.

#### 1. ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO

O Comandante-Geral determina o controlo periódico no sentido de verificar se está a ser assegurado o cumprimento das regras do Plano e os seus efeitos práticos, delegando a tarefa no Inspetor da Inspeção da Guarda(IG).

Com o apoio da IG, elabora, para o efeito, um relatório final, no final de cada ano que incluirá a resposta mandatória semestral dos Comandantes Funcionais, Comandantes de Unidade e Diretores (vide quadro da página 21).

O acompanhamento anual do Plano deve basear-se na análise das respostas das UUSSOO inseridos na cadeia de comando ao questionário que consta adiante, no parágrafo 3. desta parte, em ações específicas para o efeito preparadas pela IG e difundidas, em tempo, por determinação do Comandante-Geral, e, também, em relatos incidentais que as mesmas entidades entendam dever merecer tal dignidade.

O processo de acompanhamento deve garantir que são implementados os mecanismos de controlo adequados para as atividades da organização e que os procedimentos sejam compreendidos e seguidos em todos os níveis, sendo essencial a sua canalização para um banco de dados a criar na IG.

Para além da periodicidade das revisões e atualizações acima indicadas, os Comandantes Funcionais, Comandantes de Unidade, Diretores devem informar o Comandante-Geral, sempre que surjam riscos elevados ou novos que importe prevenir.

#### 2. REVISÃO E ATUALIZAÇÃO DO PLANO

O processo de revisão e atualização do Plano encontra-se definido no ponto "3 -Funções e Responsabilidades", da Parte III.

A Inspeção da Guarda deve, no Relatório Anual de Execução do Plano, recomendar a atualização do Plano, sempre que tal se revele necessário, tendo em conta as revisões e validações acima previstas.

O Relatório Anual de Execução do Plano da Guarda deverá ser aprovado pelo Comandante Geral da GNR e ser submetido, anualmente, até final de Dezembro, ao CPC.





### 3. QUESTIONÁRIO DE PREVENÇÃO ANTI-CORRUPÇÃO

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

#### I. 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 anticorrupção em todas as jurisdições na qual a sua instituição actua?  
**Sim; Não; Parcialmente; Planeada.**
3. Estabeleceu um compromisso para Implementar um Programa<sup>43</sup> anticorrupção?  
**Sim; Não; Parcialmente; Planeada.**

#### II. 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 liderança<sup>44</sup> 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 humanos<sup>45</sup> reflectem o compromisso da sua instituição em relação ao Programa?  
**Sim; Não; Parcialmente; Planeada.**

<sup>43</sup> O todo dos esforços anticorrupção de uma instituição, incluindo valores, código de conduta, doutrina e procedimentos detalhados, gestão de risco, comunicação interna e externa, manuais e formação, contratos, monitorização e certificação.

<sup>44</sup> Proprietário, Conselho de Administração ou órgão equivalente (Comandante-Geral)

<sup>45</sup> Incluindo as relacionadas com o recrutamento, treino, avaliação, remuneração, reconhecimento e promoção.



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.**

### III. 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. Estão os sistemas de controlo interno, designadamente os disponíveis na sua cadeia de comando, preparada para lidar com:
- Autorizações para acumulação de funções inadequadas, impróprias ou ao arrepio do precedente institucional?  
**Sim; Não; Parcialmente.**
  - Situações de acumulação de funções não submetidas a autorização e que deveriam sê-lo?  
**Sim; Não; Parcialmente.**
18. A sua gestão sénior revê periodicamente a adequação e eficácia do Programa e implementa melhorias?  
**Sim; Não; Parcialmente; Planeada.**
19. O Departamento de Auditoria da sua instituição efectua uma avaliação independente da adequação do Programa?  
**Sim; Não; Parcialmente; Planeada.**
20. A sua instituição divulga ao público informação acerca do seu programa e a sua implementação?  
**Sim; Não; Parcialmente; Planeada.**
21. Leva a efeito uma certificação externa do Programa e é a opinião obtida publicada e divulgada ao público?  
**Sim; Não; Parcialmente; Planeada.**

### IV. PROCEDIMENTALIZAÇÃO

- A. Não confundir este plano com combate somente à corrupção.
- B. Há mais em causa, designadamente:
- I. A nível disciplinar o dever de isenção (artigo 13.º do RDGNR)
  - II. A nível criminal os seguintes tipos de crime previstos no Código Penal:
    - tráfico de influência (art.º 335.º);
    - suborno (art.º 363.º);
    - recebimento indevido de vantagem (art.º 372.º);
    - corrupção passiva (art.º 373.º);
    - corrupção ativa (art.º 374.º);
    - peculato (art.º 375.º);
    - peculato de uso (art.º 376.º);



- participação económica em negócio (art.º 377.º);
  - concussão (art.º 379.º);
  - abuso de poder (art.º 382.º).
- III. A nível criminal militar os seguintes tipos de crime previstos no C.J.M.:
- Corrupção passiva para a prática de acto ilícito (art.º 36.º);
  - Corrupção ativa (art.º 37.º).
- C. Em caso de cessação de funções, incumbe ao cessante, transferir a responsabilidade de elaboração periódica deste plano, ao militar que toma posse. Deve merecer menção no relatório de posse de comando.

-//-

Questionário traduzido e adaptado de «Business Principles for Countering Bribery» ([www.transparency.org](http://www.transparency.org))



## Anexos

**ANEXO I**  
**IDENTIFICAÇÃO DOS TITULARES DE CARGOS RELEVANTES PARA O PLANO DA GNR**

<b>COMANDO DA GNR</b>	
<b>COMANDANTE-GERAL:</b>	Manuel Mateus Costa da Silva Couto, Tenente-General
<b>2.º COMANDANTE-GERAL:</b>	Luís Filipe Tavares Nunes, Major-General
<b>INSPECTOR-GERAL:</b>	Luís Filipe Tavares Nunes, Major-General
<b>ÓRGÃOS SUPERIORES DE COMANDO E DIRECÇÃO</b>	
<b>COMANDANTES</b>	
<b>COMANDO OPERACIONAL (CO):</b>	Luís Francisco Botelho Miguel, Major-General
<b>COMANDO DA DOCTRINA E FORMAÇÃO (CDF)</b>	Rui Fernando Baptista Moura, Major-General
<b>COMANDO DA ADMINISTRAÇÃO DOS RECURSOS INTERNOS (CARI):</b>	Carlos Alberto Baía Afonso, Major-General
<b>CARI</b>	
<b>DIRECTORES</b>	
<b>DIRECÇÃO DE RECURSOS HUMANOS</b>	Paulo António Pereira Soares, Coronel
<b>DIRECÇÃO DE RECURSOS FINANCEIROS</b>	José António Madeira da Palma, Coronel
<b>DIRECÇÃO DE RECURSOS LOGÍSTICOS</b>	Carlos Jorge de Figueiredo Polido, Coronel
<b>DIRECÇÃO DE INFRAESTRUTURAS</b>	Soares Pereira, Tenente-Coronel
<b>DIRECÇÃO DE SAÚDE E ASSISTÊNCIA NA DOENÇA</b>	Paulo Alexandre da Cunha N. Pelicano, Coronel
<b>UNIDADES – COMANDOS TERRITORIAIS</b>	
<b>COMANDANTES</b>	
<b>COMANDO TERRITORIAL AVEIRO</b>	Nelson Manuel Machado Couto, Coronel
<b>COMANDO TERRITORIAL BEJA</b>	Joaquim José Frade Figueiredo, Coronel
<b>COMANDO TERRITORIAL BRAGA</b>	Pedro Tinoco Ferreira, Coronel
<b>COMANDO TERRITORIAL BRAGANÇA</b>	Amílcar da Cruz Ribeiro, Coronel
<b>COMANDO TERRITORIAL CASTELO BRANCO</b>	José Alfredo João de Oliveira Gonçalves, Coronel
<b>COMANDO TERRITORIAL COIMBRA</b>	João Paulo Simões Pedro Seguro, Coronel
<b>COMANDO TERRITORIAL EVORA</b>	Pedro Costa Lima, Coronel
<b>COMANDO TERRITORIAL FARO</b>	Carlos Jorge dos Santos Silva Gomes, Coronel
<b>COMANDO TERRITORIAL GUARDA</b>	José Alberto Coelho Gomes, Coronel
<b>COMANDO TERRITORIAL LEIRIA</b>	Vasco Afonso Saldanha Martins, Coronel
<b>COMANDO TERRITORIAL LISBOA</b>	António Francisco Carvalho da Paixão, Coronel
<b>COMANDO TERRITORIAL PORTALEGRE</b>	Joaquim José Caetano Nunes, Coronel
<b>COMANDO TERRITORIAL PORTO</b>	Victor Mesquita Fernandes, Coronel
<b>COMANDO TERRITORIAL SANTAREM</b>	Nuno Sanfona Paulino, Coronel
<b>COMANDO TERRITORIAL SETÚBAL</b>	Paulo Jorge Silva Rebelo Manuel, Coronel
<b>COMANDO TERRITORIAL VIANA CASTELO</b>	António Manuel Carilho dos Prazeres, Tenente-coronel
<b>COMANDO TERRITORIAL VILA REAL</b>	Fernando da Rocha Marques, Coronel
<b>COMANDO TERRITORIAL VISEU</b>	Vitor Manuel Guerra Rodrigues, Coronel
<b>COMANDO TERRITORIAL AÇORES</b>	João Fernando Rodrigues Maia, Coronel
<b>COMANDO TERRITORIAL MADEIRA</b>	Diamantino Guerreiro Ferraz Dias, Coronel
<b>OUTRAS UNIDADES</b>	
<b>CENTRO CLÍNICO (Diretor)</b>	José Manuel Leite Machado, Coronel
<b>UNIDADE DE APOIO GERAL (Comandante)</b>	Luís Manuel Fernandes Clemente, Coronel



**ANEXO II**

**MAPA DE PESSOAL**




## Mapa de Pessoal - Orçamento 2016

A Ministra da Administração Interna

Serviço do MAI: GUARDA NACIONAL REPUBLICANA

Constança Urbano de Sousa

		Mapa de Pessoal para o ano de 2016			
Cargo/Carreiras/Categorias		N.º de postos de trabalho (artigo 29.º da LGTFP)	N.º de postos de trabalho (prestações de serviço)	Total de postos de trabalho	OBS:
Pessoal Militar	Oficiais	797		797	a)
	Sargentos	2.627		2.627	
	Guardas	19.485		19.485	b)
Pessoal Civil	Técnico Superior	40	18	58	
	Carreira Especial Médica	26	34	60	
	Carreira Especial Enfermagem	1		1	
	Carreira Especial Docente	11		11	
	Carreira Especial G. Florestal	318		318	
	Carreira Técnico Diagnóstico e Terapêutica	6	7	13	
	Carreira Informática	5		5	
	Assistente Técnico	150		150	
	Assistente Operacional	350		350	
	Outro Pessoal (Vigilantes Florestais)	924		924	
<b>Totais de Pessoal Militar:</b>		<b>22.909</b>		<b>22.909</b>	
<b>Totais de Pessoal Civil:</b>		<b>1.831</b>	<b>59</b>	<b>1.890</b>	
<b>Total Global:</b>		<b>24.740</b>	<b>59</b>	<b>24.799</b>	

## Legenda:

a) Inclui 24 Alferes que ingressarão nos quadros da Guarda em 2016 - CFO 11/16.

b) Inclui 450 Guardas Provisórios que ingressarão nos quadros da Guarda em 2016 - CFG 2015/16, e 600 Guardas-Provisórios com destino ao Curso Formação de Guardas 2016/2017.

Lisboa, / /2015

O Comandante-Geral

Manuel Mateus Costa da Silva Couto  
Tenente-General



Estrutura de mapa de pessoal, Ano 2016 - Artigo 29.º LGTRP  
(Modelo B - Quadro 2)

Mapa Resumo dos postos de trabalho por cargo/carreira/categoria

Cargo/carreira/categoria	N.º postos de trabalho	Observações:
Pessoal Militar - Oficiais	797	(1) Inclui 24 Alferes que ingressarão nos quadros da Guarda em 2016 - CFO 11/16.
Pessoal Militar - Sargentos	2627	
Pessoal Militar - Guardas	19485	(2) Inclui 450 Guardas Provisórios que ingressarão nos quadros da Guarda em 2016 - CFG 2015/16 e 600 Guardas Provisórios que ingressarão nos quadros da Guarda em 2017 - CFG 2016/17.
Carreira Especial Médica	60	(3) Médicos: Constituem uma necessidade permanente da GNR. Apenas 12 têm vínculo à GNR. Justifica-se a manutenção dos 34 em regime de avença. Justifica-se a contratação de mais 14 em RCTFPPTI.
Carreira Especial Docente	11	(4) Docentes: Constituem uma necessidade permanente da GNR. 10 pertencem aos quadros da GNR em RCTFPPI. Justifica-se a contratação de mais 1 em RCTFPPTI.
Carreira Especial Guarda Florestal	318	(5) Constituem necessidades permanentes da GNR e pertencem todos ao quadro de pessoal civil em Regime de Nomenclção. Os Guardas Florestais ocupam vaga a extinguir quando vagar (DL 22/2006).
Carreira Informática	5	(6) Carreira Informática: 5 pertencem aos quadros da GNR, em RCTFPPTI.
Carreira Técnico Diagnóstico e Terapêutica	13	(7) Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica: 6 prestam serviço na GNR em RCTFPPTI, os restantes 7 são postos de trabalho ocupados em regime de avença.
Carreira Especial Enfermagem	1	(8) Enfermeiro: Constitui uma necessidade permanente da GNR, designadamente na parte respeitante a enfermagem especializada nas áreas de Ginecologia Obstétrica, face ao aumento de recursos humanos femininos que têm ingressado na GNR.
Técnico Superior área Arquitetura	4	(9) Arquitetos: Constituem uma necessidade permanente da GNR, 2 pertencem ao quadro de pessoal civil (RCTFPPTI) e o outro está em regime de avença. Justifica-se a contratação de mais 1 em RCTFPPTI.
Técnico Superior área Psicologia	13	(10) Psicólogos: Constituem uma necessidade permanente da GNR. Apenas 4 pertencem ao quadro de pessoal civil (RCTFPPTI) e 4 em regime de avença. Justifica-se a contratação de mais 5 em RCTFPPTI.
Técnico Superior área Relações Públicas	3	(11) Licenciados em Relações Públicas: Constituem necessidades permanentes da Guarda. 1 encontra-se em regime de avença, justificando-se a contratação de mais 2 em RCTFPPTI.
Técnica Superior área Jurídica	21	
Técnico Superior área Assistência Social	8	
Técnico Superior área Tradução e Intérpretes	2	(12) Constituem necessidades mínimas permanentes da Guarda. Todos estes postos de trabalho serão desenvolvidos por Técnicos Superiores a contratar em RCTFPPTI. De notar, que alguns destes funcionários já pertencem aos quadros da GNR na modalidade de RCTFPPTI ou em regime de avença.
Técnico Superior área Engenharia Civil	3	
Técnico Superior área Engenharia Geográfica	2	
Técnico Superior área Museológica	2	
Assistente Técnico	150	(13) Constituem necessidades permanentes da GNR. 72 pertencem aos quadros da GNR em RCTFPPTI. Justifica-se a contratação de mais 78 em RCTFPPTI.
Assistente Operacional	350	(14) Constituem necessidades permanentes da GNR, 76 pertencem ao quadro de pessoal civil (RCTFPPTI), 231 encontram-se em RCTFPPT, Justifica-se a contratação de mais 43 em RCTFPPTI.
Outro pessoal (Vigilantes Florestais)	924	(15) Necessidade sazonal - Postos de Trabalho a preencher em RCTFPPTRC.
<b>Total</b>	<b>24799</b>	

Estrutura de mapa de pessoal, Ano 2016 - Artigo 29.º LGTFP  
(Modelo B - Quadro 1)

Atribuições / Competências/Actividades	Cargo/carreira/categoria	Área de formação académica e/ou profissional	Regime de Nomeação ou Definitiva				Total
			Existências previstas (01JAN16)	A contratar	Total	Existências previstas (01JAN16)	
Artigo 3.º da Lei n.º 63/2007, de 06 de novembro (LOGNR).	Carreira Especial	Oficiais (1) Sargentos Guardas (2)			797 2627 19485		797 2627 19485
<b>TOTAL PESSOAL MILITAR</b>							
			Com vínculo		Sem vínculo		
			Existências previstas (01JAN16)	A contratar	Total	Existências previstas (01JAN16)	A contratar
Assistência Médica e participação nas Juntas Médicas.	Carreira Especial	Área de formação académica e/ou profissional	12	14	26	34	
Ensino a cursos vários ministrados na EG.	Carreira Especial	Médicos (3) Docentes (4)	10	1	11		
Acções de polícia florestal de caça e pesca. Prevenção, detecção, combate e investigação de incêndios florestais. Sensibilização e vigilância da área florestal.	Carreira Especial	Guarda Florestal (5)	318		318		
Construção de soluções de elevada qualidade e funcionalidade nas áreas de informática e tecnologias de informação.		Informática (6)	5		5		
Cardiopneumografia, Fisioterapia e Terapêutica da Fala, assistência nas especialidades de radiologia, patologias do foro neurológico e neurocirúrgico, elaboração de dietas apropriadas aos diferentes tipos de doentes, dar apoio aos que frequentem: Neurologia, Ortopedia, Cirurgia e Fisioterapia, assistência técnica especializada em Ortopedia.	Carreiras n.º revistas	Técnico Diagnóstico e Terapêutica (7)	6		6	7	
Enfermagem especializada nas áreas de Ginecologia Obstetrícia.	Carreira Especial	Enfermeira (8)	1		1		
Execução e análise de projectos de arquitectura.		Arquitetos (9)	2	1	3	1	1
Psicologia Clínica, Psicologia Social e das Organizações.		Psicólogos (10)	4	5	9	4	4
Especialização em Direito Administrativo, Direito Constitucional, Direito Penal e Processo Penal, Direito Militar e Legislação Estatutária.		Advogados/área jurídica (12)	9	7	16	5	5
Assistência e resolução de assuntos do âmbito social.		Assistentes Sociais (12)		4	4	4	4
Tradução e retroversão de documentos.		Tradutores e Interpretes(12)		1	1	1	1
Execução e análise de projectos de engenharia	Técnico Superior	Engenheira Civil (12)	3	1	3	1	1
Consolidação de informação alfanumérica e geográfica.		Engenheira Geógrafa (12)		1	1	1	1
Elaborar estudos e propostas no domínio das R.Públicas e Comunicação.		Relações Públicas (11)		2	2	1	1
Serviços especializados de assessoria na área museológica e patrimonial.		Museologista (12)		1	1	1	1
		<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>22</b>	<b>40</b>	<b>18</b>	<b>0</b>
Administração de recursos humanos, patrimonial, expediente e...	Assistente Técnico	Apoio Administrativo (13)	72	78	150		
Costura de Fardamento e Calçado.		Costureira (14)	1		1		
Apoio aos Serviços.		Auxiliar Administrativo (14)	3		3		
Limpeza e conservação armamentos e carteiros		Jardineiro (14)	1		1		
Ligações Telefónicas.	Assistente Operacional	Telefonista (14)	1		1		
Limpeza, arrumação e outro apoio.		Auxiliares (14)	1	43	44		
		Auxiliares de Limpeza (14)	300		300		
		<b>Total</b>	<b>307</b>	<b>43</b>	<b>350</b>		
Vigilância sazonal reforçada da área florestal com vista à detecção de incêndios	Outro Pessoal	Vigilantes Florestais (15)		924	924		
<b>TOTAL PESSOAL CIVIL</b>			<b>749</b>	<b>1082</b>	<b>1831</b>	<b>59</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL PESSOAL CIVIL</b>					<b>1890</b>		
<b>TOTAL GERAL</b>					<b>24799</b>		



**ANEXO III**  
**CURRÍCULOS DOS CURSOS**  
**MINISTRADOS AOS MILITARES DA GUARDA**

nos que tenham concluído a totalidade das unidades curriculares do plano de estudos e obtenham aproveitamento nas provas públicas de defesa da dissertação. O curso compreende uma duração de quatro semestres, em que o 1.º e 2.º correspondem à parte curricular (pós-graduação) e os 3.º e 4.º se destinam à elaboração e defesa pública da dissertação.

1 — Fixação de vagas

Número total de vagas por acesso para o ano letivo acima indicado: 20.

2 — Habilitações de acesso

a) Ao abrigo do artigo 5.º do Regulamento do Mestrado, a inscrição nos 3.º e 4.º semestres, conducentes à obtenção do grau de mestre apenas pode ser efetuada após a aprovação na totalidade das unidades curriculares dos 1.º e 2.º semestres.

b) Ao abrigo do artigo 8.º do Regulamento do Mestrado, podem candidatar-se ao ciclo de estudos conducente ao grau de mestre:

(1) Os detentores do curso de pós-graduação em Ciências Militares — Segurança e Defesa, frequentado nos anos letivos 2011/12 e 2012/13;

(2) Oficiais estrangeiros, aos quais seja reconhecido um currículo escolar, científico ou profissional adequado para a realização deste ciclo de estudos.

3 — Critérios de seleção de candidatos

a) Os candidatos à matrícula serão selecionados pelo Diretor do IESM com base no parecer do Conselho Científico do IESM, tendo em conta os seguintes parâmetros:

- (1) Curriculum Profissional;
- (2) Curriculum Académico;

b) Poderá ser ainda exigida uma entrevista e ou uma prova escrita como critério complementar.

4 — Prazos

a) Período de Candidatura: 07 a 11 de outubro de 2013.

b) Período de Seleção dos Candidatos: 14 a 18 de outubro de 2013.

c) Período de Matrícula e Inscrição: 21 a 25 de outubro de 2013.

Os candidatos que não efetuarem matrícula nos prazos estabelecidos ficam impedidos de se matricular fora do prazo, podendo efetuar candidatura ao ciclo de estudos em fase posterior, caso esta venha a ocorrer.

5 — Formalização de candidaturas:

a) A candidatura é dirigida ao Diretor do IESM e deverá ser efetuada no Gabinete de Planeamento e Programação do IESM.

b) Lista de documentos necessários à instrução do processo de candidatura, sendo considerados como obrigatórios, sob pena de exclusão, os indicados nos pontos 5.a.(1) a (5):

- (1) Requerimento da Candidatura, conforme impresso do IESM;
- (2) Fotocópia do Bilhete de Identidade ou cartão do cidadão ou outro documento de identificação para o caso de candidatos estrangeiros;
- (3) Certificado de habilitações;
- (4) Certificado das disciplinas dos cursos de que o candidato é portador, assim como a classificação e respetivos créditos;
- (5) *Curriculum Vitae* (1 exemplar)
- (6) Nos casos dos candidatos previstos em 2.b.(1), despacho de autorização do Chefe de Estado Maior do Ramo respetivo ou Comandante Geral da GNR.
- (7) Nos casos dos candidatos previstos em 2.b.(2), declaração de autorização pela entidade competente;
- (8) Outros documentos que o candidato considere pertinentes para apreciação do seu mérito curricular.

6 — Calendário escolar:

O definido pelo IESM para o ano letivo de 2013/2014.

7 — Plano de estudos:

Consultar o site: <http://www.iesm.pt/s/index.php>

Para mais informações deverá contactar:

Gabinete de Planeamento e Programação

Instituto de Estudos Superiores Militares

Horário de Atendimento/Atendimento telefónico: das 10h30 m às 13h e das 14h às 16h.

25 de setembro de 2013. — O Diretor, Rui Manuel Xavier Fernandes Matias, tenente-general.

207283531

## MARINHA

### Superintendência dos Serviços do Pessoal

Despacho n.º 12818/2013

Manda o Almirante Chefe do Estado-Maior da Armada graduar no posto de segundo-sargento, por terem terminado o 2.º ano do curso de formação de sargentos eletrotécnicos, nos termos do artigo 17.º (Decreto-Lei n.º 236/99, de 25 de junho), e do artigo 69.º do Estatuto dos Militares das Forças Armadas (Decreto-Lei n.º 197-A/2003, de 30 de agosto), as seguintes praças:

9336807 Paula Cristina Ramos de Oliveira  
 9307808 José Paulo Ferreira Pereira  
 9326208 Adérito Carlos de Sá Nogueira Pratas  
 9335207 André Rodrigues Coelho  
 9332406 Vânia Gonçalves Esteves  
 9317706 Tiago Manuel Delgado Correia  
 9320207 Sérgio Filipe Dinis Henriques  
 9306609 Luís Miguel Cordeiro Meireles  
 9305108 Tiago José Leal Ribeiro  
 9302106 Nicole Isabel Jorge Branco  
 9348403 André Evangelista Cunha Fontes

As referidas praças contam a graduação no posto de segundo-sargento desde 1 de setembro de 2013, produzindo efeitos remuneratórios no dia seguinte ao da publicação do presente Despacho, nos termos da alínea a) do n.º 7 do artigo 35.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, ficando na primeira posição da estrutura remuneratória no posto de graduação, conforme previsto no n.º 2 do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 296/2009, de 14 de outubro.

26 de setembro de 2013. — Por subdelegação do Superintendente do Serviço de Pessoal, o Diretor do Serviço de Pessoal, Francisco José Nunes Braz da Silva, contra-almirante.

207284966

## EXÉRCITO

### Gabinete do Chefe do Estado-Maior do Exército

Despacho n.º 12819/2013

Os atuais ciclos de estudos da Academia Militar, cujo início de implementação ocorreu no ano letivo de 2007-2008, nomeadamente a sua estrutura curricular e planos de estudos, constam de anexos ao despacho n.º 3840/2010 e ao despacho n.º 3994/2010, ambos do Chefe do Estado-Maior do Exército, publicados, respetivamente, nos *Diários da República*, 2.ª série, n.º 43, de 3 de março de 2010, e n.º 45, de 5 de março de 2010.

No entanto, decorridos seis anos desde a implementação desses planos de estudos, mostrou-se necessário introduzir algumas alterações nos mesmos, em resultado da experiência acumulada e das recomendações recolhidas junto das instituições que tutelam o ensino superior.

Assim, e tendo as referidas alterações sido aprovadas por despacho de 28 de agosto de 2013 do Ministro da Defesa Nacional, e, posteriormente, cumprido o estipulado nos artigos 75.º a 80.º do Decreto-Lei n.º 74/2006, de 24 de março, com as alterações que lhe foram introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 107/2008, de 25 de junho, determino o seguinte:

Proceda-se à republicação das Estruturas Curriculares e dos Planos de Estudos dos cursos da Academia Militar a seguir indicados, que constam dos anexos A a J ao presente despacho e dele são parte integrante:

- a) Ciências Militares, na especialidade de Infantaria;
- b) Ciências Militares, na especialidade de Artilharia;
- c) Ciências Militares, na especialidade de Cavalaria;
- d) Administração Militar;
- e) Ciências Militares, na especialidade de Segurança (Guarda Nacional Republicana);
- f) Administração da Guarda Nacional Republicana;
- g) Engenharia Militar;
- h) Engenharia Eletrotécnica Militar, na especialidade de Transmissões;
- i) Engenharia Eletrotécnica Militar, na especialidade de Material;
- j) Engenharia Mecânica Militar.

5 de setembro de 2013. — O Chefe do Estado-Maior do Exército, Artur Pina Monteiro, general.



**PLANO CURRICULAR DO CURSO DE FORMAÇÃO SARGENTOS**

<b>ÁREA DE FORMAÇÃO GERAL</b>					
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
<b>Sub - Total (1)</b>	<b>265</b>	<b>265</b>	<b>170</b>	<b>170</b>	<b>170</b>
<b>ÁREA DE FORMAÇÃO SOCIO-CULTURAL</b>					
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
INGLÊS I	40	40	40	---	40
<b>Sub - Total (2)</b>	<b>145</b>	<b>145</b>	<b>145</b>	<b>105</b>	<b>145</b>
<b>ÁREA DE FORMAÇÃO TÉCNICA E TÁCTICA</b>					
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 RODOMÓVEL	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	---
INGLÊS I	---	---	---	240	---
ELECTRICIDADE	---	---	---	106	---
MATÉRIAS A CARGO DAS RESPECTIVAS DIRECÇÕES DO SVC	---	---	---	---	560
<b>Sub - Total (3)</b>	<b>473</b>	<b>473</b>	<b>592</b>	<b>668</b>	<b>677</b>
<b>ÁREA DE ACTIVIDADES FÍSICAS</b>					
UNIDADE CURRICULAR	Armas		SERVIÇOS		
	INF	CAV	AM	TMS	Rest.Svc (A)
LUTA E DEFESA PESSOAL (Inf/SVC)	50	---	20	---	20
EQUITAÇÃO (Cav <sup>o</sup> )	---	50	---	---	---
EDUCAÇÃO FÍSICA E DESPORTOS	96	96	96	96	48
<b>Sub - Total (4)</b>	<b>146</b>	<b>146</b>	<b>116</b>	<b>96</b>	<b>68</b>
<b>OUTRAS ACTIVIDADES</b>					
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
<b>Sub - Total (5)</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	<b>52</b>	<b>36</b>	<b>15</b>
<b>TOTAL (1)+(2)+(3)+(4)+(5)</b>	<b>1075</b>	<b>1075</b>	<b>1075</b>	<b>1075</b>	<b>1075</b>





GUARDA NACIONAL REPUBLICANA  
ESCOLA DA GUARDA  
DIREÇÃO DE INSTRUÇÃO

Plano Curricular do CpCb Armas/Serviços



FORMAÇÃO EM REGIME PRESENCIAL										
COMPONENTE FORMATIVA COMUM (CFC)										
MÓDULOS	UNIDADES CURRICULARES	Armas	SAM	TM/Exp	TM/Mam	Mat.	Hon.	Med.	Farm.	Vet.
FORMAÇÃO MILITAR	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
<b>SUBTOTAL</b>		<b>60</b>	<b>60</b>	<b>60</b>	<b>60</b>	<b>60</b>	<b>60</b>	<b>60</b>	<b>60</b>	<b>60</b>
FORMAÇÃO SOCIOCULTURAL	COMUNICAÇÃO E ATENDIMENTO	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	INFORMÁTICA	20	20	20	20	20	20	20	20	20
<b>SUBTOTAL</b>		<b>50</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>50</b>
FORMAÇÃO DE ACTIVIDADE FÍSICAS E TIRO	ARMAMENTO E TIRO	25	25	25	25	25	25	25	25	25
	EDUCAÇÃO FÍSICA / DESPORTOS	25	25	25	25	25	25	25	25	25
<b>SUBTOTAL</b>		<b>50</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>50</b>
<b>TOTAL CFC</b>		<b>160</b>	<b>160</b>	<b>160</b>	<b>160</b>	<b>160</b>	<b>160</b>	<b>160</b>	<b>160</b>	<b>160</b>
COMPONENTE FORMATIVA DE ESPECIALIDADE (CFE)										
	UNIDADES CURRICULARES	Armas	SAM	TM/Exp	TM/Mam	Mat.	Hon.	Med.	Farm.	Vet.
COMPONENTE FORMATIVA DE ESPECIALIDADE (CFE)	TÁTICA DAS FORÇAS DE SEGURANÇA	25	---	---	---	---	---	---	---	---
	INVESTIGAÇÃO CRIMINAL	25	---	---	---	---	---	---	---	---
	ADMINISTRAÇÃO I	---	50	---	---	---	---	---	---	---
	NOÇÕES GERAIS DE CONTABILIDADE	---	8	---	---	---	---	---	---	---
	EQUIPAMENTOS DE TSF	---	---	20	---	---	---	---	---	---
	EQUIPAMENTOS DE TPF	---	---	10	---	---	---	---	---	---
	PROCEDIMENTOS DE RELE POR FITA PERFORADORA (TTPy)	---	---	20	---	---	---	---	---	---
	SISTEMAS DIGITAIS	---	---	---	30	---	---	---	---	---
	ELETRICIDADE	---	---	---	22	---	---	---	---	---
	ANTENAS	---	---	---	12	---	---	---	---	---
	ORGANIZAÇÃO DO SERVIÇO DE MATERIAL	---	---	---	---	20	---	---	---	---
	NOÇÕES BÁSICAS DE DESENHO TÉCNICO	---	---	---	---	5	---	---	---	---
	METROLOGIA	---	---	---	---	12	---	---	---	---
	HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO	---	---	---	---	12	---	---	---	---
	TECNOLOGIA TEÓRICA	---	---	---	---	5	---	---	---	---
	PRÁTICA DA ESPECIALIDADE	---	---	---	---	10	---	---	---	---
	FORMAÇÃO MUSICAL	---	---	---	---	---	35	---	---	---
	TEORIA - MUSICAL	---	---	---	---	---	15	---	---	---
	PRÁTICA INSTRUMENTAL	---	---	---	---	---	6	---	---	---
	INTERPRETAÇÃO	---	---	---	---	---	4	---	---	---
INTERVENÇÃO DO AUXILIAR DE SAÚDE	---	---	---	---	---	---	25	25	---	
SOCORRISMO/SUPORTE BÁSICO DE VIDA	---	---	---	---	---	---	25	25	---	
SIDEROTECNIA	---	---	---	---	---	---	---	---	30	
INFERMAGEM VETERINÁRIA	---	---	---	---	---	---	---	---	14	
<b>TOTAL CFE</b>		<b>50</b>	<b>58</b>	<b>50</b>	<b>64</b>	<b>64</b>	<b>60</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>44</b>
COMPONENTE FORMATIVA COMPLEMENTAR (CFCm)										
	ATIVIDADES COMPLEMENTARES	Armas	SAM	TM/Expl	TM/Man	Mat.	Hon	Med.	Farm.	Vet.
COMPONENTE FORMATIVA COMPLEMENTAR (CFCm)	SEMINÁRIOS/PALESTRAS/VISITAS	6	6	6	6	6	6	6	6	6
	DDI/ADC	10	10	10	10	10	10	10	10	10
<b>TOTAL CFCm</b>		<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>
<b>TOTAL (CFC+CFE+CFCm)</b>		<b>226</b>	<b>234</b>	<b>226</b>	<b>240</b>	<b>240</b>	<b>236</b>	<b>226</b>	<b>226</b>	<b>220</b>

FORMAÇÃO EM REGIME BLENDED LEARNING (BL)																			
	UNIDADES CURRICULARES	Armas		SAM		Tm/Expl		Tm/Man		Mat		Hon		SSMed.		SSFam		SSVet.	
		RP	RE	RP	RE	RP	RE	RP	RE	RP	RE	RP	RE	RP	RE	RP	RE	RP	RE
FORMAÇÃO EM REGIME BLENDED LEARNING	DIREITO PENAL E PROC. PENAL	2	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
	ORGANIZAÇÃO E LEGISLAÇÃO DA GNR	2	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
	ADMINISTRAÇÃO	2	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
	LEGISLAÇÃO POLICIAL	2	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
	LEGISLAÇÃO FISCAL E ADUANEIRA	2	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
	LEGISLAÇÃO RODOVIÁRIA	2	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
	ESCRITURAÇÃO	2	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
	ADMINISTRAÇÃO II - PRÁTICA	---	---	6	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
	ELECTRICIDADE BÁSICA	---	---	---	---	2	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
	EXPLORAÇÃO DE TRANSMISSÕES	---	---	---	---	3	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
	PROCEDIMENTO RADIOTELEFÓNICO	---	---	---	---	2	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
	SEGURANÇA DAS TRANSMISSÕES	---	---	---	---	3	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
	ANTENAS	---	---	---	---	2	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
	HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO	---	---	---	---	2	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
	ORGANIZAÇÃO E FUNCIONAMENTO DO SERVIÇO DE SAÚDE	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	2	---	---	---	---	---	---
	FUNÇÕES DO AUXILIAR DE ENFERMAGEM	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	2	---	---	---	---	---	---
	APOIO ADMINISTRATIVO-LOGÍSTICO	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	3	---	---	---	---	---	---
	OPERAÇÕES DE APOIO À PAZ E HUMANITÁRIAS	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	2	---	---	---	---	---	---
	NOÇÕES BÁSICAS DE SAÚDE PÚBLICA	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	2	---	---	---	---	---	---
	NOÇÕES BÁSICAS DE SOCORRISMO/SUPORTE BÁSICO DE VIDA	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	3	---	---	---	---	---	---
ORGANIZAÇÃO E FUNCIONAMENTO DO SERVIÇO DE SAÚDE	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	2	---	---	---	---	
APOIO ADMINISTRATIVO-LOGÍSTICO	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	2	---	---	---	---	
ÁREA GERAL DE ACTIVIDADE EM FRAMACIA	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	2	---	---	---	---	
NOÇÕES BÁSICAS DE FARMACOLOGIA	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	3	---	---	---	---	
NOÇÕES BÁSICAS DE FARMACOLOGIA	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	3	---	---	---	---	
HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	2	---	---	---	---	
INFORMÁTICA - MÓDULO DE EQUINOS DO AS 400	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	20	---	
<b>TOTAL REGIME BLENDED LEARNING (BL)</b>		<b>14</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>TOTAL EM RP (CFC+CFE+CFCm+BL)</b>		<b>240</b>	<b>240</b>	<b>240</b>	<b>240</b>	<b>240</b>	<b>240</b>	<b>240</b>	<b>236</b>	<b>240</b>	<b>240</b>	<b>240</b>	<b>240</b>	<b>240</b>	<b>240</b>	<b>240</b>	<b>240</b>	<b>240</b>	

RP- Significa Regime Presencial; RE - Significa Regime de e-learning









GUARDA NACIONAL REPUBLICANA  
ESCOLA DA GUARDA  
DIREÇÃO DE INSTRUÇÃO



Plano Curricular do Curso de Formação de Guardas

Bloco I - Formação Geral Militar (BI-FGM)					
Módulo	Coef	Unidades Curriculares	Coef	Tempos Letivos	Total
<b>Formação Geral Militar</b>	1	Armamento	1	12	87
		Ordem Unida	1	19	
		Cidadania e Condição Militar	1	10	
		Topografia	1	16	
		Técnica Individual de Combate	1	14	
		Treino Físico Militar	1	16	
				<b>Soma (1)</b>	<b>87</b>
<b>Incorporação</b>				14	63
<b>Exercícios de Campo e Avaliação</b>				42	
<b>Atividades Complementares</b>				7	
				<b>Soma (2)</b>	<b>63</b>
<b>SubTotal (1) = Soma (1) + Soma (2)</b>					<b>150</b>

Bloco II - Formação Escolar (BII-FE)					
Módulo	Coef	Unidades Curriculares	Coef	Tempos Letivos	Total
<b>Jurídico</b>	2	Noções Gerais de Direito	1	15	105
		Direitos Fundamentais	1	15	
		Direito Penal	2	30	
		Direito Processual Penal	2	30	
		Direito Fiscal e Aduaneiro	1	15	
<b>Técnico-Profissional</b>	3	Legislação Policial	3	90	380
		Legislação e Segurança Rodoviária	2	60	
		Tática das Forças de Segurança	2	40	
		Investigação Criminal	1	30	
		Armamento e Tiro	2	60	
		Informações	1	15	
		Organização e Funcionamento da GNR	1	25	
Módulos Interdisciplinares	2	60			
<b>Sócio-Comportamental</b>	2	Comunicação e Atendimento	1	20	55
		Interpretação e Redação	1	20	
		Ética e Deontologia Profissional	1	15	
<b>Geral</b>	1	Comunicações e Sistemas de Informação	1	30	85
		Saúde e Socorrismo	-	10	
		Inglês	1	25	
		Informática	1	20	
<b>Aptidão Física e Ordem Unida</b>	1	Educação Física e Desportos	1	45	85
		Luta e Defesa Pessoal	1	20	
		Ordem Unida	-	20	
<b>Atividades Complementares</b>		Curso de Adaptação de Condução Cat A+B		40	40
		Palestras/Conferências/Seminários			
		Visitas de Estudo			
		DDI			
				<b>Soma (3)</b>	<b>750</b>
<b>SubTotal (2)=Soma (3)</b>					<b>750</b>
<b>TOTAL = SubTotal (1) + SubTotal (2)</b>					<b>900</b>



## ANEXO IV

### METODOLOGIA SUBJACENTE À GESTÃO E CONTROLO DO RISCO

A Gestão dos Riscos implica uma atuação disciplinada em várias fases, a saber:

*A - Identificação e definição do risco* - Nesta fase deve proceder-se ao reconhecimento e à classificação de factos cuja probabilidade de ocorrência e respetiva gravidade de consequências configurem riscos de gestão incluindo riscos de corrupção e de natureza similar.

*B - Análise do risco* - para classificar o risco segundo critérios de probabilidade e de gravidade na ocorrência, estabelecem-se conjuntos de critérios, medidas e ações, distribuindo-se por tipos consoante as consequências sejam estratégicas ou operacionais;

O nível de risco é uma combinação do grau de probabilidade com a gravidade da consequência da respetiva ocorrência, de que resulta a graduação do Risco.

#### Critérios de Classificação do Risco

Probabilidade da Ocorrência	Baixa	Média	Alta
Fatores de graduação	Possibilidade de ocorrência mas com hipóteses de obviar o evento com o controlo existente para o tratar	Possibilidade de ocorrência mas com hipóteses de obviar o evento através de decisões e ações adicionais	Forte possibilidade de ocorrência e escassez de hipóteses de obviar o evento mesmo com decisões e ações adicionais essenciais
Gravidade da Consequência	Baixa	Média	Alta
Fatores de graduação	Dano na otimização do desempenho organizacional, exigindo a recalendarização das atividades ou projetos	Perda na gestão das operações, requerendo a redistribuição de recursos em tempo e em custos	Prejuízo na imagem e reputação de integridade institucional, bem como na eficácia e desempenho da sua missão

*C - Avaliação e Graduação do risco* - A cada risco identificado deve ser atribuída uma graduação fundada na avaliação da probabilidade e de gravidade na ocorrência, divididos por tipos consoante as consequências sejam estratégicas ou operacionais.



Cada risco deve ser avaliado e estimado numa Matriz com base nos princípios enunciados para a sua graduação.

Os riscos são classificados como elevado, moderado ou fraco, sendo geralmente atribuída, respetivamente, a cor vermelha, amarela e verde, o que se exemplifica:

### Matriz de risco

<b>Medidas</b>	<b>Aceitar</b> <b>Prevenir</b>	<b>Transferir</b> <b>Prevenir</b>	<b>Evitar</b> <b>Transferir</b>
<b>Graus</b>			
<b>Probabilidade</b>	<b>Baixa</b>	<b>Média</b>	<b>Alta</b>
<b>Gravidade</b>			
<b>Alta</b>	<b>Moderado</b>	<b>Elevado</b>	<b>Elevado</b>
<b>Média</b>	<b>Fraco</b>	<b>Moderado</b>	<b>Elevado</b>
<b>Baixa</b>	<b>Fraco</b>	<b>Fraco</b>	<b>Moderado</b>

Na página seguinte, apresenta-se um guião desenvolvido correspondente às fases de análise de risco indicadas.



METODOLOGIA DE ANÁLISE DO RISCO		
ITINERÁRIO DE ANÁLISE	CRITÉRIOS DE ANÁLISE	QUESTÕES
Definição do contexto	Estratégico Operacional	<ul style="list-style-type: none"><li>- Quais as áreas de atividade e as características da organização?</li><li>- Quais são as suas missões e objetivos?</li></ul>
Identificação do Risco	Data Área Descrição	<ul style="list-style-type: none"><li>- O que pode acontecer?</li><li>- Como pode acontecer?</li><li>- Quando pode acontecer?</li><li>- Há oportunidade para aperfeiçoamento?</li></ul>
Análise do Risco	Probabilidade Gravidade da Consequência	<ul style="list-style-type: none"><li>- Quais as causas da ocorrência do risco?</li><li>- Quais os efeitos caso o risco ocorra?</li><li>- O risco é estratégico ou operacional?</li><li>- Como podem estes efeitos ser reduzidos?</li></ul>
Avaliação do Risco	Elevado Moderado Fraco	<ul style="list-style-type: none"><li>- Quais as medidas de prevenção do risco?</li><li>- Qual a eficiência operacional?</li><li>- O que resulta da comparação dos custos e dos benefícios do risco?</li></ul>
Desenvolvimento, Tratamento e Controlo do Risco	Evitar Prevenir Transferir  Aceitar	<ul style="list-style-type: none"><li>- A atividade geradora do risco deve ou não prosseguir?</li><li>- Como reduzir/controlar as probabilidades e consequências da ocorrência?</li><li>- Pode delegar-se num terceiro total ou parcialmente a atividade ou o efeito do risco, através de contratos, parcerias, seguros, etc.</li><li>- O risco é aceitável face ao custo/benefício a que está associado?</li><li>- Houve aperfeiçoamentos organizacionais?</li></ul>
Acompanhamento, Revisão e Atualização do Plano	Anual Semestral	<ul style="list-style-type: none"><li>- Qual a periodicidade do Acompanhamento do Impacto do Risco?</li><li>- Qual a efetividade da Revisão do Risco?</li><li>- Houve mudança no grau de prioridade do risco?</li></ul>
Comunicação e consulta	Informação Divulgação	<ul style="list-style-type: none"><li>- Quem é afetado?</li><li>- Quem necessita saber?</li><li>- Quem deve ser responsável?</li></ul>



## GNR PLANO DE PREVENÇÃO DO RISCO DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

### INDICE

Razão de ordem	1
ABREVIATURAS	2
<b>Parte I – ATRIBUIÇÕES E ORGANICA DA GNR. TITULARES DE CARGOS. INSTRUMENTOS DE GESTÃO</b>	<b>3</b>
1 - Atribuições da GNR	3
2 - Tipologia de missões em função das atribuições prosseguidas: as missões parcelares	4
3 - Estrutura orgânica da Guarda	5
4 - Estrutura da Guarda relevante para efeitos do plano	8
5 – Identificação dos titulares dos cargos	10
6 – Categorias e Postos. Mapa de Pessoal	11
7 - O funcionamento interno da guarda: o RGSGNR	11
8 - Instrumentos de gestão da guarda	13
<b>Parte II - O MILITAR DA GUARDA FACE AOS RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS</b>	<b>15</b>
1 – Enquadramento prévio	15
2 - O militar da Guarda face aos riscos de corrupção e infrações conexas	16
<b>Parte III - GESTÃO DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS</b>	<b>20</b>
1 – Conceito de risco e de gestão do risco	20
2 – Fatores de risco	21
3 – Funções e responsabilidades	21
4– Áreas de risco	22
5- Identificação e desenvolvimento das medidas de prevenção dos riscos	22
6 - Quadros de identificação de risco e medidas de prevenção. Remissão	23
7 – Glossário	24
<b>Parte IV – QUADROS DE IDENTIFICAÇÃO DE RISCO E MEDIDAS DE PREVENÇÃO</b>	<b>26</b>
Quadro 1 – Plano de Prevenção (...) relativo a Recursos Humanos e Financeiros	27
Quadro 2 – Plano de Prevenção do Risco de Corrupção e Infrações Conexas relativo a Recursos Financeiros	28
Quadro 3 – Plano de Prevenção (...) relativo a Recursos Logísticos	30
Quadro 4 – Plano de Prevenção (...) relativo a Infraestruturas	32
Quadro 5 – Plano de Prevenção (...) relativo a Saúde e Assistência na Doença	33
Quadro 6 – Plano de Prevenção (...) relativo a Operações	34
Quadro 7 – Plano de Prevenção (...) relativo à Inspeção	39
<b>PARTE V - ACOMPANHAMENTO, AVALIAÇÃO E ATUALIZAÇÃO DO PLANO</b>	<b>40</b>
1 – Acompanhamento e avaliação	40
2 – Revisão e actualização do Plano	40
3 – QUESTIONÁRIO DE PREVENÇÃO ANTI-CORRUPÇÃO	41
<b>ANEXOS</b>	<b>44</b>
I - Identificação dos titulares dos cargos	
II – Mapas de pessoal	
III – Currículos dos cursos ministrados aos militares da Guarda	
IV - Metodologia subjacente à Gestão e Controlo do Risco	
INDICE	51



2016