

02 REFERÊNCIAS ELOGIOSAS

03 EDITORIAL

04 AGENDA NOTICIOSA

- 04 Aniversários:
Comando Territorial de Bragança
- 05 Comando Territorial de Faro
- 06 Comando Territorial de Castelo Branco
- 08 Polícia Nacional da Turquia
Acolhimento da imagem peregrina de Nossa Senhora de Fátima
- 10 LX Semana Equestre Militar
- 12 Operacionalidade a sul

16 TEMA DE CAPA

- 18 "O Berço dos Guardas" recebe a visita do Presidente da República
- 31 O Mosteiro de S. Bernardo

46 CONHECER

- 48 Reprise a cavalo

54 ESTUDO

- 54 Gestão de Recursos Humanos - Modelos Teóricos
- 65 Pobreza Urbana em Portugal
- 71 A Entomologia Forense e a sua Importância na Investigação Criminal



Despedida de Sua Excelência o Presidente da República, Professor Doutor Anibal Cavaco Silva no Centro de Formação de Portalegre

Ficha Técnica

Comando-Geral da GNR, Largo do Carmo - 1200-092 Lisboa; Tel.: 213217354/294 — Fax 213217159;

E-mail geral: revista@gnr.pt;

Diretor: Bartolomeu Nuno de Guanilho da Costa Cabral, Coronel de Cavalaria (Res) **I Chefe da Divisão Revista:** Carlos Manuel Pona Pinto Carreira, Coronel de Administração Militar **I E-mail:** revista.direccao@gnr.pt **I Redação:** Fernando Custódio Borges, Cabo-Chefe de Cavalaria; Cláudio Alexandre, Guarda Principal de Infantaria **I Serviços Administrativos:** Carla Almeida, Cabo de Infantaria; José Rasteiro, Guarda Principal de Infantaria **I Revisão Ortográfica:** Vasco Zacarias, Cabo de Infantaria **I Fotografia:** Arquivo da Revista, Autores e Secção de Audiovisuais da GNR **I Execução Gráfica:** Gráfica/GNR. **I Tiragem:** 2.600 Exemplares. Depósito Legal N.º 26875/89. ISSN: 1645-9253. Preço Capa: €1,20; **Assinatura Anual:** €6,00; Ano XXVIII - N.º 109 — janeiro - março de 2016. Publicação Trimestral.

Os artigos assinados manifestam a opinião dos seus autores e não, necessariamente, um ponto de vista oficial. No ano de 2012 entraram em vigor as normas constantes do Acordo Ortográfico. A Revista da Guarda, atendendo aos muitos artigos em carteira e às opções dos seus autores vai progressivamente implementando as novas normas, coexistindo as duas formas de escrita. Apelamos, por isso, à compreensão dos nossos leitores.

Referências Elogiosas

Ao Comando da Guarda chegou a missiva que a seguir se transcreve:

“Venho junto de V. Exa. transmitir e agradecer o meu apreço pela forma eficiente e exemplar da recuperação e entrega do meu animal de estimação pela GNR das Caldas das Taipas, um cão que me havia sido furtado em Julho de 2015.

Ainda envolvida com sentimento de perda do meu animal de estimação, pensando já que nunca mais o veria, fui contactada pela GNR de Guimarães no dia 17 de Fevereiro de 2016 e informada que tinha sido localizado o meu animal de estimação, mas que a sua detentora se recusava a entregá-lo, tendo sido elucidada sobre os trâmites legais adjacentes ao caso em concreto. Num misto de sentimentos de felicidade pela localização do meu animal de estimação e de inconformidade pelas burocracias inerentes ao caso em concreto, sabendo que o meu cão tinha sido localizado, mas não recuperado, despertou em mim um sentimento de angústia e de preocupação relativamente ao que poderia suceder ao animal, sendo que regresssei a casa sem o meu animal de estimação, envolvida num sentimento de preocupação constante.

Surpreendentemente, logo no dia 22-02-2016, fui contactada pela GNR das Caldas das Taipas, local onde me deslocuei e onde fui atendida de forma excepcional, tendo sido totalmente elucidada e tranquilizada relativamente ao assunto, onde logo recuperei a confiança e a esperança de que o caso iria ser tratado e resolvido da forma merecida e no mais curto espaço de tempo possível com sucesso, o que aconteceu logo no dia 26-02-2016.

Senhor Comandante, à GNR e em especial ao Guarda-Principal Mendes e ao Comandante do Posto da GNR de Caldas das Taipas, pela forma humana e sensível prestada no atendimento, pela rápida resolução, a forma célere como trataram o caso e pela percepção da importância que era para mim a recuperação do meu animal de estimação que me havia sido furtado. Sinto que esses homens foram incansáveis até recuperar o meu animal e entregar-mo pessoalmente.

Daí os meus sinceros agradecimentos, o reconhecimento pelo mérito que demonstraram, o lado humano para além do extremo profissionalismo que evidenciaram, dignificando e valorizando a entidade a que pertencem, excederam largamente o que se espera das forças policiais, contribuíram de forma decisiva para a elevação do serviço de segurança público prestado e aumentaram o sentimento de segurança no seio da população da qual fazemos parte, prestigiando a GNR.

Bem hajam a todos
O meu muito obrigado”

Maria Elisabete de Sousa Ribeiro

Ao Comando da Guarda chegou a missiva que a seguir se transcreve:

“Antecipando os meus respeitosos cumprimentos e penitenciando-me por vir usufruir de alguns minutos do tempo de V. Ex.^a, serei breve na exposição.

Como cidadã e advogada entendo que “as reclamações” não se poderão cingir apenas e só ao que é mau. Urge enaltecer o que é meritório, deixando para trás o irrelevante.

Esta é a razão que me “obriga” a vir junto de V. Ex.^a.

Recentemente, tramitei um processo de violência doméstica até á fase de julgamento, terminando o mesmo com uma condenação pesada do arguido/agressor.

O mérito não foi meu.

O mérito foi do Senhor Cabo-Chefe Manuel Teixeira, do posto territorial da Maia.

No início do processo – apresentação de queixa- a minha constituinte foi desde logo “pegada ao colo” por este seu órgão de polícia criminal.

Não mais abriu mão do seu profissionalismo, da sua disponibilidade, da forma cordata como foi sempre acompanhando o processo, a gentileza, o trato com os envolvidos no processo desta índole de violência que prolifera no nosso país.

Este Homem transmite tranquilidade e segurança a quem procura um porto seguro, no seio do seu sofrimento e angústia.

Esta cordialidade e disponibilidade incomensurável acompanhou-o sempre até ao fim do julgamento.

Bem-haja, pois a quem nos momentos mais difíceis da vida destas mulheres sabe amparar, sabe aconselhar e sabe dizer estamos aqui ao seu serviço, quando necessitar.

A V. Ex.^a, permita-me que o louve por estar à frente desta grandiosa “Gente”, aproveitando, ainda, por V/ intermédio manifestar ao Exm.^o Sr. Cabo-Chefe Manuel Teixeira a penhora da minha gratidão pelo seu nobilíssimo trabalho e que Deus o compense por tanta dedicação e amor que põe na sua profissão, que os homens por certo não o conseguirão compensar à sua dimensão.

Reiterando os meus cumprimentos, subscrevo-me com elevada consideração

Noémia Correia Pires



Uma visita oficial de um Presidente da República à Guarda Nacional Republicana é um acontecimento com grande relevância e de um profundo significado, quer no plano institucional, quer no de reconhecimento ao serviço prestado por aqueles que nela servem. Poder-se-á dizer que qualquer que seja o Quartel escolhido, será sempre uma visita à Guarda. É verdade, mas, todavia, tendo presente a multiplicidade de missões das diversas unidades da Guarda, certamente, não será por acaso, que a escolha em concreto reflecte uma opção.

Neste sentido, Sua Excelência o Professor Doutor Aníbal Cavaco Silva entendeu escolher como local de despedida institucional o Centro de Formação de Portalegre da Escola da Guarda, anteriormente denominado Centro de Instrução de Praças (CIP), salientando-se a particularidade de este último ter sido criado pelo Decreto-Lei 242/86, na vigência do seu mandato como Primeiro-ministro. Na presença dos Comandantes e Directores das diversas Unidades e Direcções e de

uma Delegação de Sargentos, Guardas e Funcionários Civis, assinalou, desta forma, o final de dez anos de relacionamento com a Guarda, ao longo dos seus dois mandatos, desta vez, como Presidente da República. Da visita cuidadosamente preparada e imbuída de grande dignidade, constava um período destinado ao acompanhamento dos militares nas diferentes actividades do Curso de Formação de Guardas, durante a qual pôde inteirar-se do tipo de instrução ministrada.

Foi com agrado que foram ouvidas as palavras proferidas pelo Professor Doutor Cavaco Silva, com as quais realçou a importância de “uma aposta na formação multidisciplinar, rigorosa, visando a aquisição de competências não apenas táticas e físicas, mas também culturais e comportamentais,” pois estão em consonância com o modelo de formação adoptado pela Guarda no Centro de Formação de Portalegre. A intenção de se prepararem cada vez melhor os militares, conferindo-lhes uma panóplia alargada de conhecimentos técnicos, inculcando-lhes valores estruturantes que possibilitem uma actuação digna e correcta no cumprimento da missão da Guarda, é sem dúvida decisiva e uma mais-valia para enfrentarem uma época em que: a globalização é uma realidade incontornável; a competição uma constante; e o impacto da tecnologia um desafio permanente. Uma boa e adequada aprendizagem é, inelutavelmente, algo primacial, já que eleva o conhecimento individual, desenvolve competências, melhora o desempenho, possibilita a assumpção de novas responsabilidades e, não de somenos importância, proporciona satisfação e realização pessoal.

Ainda no seu discurso, Sua Excelência, o Presidente da República “prestou homenagem à Guarda Nacional Republicana pela sua presença constante no nosso quotidiano e pelas funções cerimoniais que desempenha, testemunhando o compromisso da Guarda com o serviço público, com a causa da liberdade, com a garantia dos direitos dos Portugueses”. Encerrou a sua intervenção “prestando um público tributo a cada um dos Guardas, Sargentos e Oficiais, que dia a dia, cumprem a sua missão de fazer Portugal um país livre e tranquilo, um país melhor”.

Quartel em Lisboa, Carmo 30 de Março de 2016.

O Director da Revista

Bartolomeu Nuno de Guanilho da Costa Cabral
Coronel de Cavalaria (Res)



Aniversários

Comando Territorial de Bragança

O Comando Territorial da Guarda Nacional Republicana de Bragança, implementado em 2009, na sequência da entrada em vigor da Lei n.º 63/2007, de 6 de novembro, comemorou no dia 24 de fevereiro de 2016 o seu dia festivo.

As cerimónias comemorativas do seu VII aniversário tiveram lugar no concelho de Macedo de Cavaleiros, tendo sido oferecido à população, no dia 23 de fevereiro, um concerto da Banda Sinfónica da GNR, e no dia 24 de fevereiro, uma demonstração de meios das diversas valências da Guarda e uma cerimónia militar em que estiveram representadas todas as valências do dispositivo operacional, nomeadamente, no âmbito policial territorial, de trânsito, de intervenção, de proteção da natureza e ambiente, de investigação criminal, e dos programas especiais.

Presidiu a esta cerimónia militar o Comandante do Comando de Doutrina e Formação, Exmo. Sr. Major-General Rui Fernando Batista Moura, estando presentes as principais autoridades civis, judiciais, militares e administrativas do distrito de Bragança e os comandantes da Guarda Civil e da Polícia Nacional espanhola da Província de Castilha – Leon. O momento alto desta cerimónia aconteceu com a

imposição de diversas condecorações a oficiais, sargentos e guardas do dispositivo do Comando Territorial da GNR de Bragança, bem como a cerimónia de homenagem aos militares já falecidos. O discurso do Comandante do Comando Territorial da GNR de Bragança, Coronel de Infantaria Amílcar da Cruz Ribeiro, refletiu um balanço geral dos principais resultados operacionais decorrentes da atividade desenvolvida, sublinhando o empenho do Comando e de todos os militares e civis em continuarem a servir com cada vez maior qualidade e eficácia as populações da sua área de responsabilidade, num tempo em que, reconhecidamente, a ação policial tem maiores níveis de exigência, mercê das crescentes dificuldades e complexidades que se apresentam à sociedade dos nossos dias.

Dirigindo-se aos militares da Unidade, terminou a alocução exortando-os a continuarem a labutar com o mesmo empenho, determinação e profissionalismo que têm demonstrado.

Depois da tradicional cerimónia militar em parada, seguiu-se a visita à demonstração de meios das diversas valências da Guarda, seguido de um porto de honra onde marcaram presença várias entidades do Distrito.

Comando Territorial de Faro

A igreja de São Pedro, em Faro, recebeu no domingo, dia 29 de janeiro pelas 11h00, a cerimónia religiosa evocativa do VII Aniversário do Comando Territorial de Faro da Guarda Nacional Republicana. As comemorações da efeméride iniciaram-se com uma missa solene de Ação de Graças presidida pelo Reverendo Capelão da Guarda o Algarve, prosseguida de um vasto conjunto de atividades de caráter militar, cultural e social, nomeadamente:

- Inauguração no dia 26 de janeiro, pelas 11h00, da sede do Gabinete de Apoio à Vítima da APAV no quartel da Guarda Nacional Republicana de Tavira;
- Realização de um seminário, na tarde do dia 27 de janeiro, subordinado ao tema “Violência no Namoro”, o qual decorre no Cine-Teatro Louletano, em Loulé;
- Cerimónia militar na Praça dos Pescadores – em Albufeira, na tarde do dia 29 de janeiro;
- Realização de um seminário, no dia 04 de fevereiro, subordinado ao tema “Maus tratos a animais de

companhia”, organizado em conjunto com a Associação Safe Communities Algarve;

- Concerto de beneficência da Banda Sinfónica da Guarda Nacional Republicana, na noite do dia 05 de fevereiro, no Centro de Congressos do Arade – Parchal – Lagoa.

Salienta-se ainda que em colaboração com o Instituto Português do Sangue e da Transplantação (IPST), realizaram-se quatro sessões de recolha de sangue e de registo de dadores de médula óssea em quartéis da GNR no Algarve.

O Comando Territorial de Faro está sediado na cidade de Faro e é responsável pelo cumprimento da missão da Guarda Nacional Republicana em toda a região algarvia, a qual reúne 16 concelhos, correspondendo à sua área de ação cerca de 4 960 km².

Estas comemorações são evocativas à instalação da 1.ª Companhia da Guarda Nacional Republicana em Faro, decorria o ano de 1914.



Comando Territorial de Castelo Branco

O dia 27 de Março de 2016 foi o Dia do Comando Territorial de Castelo Branco. Por motivos de calendário, no que passava por coincidir com dia de Páscoa, a celebração principal desta data festiva realizou-se no dia 29 de Março, na Avenida da Liberdade, da cidade do Fundão, numa aposta de descentralização que foi muito bem recebida pela população. Decorreram, entretanto, cerimónias mais singelas, nos 31 Postos Territoriais do Comando. Antes e em simultâneo, aconteceram um conjunto diversificado de atividades (físicas e desportivas, conferências, concerto pela orquestra da Guarda e ateliers das valências da GNR), numa aposta clara e inequívoca de uma Guarda humana, próxima e de confiança.

Presidiu à Cerimónia Militar, o Exmo Major-General Luís Filipe Tavares Nunes, 2.º. Comandante-Geral, em representação do Excelentíssimo Tenente-General, Comandante-Geral da Guarda.

As forças em parada, constituídas por dois Pelotões de Infantaria, um Pelotão de Intervenção, uma Secção Cinotécnica, um Bloco Motorizado, Banda de Música da USHE e Estandarte Nacional e Escolta, foram comandadas pelo Capitão de Infantaria Pedro Lourenço Pereira dos Santos, Comandante do Destacamento Territorial de Idanha-a-Nova, do Comando Territorial de Castelo Branco.

A cerimónia, como é apanágio militar, simples e muito digna, decorreu carregada de forte simbolismo, estando presentes várias autoridades e entidades militares e civis, elucidativo das boas relações existentes com as diferentes instituições, assim como com os diversos órgãos da comunicação social da região.

Na sua alocução, o Comandante do Comando Territorial de Castelo Branco, Coronel de Infantaria José Carlos Fernandes Gonçalves, referiu-se à decisão de levar as comemorações do aniversário da Unidade para fora das paredes do Quartel por três razões fundamentais: o Fundão ser a única cidade do distrito de Castelo Branco onde a GNR

tem a responsabilidade exclusiva da segurança das populações, sem parcerias com qualquer outra força policial; o concelho do Fundão comemorar os seus 269 anos, podendo a GNR demonstrar simbolicamente que o seu trabalho diário é também uma força positiva e impulsionadora no caminho do desenvolvimento, do bem-estar e do progresso da região; numa zona de forte implantação da fé cristã, a Misericórdia local comemorar os seus 500 anos, e ter sido ainda naquela cidade que terminou as suas funções de comandante de destacamento.

O Comandante da Unidade fez um balanço do trabalho realizado ao longo de 2015 e projectou a nível operacional, para 2016, uma melhoria de resultados, mesmo considerando os tempos difíceis em que vivemos (crise económica, social e civilizacional), salientando-se a fixação, entre outros, de dois objectivos principais: a diminuição da criminalidade e da sinistralidade rodoviária.

Como pensamento estratégico para a Unidade apresentou o seguinte: - PRETENDO uma Guarda ao serviço da sociedade, entendida como centro de gravidade estratégico, visando assegurar a adequação do serviço prestado às necessidades e expectativas da população, através de uma actuação sustentada na dedicação, na determinação, na competência e na responsabilidade, traduzidas em bom senso nas práticas e considerando prioritários da acção os sectores mais carenciados.

Depois da tradicional imposição das condecorações aos militares deste Comando Territorial, de uma singela e sentida homenagem aos militares da Unidade falecidos, que contou com a presença do Capelão Chefe da Guarda Nacional Republicana, a cerimónia militar terminou com o habitual desfile das forças em parada.

Actualmente, o Comando Territorial de Castelo Branco, com uma zona de acção que corresponde ao distrito de Castelo Branco, tem a seguinte estrutura: Comando e órgãos de Estado-Maior (quartel



em Castelo Branco), Destacamentos Territoriais de Castelo Branco, Covilhã, Fundão, Idanha-a-Nova e Sertã (num total de 31 Postos), Destacamento de

Trânsito de Castelo Branco e Destacamento de Intervenção. Conta, actualmente, com um efectivo de 17 Oficiais, 74 Sargentos, 602 Guardas e 21 Civis.



Polícia Nacional da Turquia

Visita instalações da GNR

A Guarda Nacional Republicana recebeu no dia 14 de janeiro, uma delegação de três oficiais da Polícia Nacional da Turquia, acompanhados por uma delegação da Secretaria-Geral do Ministério da Administração Interna com o objetivo de conhecer as boas práticas da Guarda na proteção dos Direitos Humanos.

Esta visita decorreu no âmbito do programa TAIEX (*Technical Assistance Information Exchange Instrument*) da Comissão Europeia. A visita teve lugar no

Comandando-Geral da GNR, no Largo do Carmo - Lisboa e na Escola da Guarda - Queluz, onde a delegação teve contacto com a formação ministrada pela Guarda e com as salas de simulação de investigação criminal. A visita terminou no Subdestacamento Territorial de Alcabideche, onde foi feita uma demonstração dos procedimentos utilizados na detenção de pessoas, no estrito cumprimento dos direitos fundamentais.



Acolhimento da Imagem Peregrina de Nossa Senhora de Fátima

No Quartel do Comando Territorial de Aveiro

O Comando Territorial de Aveiro recebeu no dia 30 de março, pelas 16H20, a imagem peregrina de Nossa Senhora de Fátima, evento enquadrado no âmbito do programa de preparação para o centenário

das aparições de Nossa Senhora em Fátima. À entrada do quartel do Comando Territorial de Aveiro a imagem peregrina foi acolhida com as devidas honras, prestadas por uma Guarda de

Honra de Infantaria, tendo sido realizada uma cerimónia religiosa à qual se associaram militares e civis que prestam serviço no Comando Territorial de Aveiro, bem como as respetivas famílias.

A cerimónia foi presidida pelo Senhor Bispo das Forças Armadas e das Forças de Segurança, D. Manuel Linda, coadjuvado pelo Senhor Bispo de Aveiro, D. António Ramos Moiteiro, Monsenhor Gaspar e Reverendo Padre Nuno Queirós, da diocese de Aveiro, Capelão-chefe do Exército e pelo Capelão Padre Arménio Gaspar de Almeida, do Centro de Apoio de Área do Porto.

Quer nas saudações proferidas pelo Senhor Bispo das Forças Armadas e das Forças de Segurança, quer na reflexão partilhada pelo Senhor Bispo de Aveiro, foi enaltecida a nobre missão que cabe às forças de segurança e, especialmente, à Guarda Nacional Republicana, nomeadamente no que diz respeito ao garante da segurança e do bem-estar das populações. A encerrar a cerimónia religiosa foi feita a consagração da Unidade e de todos quantos nela servem, a Nossa Senhora de Fátima, simbolizada pela Oração de Consagração lida pelo Comandante da Unidade, Coronel Nélson Couto.



LX Semana Equestre Militar

Major André Santos vence a prova “Saint-Georges”

O Major de Cavalaria André Santos, montando o “XÁ”, venceu a Prova “Saint-Georges”, realizada dia 12 de Março, na ESCOLA DAS ARMAS, em Mafra, integrada na “LX SEMANA EQUESTRE MILITAR” .

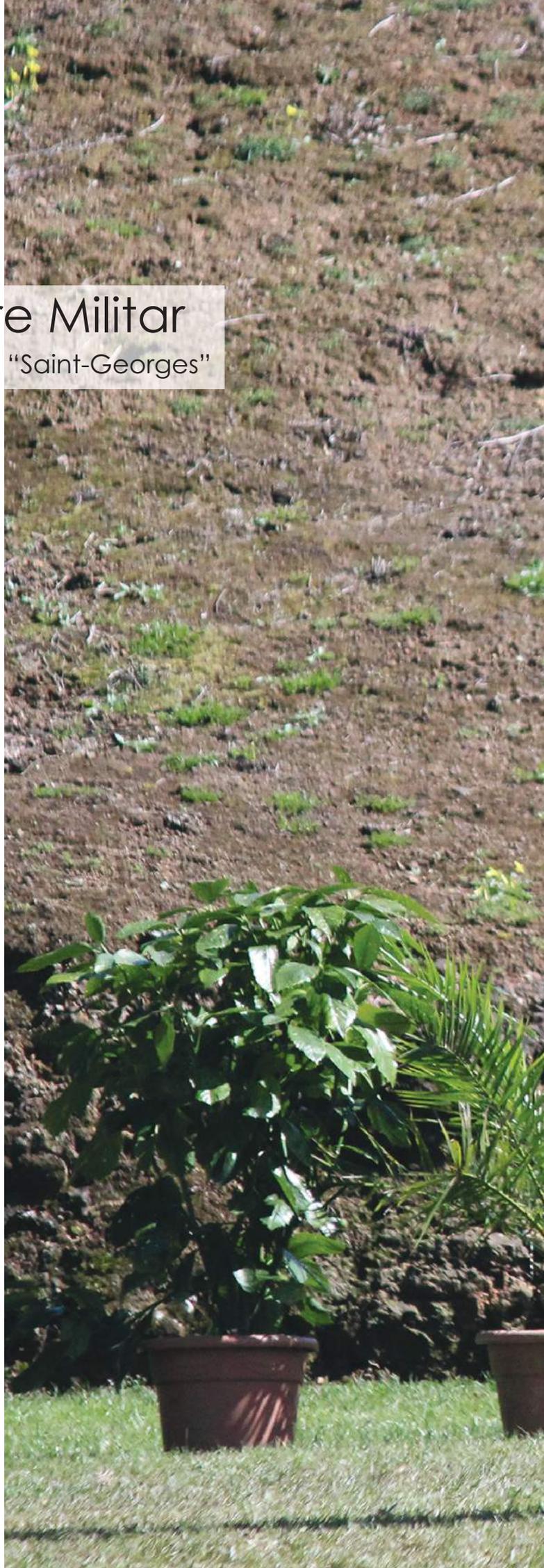
A “Saint Georges” é uma prova de Grau Internacional e traduz o expoente máximo do Ensino do Cavalo, sendo o terceiro ano consecutivo que se sagram vencedores. Desde a década de 1990 que nenhum militar da Guarda Nacional Republicana ganhava uma “Saint-Georges”, tendo o Tenente-Coronel e Mestre de Equitação Martins Abrantes, sido o último a conseguir este feito.

Nos últimos três anos, o Major André Santos e o “Xá”, cavalo da fileira da GNR, têm-se sagrado vencedores da “Saint-Georges” da SEMANA EQUESTRE MILITAR, competição que constitui o grande encontro nacional dos cavaleiros militares, no qual apresentam as suas montadas e o trabalho desenvolvido anualmente.

O “Xá” tem disputado várias “Saint-George” por todo o país, esperando o Major André Santos, Chefe da Secção de Formação e Treino da USHE, atingir as classificações necessárias para disputar o Campeonato Nacional de Ensino Open.

Para este militar, “todo o conhecimento pode e deve traduzir-se numa melhoria da formação, quer de cavalos quer de cavaleiros, com reflexo na melhoria do serviço operacional da Guarda, visto que a área do Ensino é a base da progressão de qualquer cavalo e de qualquer cavaleiro.”

A “LX SEMANA EQUESTRE MILITAR” decorreu de 8 a 13 de Março.





Operacionalidade a sul

Silves - Resgate de Texugo de canal de rega



Militares do Núcleo de Proteção Ambiental (NPA) do Destacamento Territorial da Guarda Nacional Republicana (GNR) de Silves, em colaboração com o Veterinário Municipal de Silves, procederam na manhã do dia 22 de janeiro, à retirada de um texugo (*meles meles*) do interior de um canal de rega na zona da Estação de Silves - Silves. Após notícia da presença do animal naquele local e circunstâncias, os militares do NPA despoletaram uma célere ação

que permitiu resgatar o texugo do local e evitar o consequente afogamento. Após a necessária avaliação do estado de saúde, o texugo foi devolvido ao seu habitat natural não apresentando qualquer tipo de lesão. A referida espécie, protegida pela Convenção de Berna, apesar de não se encontrar ameaçada, é uma das que não se vê com frequência na região, desconhecendo-se as circunstâncias que conduziram o animal até àquele canal de rega.

Tavira - Inauguração do Gabinete de Apoio à Vítima

Pelas 11h00 de terça-feira, dia 26 de janeiro, foi inaugurado no quartel da Guarda Nacional Republicana de Tavira um novo Gabinete de Apoio à Vítima (GAV), infraestrutura da Associação Portuguesa de Apoio à Vítima (APAV) que presta apoio aos cidadãos vítimas de crime e suas famílias. Os GAV, que se assumem como uma importante valência para a comunidade, têm disponíveis serviços de apoio emocional, jurídico,

psicológico e social à vítima de crime, proporcionando um atendimento e acompanhamento personalizados. Com a inauguração do GAV na GNR de Tavira passam a ser seis os Gabinetes na região, sendo que os restantes estão localizados em Albufeira, Faro, Portimão, Tavira e ainda no quartel da GNR de Loulé. A inauguração, que contará com a presença do Exmo. Presidente da APAV e do Exmo. Presidente da Câmara Municipal

de Tavira, enquadra-se no conjunto de atividades relativas às comemorações do VII Aniversário do Comando Territorial de Faro da Guarda Nacional Republicana, que se celebrou no dia 29 de janeiro. Assim, para além da inauguração do GAV da GNR de Tavira, das atividades fizeram ainda parte: A realização de um seminário subordinado ao tema

“Violência no Namoro”, na tarde do dia 27 de janeiro no Cine-Teatro Louletano, em Loulé; Uma cerimónia militar na Praça dos Pescadores – em Albufeira, na tarde do dia 29 de janeiro, presidida pelo Major-General Luis Filipe Tavares Nunes, 2.º Comandante-Geral da Guarda. ;

Faro - Dia Internacional da Não Violência e da Paz nas Escolas

O Comando Territorial da Guarda Nacional Republicana de Faro assinalou no dia 30 de janeiro, o Dia Internacional da Não Violência e da Paz nas Escolas, na sequência de uma Operação alusiva à comemoração desse dia, com o objetivo de chamar à atenção para a necessidade de uma educação permanente pela Paz e pela Não Violência.

A GNR, através dos seus militares, encontra-se empenhada em ter um papel de responsabilidade social, desenvolvendo diversas ações de sensibilização, promovendo assim valores da não-violência e da paz, dirigidas para a comunidade educativa, alertando para a importância da prevenção de comportamentos violentos, adotando conceitos de tolerância, solidarie-

dade e respeito pelos direitos humanos.

Assim, entre os dias 27 e 29 de janeiro foram realizadas diversas ações de sensibilização na região pelos militares das secções de programas especiais dos seis Destacamentos Territoriais deste Comando, dirigidas à comunidade escolar, nomeadamente, em Albufeira, Faro, Loulé, Portimão, Silves e Tavira.

Durante essas ações são abordados diversos tipos de violência, casos do *bullying*, da violência doméstica, da violência no namoro e das ofensas à integridade física. São ainda transmitidos diversos conselhos no âmbito da prevenção de comportamentos violentos em ambiente escolar.



Faro - Dia Internacional da Proteção Civil



O Comando Territorial da Faro assinalou, no dia 1 de março em diversos concelhos da região o “Dia Internacional da Proteção Civil”, com a realização de demonstrações de meios à comunidade. Em Estoi, em parceria com a Proteção Civil de Faro, realizou-se uma demonstração de meios que contou com a participação de 750 alunos de escolas daquele concelho que participaram com entusiasmo nas diversas atividades disponibilizadas, nomeadamente, passeios a cavalo, slide e mostras de cinotécnia. Esta iniciativa, da qual também tomaram parte meios dos Bombeiros Sapadores de Faro, dos Bombeiros de Faro – Cruz Lusa e ainda dos Serviços Municipais da Proteção Civil de Faro, teve o apoio da União de Freguesias de Conceição e Estoi, do Agrupamento de

Escolas Pinheiro e Rosa e ainda da Confraria Equestre de Estoi. Também em Vila Real de Santo António, na Praça Marquês de Pombal, a GNR participou ativamente numa exposição de meios e equipamentos dos agentes da proteção civil, aberto a toda a comunidade e que contou com a presença de centenas de visitantes. As demonstrações contemplaram a exposição de meios do dispositivo territorial e das diversas valências da GNR, nomeadamente, meios de cavalaria, cinotécnia, inativação de engenhos explosivos, trânsito, proteção do ambiente, programas especiais, patrulhamento ciclo e intervenção, para além de meios do Grupo de Intervenção de Proteção (GIPS) e Socorro e da Unidade de Controlo Costeiro (UCC).

Ria Formosa - Caminhada pela floresta

A Guarda Nacional Republicana de Faro, através do Serviço de Proteção da Natureza e do Ambiente (SEPNA), assinalou no dia 20 de março o "Dia Mundial da Árvore e da Floresta", associando-se à 17.ª Marcha Corrida da Ria Formosa, organizada pela Câmara Municipal de Faro. Esta caminhada pela floresta, que se realiza em pleno Parque Natural da Ria Formosa, teve concentração agendada para as 09h00 no Vale das Almas - Montenegro, em que estiveram idealizados dois percursos (de 7 e de 10 quilómetros), propício para fomentar a atividade física em contato direto com a natureza. A realização desta caminhada pretende constituir-se como um incentivo às boas práticas e ao respeito pela natureza, com o intuito de transmitir uma mensagem de sensibilização para a importância da floresta e para os riscos que lhe estão associados. Simbolicamente e para assinalar a data, procedeu-se ainda à plantação de uma árvore no local.

20. MARÇO/16
VALE DAS ALMAS

Floresta de todos e para todos!

GNR
GUARDA NACIONAL REPUBLICANA

SEPNA

CAMINHADA PELA FLORESTA 2016



O Presidente da República,
Professor Doutor Cavaco Silva
despede-se da Guarda no Centro de Formação



de Portalegre

“O Berço dos Guardas” recebe a visita do Presidente da República

“É no Alto Alentejo que presto homenagem à Guarda Nacional Republicana, força essencial à Segurança Interna do nosso País e instituição que, pela própria designação, pela sua presença constante no nosso quotidiano e pelas funções cerimoniais que desempenha, associamos frequentemente à nossa existência enquanto República.”

(Professor Doutor Aníbal Cavaco Silva, 2016)

MÁRIO JOSÉ MACHADO GUEDELHA
Tenente-Coronel

Sua Excelência o Presidente da República, Professor Doutor Aníbal Cavaco Silva, despediu-se da Guarda Nacional Republicana no pretérito dia 11 de fevereiro de 2016, marcando assim o final de cerca de dez anos de relacionamento institucional. Aliou à visita o objetivo de acompanhar a formação dos militares da Guarda e as atividades desenvolvidas no Curso de Formação de Guardas, nas instalações do Centro de Formação de Portalegre (CFP) da Escola da Guarda (EG), verdadeiro “*Berço dos Guardas*” desde 1985.

Atendendo à elevada distinção da visita e com a preocupação de lhe conferir a máxima dignidade estiveram presentes todos os Comandantes e Diretores das diversas Unidades e Direções, bem como uma delegação de sargentos, guardas, guardas provisórios e funcionários civis da Guarda Nacional Republicana, num total de 116 militares e civis.

Entre os ilustres presentes, relevam as presenças da Exma. Professora Doutora Constança Urbano de Sousa, Ministra da Administração Interna, do Exmo. Tenente-General Manuel Mateus Costa da Silva Couto, Comandante-Geral da Guarda Nacional

Republicana e anfitrião da visita, da Dra. Maria Adelaide Lebreiro de Aguiar Marques Teixeira, Presidente da Câmara Municipal de Portalegre, do Major-General Luís Filipe Tavares Nunes, 2.º Comandante-Geral da Guarda Nacional Republicana, do Professor Doutor Joaquim António Belchior Mourato, Presidente do Instituto Politécnico de Portalegre (IPP), do Major-General Luís Francisco Botelho Miguel, Comandante Operacional (CO), do Major-General Rui Fernando Baptista Moura, Comandante da Doutrina e Formação (CDF), do Major-General João Paulo Silva Esteves Pereira, Comandante da Unidade de Segurança e Honras de Estado (USHE), do Major-General Carlos Alberto Baía Afonso, Comandante do Comando da Administração dos Recursos Internos (CARI), do Major-General José Nunes da Fonseca, Comandante da Unidade de Controlo Costeiro (UCC), do Major-General Nuno Augusto Teixeira Pires da Silva, Adjunto do Comandante (ACO), do Major-General Domingos Luís Dias Pascoal, Comandante da Escola da Guarda (EG) e do Major-General José Manuel Lopes dos Santos Correia, Comandante da Unidade de Intervenção (UI).



Guarda de Polícia

Receção e Honras Militares

À chegada de Sua Excelência, o Presidente da República foram prestadas as Honras regulamentares pela Guarda de Polícia à entrada do Centro de Formação de Portalegre, seguindo-se a Guarda de Honra na Parada Tenente de Cavalaria Jorge

Manuel Cabeleira Filipe, composta por um Batalhão de Guardas Provisórios do Curso de Formação de Guardas, Estandarte Nacional com a respetiva escolta e Banda de Música da Guarda Nacional Republicana.



Prestação de Honras



Revista às Forças em Parada

O Programa da visita desenrolou-se ao longo de três horas e meia, com a chuva a marcar presença, talvez aludindo ao provérbio português *“festa molhada é festa abençoada”*

Após a prestação das honras militares, o Presidente da República iniciou a visita às atividades e locais de instrução, acompanhado pela Ministra da Administração Interna, pelo General Comandante-Geral da Guarda, pelo Major-General Comandante da EG, pela Presidente da Câmara Municipal de Portalegre e pelo Coronel Comandante do Centro de Formação de Portalegre.

Ao longo do percurso pelo histórico Mosteiro de S. Bernardo, o Presidente da República teve oportunidade de assistir e interagir com quatro sessões de instrução, pequena mostra das diversas áreas da formação dos Guardas Provisórios.

No âmbito da unidade curricular de Tática das Forças de Segurança foram apresentadas táticas, técnicas e procedimentos policiais relacionados com a intervenção no âmbito de uma operação de fiscalização rodoviária, vulgarmente designada por **“Operação STOP”**. Estas atividades habilitam os Alistados com conhecimentos que lhe permitem empregar as técnicas e táticas adequadas às mais diversas situações no âmbito das Operações Policiais, no Controlo de Distúrbios Cívicos e nas Operações de Apoio à Paz.

Numa segunda sessão de instrução foi possível assistir ao Treino em Circuito de um pelotão de Guardas Provisórios, inserido na unidade curricular de Educação Física e Desportos. Com estas sessões pretende-se habilitar os instruídos à promoção, incentivo e motivação da prática da atividade física

numa perspetiva de valorização da cultura física, em prol do militar e da instituição.

Apesar da chuva continuar teimosamente a cair, não impediu que o Presidente da República assistisse a um dos *ex-libris* das instituições militares e em particular da Guarda Nacional Republicana, a uma demonstração de Ordem Unida de um pelotão, com militares armados com espingardas Mauser.

Este tipo de instrução habilita à execução de movimentos de Ordem Unida, a pé firme e em marcha, com Espingarda Mauser, cuja finalidade é a prestação das devidas honras regulamentares, incluindo as honras fúnebres, às diversas entidades militares e cívicas, e ainda às cerimónias do içar e do arrear da Bandeira Nacional.

Através dos claustros do Mosteiro de S. Bernardo foi o Presidente da República encaminhado à última interação com a instrução do Curso de Formação de Guardas. No interior da *Sala do Capítulo* decorria uma sessão de direito penal da unidade curricular de Legislação Penal e Processual Penal, ministrada pelo Comandante da 2^a Companhia de Instrução do Batalhão Escolar, Capitão de Infantaria Silva.

Os objetivos desta unidade curricular são proporcionar um primeiro contacto com a matéria penal e a transmissão de conhecimentos técnico-jurídicos no âmbito desta área do Direito e sensibilizar para o uso da linguagem adequada, transmissão de conhecimentos das normas, conceitos, regras e princípios, para que seja facilitada a aprendizagem, estimulando o interesse pelas matérias de maior utilidade prática para o desempenho da missão base do militar da Guarda, o Patrulhamento.

Após o contacto com as atividades de instrução,



Tática das Forças de Segurança - Operação Stop

segiu-se, na sala de honra do Centro de Formação de Portalegre, a apresentação de cumprimentos, pelos Oficiais Generais, Comandantes dos Órgãos Superiores de Comando e Direção, das Unidades especializadas, de representação e de intervenção e reserva e do Estabelecimento de Ensino da Guarda Nacional Republicana. Estiveram ainda presentes neste ato uma representação de oficiais, sargentos, guardas e civis.

De seguida Sua Excelência procedeu à assinatura do Livro de Honra da Guarda, onde lavrou a seguinte

mensagem, que se transcreve: *“Ao terminar os meus mandatos como Presidente da República quis fazer uma visita de despedida para prestar público tributo a cada um dos guardas, sargentos e oficiais da Guarda Nacional Republicana, que, dia a dia, cumprem de forma leal e abnegada a sua missão de garantir que Portugal é um país livre e seguro.”*

Foi desta forma que o Presidente da República iniciou a mensagem que exarou com o próprio punho no Livro de Honra da Guarda Nacional Republicana. A mensagem transmite tributo aos militares da

Ordem Unida de Espingarda Mauser

Educação Física e Desporto - Treino em Circuito



PELA LEI E PELA GREI



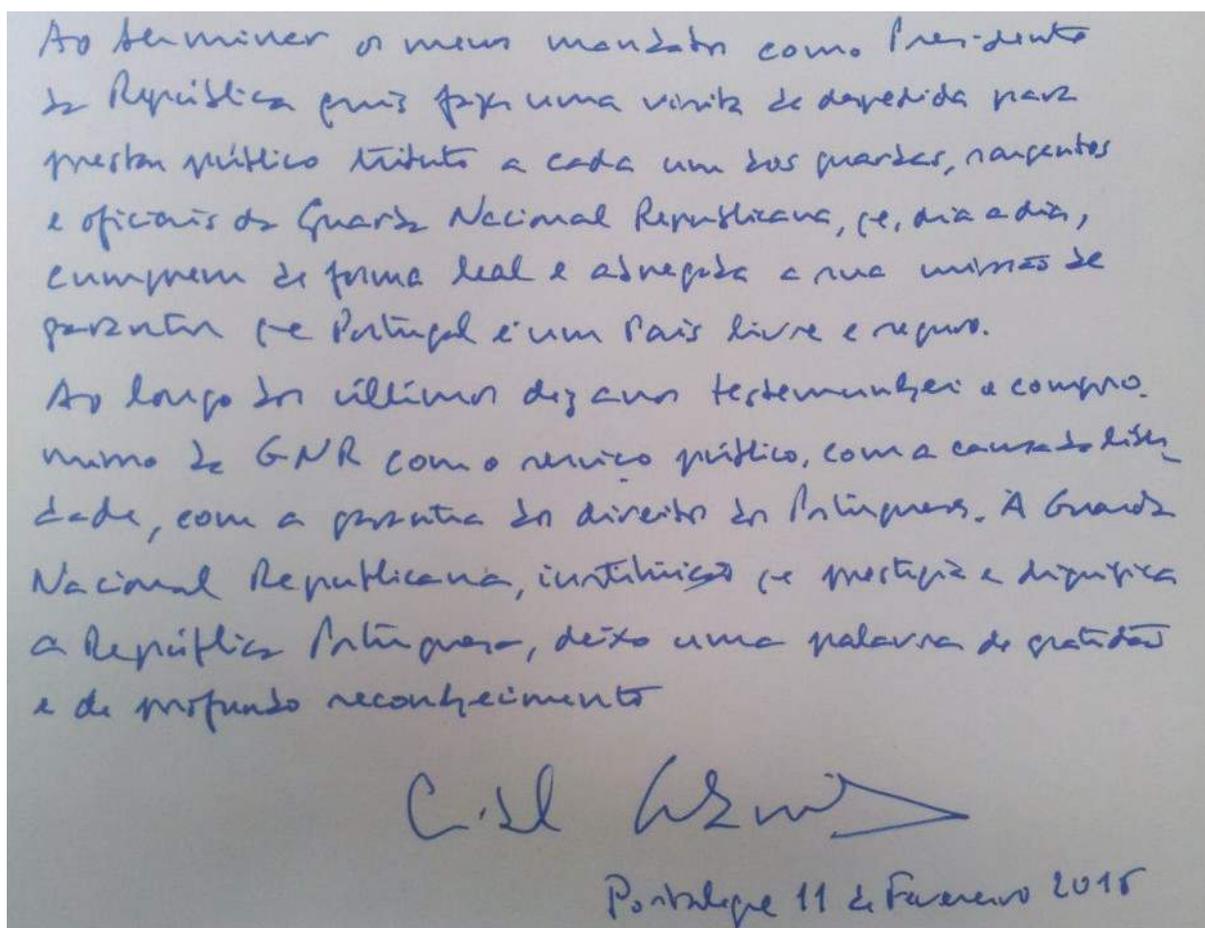
Apresentação de cumprimentos

Guarda, testemunho, gratidão e reconhecimento do compromisso da Guarda com a causa pública, com a garantia da liberdade e com os direitos dos portugueses. O Presidente da República termina a sua mensagem da seguinte forma:

“à Guarda Nacional Republicana, instituição que prestigia e dignifica a República Portuguesa, deixo uma palavra de gratidão e de profundo reconhecimento.” Aníbal Cavaco Silva. Portalegre, 11 de Fevereiro de 2016.



Assinatura do Livro de Honra da Guarda



Mensagem exarada no Livro de Honra da Guarda

O Exmo. General Comandante-Geral da Guarda agradeceu a honra da visita e fez entrega a Sua Excelência o Presidente da República de uma recordação institucional, materializada num capacete honorífico de cavalaria.

Pelas 11h50 iniciou-se a sessão solene na Capela do Mosteiro, onde os convidados aguardavam, ao som do Quarteto de Cordas da Guarda Nacional Republicana.

Tomou a palavra o Tenente-General Manuel Mateus Costa da Silva Couto, Comandante-Geral da Guarda Nacional Republicana.

Começou por reconhecer a importância e significado da visita, apresentando os cumprimentos de boas vindas e manifestando a honra que a Guarda Nacional Republicana sentia em receber o mais alto Magistrado da Nação, facto interpretado “como o reconhecimento da relevância do serviço

que a Guarda presta a Portugal e aos Portugueses, enquanto pilar fundamental para a segurança e tranquilidade pública. A presença de Vossa Excelência, hoje na Escola da Guarda, no Centro de Formação de Portalegre, traduz de forma marcante para todos nós, militares e civis, o apreço e a consideração institucional que muito nos dignifica e enobrece, pelo que, em meu nome e no de todos os militares e civis que servem nesta secular instituição apresento-lhe os melhores cumprimentos de boas vindas.”

O Comandante-Geral da Guarda reconheceu ainda que esta visita “além de símbolo ímpar e distintivo do garante da unidade do Estado, da independência nacional e do regular funcionamento das instituições democráticas, é galvanizador dos valores institucionais que nos enformam, representativos da nossa forma de estar, e que motivam uma ação conjugada



Comandante-Geral usando da palavra

e unida permanentemente orientada para a segurança e para o bem-estar dos nossos concidadãos.”

Após uma breve caracterização da Guarda Nacional Republicana, dos meios e missões, o Comandante-Geral da Guarda prosseguiu sublinhando a importância das missões de interesse público, *“de grande relevância social, visando o reforço das relações de proximidade e de confiança.”*

Emoldurado no atual espectro global de ameaças e riscos, das particularidades do ambiente de segurança e das características modernas dos conflitos e desordens o Comandante-geral assinalou que estamos *“cada vez mais próximas da desordem pública do que de conflito armado, requerendo forças policiais robustas e aptas a operar nestas situações.”*

Com base na análise do presente e perspetivando o futuro referiu que *“foi desenvolvida a “Estratégia da Guarda 2020”, traçando o alinhamento estratégico desta Força de Segurança subordinada às opções e orientações políticas da tutela em matéria de Segurança Interna e às políticas públicas de segurança, estando ainda, em harmonia com a Estratégia de Segurança Interna da União*

Europeia.” Baseado nesta estratégia da Guarda o Comandante-Geral anunciou que *“foi estabelecido como centro de gravidade estratégico a sociedade, porque nos cabe ir ao encontro dos problemas que verdadeiramente preocupam os cidadãos. Consequentemente, a nossa ação continuará a direccionar-se prioritariamente para as pessoas, mas também para os movimentos, para o território e para as instituições democráticas.”*

Aproveitando que a visita decorreu no Estabelecimento de Ensino da Guarda (EG) e no Centro de Formação de Portalegre (CFP), subunidade responsável pela formação da maioria dos militares da Guarda, é referido que *“os recursos humanos são o recurso mais importante para a GNR, também a área da formação está abrangida no nosso Plano Estratégico.”* Antes de terminar, o Comandante-Geral reforçou a convicção na continuidade do cumprimento da missão da Guarda e exortou o orgulho *“do nosso passado, cientes do nosso valor e confiantes no futuro. É por Portugal e pelos portugueses que nos cabe cumprir o nosso dever, assegurando a segurança e a tranquilidade públicas, elementos indispensáveis à existência de um estado*

de direito e de uma sociedade livre e democrática.”
Na sequência das atividades solenes tomou a palavra Sua Excelência, o Presidente da República, Professor Aníbal Cavaco Silva, cujo discurso se transcreve:

“É no Alto Alentejo que presto homenagem à Guarda Nacional Republicana, força essencial à Segurança Interna do nosso País e instituição que, pela própria designação, pela sua presença constante no nosso quotidiano e pelas funções cerimoniais que desempenha, associamos frequentemente à nossa existência enquanto República.

Como afirmei na semana passada, na minha visita à Escola Prática de Polícia, quis fazer, no final dos meus mandatos como Presidente da República, uma visita de despedida às Forças de Segurança, em sinal de reconhecimento pelo seu contributo constante e fiel para que Portugal seja um verdadeiro Estado de direito democrático.

Aqui, no Centro de Formação de Portalegre da Escola da Guarda, pude conhecer de perto o modelo de formação das mulheres e dos homens que irão integrar, a breve trecho, a estrutura da GNR.

Passarão a ser parte de uma das faces visíveis da

autoridade do Estado, juntando-se a um efetivo de milhares de militares, ao qual estão atribuídas exigentes tarefas de manutenção da ordem, de proteção e segurança de pessoas e bens e de vigilância das estradas.

A aposta na formação multidisciplinar, rigorosa, visando a aquisição de competências não apenas táticas e físicas, mas também culturais e comportamentais, é uma decorrência inevitável da aposta que a Guarda vem fazendo na proximidade à população.

O estabelecimento de uma relação de confiança com os Portugueses implica que, cada vez mais, os militares da GNR estejam preparados para uma diversidade de situações. Implica que saibam responder, com a prontidão e a retidão necessárias, não apenas perante ações de criminosos ou de transgressores, mas perante todos os que deles precisem, numa abordagem que é cada vez mais preventiva e de proximidade.

A presença da GNR numa vastíssima área do território nacional e, nomeadamente, em todo o interior do nosso País faz dela uma instituição central no combate ao isolamento das populações e um garante da coesão social e territorial. De sublinhar,



Presidente da República discursando na Sessão Solene na Capela de S. Bernardo

PELA LEI E PELA GREI

por exemplo, que, estando os idosos entre os mais vulneráveis da nossa sociedade, serão indiscutivelmente os idosos que vivem longe dos centros urbanos os que mais precisam que olhem por eles. Esta função social da Guarda constitui, hoje, porventura, uma das facetas mais importantes e insubstituíveis da sua missão. A estrutura territorial da GNR reveste-se, por isso, de uma importância capital, até pela pedagogia que exerce junto da população, alertando-a e colaborando com as autoridades municipais e as instituições sociais e religiosas. É esta abordagem, de contacto direto com os Portugueses, que requer uma formação cada vez mais exigente e contínua.

As missões que tem desempenhado no estrangeiro, representando Portugal com o envio de contingentes bem preparados, que se integraram e apostaram no diálogo com as forças locais, trouxeram à GNR elevado respeito e prestígio. Foi o caso da cooperação especial com Timor-Leste, onde os soldados da GNR desempenharam um papel crucial na manutenção da ordem e na formação dos quadros das Forças de Segurança timorenses.

A dignificação das carreiras dos militares da Guarda deve corresponder ao rigor que lhes é exigido no exercício das suas funções e ao risco a que estão diariamente sujeitos. Também a melhoria das condições dos postos territoriais e dos equipamentos ao dispor dos militares deve ser uma preocupação constante do Governo.

Senhora Ministra da Administração Interna,

Senhor Comandante-Geral,

Senhora Presidente da Câmara Municipal,

Minhas Senhoras e meus Senhores,

Vivemos num País que, pelos padrões internacionais, é seguro e tranquilo. Portugal é cada vez mais procurado, não apenas por turistas, para passarem as suas férias, mas também por cidadãos estrangeiros que nos escolhem como destino de residência. E se é verdade que podemos mencionar as condições naturais e o clima como fatores que contribuem para essa decisão, não há dúvida de que a segurança e a tranquilidade são elementos

determinantes nessa escolha.

Tendemos a esquecer que é, em grande parte, às nossas Forças de Segurança que devemos esse modo de vida, o qual valorizamos, sobretudo, quando as notícias nos impelem à comparação com o que se vive pela Europa e pelo mundo fora. A forma como vivemos e exercemos a nossa liberdade, confiando na proteção que o Estado nos assegura, torna-nos devedores das nossas Forças de Segurança.

Além do combate à criminalidade, está atribuída à GNR uma grande variedade de funções, como o controlo de toda a extensão da nossa costa, que exerce através da Unidade de Controlo Costeiro, e a prevenção e investigação de infrações tributárias, fiscais e aduaneiras, através da Unidade de Ação Fiscal, elemento central no combate à contrafação e ao contrabando. A evolução tecnológica trouxe também consigo novos desafios e novas áreas de atuação para a Guarda, com o aumento da criminalidade ligada à utilização da Internet.

Mas será porventura pela ação da Unidade Nacional de Trânsito que a grande maioria dos Portugueses conhece a GNR. Serão ainda demasiados os que veem a presença da Guarda nas nossas estradas como uma limitação à sua liberdade.

Importa recordar que essa presença responde à exigência social de que cada vez mais vidas sejam salvas através da prevenção da sinistralidade rodoviária e que a pedagogia em que a instituição vem apostando, através de campanhas de sensibilização, tem vindo a produzir resultados.

Da condição militar da GNR resulta, ainda, a atribuição de missões no âmbito da Defesa Nacional, em cooperação e, em circunstâncias excecionais, sob o comando das Forças Armadas. Tal justifica o relacionamento preferencial com a Instituição militar, de que é exemplo elucidativo o sistema de formação dos quadros desta Força de Segurança.

Nos tempos de incerteza que vivemos, com ameaças que pairam sobre a Europa e sobre o nosso modo de vida da parte de extremistas e radicais, devemos saudar a preparação e a disponibilidade constante dos militares da GNR.



Estandarte Heráldicos das diversas Unidades da Guarda

Senhora Ministra,
 Senhor Comandante-Geral,
 Minhas Senhoras e meus Senhores,
 Ao longo do exercício das minhas funções, pude constatar a forma exemplar como a Guarda Nacional Republicana confere dignidade às cerimónias da República. O empenho e o brio com que os militares da Unidade de Segurança e Honras de Estado executam a sua função cerimonial nos grandes eventos do Estado deve orgulhar toda a instituição.
 Destaco o papel do Esquadrão Presidencial, que garante a segurança no perímetro exterior do Palácio de Belém e acompanha o Presidente da República nas mais importantes cerimónias, desde a sua Tomada de Posse à recepção de Embaixadores e de Chefes de Estado estrangeiros. O Esquadrão Presidencial tem face visível no Palácio de Belém, não apenas pelas sentinelas que estão diariamente à porta, mas também pelo Render Solene da Guarda, que, enquanto cerimónia, dignifica a Presidência da República e que se tornou uma tradição que faz hoje parte do roteiro turístico da cidade de Lisboa.
 Tive oportunidade, enquanto Presidente da

República, de condecorar por duas vezes esta instituição, uma em 2010, com a Ordem do Infante D. Henrique, e outra em 2011, no centenário da sua fundação como Guarda Nacional Republicana, com a Ordem da Liberdade.

Ao longo dos últimos dez anos, testemunhei o compromisso da GNR com o serviço público, com a causa da liberdade, com a garantia dos direitos dos Portugueses.

Quero, por isso, ao terminar os meus mandatos, prestar público tributo a cada um dos guardas, sargentos e oficiais, que, dia a dia, cumprem a sua missão de fazer Portugal um país livre e tranquilo, um país melhor. A Guarda Nacional Republicana prestigia e dignifica a República Portuguesa.

Nesse sentido e querendo que este gesto seja entendido como um reconhecimento a toda a GNR, decidi aproveitar esta ocasião para sublinhar o contributo do Tenente-general Manuel Mateus Costa da Silva Couto no Comando-Geral da Guarda e é com grande satisfação que lhe vou impor as insígnias da Grã-Cruz da Ordem do Infante D. Henrique. Muito obrigado.”



Imposição da Ordem do Infante D. Henrique ao General Comandante-Geral por Sua Excelência o Presidente da República

As cerimónias seguiram com a imposição da Grã-Cruz da Ordem do Infante D. Henrique ao Tenente-General Manuel Mateus Costa da Silva Couto,

Comandante-Geral da Guarda, por Sua Excelência o Presidente da República, Professor Doutor Anibal Cavaco Silva.

A Ordem do Infante D. Henrique foi criada em 1960, para comemorar o 5.^o Centenário da morte do Infante D. Henrique, o Navegador, filho do Rei D. João I e da Rainha D. Filipa de Lencastre, um dos membros da Ínclita Geração e o grande impulsionador do grande desígnio nacional que foram os Descobrimentos.

A Ordem do Infante D. Henrique destina-se a distinguir quem houver prestado serviços relevantes a Portugal, no País e no estrangeiro, assim como serviços na expansão da cultura portuguesa ou para conhecimento de Portugal, da sua História e dos seus valores.

O distintivo da Ordem do Infante D. Henrique é uma cruz pátea, de esmalte vermelho, filetada de ouro.



Após a cerimónia de condecoração seguiu-se a fotografia alusiva à visita, com a participação dos convidados e do Batalhão Escolar, com 467 Guarda Provisórios do 37.º Curso de Formação de Guardas. Pelas 12h30 iniciou-se no refeitório geral do Centro de Formação de Portalegre o almoço alusivo à visita, com a participação dos 116 convidados. A ementa singela, mas representativa da gastronomia regional integrou o rodízio de queijos e salgados, a sopa de tomate com ovo escalfado, o

lombinho na brasa com castanhas e arroz árabe, encharcada e fruta laminada. Acompanhou com vinhos alentejanos, água e sumos.

No final da refeição o grupo de “Cante Alentejano” da Guarda Nacional Republicana, constituído por militares dos Comandos Territoriais de Portalegre, Évora e Beja, brindou o Presidente da República e convidados com três modas alentejanas, onde releva Nossa Senhora do Carmo, Padroeira da Guarda Nacional Republicana.

Nossa Senhora do Carmo
Que está no seu altar
Todos lá vamos, ajoelhar,
E a cantar e a cantar vamos rezar
Pedimos, a uma voz,
Nossa Senhora rogai por nós.
Nossa Senhora do Carmo
Que está no seu altar
Todos lá vamos, ajoelhar,
E a cantar e a cantar vamos rezar
Senhora, que és mãe de Deus,

Olha por nós, os filhos teus.
Nossa Senhora do Carmo
Que está no seu altar
Todos lá vamos, ajoelhar,
E a cantar e a cantar vamos rezar
Senhora, que és Padroeira
Da nossa Guarda, és a Primeira.
Nossa Senhora do Carmo
Que está no seu altar
Todos lá vamos, ajoelhar,
E a cantar e a cantar vamos rezar

Grupo de Cante Alentejano da Guarda



PELA LEI E PELA GREI

Um "Porto de Honra" fechou com chave de ouro o brinde final à Guarda.

Convirá relembrar que foi durante um governo presidido pelo Professor Doutor Aníbal Cavaco Silva, na qualidade de Primeiro-ministro de Portugal, que foi criado o Centro de Instrução de Praças (CIP) em Portalegre, no Mosteiro de S. Bernardo, com a publicação do Decreto-Lei n.º 242/86, de 20 de agosto. E agora, no dia 11 de fevereiro de 2016 foi o Centro de Formação de Portalegre curiosamente o local escolhido pelo Professor Doutor Aníbal Cavaco Silva, enquanto Presidente da República para se despedir da Guarda.

Pela forma como decorreu a visita e significado ficará certamente para a história a memorável visita de Sua Excelência o Presidente da República, Professor Doutor Aníbal Cavaco Silva ao "Berço dos Guardas", Centro de Formação de Portalegre (CFP) responsável pela formação de cerca de 16000 Guardas desde 1985, até hoje,

*"Em Portalegre, cidade do Alto Alentejo, cercada
De serras, ventos, penhascos,
oliveiras e sobreiros
Morei numa casa velha,
velha grande tosca e bela
À qual quis como se fora
Feita para eu Morar nela...
Cheia dos maus e bons cheiros
Das casas que têm história,
Cheia da ténue, mas viva, obsidiante memória
De antigas gentes e traças,
Cheia de sol nas vidraças
E de escuro nos recantos,
Cheia de medo e sossego,
De silêncios e de espantos,
- Quis-lhe bem como se fora
Tão feita ao gosto de outrora
Como ao do meu aconchego. (...) "*

José Régio





Fachada principal e Torre Sineira

O Mosteiro de S. Bernardo

Origens e Evolução

Este Mosteiro é a instituição cisterciense mais importante a sul do Tejo. Erigida na primeira metade do século XVI, beneficiou de melhoramentos nos séculos XVII e XVIII. Mantém ainda preservados espaços significativos da edificação, não obstante as constantes intervenções. Exibe ainda peças de valor artístico nacional. Foi fundado em 1518 pelo então Bispo da Guarda Dom Jorge de Melo, cujo túmulo se encontra na Igreja dentro do Aquartelamento e é considerado Monumento Nacional. (Bucho, 1995)

O edifício conventual cuja utilização inicial foi Convento feminino da Ordem de Cister, destinado às freiras Bernardas da Ordem, tem no pátio fronteiriço à Igreja um belo fontanário Renascentista.

O convento tem dois claustros, ornados com colunas, apresentando os seus capitéis motivos

diferentes. São obras de muito interesse os painéis de azulejo datados de 1739, representando cenas em redor da temática sagrada e profana.

A igreja apresenta uma planta em cruz, dividida em três naves. A cabeceira é composta por uma capela-mor, ladeada por outras duas capelas. As diversas campanhas de obra que tiveram lugar em diferentes épocas deixaram traços de vários estilos no convento, desde o Manuelino e Renascentista do século XVI, ao Barroco do século XVIII. Datam do século XVI o púlpito em mármore de Estremoz, decorado com motivos grotescos, o portal principal e o túmulo do fundador, D. Jorge de Melo. Estas obras de grande erudição foram erigidas entre 1538 e 1540 e são usualmente atribuídas a Nicolau de Chanterenne. Incrustada na parede da Igreja encontra-se uma “PIETÁ” em alto-relevo e dois túmulos simples em pedra, contendo os restos mortais da primeira abadessa perpétua. (Bucho, 1995)

PELA LEI E PELA GREI



Túmulo de D. Jorge de Melo



Fontanário Renascentista

A Igreja de São Bernardo está classificada como Monumento Nacional por Decreto de 16 de junho de 1910 e os dois claustros existentes no convento estão classificados pelo Decreto n.º 32973, de 18 de agosto de 1943. O portal principal apresenta uma decoração de elevada qualidade escultórica, de linguagem erudita povoada de motivos grotescos, com guerreiros, mascarões, seres híbridos, onde são evidentes diversas referências ao fundador do convento, nomeadamente o relevo com o seu brasão que está no frontão do portal. (Bucho, 1995) A fachada original foi substituída por um portal alpendrado, provavelmente no século XVII. Ainda neste século foram feitas novas obras de monta na igreja, salientando-se diversos painéis de azulejos (1739) nas capelas laterais e na capela-mor, no transepto, na nave, no pátex, e ainda no alpendre exterior, com representação de cenas da vida de São Bernardo. (Bucho, 1995)

No interior da igreja está o túmulo de D. Jorge de Melo, usualmente apontado como o maior e mais

sumptuoso de Portugal e um símbolo de afirmação pessoal de D. Jorge de Melo como mecenas humanista. Considerado o melhor monumento funerário da Península Ibérica tem 7 metros de largura e 12 de altura. Foi todo feito em mármore de Estremoz ainda em vida de D. Jorge, entre 1535 e 1540. Apresenta decorações esculpidas de grande qualidade, nomeadamente motivos grotescos, as representações de Santa Ana e São Joaquim, os bustos de São Pedro e São Paulo, e a figura jacente de D. Jorge de Melo. (Bucho, 1995)

O antigo Mosteiro, após a morte da última freira passou a funcionar como Seminário Diocesano, serviu também de liceu entre 1880 e 1887. Em 1911, o Mosteiro foi afeto ao Exército Português e serviu como quartel de várias das suas unidades nomeadamente, Regimento de Infantaria N.º 22, Regimento de Caçadores N.º 1, Batalhão de Infantaria de Portalegre e Centro de Instrução da Polícia do Exército. Em 1985 foi cedido à Guarda pela Região Militar do Sul.

Cronologia¹

1518 - Fundação do Mosteiro a expensas de Dom Jorge de Melo

1518/1533 - Construção do Claustro Este

1531 - Data dos estatutos do Mosteiro

1538 - Data inscrita no portal da Igreja

1540 - Início da construção do túmulo de Dom Jorge de Melo

1548 - Falecimento de Dom Jorge de Melo

1549 - Apostilha de Dom João III autorizando a construção da cerca

1572 - Consagração da Igreja

1587/1608 - Campanha de obras: Construção da cerca nova e do novo dormitório

1739 - Datação dos painéis de azulejo do alpendre, nártex, transepto e nave dos fiéis, atribuíveis a Policarpo de Oliveira Bernardes

1776 - Transferência das religiosas para o Mosteiro de Odivelas, após incêndio

1777 - Restauro do Mosteiro e regresso das religiosas

1878 - Extinção do Mosteiro por morte da última religiosa

1879 - Instalação do Seminário Diocesano

1880/1887 - No Mosteiro funciona o Liceu

1911 - O Mosteiro passa a ser utilizado por instituições militares

1932/1961 - Funciona na Igreja o Museu Municipal

1953/1961 - Reconstrução de coberturas e telhados, claustros, rebocos e tetos de madeira; restauro claustros, incluindo assentamento de novos pavimentos; reparação de telhados, portas e caixilho

1968 - Reparação de telhados e claustros

1974/1975 - Limpeza e reparação de telhados; substituição de parte da madeira do pavimento do coro-alto

1984 - Limpeza e reparação de telhados, substituição de rebocos, caiações pela GNR

1985 - Cedido à Guarda pela Região Militar do Sul.

1996 - Restauro da Fonte Neptuno no pátio, orientado por Domingos Bucho O atual Quartel do Centro de Formação de Portalegre, dependente da Escola da Guarda, com sede em Queluz, encontra-se instalado neste antigo Mosteiro de São Bernardo.



Claustro



Porta de Armas

Criação do Centro de Formação

Em 28 de novembro de 1985, o Convento de São Bernardo passou para a Guarda Nacional Republicana, cedido pela Região Militar do Sul, por insuficiência de instalações no Centro de Instrução da Calçada da Ajuda.

Meses mais tarde foi criado formalmente em Portalegre o Centro de Instrução de Praças (CIP), nos termos do Decreto-Lei n.º 242/86 de 20 de agosto. *“Considerando a necessidade de centralizar a instrução ministrada aos cursos de formação de praças da Guarda Nacional Republicana (GNR)”* e *“Considerando que o actual centro de instrução da Guarda Nacional Republicana não possui infra-estruturas que permitam tal centralização e que, face aos custos financeiros envolvidos, o futuro centro de instrução, a construir em Alcochete, só a médio prazo terá existência funcional,”* que no seu artigo 1.º estatui *“É criado no aquartelamento de São Bernardo, da cidade de Portalegre, um centro de instrução de praças da Guarda Nacional Republicana.”*

Este Centro funcionou na dependência do então Batalhão n.º 3, posterior Brigada Territorial n.º 3, com sede em Évora até 1 de julho de 1993, quando por despacho do General Comandante-geral,

General Henrique Bernardino Godinho, passou a depender do Centro de Instrução da Guarda.

Em 29 de setembro de 1993, por despacho do General Comandante-geral passou o quartel a designar-se Agrupamento de Instrução de Portalegre (AIP), na dependência da então Escola Prática da Guarda (EPG). Em 08 de novembro de 2007 a designação da Unidade sofreu nova alteração e passou então a designar-se Centro de Formação de Portalegre (CFP), na dependência da Escola da Guarda (EG), designação que mantém atualmente. Decorria o mês de outubro de 1985 quando o então Centro de Instrução de Praças recebeu os primeiros 160 alistados cuja formação decorreu até 6 de junho de 1986. Estava dado o primeiro passo para a criação do verdadeiro *“Berço da categoria de Praças”*, atualmente Guardas, funcionando ininterruptamente ao longo dos últimos 30 anos e formando cerca de 16000 guardas nos cursos de ingresso, em 36 incorporações, o que representa 60% do efetivo atual da instituição.

Alguns dos militares aqui formados desempenham hoje funções nas categorias de sargentos e oficiais, motivadas pela progressão na carreira e frequência de cursos para mudança de categoria.

Na primeira visita do General Comandante-geral, General Alípio Tomé Pinto, ao Centro de Instrução Praças (CIP) ficou registado no Livro de Honra a seguinte mensagem:

“Ao abrir o livro de opinião de ronda do novo Centro de Formação de Praças da GNR faço-o com o sentimento de que mais um importante passo na reformulação desta válida e digna Organização está sendo dado por forma a que o futuro não nos surpreenda, mas sermos nós a rasgar novos horizontes em que a qualidade e o desenvolvimento técnico-cultural e moral sejam as pedras base desse futuro. Com orgulho e alegria assinalo este acontecimento pois revela por parte da GNR preocupação de renovação e modernização tendo por base vontade forte de realização. Vontade já demonstrada porquanto tendo-nos sido cedidas estas instalações em NOV85, em Dezembro do mesmo ano já aqui estava funcionando um Curso de Formação de Praças, mérito que há que atribuir à capacidade de realização e comando do Bat 3 e aos seus militares que não negando esforços e não cuidando dos seus interesses particulares para aqui vieram e com entusiasmo e fé têm criado condições para que aos alistados sejam criadas as melhores condições de vida e de aprendizagem. Os meus parabéns aos que em tão curto espaço de tempo tornaram possível esta Unidade e os meus desejos que nela se criem condições para levar a

bom termo a formação dos nossos militares por forma a que também eles possam cumprir a missão de apoio e salvaguarda de pessoas e bens numa procura constante da SEGURANÇA. Embora correndo riscos de apreciação atrevo-me a manifestar o desejo de que dentro de 3 a 5 anos esta Unidade possa ser transferida para o CENTRO DE INSTRUÇÃO a construir em ALCOCHETE. Renovo os meus votos de maiores felicidades com os meus parabéns para todos os que tornaram possível o C.I.P. Em 27JAN86, Gen.Cmdt Geral, Alípio Tomé Pinto, General.”

As dificuldades iniciais, como falta de salas de aulas, materiais didáticos e professores de disciplinas específicas como a matemática ou português foram ultrapassadas pela elevada capacidade dos quadros militares, que ao longo dos anos vêm dotando esta unidade.

Ao longo de todos estes anos o Centro de Formação de Portalegre já ministrou trinta e seis Cursos de Formação de Guardas, num total de 16005 soldados/guardas.

Encontra-se atualmente em execução a 37^a incorporação, num total de 467 Guardas Provisórios, cuja saída do “berço dos Guardas” se prevê para setembro de 2016, engrossando os quadros dos profissionais, militares da Guarda Nacional Republicana.

Foram ainda ministrados outros cursos de Investigação Criminal, Logística, Informática, Língua

MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

Decreto-Lei n.º 842/86
de 28 de agosto

Considerando a necessidade de centralizar a instrução ministrada aos cursos de formação de praças da Guarda Nacional Republicana (GNR);

Considerando que o actual centro de instrução da Guarda Nacional Republicana não possui infra-estruturas que permitam tal centralização e que, face aos custos financeiros envolvidos, o futuro centro de instrução, a construir em Alcochete, só a médio prazo terá existência funcional;

Considerando que o Estado usou, a título precário, a Guarda Nacional Republicana e o quartelamento de São Bernardo, situado na cidade de Portalegre;

O Governo decreta, nos termos do artigo 11.º do n.º 1 do artigo 201.º da Constituição, o seguinte:

Artigo 1.º — 1.º — É criado o quartelamento de São Bernardo, na cidade de Portalegre, em caráter de instrução de praças da Guarda Nacional Republicana.
2.º — Ao centro de instrução é atribuída a missão de ministrar cursos de formação de praças.

J. SEREN — N.º 190 — 28-8-1986

Art. 2.º O centro de instrução de praças tem, em pessoal, a constituição constante do quadro anexo ao presente diploma.

Art. 3.º O centro de instrução de praças é colocado, para todos os efeitos, na dependência do Batalhão n.º 5 da Guarda Nacional Republicana.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 19 de Junho de 1986. — António António Casaca Silva — Miguel José Roberto Cadilha — Carlos Silva Fernandes de Melo.

Promulgado em 28 de Julho de 1986.

Públicas.

O Presidente da República, Mário Soares.

Referenciado em 30 de Julho de 1986.

O Primeiro-Ministro, António Casaca Silva.

PELA LEI E PELA GREI

INCORPORAÇÃO	ANO		MILITARES	INCORPORAÇÃO	ANO		MILITARES
	LETIVO	FORMADOS			LETIVO	FORMADOS	
1ª	1985/86	160		19ª	1997/98-1ª T	291	
2ª	1986/87	511		20ª	1997/98-2ª T	664	
3ª	1987/88	511		21ª	1998/99	387	
4ª	1988/89	359		22ª	1999/00	620	
5ª	1989	259		23ª	2000/01 ²	583	
6ª	1989/90	268		24ª	2001/02	556	
7ª	1990	172		25ª	2002/03	640	
8ª	1990/91	294		26ª	2003/04	759	
9ª	1991	412		27ª	2004/05	740	
10ª	1991/92	301		28ª	05/06 - 1ª T	365	
11ª	1992	277		29ª	05/06 - 2ª T	621	
12ª	1992/93	258		30ª	06/07	602	
13ª	1993	343		31ª	08/09	519	
14ª	1993/94	355		32ª	2010/11	399	
15ª	1994/95	672		33ª	2012 - 1ª T	545	
16ª	1995/96	693		34ª	2012 - 2ª T ⁴	290	
17ª	1996/97-1ª T	402		35ª	2014	432	
18ª	1996/97-2ª T	577		36ª	2014/15	400	
TOTAL				16 405			

Foram também ministrados neste Centro os seguintes cursos de especialização, num total de 1802 militares.

CURSO	ANO	INSTRUMENTADOS
CPIS	2006	305
CPIS	2007	125
41ª Curso de Tiro	2007	69
42ª Curso de Tiro	2009/10	108
Promocão a Guarda Florestal	2009	26
Promocão a Guarda Florestal	2009	51
Aprovisionamento e Logística	2009	23
Aprovisionamento e Logística	2009	27
1º Curso Básico Extensivo ao CPIS	2014	418
2º Curso Básico Extensivo ao CPIS	2014/15	323
19/20ª Curso de Intervenção Rápida	2014	38
3º CPIS	2015	50
TOTAL		1802

Inglês e Formação ADESVET - Ferramenta de Formação de Nível Avançado para a Detecção de Veículos Roubados.

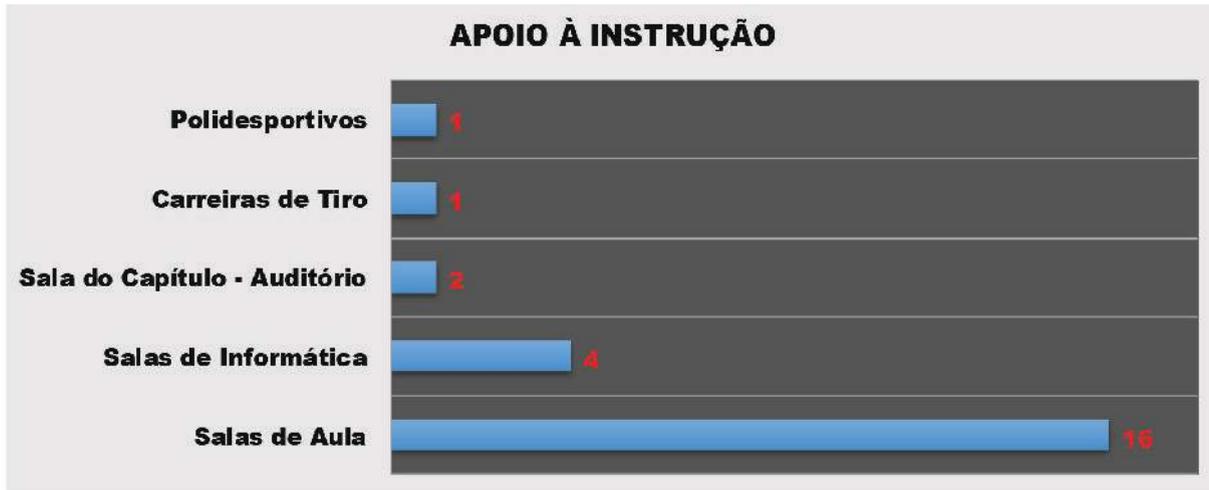
A vocação desta Unidade para a formação não se esgota nos cursos acima descritos, complementa-se na sua qualidade de verdadeiro “laboratório” de

² - Primeiro Curso onde foram admitidos candidatos civis;

³ - Primeiro Curso que admitiu mulheres (ingressaram neste ano 16 soldados do sexo feminino);

⁴ - Primeiro Curso onde as habilitações literárias mínimas admitidas foram o 11.º ano de escolaridade;

⁵ - Ministrado aos militares dos DI do CTer Portalegre e CTer Castelo Branco.



Infraestruturas de apoio à instrução

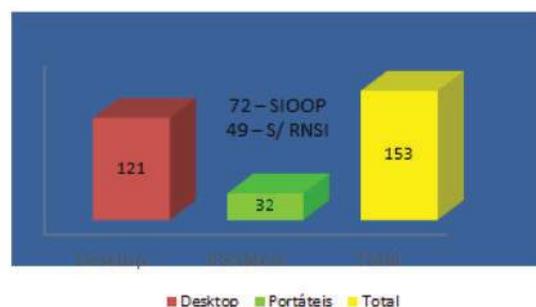
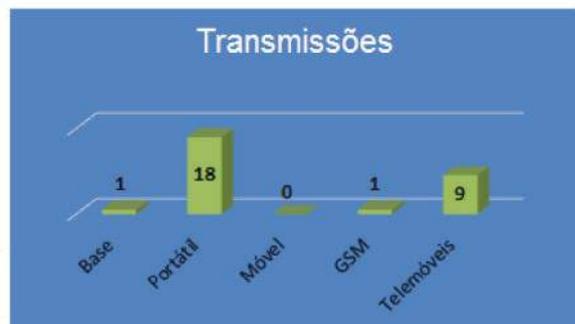
Comando e Liderança, pois recebe os estágios do Curso de Formação de Sargentos (CFS) e do Curso de Oficiais (TPO), permitindo a estes militares a prática de comando, função essencial na estrutura da Guarda – Comandante de Posto e Comandante de Destacamento.

O Centro de Formação de Portalegre dispõe de 16 (dezasseis) salas de aulas, 2 (dois) auditórios, 4 (quatro) salas de informática, um polidesportivo descoberto, um campo multiusos de terra batida e

uma tapada militar.

O Centro de Formação apoia-se ainda em infraestruturas externas, através de parcerias locais, nomeadamente o estádio municipal, onde realiza as provas de aptidão física, a carreira de tiro do Regimento de Cavalaria n.º 3 em Estremoz, onde realiza o tiro de espingarda automática G3 e os Auditórios municipais.

A sua capacidade de alojamento de alistados é de cerca de 750 instruídos, masculinos e femininos,



PELA LEI E PELA GREI

subdivididos em quatro casernas, agrupadas em quartos e com cama beliche. O CFP dispõe de quartos para oficiais e sargentos, masculinos e femininos, uma caserna para os militares do Curso de Formação de Sargentos (CFS) e de caserna para guardas do quadro do Centro. No âmbito do serviço de messes, tem dois refeitórios de Guardas, uma messe de sargentos e uma de oficiais, apoiadas numa estrutura única de cozinhas.

O Centro conta ainda com um conjunto de recursos logísticos e infraestruturas fundamentais e imprescindíveis ao seu funcionamento e ao cumprimento da missão, nomeadamente viaturas, armamento, informática e transmissões.

Relativamente ao funcionamento regular e apoio a todo o efetivo e atividades existem áreas funcionais, nomeadamente oficinas de mecânica, eletricidade, canalização e armamento. O CFP dispõe ainda de um Centro de Transmissões, uma Secção Sanitária e arrecadação de material de guerra.

Ao longo dos anos foram marcos relevantes na formação as alterações ao nível do recrutamento e seleção que permitiram a entrada de mulheres na categoria de Guardas. Foi em 1995 que no Agrupamento de Instrução de Portalegre (AIP) as primeiras mulheres concluíram o então Curso de Formação de Praças, num total de dezasseis, na 15.ª Incorporação da Unidade.

Até 1999 foi requisito obrigatório de concurso à Guarda o cumprimento de serviço militar nas

Forças Armadas, sendo desde este ano aberto o concurso a candidatos civis. Esta alteração abriu e diversificou o universo de recrutamento da Guarda, sendo que em 2004, através do Decreto-Lei 118/2004, de 21 de maio foi estabelecido o regime de preferência para *“Os militares que prestem ou tenham prestado serviço em RC, desde que cumpridos dois anos de serviço efectivo militar, beneficiam de exclusividade na admissão aos concursos para ingresso nos quadros de praças da GNR, nos termos previstos no respectivo Estatuto.”* Esta medida legislativa implicou uma redução drástica no universo de candidatos à Guarda, passando de 15948 candidatos antes, para 2402 candidatos após a aprovação do referido decreto-lei. A grande previsibilidade de não existirem candidatos suficientes para as vagas disponíveis levou o Ministro de Estado e da Administração Interna a emanar em agosto de 2005, um despacho que ultrapassou esta modalidade.

No que diz respeito às habilitações literárias mínimas para o concurso mantiveram-se até 2010 no 9.º ano de escolaridade, sendo que no concurso de 2012 foi implementada a norma do artigo 267.º, alínea f), do Decreto-Lei n.º 297/2009, de 14 de outubro, que aprovou o Estatuto dos Militares da Guarda Nacional Republicana que estabelece *“como condição de admissão ao curso de formação de guardas, ter como habilitações literárias mínimas o 11.º ano de escolaridade ou equivalente.”*

HISTÓRIA DO CENTRO DE FORMAÇÃO

Início da atividade do Centro de Instrução de Praças (CIP)	1985
Consagração legal do CIP	20Ago1986
Muda de dependência - da Brigada Territorial nº 3 para a Escola Prática da Guarda	Julho de 1993
Muda de designação – Agrupamento de Instrução de Portalegre (AIP)	Setembro de 1993
Primeiras mulheres soldados da Guarda (16)	1995
Primeiros candidatos civis	2000
Muda de designação – Centro de Formação de Portalegre (CFP)	2007
Bolsa de candidatos aptos – Reserva de Recrutamento	2010
Habilitações literárias mínimas 11º ano	2012
Visita de Sua Excelência o PR, Prof. Aníbal Cavaco Silva	11Fev2016
Número de incorporações	36
Número de Soldados/Guardas formados	16005

Desde o concurso de 2010 que é implementada a reserva de recrutamento, ficando em bolsa os candidatos aptos no concurso, podendo no prazo de validade do concurso (norma dois anos) serem chamados para o Curso de Formação de Guardas,

mais de 30 anos deve-se ao reconhecimento da qualidade da formação que ministra, aos meios humanos, materiais e infraestruturas de que dispõe, inseridas numa cidade acolhedora e habituada a lidar com os alistados de forma carinhosa e familiar. Emoldurados na forma como exerceram a autori-

caso exista. Esta medida permite rentabilizar os custos do recrutamento e seleção e reduz o tempo de aprontamento dos cursos.

Galeria dos Comandantes do Centro

A existência desta Unidade em atividade durante e assumiram a responsabilidade do Comando deste Centro desde 1985 merecem destaque os onze Comandantes do Centro de Formação, incluindo o atual.

Atualidade do Centro de Formação de Portalegre
A Lei N.º 63/2007, de 6 de novembro, que aprovou

<i>Galeria de Comandantes</i>		<i>Período</i>	
	Capitão de Cavalaria <i>Marcelo Marcel Antunes Correia Dias</i>	01 - XII - 85	15 - VII - 86
	Tenente-coronel de Infantaria <i>José da Matos Correia Barradas</i>	16 - VII - 86	15 - XI - 93
	Tenente-coronel de Infantaria <i>Jorge Vasco Oliveira Azavedo Moreira</i>	16 - XI - 93	23 - VI - 99
	Tenente-coronel de Cavalaria <i>José Luís Nêvo Antunes</i>	30 - VI - 99	02 - X - 02
	Tenente-coronel de Infantaria <i>Pedro António Gonçalves de Almeida</i>	03 - X - 02	28 - IX - 06
	Tenente-coronel de Infantaria <i>João Manuel Roque da Costa Rebelo</i>	29 - IX - 06	30 - XII - 10
	Coronel de Infantaria <i>Carlos Edgar Teixeira Lourenço</i>	04 - I - 11	30 - VI - 13
	Tenente-coronel de Infantaria <i>Paulo José Chitão de Oliveira Saraiva Soares</i>	23 - VIII - 13	10 - XI - 14
	Tenente-coronel de Infantaria <i>Miguel Nunes Marçalino</i>	14 - XI - 14	02 - I - 15
	Coronel de Infantaria <i>João Manuel Duho Lopes Rosa</i>	14 - I - 15	30 - IX - 15
	Coronel de Infantaria <i>João Carlos Moreira Bento</i>	Comandante desde 30 Set 15	

PELA LEI E PELA GREI

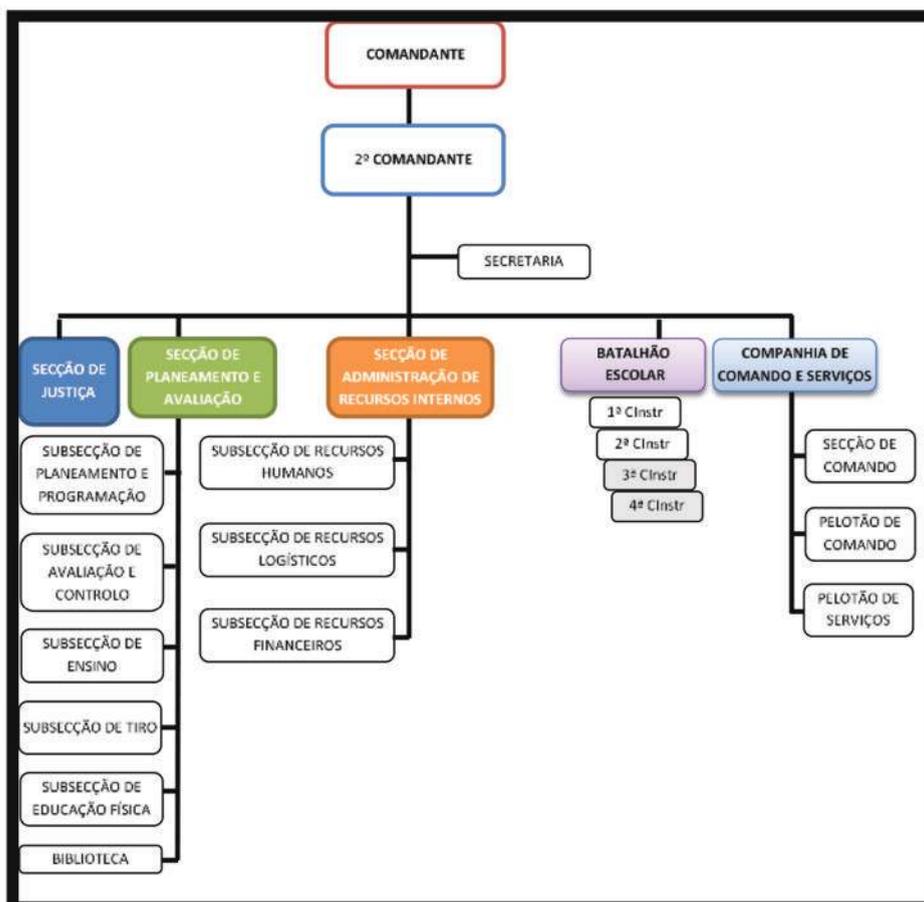
a orgânica da Guarda, prevê, entre as suas unidades, a Escola da Guarda (EG), como estabelecimento de ensino especialmente vocacionada para a formação moral, cultural, física, militar e técnico-profissional dos militares da Guarda e ainda para a atualização, especialização e valorização dos seus conhecimentos. Os Centros de Formação da GNR, subunidades da EG, foram criados através da Portaria N.º 777/2009 de 22 julho e “*são entidades formadoras com a missão de realizar ações de formação sob a direção técnico-pedagógica da EG devidamente enquadradas no plano de atividades elaborado pelo Comando da Doutrina e Formação da Guarda Nacional Republicana.*”

O CFP assegura a formação moral, cultural, física, militar e técnico-profissional dos futuros militares

da Guarda, de forma a desenvolver a aptidão necessária ao desempenho das futuras funções. Ao nível da formação, o CFP, assegura ainda a Prática de Comando e Instrução (PCI) dos estágios dos cursos de formação designadamente: Tirocínio para Oficiais (TPO) e Curso de Formação de Sargentos (CFS).

O CFP para além de assegurar o cumprimento da sua Missão no âmbito da formação presta todo o apoio de serviços aos formandos e aos militares dos Quadros da Guarda que desempenham funções neste Centro e garante a manutenção e conservação das instalações e das áreas não cobertas sob a sua responsabilidade.

O atual quadro de efetivos conta com 128 militares e civis, dos 160 previstos no quadro orgânica.



Organograma do CFP

Durante a execução dos Cursos de Formação de Guardas o Batalhão Escolar é reforçado com oficiais e sargentos em diligência, por norma em

proporção de três graduados por cada pelotão, variando as companhias de instrução entre os três e cinco pelotões.

CATEGORIAS	ORGÂNICO	EXISTÊNCIA
Oficiais	10	7
Sargentos	25	26
Guardas	118	94
Civis	7	1
TOTAL	160	128

Evolução dos Cursos de Formação de Guardas – Habilitações literárias 2006 - 2016

2006/2007

Habilit.	Masculinos	Femininos	Total	
			Quant.	%
9º Ano	178	0	178	29,57%
10º Ano	56	0	56	9,30%
11º Ano	90	0	90	14,95%
12º Ano	268	0	268	44,52%
Licenciados	10	0	10	1,66%
Total	602	0	602	100,00%

2008/2009

Habilit.	Masculinos	Femininos	Total	
			Quant.	%
9º Ano	102	0	102	31,88%
10º Ano	27	0	27	8,44%
11º Ano	37	0	37	11,56%
12º Ano	149	0	149	46,56%
Licenciados	5	0	5	1,56%
Total	320	0	320	100,00%

2010/2011

Habilit.	Masculinos	Femininos	Total	
			Quant.	%
9º Ano	102	4	106	26,57%
10º Ano	27	1	28	7,02%
11º Ano	39	2	41	10,28%
12º Ano	196	18	214	53,63%
Licenciados	8	2	10	2,51%
Total	372	27	399	100,00%

2011/2012

Habilit.	Masculinos	Femininos	Total	
			Quant.	%
9º Ano	129	4	133	23,79%
10º Ano	17	1	18	3,22%
11º Ano	26	1	27	4,83%
12º Ano	333	37	370	66,19%
Licenciados	9	2	11	1,97%
Total	514	45	559	100,00%

2012 – 2º Turno

Habilit.	Masculinos	Femininos	Total	
			Quant.	%
9º Ano	26	0	26	10,36%
10º Ano	12	0	12	4,78%
11º Ano	10	0	10	3,98%
12º Ano	155	25	180	71,71%
Licenciados	18	5	23	9,16%
Total	221	30	251	100,00%

2014

Habilit.	Masculinos	Femininos	Total	
			Quant.	%
9º Ano	0	0	0	0,00%
10º Ano	0	0	0	0,00%
11º Ano	15	1	16	3,70%
12º Ano	329	54	383	88,66%
Licenciados	22	11	33	7,64%
Total	366	66	432	100,00%

2015

Habilit.	Masculinos	Femininos	Total	
			Quant.	%
11º Ano	12	0	12	3,00%
12º Ano	299	41	340	85,00%
Bacharelato	4	0	4	1,00%
Licenciatura	21	14	35	8,75%
Mestrado	7	2	9	2,25%
Total	343	57	400	100,00%

2015-16

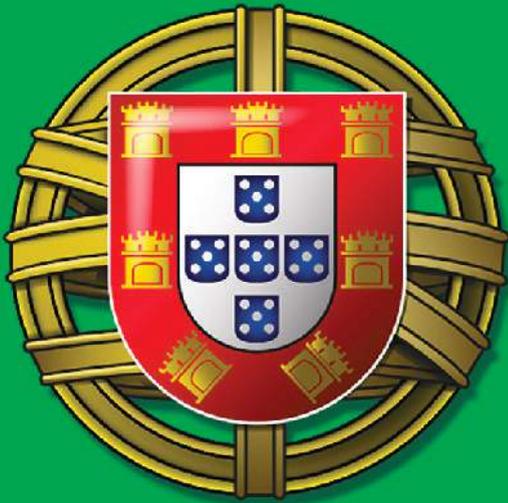
Habilit.	Masculinos	Femininos	Total	
			Quant.	%
11º Ano	8	0	8	1,74%
12º Ano	344	37	381	83,01%
Bacharelato	4	1	5	1,09%
Licenciatura	42	15	57	12,42%
Mestrado	6	2	8	1,74%
Total	404	55	459	100,00%

Medalha de Mérito Municipal

Em 23 de maio de 2012, dia da Cidade de Portalegre, a autarquia portalegrense decidiu em reunião, por unanimidade, conceder a Medalha de Mérito Municipal, grau ouro ao Centro de Formação de Portalegre, como forma de reconhecimento do relevante significado que esta Unidade tem para a cidade, onde em três décadas vem formando militares e cuja marca ficará indelevelmente associada à história do concelho e das suas gentes. O Livro de Honra do Centro de Formação de Portalegre o registo da mensagem da atual Presidente da Câmara de Portalegre, exarado pelo próprio punho: *“Constitui para mim uma enorme honra e um privilégio, em termos pessoais e enquanto autarca, ter condecorado o Centro de Formação de Portalegre da Escola Prática da Guarda Nacional Republicana com a Medalha de Mérito Municipal – Grau Ouro, no decorrer da Sessão Solene deste dia 23 de Maio, Dia da Cidade de Portalegre. Saúdo calorosa e respeitosamente o actual Comandante*

do Centro, bem como todos aqueles que, de forma brilhante e irrepreensível, o antecederam em tão nobre função, bem como todos os Oficiais, Sargentos e Praças que no mesmo prestam ou prestaram serviço e, ainda, os milhares de instruídos que aqui. O País e os Portugueses muito devem a esta instituição, que a nossa Cidade e os Portalegrenses têm a felicidade e o orgulho de ter no seio, que sentem e vivem como sua e que, de uma forma significativamente unânime, querem e esperam que se mantenha em Portalegre por muitos mais anos. Por tudo aquilo que o Centro é e representa para a Cidade de Portalegre e para a nossa Comunidade, e pelo trabalho de formação, em termos profissionais, mas também na vertente humana e ética, apresento, pessoalmente e enquanto Presidente da Câmara Municipal de Portalegre, a minha mais sentida e respeitosa homenagem. Portalegre, 23 de Maio de 2012, Maria Adelaide Aguiar Teixeira









Batalhão Escolar - Curso de Formação de Guardas 2015 -2016
37.ª Incorporação de Guardas Provisórios



Repris

Guarda Naci



s e a Cavalo
da
ional Republicana



O significado de “Reprise”

A palavra “reprise” é um substantivo derivado de *reparar*, do francês *reparer* – corresponde ao ato de repetir uma apresentação, um espetáculo ou cena. Em equitação, uma reprise corresponde a uma sequência de figuras equestres, desenhadas num retângulo de ensino (*carriere de dressage*). Reprise é também o nome dado ao conjunto de cavaleiros que, durante ou após a frequência de cursos de equitação, executam exercícios de *dressage* sob a direção de um treinador.

Missão e Visão

A Reprise a Cavalos da Guarda Nacional Republicana tem como missão demonstrar o ensino equestre desenvolvido na Guarda, através do trabalho conjunto de cavaleiros, que conduzem as suas montadas de uma forma sincronizada, executando exercícios de equitação complementar em diversas formações e evoluções, onde, ao rigor do empenho individual, acresce uma minuciosa disciplina de trabalho em

grupo, que se reflete na harmonia do conjunto. É constituída por Oficiais, Sargentos e Guardas de Cavalaria, que montam exclusivamente cavalos da sua fileira, organizados em duas escolas, a dos pares e a dos ímpares, sob orientação do Tête da reprise. É de referir que toda a formação equestre dos cavaleiros e ensino dos cavalos foi realizada na GNR, sendo de salientar que este exigente trabalho coletivo, mantém e desenvolve a disciplina, fortalece o espírito de corpo e o sentimento de coesão, criando hábitos de ordem, sincronismo e uniformidade na execução dos movimentos.

A preservação desta herança, que descende de antigos Mestres e Instrutores de Equitação que nos confiaram este património de valor incomensurável, tem vindo a impulsionar a Guarda, através da Unidade de Segurança e Honras de Estado, para um patamar superior, assumindo a Reprise como sua visão, ser uma escola equestre de referência a nível nacional.

Breve resenha histórica

A Reprise a Cavalo da GNR começou por surgir esporadicamente em alguns eventos importantes, como o Dia do Regimento de Cavalaria (RC), comemorado a 5 de abril, e em visitas de altas entidades, tendo no passado mais recente vindo a ser solicitada com maior frequência para se exibir em alguns eventos importantes fora da Unidade.

Uma destas apresentações que constituiu o início formal da constituição da Reprise de Ensino do RC ocorreu em 1994, por ocasião da inauguração do Centro Nacional de Exposições e Mercados Agrícolas (CNEMA), em Santarém.

O principal impulsionador que esteve na génese da Reprise foi o Tenente-Coronel João Martins Abrantes, Mestre de equitação e uma referência incontornável da *dressage* em Portugal.

Numa primeira fase, foi sem dúvida a forte dedicação e paixão que o Tenente-Coronel Martins Abrantes sempre teve pelos cavalos e em especial, pela disciplina de ensino, que o levaram em 1994 a juntar um grupo de cavaleiros que, fruto do seu trabalho no ensino das montadas que lhe haviam sido distribuídas, permitiram a apresentação de uma reprise a cavalo de elevado nível, espelho da doutrina equestre da Unidade. No entanto, após esta fase inicial, seguiu-se um interregno na sua atividade (de 1994 a 2002).

Numa segunda fase, já em 2002, outro cavaleiro que teve um papel fundamental no reacender da chama da reprise foi o Mestre de equitação Major Vítor Lucas que, após esta grande paragem nas atuações, convenceu o Comando que seria importante o Regimento de Cavalaria da Guarda ter novamente a sua reprise a cavalo a funcionar. Assim, com o Tenente-Coronel Bernardo Mendes como Tête, coadjuvado pelo Major Lucas, formou-se um núcleo de cavaleiros e de montadas mais adiantadas no ensino, preparando-os para uma apresentação no dia do RC, a 5 de abril de 2002. Contudo, uma vez mais a reprise não veio para prosperar, surgindo um novo período de inatividade

(de 2002 a 2008), em grande parte devido à saída de alguns dos cavaleiros fundamentais.

Porém, os protocolos celebrados entre a GNR, a Escola Nacional de Equitação (ENE) e a Federação Equestre Portuguesa (FEP), vieram impulsionar e homologar a formação equestre ministrada aos cavaleiros da Unidade através dos cursos de treinador de desporto equestre, nos seus vários graus I, II e III.

Com esta nova realidade e na sequência dos primeiros cursos de equitação, na altura denominado de Ajudantes de Monitor de equitação, no dia da Unidade a 05 de abril de 2007, foi apresentado um *pas de trois* em conjunto com um cavalo em rédeas longas, em que os conjuntos eram formados pelo Capitão Marinho com Hépodes, Capitão Vilela com Iria, Sargento-Chefe Caixinha com Quite e o 1.º. Sargento Paixão com Ralph Lauren.

Foi depois deste aniversário que surgiu a terceira fase da constituição da reprise como uma necessidade de mostrar o nível equestre institucional resultante do sistema de formação entretanto criado. Deste modo, o Mestre de equitação Major Costa Santos, assumiu como Tête, a responsabilidade pela sua reorganização, planeando desde cedo, já no ano de 2008, com a colaboração do Major Santos Correia, também Mestre de equitação e Capitão Vilela, um novo protocolo para a reprise, com acompanhamento musical totalmente diferente, seleção dos conjuntos e ainda o material e fardamento a ser utilizado na apresentação da renovada reprise para o dia do RC em 05 de abril de 2008. Seguiram-se os treinos no campo de ensino do 4.º esquadrão, verificando-se a necessidade de purgar alguns exercícios que não estavam a resultar visualmente como seria esperado e incorporar outros que surtiam melhor efeito de conjunto, até que finalmente se chegou ao esquema final. A reprise fez então a sua apresentação no aniversário da Unidade e foi alvo de rasgados elogios por parte de todos os presentes.

PELA LEI E PELA GREI

Desde 2008 até ao momento, a reprise não mais deixou de funcionar, verificando-se progressivamente um incremento nas apresentações, quer ao nível interno, quer ao nível externo.

O nível de excelência pretendido só é possível graças à dedicação de todos os militares que constituem a reprise e com o trabalho diário e treinos semanais de aperfeiçoamento dos conjuntos, permitindo a sua prontidão em permanência para qualquer tipo de apresentação, sujeita, porém, a certos constrangimentos, quase sempre motivados pela transferências decorrentes de promoções e frequência de cursos de longa duração.

Tête da Reprise

O chefe da reprise denomina-se de *tête*, uma palavra originária do francês, que significa cabeça, nome atribuído ao Oficial mais antigo que ocupa uma posição de liderança perante todos os restantes elementos do grupo. É o responsável por toda a coordenação e orientação dos conjuntos, preservando e transmitindo a doutrina equestre legada.

Durante os cerca de 20 anos de existência da reprise, apesar dos interregnos, muitos têm sido os *tête* da reprise, nomeadamente o Tenente-Coronel Martins Abrantes, o Tenente-Coronel Bernardo Mendes, o Tenente-Coronel Costa Santos, o Tenente-Coronel João Santos e por último, em 2014,

assumiu esta honrosa função, o Major Paulo Vilela.

Uniformes, arreios e apresentação das montadas

O fardamento com que a reprise se tem apresentado ultimamente é o Grande Uniforme (GU) mas tempos houve em que os cavaleiros envergaram o Grande Uniforme Honorífico (GUH), sendo comum a todas elas a utilização dos calções brancos e do barrete de Grande Uniforme.

Numa fase inicial, as montadas foram aparelhadas com o arreio de Grande Uniforme para Oficial e atualmente são aparelhadas com arreio de ensino, mantinha azul escuro de ensino rebordadas a dourado, ligaduras de trabalho pretas e brancas, em contraste com a pelagem dos cavalos e cabeçadas de freio e bridão com barbela, de modelo civil. As crinas são entrançadas com pompons e as garupas axadrezadas.

Apresentações Públicas

Num passado recente, a Reprise a Cavalos tem vindo a ser solicitada para várias apresentações, tanto a nível interno, como a nível externo, sendo um excelente cartão-de-visita da Cavalaria, em todas as visitas de altas entidades à Guarda.

A Reprise apresentou-se pela primeira vez em 1994 no dia do Regimento de Cavalaria (RC), aquando da inauguração do CNEMA de Santarém, com os seguintes conjuntos:

TCor. Martins Abrantes - Leonás

Maj. Almeida e Sousa - Chiquita

Cap. Oliveira Santos - Gitano II

Cap. Rebelo - Zeus do Paço

Cap. Costa Cabral - Arco-Irís

Cap. Bruno Vitorino - Zulu

Cap. Vítor Lucas - Eureka

Ten. Jorge Costa Santos - Álamo Z



Apresentação no dia do RC em 05 de abril de 2002, após longo interregno de 1994 a 2002, com os seguintes conjuntos:

TCor. Bernardo Mendes - Jaqueta
 Maj. Bruno Victorino - Iria
 Maj. Vítor Lucas - Hércules
 Cap. João Andrade e Sousa - H - Só
 Cap. Varela Pragana - Junquilha
 Cap. Luís Correia - Janota
 Ten. Paulo Vilela - Odisseia



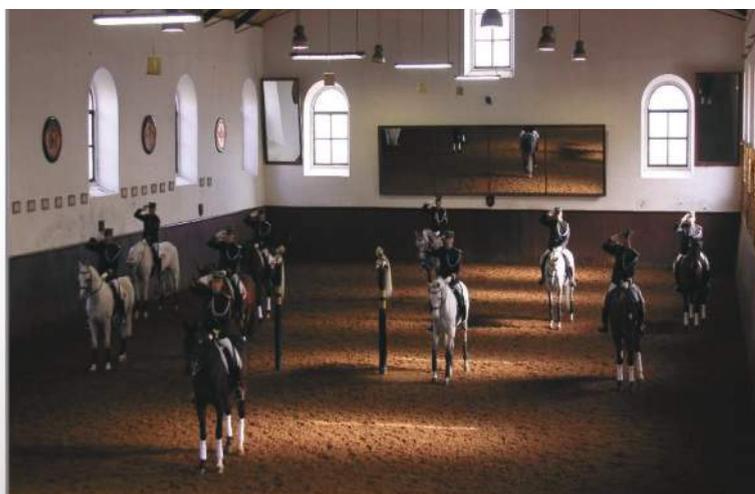
Apresentação no dia do RC em 5 de abril de 2008 que constitui um marco importante para o atual figurino da Reprise a cavalo da GNR. Essa atuação foi constituída pelos seguintes conjuntos:

Maj. Jorge Santos - Hépodas
 Maj. Luís Correia - Ovni
 Cap. Lauro Marinho - Raro
 Cap. Paulo Vilela - Ramure
 Cap. Bruno Marques - Iria
 Ten. Gonçalo Reis - Spartacus
 Ten. Filipe Ferreira - Jaqueta
 SCh Armindo Caixinha - Neco
 1º Sargento Eugénio Paixão - Professor
 Soldado Costa - Tarik



Outra apresentação da reprise, já mais recente, ocorreu a 9 de dezembro de 2013, aquando da visita de uma delegação da Gendarmaria Jordana, chefiada pelo Brigadeiro-General Atef BEM HDAYEH, no âmbito do acordo de cooperação entre a Guarda e aquela força para a criação de uma unidade de Cavalaria. Essa atuação foi constituída pelos seguintes conjuntos:

Maj. João Santos - Neco
 Cap. Luís Ferreira - Aleixo
 Cap. Adriano Cristiano - Raro
 Cap. Felipe Tomé - Beethoven
 Ten. Antonino Ferreira - Ovni
 Ten. Bruno Pires - Quite
 Ten. Wilson Fernandes - Válquiria
 Ten. António Maio - Vaifarto
 2º Sarg. Carlos Marques - Ubis
 Gd. Pr. João Carvalho - Zebedee



PELA LEI E PELA GREI

Por último, em julho de 2014, o Major Paulo Vilela assumiu as funções de Tête, com o compromisso de dar continuidade ao trabalho da reprise e procurar o aperfeiçoamento constante dos seus conjuntos. A constituição da reprise para as

últimas apresentações tem sido obtida entre os seguintes cavaleiros e cavalos, através dum equilíbrio dinâmico na seleção dos conjuntos que estejam em melhores condições de representar a Guarda:

Maj. Paulo Vilela - Neco

Maj. Luís Ferreira - Aleixo

Cap. Filipe Tomé - Cardhu

Cap. Bruno Esteves - Ramure

Cap. Bruno Pires - Anglano

Cap. Ricardo Samouqueiro - Doca

Cap. Wilson Fernandes - Válquiria

Cap. António Maio - Arauto

Ten. Ilídio Barreiros - Tarik

Ten. Fábio Bento - Travesso

Ten. Sérgio Gonçalves - Ovni

Ten. Bruno Vitorino - Quite

2º Sarg. Carlos Marques - Cita

Gd. Princ. João Carvalho- Zebedee

Guarda Marco Ricardo - Évora



Já em finais de março de 2016, em consequência das promoções ao posto imediato, inerentes à natural progressão na carreira de Oficial da GNR e respetivas colocações daí advenientes, houve necessidade de reajustar novamente a chefia da Reprise, através do Major Luís Ferreira e a restante composição, por motivos de saída da USHE de alguns dos militares que a compunham. Neste último período, é consensual que a Reprise atingiu o seu zénite exibicional no **Salão do Cavalo D' El Jadida** (antiga possessão portuguesa de "Mazagão") em Marrocos, durante a 8.ª edição

deste importante evento equestre, que decorreu de **12 a 18 OUT 15**. Este evento é considerado um dos mais importantes que se realizam anualmente em Marrocos e reputado como o maior certame de cavalos que tem lugar em todo o Médio Oriente e Norte de África, contando com cerca de 260.000 visitantes e o Alto Patrocínio do Rei Mohammed VI, de Marrocos.

PAULO JORGE PAREDES VILELA
Tenente-Coronel de Cavalaria



Gestão de Recursos Humanos

Modelos teóricos



Pelos Capitães¹:
Adriano Ferreira da Rocha
Vitor Martins Afonso Salgueiro

Introdução

Num ambiente caracterizado pela complexidade, volatilidade e incerteza, a Guarda Nacional Republicana enfrenta desafios como outrora nunca vistos. Com as rápidas mudanças que o capital humano e a natureza do trabalho estão a sofrer, é requerido à Guarda Nacional Republicana uma capacidade de fomentar os mais elevados rendimentos dos seus colaboradores, não se podendo abster de adotar as melhores práticas de gestão, internamente consistentes e ajustadas à sua estratégia organizacional e de missão.

De todas as variáveis e desafios com que se deparam as organizações, o fator humano é o mais premente. As pessoas têm sentimentos, valores, perceções, emoções e uma forma pessoal de estar perante a vida. Como referem Cunha, Rego, Cunha, Cabral-Cardoso, Marques & Gomes (2010, p. 43)

“As pessoas não são entidades apenas económicas. São também sujeitos psicológicos, atores sociais e entidades morais”. Em síntese, cada pessoa é uma pessoa com as suas idiossincrasias e compete à Guarda ser humana, próxima e de confiança, também para dentro.

Neste contexto, não pode a gestão circunscrever-se apenas a determinados aspetos meramente avaliativos ou promocionais, tendo de criar oportunidades de formação e desenvolvimento pessoal, atuar com justiça, fomentar as redes sociais de confiança e cooperação e o empenhamento organizacional, atuar de modo socialmente responsável e promover os comportamentos de cidadania organizacional, entre outros. Este papel deverá caber, de uma forma fulcral, ao Órgão de Recursos Humanos onde, para além das suas missões próprias, lhe

¹ Ambos os militares prepararam-se para defender as suas dissertações de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos na Universidade do Minho.

cabará assessorar, apoiar, sensibilizar e participar na definição de uma Gestão Estratégica dos Recursos Humanos Organizacionais que lhe permita fazer face a dois desafios: i) gerar um ambiente de trabalho estimulante e criador e ii) controlar/neutralizar comportamentos e atitudes indesejadas.

Mas a tarefa, não sendo utópica, não é fácil. Este objetivo requer uma abordagem vertical e horizontal, ou seja, a estratégia organizacional e a estratégia de Recursos Humanos têm de estar articuladas e as práticas de gestão do pessoal, seja ele civil, seja militar, têm que ser consistentes entre si. Para tal e logo numa primeira linha de ação, esta abordagem terá de ter em consideração três linhas mestras: i) os inúmeros quadros orgânicos, tais como infantaria, cavalaria, administração, medicina, etc; ii) as diferentes categorias (oficiais, sargentos, guardas) e; iii) a dispersão geográfica. Aliás, atualmente, a dispersão geográfica da Guarda e a sua forte implementação territorial são considerados como elementos caracterizadores e identificadores, inculcando à instituição características sem paralelo nas restantes instituições portuguesas. Trata-se, mais do

que um ponto forte, de uma competência distintiva que enforma a Guarda desde a sua fundação.

Por outro lado, se bem que de difícil estabelecimento de uma relação causa-efeito entre as práticas de Gestão de Recursos Humanos e os resultados operacionais da organização, no mundo académico subsistem alguns estudos que confirmam que uma boa gestão das práticas de recursos humanos e do capital humano conduzem a níveis mais elevados de desempenho (Hiltrop, 1996; Ulrich, 1997; Boxall & Steeneveld, 1999).

O conceito e sistematização dos conceitos que enformam a Gestão de Recursos Humanos parte de pressupostos e crenças. Nestas, crê-se que o capital humano é o elemento que faz a diferença em termos de competitividade, que as pessoas necessitam de estar envolvidas, empenhadas e sentirem-se responsabilizadas, e que as diferentes práticas de Gestão de Recursos Humanos necessitam de estar integradas. É a partir desses pressupostos que Brewster (1999) critica a teorização da Gestão de Recursos Humanos, tendo por base o conceito *hard* e *soft*.

Modelo Hard	Modelo Soft
Focalização nos recursos	Focalização nos “humanos”
Teoria X – As pessoas são preguiçosas e não gostam do trabalho; para que trabalhem devidamente é necessário controlá-las	Teoria Y – As pessoas são proativas e capazes de exercerem autocontrolo ao serviço dos objetivos de trabalho com que estão comprometidas; procuram realizar trabalho com significado para as suas vidas
Controlo estreito (o comportamento humano deve ser controlado por sanções e pressões externas)	Controlo através do empenhamento (o comportamento é estimulado pela auto-regulação)
Homem económico	Homem económico e social
As pessoas são instrumentos ao serviço dos fins organizacionais e da sua vantagem competitiva. Devem ser geridas de forma desapaixonada e racional	As pessoas empenham-se no trabalho se se confiar nelas, se puderem trabalhar com autonomia e se forem apoiadas no seu desenvolvimento
Os recursos humanos são um fator de produção cujos custos devem ser minimizados	As pessoas devem ser apoiadas e o seu empenhamento fomentado

Modelo Hard	Modelo Soft
Os recursos devem ser selecionados e geridos de acordo com as necessidades estratégicas da organização	A organização valoriza diversos “ <i>stakeholders</i> ”, sendo os colaboradores um dos tipos mais relevantes
Mais importante do que reter colaboradores é contratar os que assegurem a produtividade e eficiência	A retenção dos colaboradores é procurada através da construção e redes sociais. O empenhamento e a identificação com a organização são cruciais
A formação incide na função específica realizada pelo colaborador. A melhor formação deve ser usada com os melhores empregados	O desenvolvimento pessoal e organizacional é crucial. Importa desenvolver o potencial humano para benefício da organização e dos colaboradores
A avaliação do desempenho enfatiza no desempenho individual focalizado na função específica	A avaliação de desempenho enfatiza a capacidade do trabalhador em equipa e de realizar outras actividades
Ênfase: racionalidade, custos, controlo	Ênfase: motivação, comunicação, liderança, confiança, envolvimento

Quadro 1: Comparação entre o modelo de Gestão de Recursos Humanos “*hard*” e “*soft*” (adaptado de Cunha *et al.*, 2010)

A visão *hard* assenta no princípio que o capital humano é um simples recurso que acarreta um custo. Acarretando um custo, o capital humano deve ser tratado como outro qualquer recurso, tendo em consideração a sua eficiência e proveito económico, ou seja, gerido ao mais baixo custo e com o máximo benefício. Por outro lado, a visão *soft* dá preponderância ao conceito “humanos”, em que o capital humano é visto como um investimento. O capital humano assume-se como um recurso diferente de todos os outros e raro, capaz de criar vantagem competitiva, ou seja, os recursos humanos são um recurso estratégico, fruto da sua criatividade e do potencial que representam (Neves, 2007; Cunha *et al.*, 2010).

Partindo destas duas abordagens, aparentemente incompatíveis entre si, a Gestão Estratégica de Recursos Humanos surgiu predominantemente teorizada segundo duas práticas – Universalista e Contingencial -, tendo mais recentemente sido defendida uma nova abordagem – Configuracional (Cunha *et al.*, 2010).

Os três modelos em causa, Universalista, Contingen-

cial e Configuracional disponibilizam-nos diferentes perspetivas de abordagem da Gestão Estratégica de Recursos Humanos, sendo que uma delas pode destacar-se na análise das práticas de Gestão de Recursos Humanos numa organização, não sendo, por si só, excludentes entre si. Vejamos então, sumariamente, em que consiste cada uma dessas perspetivas.

Perspetiva Universalista

Para a Gestão de Recursos Humanos ser estratégica tem de fazer parte da gestão estratégica, sendo parte integrante e proativa da gestão e não apenas direcionada para a resolução dos problemas, necessidades e satisfação dos colaboradores.

Este modelo veio colocar a Gestão de Recursos Humanos e a sua otimização como um instrumento para a obtenção de vantagem competitiva. As bases desta perspetiva encontram-se nos conhecimentos e metodologias das ciências comportamentais, teoria X e Y de McGregor (Guest, 1990) e no modelo da escola de Harvard². Estes contributos chamaram a atenção para a importância de promover o empe-

nhamento no indivíduo, através da proteção e conjugação dos seus interesses com os da organização (Carvalho, 2004).

Pfeffer (1994) defende que a importância da Gestão de Recursos Humanos como fator de sucesso tem aumentado, enquanto outros fatores mais tradicionais têm perdido terreno (ex: tecnologia, acesso a financiamento, etc). A vantagem competitiva passaria pela análise de práticas específicas utilizadas na gestão de pessoas e esta gestão seria a principal fonte de competitividade (Moura, 2000). Quanto a estas práticas, este modelo postula que existem práticas melhores que outras, as chamadas “boas práticas” ou *high performance work practices* (Delery & Doty, 1996), e quantas mais se implementarem, maior será o sucesso competitivo.

Os trabalhos mais conceituados acerca das boas práticas foram os de Pfeffer (1994; 1998) ou os de Delery & Doty (1996). Pfeffer (1994) começa por enunciar 16 práticas que seriam as principais desencadeadoras de vantagem competitiva mas, mais tarde, em 1998, reduz a sua lista para sete “boas práticas”, sendo elas: “... *segurança no emprego; contratação seletiva de novo pessoal; equipas auto-geridas e descentralização do processo de decisão como princípios básicos de desenho organizacional; retribuições comparativamente elevadas contingentes com o desempenho organizacional; treino extensivo; reduzidas distinções de estatuto e de barreiras, nomeadamente vestuário, linguagem, organização dos gabinetes e diferenças salariais entre todos os níveis e; partilha extensiva de informação financeira e do desempenho, através da organização*”. Este autor defende que a implementação de uma ou algumas práticas de forma isolada pode produzir pouco efeito ou tornar-se mesmo prejudicial, logo elas devem estar inter-relacionadas, consistentes através de toda a organização e fazerem parte de uma “*visão estratégica*” (Pfeffer, 1998, p. 121). Por sua vez, Delery & Doty (1996) também identificam sete práticas consistentes, nomeadamente: as oportu-

nidades internas de carreira, a existência de sistemas formais de formação e desenvolvimento, a segurança no emprego, os sistemas de avaliação justos, a partilha de benefícios, o “*feedback*” e objetivos de trabalho.

Assim, de acordo com esta perspetiva, a Gestão de Recursos Humanos é estratégica por causa do potencial e valor estratégico das pessoas: conhecimento, capacidade de inovar, capacidade de liderança, desempenho, empenhamento, criatividade, etc. Guest (1989), ao se debruçar sobre este modelo, defende a importância da “*visão estratégica*” através da interação das boas práticas com os objetivos pretendidos da Gestão de Recursos Humanos e da organização como um todo, alicerçadas também por uma forte liderança e cultura organizacional.

Esta teoria providencia, assim, um quadro conceitual onde vários modelos se têm apoiado. Críticas, no entanto, têm sido levantadas no que respeita a este modelo. O suporte empírico ainda não está devidamente explorado e alguns conceitos são pouco claros, ambíguos e dificilmente medíveis, tais como o empenhamento e a confiança (Ferris, Hochwarter, Buckley, Harrell-Cook, & Frink, 1999). Keenoy (1990) citado por Truss, Gratton, Hope-Hailey, McGovern & Stiles (1997) defende que os objetivos deste modelo podem não ser também mutuamente compatíveis e que os resultados esperados sejam difíceis de obter, até porque a premissa de que se houver maior empenhamento há maior produtividade ainda não foi provada (Bassett, 1994, citado por Truss *et al.*, 1997).

Quanto à listagem de “boas práticas”, não há consenso entre autores, sendo as mesmas muito variáveis. Há argumentos que apontam também para a incongruência de conceitos dentro deste modelo, pois retiram aspetos tanto da abordagem *hard* como da *soft* da Gestão de Recursos Humanos, que são vistas como completamente opostas e divergentes (Truss *et al.*, 1997). De salientar também que este modelo dá pouco espaço ao devir interno e externo à organização,



não permitindo assim uma posição de flexibilidade face a condicionalismos não equacionados, além do que, ao contrário do que pretende, ao se intitular de Universalista, esta teoria não tem em conta o ponto de partida de cada organização, podendo ser incomportável para boa parte delas a adoção destas boas práticas.

Por outro lado, Melián-Gonzalez & Verano-Tacorante (2004) não concordam com a universalidade das boas práticas, defendendo que as boas práticas são usadas nas organizações não de uma maneira exclusiva, mas sim de acordo com determinadas variáveis ou em conjunto com outras práticas de recursos humanos. As organizações não usam as mesmas práticas de recursos humanos da mesma forma com todos os seus colaboradores, mas que estas variam de acordo com o valor e a singularidade das profissões/categorias em questão.

Outra das críticas pertinentes a este modelo defende que a crença que orienta o processo é que faz a boa prática, ou seja, não é a comunicação em si que é a boa prática, mas sim a crença da organização na importância da comunicação (Fitz-enz, 1997). Reforçando, conforme Guest (1997) citado por Melián-Gonzalez & Verano-Tacorante (2004) sugere,

as boas práticas não consistem na presença ou não da seleção ou treino, mas o que conta é a abordagem distintiva da seleção ou o treino.

Com igual relevância, as investigações mais recentes parecem indicar que as *high performance work practices* estão a conduzir à intensificação do trabalho e não ao aumento do desempenho, constatando-se que existem impactos positivos e negativos nos trabalhadores. Se, por um lado, os resultados positivos que têm sido identificados, tanto organizacionais como para os trabalhadores, incluem ganhos de produtividade, rentabilidade, baixas taxas de *turnover*, melhor trabalho em equipa, aumento do treino e das competências, maior empenhamento e maiores ganhos para os trabalhadores, por outro lado, existem preocupações acerca dos efeitos negativos das *high performance work practices* na experiência dos trabalhadores no emprego, sugerindo-se que podem advir benefícios em termos de maiores níveis de envolvimento e empenhamento que, contudo, são compensados pelos aumentos associados na responsabilidade, carga de trabalho, “*stress*” laboral e a transposição dos problemas laborais para a casa dos trabalhadores (Sparham



& Sung, 2007).

Por outro lado, esta perspectiva nem sempre é fácil de implementar, pois exige grande disponibilidade financeira inicial, sendo que o retorno apenas só é visível a médio/longo prazo, não se podendo ainda deixar de questionar qual é a verdadeira visão da organização face ao fator humano. É parte valorizada e integrante da estratégia ou é uma forma, apesar de mascarada, de controlar e de manipular os trabalhadores? No fundo, verifica-se uma valorização dos trabalhadores enquanto instrumento de competitividade, apregoando-se um discurso apenas e só sobre a valorização dos trabalhadores enquanto pessoas.

Perspetiva Contingencial

As *high performance work practices* definidas por Delery & Doty (1996) têm sido utilizadas em inúmeras análises da *performance* das três principais abordagens teóricas da Gestão de Recursos Humanos. Contudo, devido aos resultados divergentes, alguns autores como Butler, Ferris, & Napier (1991), Dyer, (1985), Jackson & Schuler, (1995) citados por Ferris *et al.* (1999), têm argumentado que a perspectiva Contingencial

é a abordagem mais apropriada da Gestão Estratégica de Recursos Humanos.

Miles & Snow (1978) defendem que a perspectiva Contingencial postula a coerência entre as políticas e práticas de Gestão de Recursos Humanos das organizações com as outras posições estratégicas da gestão da organização, defendendo que estas práticas, se concertadas, são reforçadoras da *performance* da organização. Segundo esta perspectiva, deve-se adotar medidas de boas práticas adequadas a cada organização face ao seu contexto, o que implica que as boas práticas numa empresa podem não ter qualquer empregabilidade numa outra, mesmo que operante no mesmo setor. Uma análise Contingencial envolve a interação entre a estratégia da organização e as especificidades das práticas de Gestão de Recursos Humanos adotadas, percebendo como estas interagem na prossecução dos mais elevados níveis de *performance* organizacional. Segundo esta perspectiva, a Gestão de Recursos Humanos tem que se encaixar à circunstância da organização, tem que existir um ajustamento da Gestão de Recursos Humanos aos fatores contingenciais tais como: o ciclo de vida da organização, o ambiente externo,



os modelos de carreira e as estratégias genéricas tais como a qualidade do seu produto, a redução dos custos, o design, a focalização num nicho de mercado, etc.

Na perspetiva Contingencial evidencia-se a necessidade de requisitos comportamentais do trabalhador como uma necessidade estratégica e que a utilização das práticas de Recursos Humanos deve encorajar os comportamentos do trabalhador que são consistentes com a estratégia organizacional. É neste alinhamento entre políticas e práticas de Gestão de Recursos Humanos e estratégia organizacional que a organização consegue atingir uma *performance* superior (Cunha *et al.*, 2010).

Este ajustamento, horizontal quando falamos da coe-rência das práticas de Gestão de Recursos Humanos entre si e vertical quando nos referimos ao ajustamento de práticas de Gestão de Recursos Humanos com as outras orientações estratégicas da organização, permite que a força de trabalho esteja maximizada e ajustada às orientações gerais do negócio.

Também quanto a esta perspetiva se levantam vozes críticas, como por exemplo as de Purcell (1987) e de Guest (1989), entre outros, que alegam que esta perspetiva desconsidera os

fatores não externos (dá ênfase àqueles que podem afetar e influenciar o negócio), obrigando a Gestão de Recursos Humanos a moldar-se à estratégia do negócio, não promove a inovação, é demasiado simplista e de difícil operacionalização empírica (Carvalho, 2004).

Schuler (1989) argumenta ainda que se as práticas não forem sinérgicas e consistentes com a estratégia organizacional e entrarem em conflito com outras práticas vão gerar confusão, criar ambiguidade e minorar os seus efeitos, inibindo as *performances* individuais e organizacionais.

Perspetiva Configuracional

A perspetiva Configuracional surge numa tentativa de conciliação entre as ideias de base da perspetiva Universalista e da perspetiva Contingencial, sendo muitas vezes equiparada como uma evolução e retorno sofisticado da perspetiva Universal, ou um arranjo aprimorado da perspetiva Contingencial (Carvalho, 2004). Segundo esta perspetiva não é necessário um conjunto de boas práticas fixo, o que é necessário é um conjunto de boas práticas que se adapte à empresa. O segredo é combinar formas e práticas que se ajustem à



organização e integrá-las, quer verticalmente quer horizontalmente. É, aliás, esta ideia de integração que não subsiste na perspetiva Contingencial. De facto, na perspetiva Contingencial era irrelevante se as práticas estavam interligadas entre si, eram estudadas *per se*, isoladamente. Na teoria Configuracional estuda-se a interligação e avaliam-se as sinergias criadas.

A perspetiva Configuracional permite a configuração de várias práticas pela conjugação de diferentes variáveis em simultâneo, de forma integrada, numa perspetiva sistémica da Gestão de Recursos Humanos. Delery & Doty (1996) referem que os argumentos configuracionais são inerentes a uma visão sistémica da organização e incorporam a assunção da equifinalidade, ou seja, em sistemas abertos através de *inputs* diferentes podemos atingir o mesmo fim, o mesmo *output*. É isto que permite a cada organização ter a sua configuração de boas práticas diferente.

Falamos então de um modelo Configuracional quando percebemos que as práticas de Recursos Humanos não são um conjunto de boas práticas isoladas, ou mesmo o ajustamento destas a um determinado momento da vida da organização, mas antes, atuam

como um sistema de práticas ajustadas entre si (ajustamento horizontal) e que, por sua vez, está inserido num sistema maior que engloba as orientações e práticas de gestão estratégica da organização, ajustando-se a estas (ajustamento vertical) concorrendo para maiores resultados.

Estas práticas dependem umas das outras e o ajustamento é um processo dinâmico, contínuo, que permite acompanhar o processo evolutivo da organização. As várias políticas e práticas têm que se encaixar umas nas outras, sendo que a ideia base é verificar se um conjunto de práticas forma um sistema. A dificuldade reside na integração de um conjunto de práticas, em que simultaneamente as mesmas não sejam contraditórias e conduzam a uma estratégia.

No fundo, mais do que as boas práticas, é a sua consistência interna, complementaridade e sinergias que conduzem aos melhores resultados, sendo vistas como um conjunto e analisadas sob esse prisma (Ferris *et al.*, 1999).

Na sequência desta análise Delery & Doty (1996) postulam uma relação sinérgica interdependente das práticas de Gestão de Recursos Humanos, identificando quatro formas de relacionamento entre



as práticas de Recursos Humanos: aditivas, interativas de substituição, interativas sinérgicas positivas e as interativas sinérgicas negativas.

Nas formas de relacionamento *aditivas*, diferentes práticas provocam, de forma independente, um mesmo efeito. Assim, usando-as em conjunto, podemos obter uma maior *performance* do que usando uma ou outra. Não obstante, a sua utilização conjunta não provoca efeito maior do que a soma do efeito de utilização de cada uma em separado.

Na utilização de práticas de Recursos Humanos *interativas* (que dependem grandemente de outras práticas de gestão integradas de forma holística), algumas podem ser substitutas de outras. Se duas práticas são substitutas, então a sua utilização em simultâneo não trará mais-valia do que a utilização de uma isoladamente, trazendo apenas o valor negativo da utilização de uma prática sem efeito.

Existe ainda uma terceira e quarta forma de relacionamento entre práticas de Recursos Humanos. Estas são as formas interativas *sinérgicas* (positivas ou negativas). São sinérgicas porque quando utilizadas conjuntamente, convergem num resultado substancialmente diferente do que a soma dos seus efeitos individuais (Delery, 1998). Quando

este efeito sinérgico é potencialmente enriquecedor da *performance* da organização, então estamos perante uma sinergia positiva. Quando, pelo contrário, estas duas práticas concorrem entre si, atuando uma contra a outra, apresentando resultados negativos, então estamos perante uma sinergia negativa (Delery, 1998).

Conclusões

A Gestão de Recursos Humanos não é uma atividade monolítica ou universal (Melián-Gonzalez & Verano, 2004) e nas organizações coexistem práticas de Recursos Humanos com efeitos independentes e interativos na Gestão de Recursos Humanos.

Na súmula das diferentes análises, concluímos que existem algumas práticas de Recursos Humanos que podem produzir efeitos positivos nas organizações, são denominadas de “boas práticas”, e enformam o modelo teórico Universalista da Gestão Estratégica de Recursos Humanos.

Não obstante a existência destas boas práticas universais, se a organização utilizar as práticas de Recursos Humanos de uma forma ajustada e subordinada à orientação estratégica de gestão, então potenciará o resultado de cada uma destas



práticas. Esta perspectiva, denominada Contingencial, assume que os melhores resultados das diferentes práticas de Recursos Humanos são contingenciais às restantes políticas e práticas da gestão estratégica da organização.

Uma terceira perspectiva, mais complexa e globalizante, adota um modelo de interação entre as diferentes práticas de Recursos Humanos entre si e em relação à estratégia geral da organização. Defende, assim, que os efeitos sinérgicos entre as práticas de Recursos Humanos são o potenciador da *performance* da organização.

Em relação à Guarda Nacional Republicana, o alinhamento das iniciativas de Recursos Humanos com os objetivos estratégicos desta organização parece evidente, porquanto a instituição chama a si funções como o recrutamento e seleção, a compensação/benefícios, o planeamento, a gestão e a avaliação do desempenho.

Uma caracterização do significado de estratégia definida por Brown & Eisenhardt (1998) resulta do processo de resposta a duas perguntas: i) Para onde vamos?; ii) Como podemos lá chegar?. À primeira questão respondemos com a estratégia de missão. As respostas às questões “para onde

queremos ir?”, “onde?” e “como competir?” devem ser claras para a Guarda Nacional Republicana. Esta, conhecedora do sistema estratégico onde se insere, suas necessidades e composição, tem definido a sua orientação estratégica, perfeccionando o caminho para lá chegar. A segunda questão refere-se à estratégia organizacional, à criação de um contexto organizacional ajustado para executar a estratégia da missão, como sejam, a estrutura, os processos de decisão e controlo e os sistemas de medição e compensação. Também a este nível a Guarda Nacional Republicana parece assumir uma postura estratégica, cruzando um conjunto de boas práticas de Gestão de Recursos Humanos com as contingências internas do meio ambiente, num ajustamento permanente e dinâmico. Contudo, urge à Guarda Nacional Republicana adotar cada vez mais uma maior atenção no intuito de alcançar uma integração entre as práticas de Gestão de Recursos Humanos e as contingências internas e externas à organização, onde a sua complementaridade e sinergias constituir-se-ão como a futura dimensão para se compreender e dinamizar a relação entre Gestão de Recursos Humanos e desempenho organizacional.

PELA LEI E PELA GREI

Como Greening, Barringer, & Macy (1996) advogam, as organizações enfrentam desafios óbvios de Recursos Humanos. Uma deficitária política de recrutamento pode obstaculizar a expansão e o crescimento da instituição. Uma desajustada política de compensações pode potencializar comportamentos de organizacionais desviantes. A falta de investimento em formação e inovação impede a sustentabilidade da instituição.

Em termos de desafios de Recursos Humanos a instituição parece confrontada com decisões estruturais: como acompanhar a galopante ascensão de aquisição de novas competências dos seus colaboradores?; como motivar os seus quadros numa altura de tantas restrições orçamentais?; como integrar e usar valências específicas da instituição na motivação e satisfação dos seus quadros?; como

definir um quadro avaliativo do desempenho de todos os seus quadros?; como normalizar e uniformizar o empenhamento horário de todos os seus quadros?; entre muitas outras questões.

Como Cardon & Stevens (2004) concluíram, os conhecimentos sobre a temática da Gestão de Recursos Humanos não é extensa. Contudo, podemos aferir que na Guarda Nacional Republicana a consciência da importância de uma Gestão Estratégica de Recursos Humanos, mais do que a adoção de um ou outro modelo teórico, deve conduzir a uma especial atenção e permanente ajustamento das suas práticas de Recursos Humanos, a uma aposta no valor humano do trabalho e à implementação do princípio de serviço de excelência como vantagens competitivas.

Referências

- Boxall, P., & Steeneveld, M. (1999). Human Resource Strategy and Competitive Advantage: A Longitudinal Study of Engineering Consultancies. *Journal of Management Studies*, 36(4): 443-463.
- Brewster, C. (1999). Strategic Human Resource Management: The Value of Different Paradigms. *Management International Review*, 39 (3): 45-64.
- Brown, S. L. & Eisenhardt, K. M. (1998). *Competing on the Edge: Strategy as Structured Chaos*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Cardon, M. S., Stevens, C. E. (2004). Managing Human Resources in Small Organizations: What Do We Know?. *Human Resource Management Review*, 14 (3): 295-323.
- Carvalho, A. (2004). *A Gestão da Flexibilidade no Emprego Através da Gestão de Recursos Humanos: O Caso das Grandes Consultoras de Gestão*. Tese de Doutoramento não publicada, Universidade do Minho, Braga.
- Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C., Cabral-Cardoso, C., Marques, C. A., & Gomes, J. F. S. (2010). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano (2ª Ed)*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Delery, J. E. & Doty, D. H. (1996). Modes of Theorizing in Strategic Human Resource Management: Tests of Universalistic, Contingency and Configurational Performance Predictions. *Academy of Management Journal*, 39 (4): 802-835.
- Delery, J. E. (1998). Issues of Fit in Strategic Human Resource Management: Implications for Research. *Human Resource Management Review*, 8 (3):290-307.
- Ferris, G. R., Hochwarter, W. A., Buckley, M. R., Harrell-Cook, G., & Frink, D. D. (1999). Human Resources Management: Some New Directions. *Journal of Management*, 25 (3): 385-415.
- Fitzenz, J. (1997). The Truth About Best Practices: What They Are and How to Apply Them. *Human Resource Management*, 36 (1): 97-103.
- Guest, D. (1989). Personnel and HRM: Can You Tell the Difference? *Personnel Management*, 21 (1): 48-51.
- Guest, D. (1990). Human Resource Management and the American Dream. *Journal of Management Studies*, 27 (4): 377-397.
- Greening, D. W., Barringer, B. R. & Macy, G. A. (1996). Qualitative Study of Management Challenges Facing Small Business Geographic Expansion. *Journal of Business Venturing*, 11 (4): 233-256.
- Hiltrop, J. M. (1996). The Impact of HRM on Organizational Performance: Theory and Practice. *European Management Journal*, 14 (6): 628-637.
- Melián-Gonzalez, S., & Verano-Tacorante, D. (2004). A New Approach to the Best Practices Debate: Are Best Practices Applied to All in the Same Way?. *International Journal of Human Resource Management*, 15 (1): 56-75.
- Miles, R. E. & Snow, C. C. (1978). Organizational Strategy, Structure and Process. In Delery, J. E. & Doty, D. H. (1996), *Modes of Theorizing in Strategic Human Resource Management: Tests of Universalistic, Contingency and Configurational Performance Predictions*. Academy of Management Journal, 39 (4): 802-835.
- Moura, E. (2000). *Gestão dos Recursos Humanos: Influências e Determinantes do Desempenho*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Neves, J. G. (2007). Gestão de Recursos Humanos: Evolução do Problema em Termos dos Conceitos e das Práticas. In A. Caetano, & J. Vala (3ª Eds.), *Gestão de Recursos Humanos: contextos, processos e técnicas* (pp. 3-30). Lisboa: RH Editora.
- Pfeffer, J. (1994). *Competitive Advantage Through People: Unleashing the Power of the Work Force*. Boston: Harvard Business Press.
- Pfeffer, J. (1998). Seven Practices of Successful Organizations. *California Management Review*, 2 (40): 96-121.
- Purcell, J. (1987). Mapping Management Styles in Employee Relations. *Journal of Management Studies*, 24 (5): 533-548.
- Schuler, R. S. (1989). Strategic Human Resource Management and Industrial Relations. *Human Relations*, 42 (2): 157-184.
- Sparham, E., Sung, J. (2007). *High Performance Work Practices: Work Intensification or Win-Win?*. Universidade de Leicester: Centro de Estudos do Mercado de Trabalho.
- Truss, C., Gratton, L., Hope-Hailey, V. McGovern, P. & Stiles, P. (1997). Soft and Hard Models of Human Resource Management: a Reappraisal. *Journal of Management Studies*, 34(1): 53-73.
- Ulrich, D. (1997). Measuring Human Resources: An Overview of Practice and a Prescription for Results. *Human Resource Management*, 36 (3): 303-320.
- ² Conforme quadro 1.

Pobreza Urbana em Portugal

FILIPE MANUEL RAIMUNDO BRITES ANTÓNIO
Sargento-Chefe



1. Introdução

A pobreza é, sem margem para dúvidas, um dos maiores flagelos das sociedades, pautando-se pela escassez do estritamente necessário à manutenção da vida humana, é vergonhosa e cada vez mais notória, não passando indiferente a sua presença em todas as sociedades.

Podemos, no entanto, como determina a (Decisão do Conselho, de 19 de Dezembro de 1984) entender por pobres, “[...] as pessoas, famílias e grupos de pessoas, cujos recursos (materiais, culturais e sociais) são tão limitados que os excluem do nível de vida minimamente aceitável do Estado-membro onde residem.” (*Organização Internacional do Trabalho, 2003: 17*).

Com o fim da ditadura em Portugal, surge a consciencialização de uma enorme pobreza geral, e que algo estava mal e que tinha de ser mudado. Começaram então a surgir novas políticas de intervenção social, apoios comunitários a todos os níveis, quer económico, quer cultural, e de facto, são notórias aos olhos de todos, essas melhorias.

Podemos afirmar que Portugal, hoje já não tem níveis de pobreza como os de há trinta anos, mas continuam a existir famílias e grupos de pessoas em extremo estado de pobreza, sobretudo novas formas de pobreza rural e urbana.

Então, poderemos todos afirmar da mesma maneira que não há pobreza? Mas se continua a existir, porquê? Qual a sua evolução? Porque temos nós que viver com ela?

Há já algum tempo que me interrogava sobre este tema “POBREZA”. Resolvi compreender o porquê da “Pobreza Urbana em Portugal”.

Após algumas pesquisas, verifiquei que o tema é abrangente e que tinha de definir alguns subtemas de conteúdo pertinente para realizar o trabalho.

2. Desenvolvimento

2.1 Estado das Artes

2.1.1 Conceitos de Pobreza e Exclusão Social

Fazendo uma breve introdução ao que se define por urbanismo, tal como nos países mais desenvolvidos, também em Portugal, com a industrialização

e com o crescente abandono da agricultura e das zonas do interior, nas últimas décadas, as pessoas procuraram o litoral e os grandes centros urbanos considerados como pólos de grande desenvolvimento económico, cultural e civilizacional (como Lisboa, Porto e Setúbal), concentrando-se aí enormes aglomerados populacionais em que aqueles que, desprovidos de meios principalmente económicos, mas também culturais e sociais, tornaram-se vítimas da **pobreza e exclusão social**. A pobreza esteve durante muitos anos fora da agenda política, não era considerada um problema, era vista como uma fatalidade natural adquirida com o nascimento e tornada condição de vida. Só com a consciencialização política e social do tema, a pobreza veio a tornar-se um problema crescente, extensível e preocupante para todas as sociedades. Para fundamentar esta ideia, baseei a minha pesquisa na obra Organização Internacional do Trabalho, (2003) “A Luta contra a pobreza e a exclusão social em Portugal”.

Conforme (OIT 2003: 10)

- “[...] Não é por isso de estranhar que a pobreza e a exclusão social se tenham tornado, nos últimos anos, um dos temas que mais parece preocupar quer os responsáveis dos organismos internacionais, quer os governantes dos diversos países, quer os vários estudiosos que se têm debruçado sobre o assunto, quer ainda os técnicos e intervenientes que procuram no terreno enfrentar e minimizar essas situações”.

Face ao anteriormente exposto, podemos fazer referência a conceitos de pobreza e exclusão social, como sendo uma privação das necessidades humanas básicas e uma degradação das relações sociais. Podemos identificar no **conceito de pobreza** factores como: **privação fisiológica**, condições materiais de vida, habitação, nível de rendimentos, **necessidades humanas básicas**, alimentação, água potável, cuidados primários de saúde, vestuário e educação. O conceito de **exclusão social** remete para a ideia de não se ser capaz de desenvolver uma vida de liberdade, decência, respeito para consigo e para com os outros.

- “No entanto, (...) para quem a pobreza é vista essencialmente como a não disponibilidade dos recursos necessários para fazer face às condições de vida e de conforto genericamente difundidas (padrão de vida dominante) e participar nas actividades sociais e culturais da sociedade a que se pertence”. (Townsend *apud* OIT, 2003)

Definir pobreza é um processo algo complicado e muito abrangente. Faço referência a um autor que me chamou particularmente a atenção para um conceito de pobreza. (Amartaya *apud* Costa *et al*, 2008: 22).

- “[...] associa a pobreza à noção de falta de liberdade. Trata-se de uma perspectiva nova e particularmente rica, uma vez que conduz ao aprofundamento do próprio conceito de liberdade. Neste sentido, uma pessoa com fome não é livre. Antes do mais, não é livre de comer. Acresce que, se não é livre de comer também não tem condições para o exercício da liberdade noutras condições. Quer isto dizer que, na prática, a liberdade só tem sentido quando existe associada às condições efectivas do seu exercício.

- Como se sabe, a liberdade é hoje universalmente reconhecida como um direito humano fundamental. Nestas condições o relacionamento da pobreza com a liberdade leva-nos a concluir que, pelo menos enquanto negação da liberdade, a pobreza configura uma situação de negação de direitos humanos fundamentais. [...].

- A relação da pobreza, em geral, e da fome, em particular, com a liberdade também serve para mostrar que privação, mesmo quando seja apenas na forma elementar de privação alimentar, não é apenas material. Repercute-se noutras formas de necessidades humanas, materiais e imateriais”.

Podemos, todavia, destacar dois tipos de pobreza, a **pobreza relativa** e a **pobreza absoluta**. A pobreza relativa deriva de uma comparação histórica e geográfica, em que uma pessoa é considerada pobre quando comparada com as condições de vida de um determinado grupo de referência, em que a pessoa é excluída dos padrões de vida geral.

A pobreza absoluta advém com o agravamento da pobreza relativa, pondo em perigo a integridade física e moral das pessoas, independentemente do nível geral de desenvolvimento da sociedade. (Costa *et al.*, 1985; Mela, 1999)

- “Importa, com efeito, realçar que a investigação sobre pobreza em Portugal sofreu uma clara viragem após o início dos anos 1990, uma vez que a iniciativa individual que havia constituído a força motriz dos primeiros estudos produzidos na década anterior, veio a suceder-se um crescente envolvimento institucional na produção científica, nomeadamente, através de centros de investigação e de universidades (CESIS, CISEP, CIES, GES/LENEC, CIDEC, CESO). Essa investigação desenvolveu-se nomeadamente, através de trabalhos académicos (Almeida *et al.*, 1992; Capucha, 2005; Costa, 1992; Pereirinha, 1988; Vasconcelos 1997; Rodrigues, 2008); e de investigação aplicada (Silva, coord.; 1991; Capucha *et al.*, 1998; Costa *et al.*, 1998).

- Alguns autores (e.g.; Pereirinha, 1999) chamam a atenção para o fraco envolvimento dos serviços públicos na investigação sobre a pobreza e a exclusão social em Portugal, pese embora o facto de muito da investigação que tem sido realizada, foi e está a ser feita, em estreita relação com a política social, seja em termos de avaliação dessa política ou através da melhor identificação das suas características e causas, pensada em termos de fundamentação da acção política social.” (Costa, *et al.*, 2008: 12-13).

- Podemos concluir que a pobreza e o empobrecimento são uma realidade constante, que se tem arrastado ao longo dos séculos, nas mais variadas formas, quer por herança, quer por incidência, quer por acidente, quer por falta de capacidade dos próprios, das sociedades ou das instituições para a conseguir atenuar, e exprime-se na actualidade como uma realidade que nos coloca um desafio constante.

2.1.2 Grupos de Risco

Compreender os grupos de risco vulneráveis a

situações de pobreza não será certamente a tarefa mais difícil a desenvolver. Do meu ponto de vista, eles surgem diariamente no nosso quotidiano. Então quais são os grupos sociais mais ameaçados pelas características que definem pobreza?

Facilmente se enquadram nessas categorias os idosos, as crianças, os desempregados, os inválidos, os alcoólicos e toxicodependentes, mendigos e sem abrigo, as pessoas sem qualificações profissionais e escolares, as famílias mono parentais, as pessoas com doenças graves e mentais ou prolongadas, e entre todas estas poderíamos descrever muito mais.

Para dar fundamento ao meu trabalho baseei a minha pesquisa numa obra recente: “Famílias pobres: Desafios à intervenção Social” de Liliana Sousa, Pedro Hespanha, Sofia Rodrigues e Patrícia Grilo, (2007).

Sendo as famílias multiproblemáticas pobres, descritas essencialmente, pelos inúmeros problemas que afectam a sua vida, torna-se importante analisar quais são e como afectam as trajectórias de vida, destacando-se os seguintes:

- **Educação**, uma das categorias com maior incidência de problemas. Os baixos níveis educacionais são um traço marcante para essas famílias, à semelhança do não cumprimento da escolaridade obrigatória. Deve salientar-se que o analfabetismo e o incumprimento da escolaridade obrigatória são mais habituais entre os elementos mais velhos dos agregados. As famílias preocupam-se mais com a educação nas gerações mais novas.

- **Emprego** - o desemprego, as situações de emprego temporário, (contractos a termo certo, recibos verdes ou trabalho sazonal) o trabalho informal (sem descontos formais e sem contracto). Atendendo à relevância do emprego na organização da vida familiar e social, enquanto fonte de rendimento e auto-estima, a precariedade nessa área afecta a estabilidade e inclusão social dos indivíduos e famílias.

Nalgumas famílias, o trabalho informal é uma ausência de emprego no sector formal da



economia, mas tal constitui uma dificuldade por se associar à ausência dos direitos sociais garantidos por um vínculo laboral legal.

Na análise das trajetórias laborais, as das mulheres são pautadas por uma elevada precariedade, insegurança e prevalência de relações com o mercado informal. Nos homens é mais marcante a instabilidade, combinando períodos de desemprego com a participação em actividades profissionais distintas, embora também se acumulem situações de precariedade.

- **Gestão financeira** - a gestão do orçamento familiar é uma tarefa complicada para as famílias multiproblemáticas pobres: o elevado número de membros, associado aos problemas de saúde e aos gastos sazonais em reparações habitacionais (sobretudo fruto dos Invernos rigorosos) dificultam a gestão dos escassos rendimentos.

Estas despesas tendem a afectar a rotina das famílias, uma vez que apresentam elevados gastos com a saúde e com a habitação.

- **Habitação** - a seguir à saúde e aos rendimentos, os problemas habitacionais são os que maior destaque assumem nas famílias pobres, constituindo a face mais visível da pobreza e exclusão social. O regime de utilização e a manutenção ou conservação do alojamento são os problemas que

mais se destacam.

- **Relações familiares** - no âmbito das relações familiares, são os conflitos com elementos da família alargada e no agregado que assumem a maior proporção. Por norma trata-se de disputas entre pais e filhos, e/ou irmãos, tendo como objecto o controlo dos recursos escassos. Acresce que alguns conflitos decorrem de ruptura familiar: com o ex-marido, causada pela disputa do poder paternal ou por motivo de prisão inesperada do cônjuge.

Em muitas famílias existem relatos de violência doméstica, maus-tratos infantis e histórias passadas de violência familiar, quer nas famílias de origem, quer em relacionamentos afectivos anteriores, relatos de alcoolismo, droga, prisão, vidas menos claras.

- **Relações sociais** - destacam-se problemas com vizinhos e/ou senhorio, normalmente porque muitas das famílias residem em habitações contíguas, frequentemente partilhando espaços comuns, como pátios, cuja deficiente construção explica o mau isolamento e a consequente evasão de privacidade entre famílias.

Destaca-se também, o problema da solidão, por norma de idosos, que vivem só ou na companhia de outros idosos, em que o relacionamento social

vai ficando condicionado por problemas de mobilidade e/ou complicações de saúde.

O isolamento social decorre também na sequência de atitudes de marginalização pela comunidade local ou motivada por uma crescente sensação de insegurança.

- **Rendimento** - uma das constantes, a escassez de rendimentos, que pode resultar também da combinação de diversos factores: desemprego ou emprego precário, reduzidos níveis salariais, baixos rendimentos de pensões ou outras prestações pecuniárias da segurança social.

Além disso, há que referir a frequente ausência de rendimentos do trabalho, devido ao desemprego e ao não pagamento por parte das entidades patronais que coloca as famílias dependentes de outras fontes de apoio formal ou informal.

As famílias endividam-se para acederem a bens essenciais e garantirem a subsistência diária. O endividamento ocorre de forma mais expressiva em momentos de crise, (tais como doença e dependência) que exigem procura rápida de soluções para colmatar as despesas inesperadas.

- **Saúde** - os problemas de saúde constituem um dos domínios mais preocupantes. Elementos portadores de deficiência ou com algum grau de incapacidade e que possuem elementos depen-

dentos a seu cargo, e que necessitam, quer pela idade avançada, quer pelas características da doença ou deficiência, de cuidados específicos. Estas circunstâncias acarretam, sobretudo para as famílias de fracos recursos, importantes implicações económicas, sociais e relacionais.

Podemos concluir que, mesmo pessoas com alguns recursos, quer económicos quer sociais, independentemente da sua vontade ou por questões às quais muitas vezes estão alheias, podem também elas vir a tornar-se grupos de risco de pobreza.

2.1.3 Efeitos da Pobreza e da Exclusão Social

Os principais efeitos da pobreza e da exclusão colocam os pobres na ordem do dia, tornando-os o centro das atenções. A sua exclusão global da vida social provoca efeitos a todos os níveis da sociedade, mas tem o seu maior peso na vida dos próprios excluídos. O facto de serem desempregados, idosos, mendigos, jovens com carências, entre muitos outros, explica o facto das situações de pobreza levarem a condições de privação extrema muito para lá da situação económica.

Bruto da Costa *et al*, relatam então o seguinte:

- “[...] importa reter a este respeito «privação» [...] terem denotado a privação do seu agregado familiar. E se, na maioria dos casos, a privação



(querer mas não poder ter determinado bem) se revela apenas relativamente a um item considerado, por largos segmentos da população, um luxo ou, pelo menos, um bem supérfluo – computador -, também é verdade que continuam a persistir casos de privação a níveis elementares, (...) como não poder receber familiares ou amigos em casa ou comemorar ocasiões especiais como aniversários.

- A privação dos agregados pode reflectir-se, igualmente, em não aviar receitas médicas, (...) ou afirmar que o seu agregado dispõe de metade ou menos do considerado necessário para as despesas”. (2008: 175-176)
- Podemos concluir que, os efeitos de privação devido à situação de pobreza, não têm apenas efeitos de ordem pessoal, mas também de ordem social, que levam a questões como a discriminação, criando dificuldades de inserção, quer a nível do mercado de trabalho ou das relações de sociabilidade e em particular, até a nível das relações de vizinhança.
- Quebram a auto-estima, aniquilam a liberdade e colocam na sociedade ódio e inveja, sentimentos de revolta silenciosa, muitas vezes traduzida na destruição do património que é um bem de todos.

2.1.4 Domínios de Vulnerabilidades

O problema da pobreza é, muitas vezes, marcado pelas deficientes estruturas de carácter nacional, social e cultural. Podemos-nos referir mesmo à ineficiência em infra-estruturas como qualificações académicas, qualificações profissionais, aos padrões de vida das famílias, bem como às modernizações tecnológicas e organizacionais, referindo o caso de Portugal que tem ficado bem aquém da maioria dos outros países da Comunidade Europeia. A pobreza urbana não pode ser entendida apenas pelas insuficiências económicas das famílias ou das pessoas, tem que ser entendida também ao nível das culturas, das políticas geográficas, das intenções religiosas e das instituições de solidarie-

dade. O domínio onde a pobreza urbana se desenrola e manifesta é tão vasto, e aponta essencialmente para três campos de alguma relevância: habitação, educação e saúde, revelam-nos Almeida *et al.* 1992: 47-51: Ver p 67

- Habitação.
- “As áreas urbanas são as mais afectadas pelos problemas relativos às condições de habitação. Os elevados custos de habitação obrigam as famílias a recorrer ao subaluguer e aos alojamentos precários como a casa de madeira, alojamentos móveis, entre muitos outros. (...) alojamentos com carências e sem infra-estruturas os chamados «bairros da lata»”.
- Saúde.
- “Ao nível da saúde, a esperança média de vida à nascença dá-nos a ideia da longevidade de um indivíduo, mas esta é naturalmente influenciada pelas condições de alimentação, pelas condições ambientais, pelo rendimento, pela capacidade de oferta em grande quantidade, qualidade e eficiência de serviços de saúde e da acessibilidade. Por assim dizer, está fortemente relacionada com o nível de desenvolvimento socio-económico. (idem, 1992: 51-56)”.
- Embora a legislação vigente aponte para uma escolaridade mínima obrigatória, segundo as estatísticas, no que se refere ao analfabetismo, revelam que essa escolaridade não tem sido posta nem levada à prática.
- “É conhecido o elevado grau de analfabetismo do nosso país quando comparado com os outros países europeus. (...) a insuficiência do analfabetismo intensifica-se (...) onde a subsistência da família se apoiava também no trabalho dos mais jovens e, onde a escola se encontrava muitas vezes a distâncias que dificultavam a presença regular. (...) Nos centros urbanos os migrantes vindos do meio rural contribuíram para aí engrossar a população de analfabetos. (idem, 1992: 56-62).”

A Entomologia Forense e a sua Importância na Investigação Criminal



CARINA REIS
1.º Sargento de Infantaria

Introdução

A entomologia forense (EF) é a ciência que aplica o estudo dos insetos a procedimentos legais específicos, como ferramenta auxiliar às investigações criminais. Os insetos podem ajudar na investigação de um crime, fornecendo a estimativa do tempo decorrido após a morte, também conhecido como intervalo pós-morte (IPM).

Esta ciência pode ser dividida em três grandes áreas: a urbana, a referente a produtos alimentares e a médico-legal (Byrd & Castner, 2001). Esta última, tem extrema relevância na investigação criminal (IC), uma vez que possibilita apurar o local da ocorrência de um crime através do conhecimento da fauna na região encontrada, bem como identificar o autor do crime, relacionando insetos ou fragmentos encontrados no suspeito e na vítima ou no suspeito e no local do crime.

Os insetos apresentam uma ampla gama de relações com os outros seres vivos, sendo extremamente importante a sua participação no processo de decomposição da matéria orgânica animal, incluindo o homem. O processo de colonização de um cadáver por insetos é desencadeado pela atração provocada por líquidos e gases,

formados pelo processo de decomposição do corpo (Cainé, 2010). Devido ao olfato apurado, estes animais percebem os odores exalados pelos cadáveres muito antes de eles serem percebidos pelos seres humanos, sendo os primeiros a chegar ao local do crime, onde se instalam e procriam, uma vez que a carne decomposta proporciona um excelente habitat, seja como sítio de cópula, estímulo para a oviposição ou como fonte proteica.

As espécies de insetos e o seu padrão de colonização de cadáveres alteram de acordo com diversas causas, sendo uma das mais relevantes a região geográfica ou zona biogeoclimática. Esta, elucida a vegetação, o habitat, o tipo de solo e as condições meteorológicas da área que, manifestamente, têm um colossal impacto no tipo de insetos presentes, bem como a sua recetividade sazonal (Castro, 2011).

Assim, os insetos são “testemunhas” extraordinárias dum local do crime, transformando-se por isso numa ajuda preciosa para efetuar a identificação de um cadáver, encontrar o local onde o crime foi cometido, descobrir o seu autor e/ou identificar suspeitos e objetos.

PELA LEI E PELA GREI

História

A EF é uma ciência muito recente, apesar de existirem algumas referências na antiguidade sobre a importância dos insetos.

Em civilizações antigas, por exemplo, as moscas aparecem como amuletos (Babilônia, Egito) ou como Deuses (Baalzebub, “O Senhor das Moscas”). No antigo Egito, a metamorfose das moscas já era conhecida, uma vez que foi encontrado um papiro no interior da boca de uma múmia, contendo a seguinte inscrição: “*As larvas não se transformarão em moscas dentro de ti*”. A maioria dos insetos evitados nos embalsamamentos são os que agora nos ajudam na resolução dos casos de morte (Greenberg, 1991).

O primeiro documento escrito de um caso resolvido através da EF, remonta ao século XII (manual chinês, escrito por Sung Tz'u, intitulado “The washing away of wrongs”). Nesse livro, o autor citou um caso de um homicídio perpetrado com o uso de um instrumento cortante e, no decorrer da investigação, quando se efetuava a busca de vestígios na

vizinhança, investigadores localizaram uma foice sobrevoada por moscas, possivelmente atraídas pelos odores exalados pelos restos de substâncias orgânicas ali aderidas e impercetíveis a olho nu. Assim, o proprietário da foice foi interrogado pela polícia, levando-o a confessar a autoria do crime (McKnight, 1981).

Durante muito tempo, pensou-se que as larvas que apareciam no cadáver eram geradas espontaneamente ou saíam do próprio cadáver. Este pensamento ainda durou alguns anos, até que Francesco Redi, um naturalista do Renascimento, demonstrou que as larvas procediam de insetos que depositavam os ovos no cadáver. Redi fez experiências, com diversos tipos de carne (crua e cozida), descrevendo o que tinha observado; ou seja, que a carne atraía diversas espécies de insetos que depositavam os ovos, que se transformavam em larvas, depois em pupas e que, por fim, saíam os insetos adultos (Maganã, 2001).

A literatura especializada em EF atribui a primeira



utilização desta ciência a Bergeret, em 1855, na França. Ele empregou, conscientemente, insetos como indicadores forenses, trabalhando em parceria com Orfila e Redi. Neste caso, foi encontrado o corpo de uma criança oculto num piso, no interior de uma residência, coberto por uma capa de gesso. Ele indicou um IPM extenso, através da associação da fauna encontrada com o estágio de decomposição do cadáver e, como os moradores residiam no imóvel há poucos meses, as investigações e suspeitas recaíram para os anteriores habitantes da casa.

Contudo, a EF só se tornou mundialmente conhecida após 1894, com o célebre trabalho de Mégnin e a publicação do seu livro “La faune des cadavres” (Mégnin, 1894). Neste livro, Mégnin assenta as bases desta ciência com o seu famoso sistema de oito quadrilhas (*éscouades*) ou legiões de insetos e ácaros cadavéricos, aos quais chamava de “Trabalhadores da Morte” (*Travailleurs de la Mort*). As quadrilhas de Mégnin estavam correlacionadas com as fases da decomposição de um cadáver ao ar livre, em condições normais para Paris e seus arredores. Segundo este autor, os insetos dos oito grupos por ele estabelecidos, não se apresentam no cadáver em simultâneo, mas antes substituem-se uns aos outros, sendo, cada um deles, atraído numa etapa especial da degradação cadavérica, encarregando-se da destruição do corpo (Mégnin, 1984).

Em 1957, Bornemisza, entomologista australiano, coloca corpos de cobaias em diversas condições com o intuito de efetuar o estudo da sucessão da entomofauna. A utilização de modelos pequenos evidenciou a diferença no ritmo da decomposição de acordo com o tamanho do cadáver (os pequenos secam mais rápido).

Em 1965, Payne, entomologista norte-americano, utiliza porcos mortos ao nascer para comparar a sucessão em corpos expostos, enterrados e submersos, estabelecendo uma metodologia e reconhecendo seis fases da decomposição.

Leclercq, médico e entomologista, em 1978, pro-

põe uma classificação dos insetos de acordo com a sua relação com o cadáver, nomeadamente, os necrófagos (alimentam-se do cadáver; os necrófilos (alimentam-se dos necrófagos); os omnívoros (alimentam-se do cadáver ou dos necrófagos, mas não dependem deste tipo de alimentação) e os oportunistas (usam o cadáver como refúgio).

No Ocidente, até meados do séc. XX, verificou-se um pequeno número de processos criminais em que a intervenção de entomólogos profissionais da medicina legal foi requerida, devido essencialmente à escassez de entomólogos especializados no estudo da sistemática e biologia da entomofauna dos cadáveres. No entanto, na segunda metade do séc. XX, houve um acréscimo do número de investigadores a trabalhar na área da EF e por consequente um aumento das obras publicadas. Destacando-se o primeiro manual desta área, *A Manual of Forensic Entomology*, do americano Kenneth G.V. Smith (1986) e o primeiro guia de procedimentos, *Entomology and Death, a Procedural Guide*, dos australianos Neal Haskell e E. Paul Catts (1990) (Rebello *et al.*, 2014).

Em Portugal, atualmente, são vários os investigadores que contribuem com os seus trabalhos para o desenvolvimento desta ciência forense, possibilitando assim, a compilação da entomofauna do território nacional com interesse forense e o apoio à investigação criminal.

Objetivos da Entomologia forense

Os principais objetivos da Entomologia Forense são:

- Determinar o intervalo *post mortem*, através do estudo da fauna cadavérica;
- Auxiliar a comprovação do local onde a morte ocorreu. A existência de espécies em cadáveres que não correspondam às normalmente encontradas em determinada região pode ser um bom indicador de que o corpo foi deslocado;
- Dar fiabilidade a outros métodos de datação forense, designadamente a quantificação do potássio no humor vítreo;

- Alertar para a presença de sémen em casos de abuso sexual. A presença de larvas na área genital, num estado de desenvolvimento mais avançado do que noutra orifício natural pode ser indicativa de ter havido agressão sexual;
- Detetar casos de negligência, como o relatado num caso acerca de uma menor encontrada morta num apartamento fechado. Através do estudo das diferentes espécies de insetos, presentes na face e nas áreas anal e genital, foi possível concluir que a menor não teria tido, por parte da mãe, cuidados de higiene desde aproximadamente uma semana antes da morte ter ocorrido;
- Comprovar a existência de drogas. As larvas de insetos podem ingerir e incorporar nos seus próprios tecidos metabolitos químicos, resultantes das drogas existentes no cadáver, tais como barbitúricos, cocaína, anfetaminas e outros tóxicos. Os tecidos podem ser analisados com o objetivo de detetar estas substâncias, sendo este procedimento útil na ausência de sangue (avançado estado de decomposição) e consecutiva impossibilidade de realização das análises toxicológicas de rotina (Cainé & Pinheiro, 2004).

A Estimativa do IPM

A determinação do IPM implica um estudo cuidado dos insetos que colonizam o cadáver ao nível da espécie.

Este estudo incide essencialmente nos insetos necrófagos (alimentam-se diretamente do corpo), sendo excelentes indicadores do IPM (representados nos dípteros por espécies das famílias Calliphoridae e Sarcophagidae, e nos coleópteros por espécies das famílias Silphidae e Dermestidae), nos predadores e parasitas de necrófagos (nomeadamente Diptera – Calliphoridae; Coleoptera – Silphidae, Staphylinidae e Histeridae; Hymenoptera), nos omnívoros, quando se alimentam indiferentemente do cadáver ou dos artrópodes a ele associados (Hymenoptera – Formicidae e Vespidae;

Coleoptera) e nos acidentais, se usam o corpo como extensão do seu habitat normal (Araneae; Acarina; Collembola) (Rebello *et al.*, 2014).

As estimativas do IPM baseadas na entomofauna obedecem a dois princípios fundamentais:

- Conhecer o ciclo de vida de determinada espécie, através do estudo do tempo requerido para atingir um determinado estágio de desenvolvimento.
- Conhecer a sucessão entomológica e comparar todas as espécies presentes no cadáver no momento da observação (Rebello *et al.*, 2014).

O cálculo do IPM através do estudo do ciclo de vida dos insetos baseia-se no facto de serem seres poiquilotérmicos (Byrd & Castner, 2001) ou seja, a sua temperatura corporal sofre variações consoante a temperatura ambiente a que são sujeitos, o que influencia o seu crescimento. Assim, cada espécie apresenta um limiar abaixo do qual ocorre desenvolvimento (limiar mínimo). Quando a temperatura ultrapassa esse limiar mínimo, um tempo específico é requerido para o inseto completar cada estágio de desenvolvimento (Rebello *et al.*, 2014).

A determinação do IPM implica uma investigação cuidada dos insetos que colonizam o cadáver ao nível da espécie e, a recolha da temperatura ambiente no local do crime (para a região e, de preferência, para o local, até três a cinco dias após a descoberta do corpo).

A determinação do IPM através do estudo da sucessão entomológica supõe que os insetos colonizam os cadáveres sequencialmente (por “ondas”), segundo as condições ambientais e a fase de decomposição (Benecke, 2004). Os primeiros a chegar ao local são os dípteros, mais conhecidos por moscas varejeiras, surgindo os adultos cerca de duas semanas após a oviposição.

No que respeita aos coleópteros, apesar de surgirem ainda durante a presença das massas larvares dos dípteros, eles evidenciam uma maior atividade depois da primeira geração das moscas ter largado o cadáver.



O Local do Crime e a Recolha de Amostras em EF

As descobertas que são feitas no local do crime estabelecem a direção de uma investigação. A primeira providência a tomar quando se chega ao local é fazer um breve reconhecimento da área e uma inspeção visual com vista a identificar os vestígios/indícios destes insetos.

Em seguida, deve-se efetuar uma observação e registo das características gerais envolventes, nomeadamente a presença ou ausência de água; tipo de plantas; sol/sombra; a atividade dos insetos em voo, no solo, na vegetação e até 3-6m em redor do cadáver; abundância e diversidade; estádios imaturos; existência de predadores (formigas, vespas); temperatura ambiente (a 30cm e 1,5m de distância do corpo) do solo, da superfície do corpo e da massa de larvas (Rebello *et al.*, 2014).

No corpo é necessário analisar e registar a posição ao sol/sombra, zonas de contato com o substrato e áreas expostas aos pontos cardeais.

A recolha de amostras em EF deve ser criteriosa e os espécimes devem ser devidamente transportados para o laboratório para perícia (Rebello *et al.*, 2014). Neste sentido, é necessário ter em consideração a não contaminação do local e do entomólogo forense, utilizando para isso um equipamento de proteção individual (EPI) apropriado, nomeadamente um fato, botas e sobre botas (proteção de calçado), máscara e luvas, bem como, ter em atenção aos procedimentos de recolha com o intuito de preservar a cadeia de custódia da prova.

A recolha incide sobre todos os insetos visíveis nas roupas e à superfície do corpo. No que respeita à recolha de exemplares entomológicos no interior de cavidades e tecidos do cadáver, a mesma deverá ser efetuada aquando a realização da autópsia. É essencial recolher ovos, pupas e adultos de dípteros, coleópteros e outros artrópodes que se deparem no cadáver e no local envolvente (amostras de solo da

região sob o corpo) (Rebello *et al.*, 2014).

A recolha dos adultos voadores é efetuada através duma manga entomológica e os espécimes devem ser preservados em frascos (vidro/plástico com tampa plástica de rosca) com álcool glicerinado a 70%, exceto, se forem necessárias análises de extração de ADN, o qual é recomendável que sejam preservados em álcool absoluto. Contudo, cerca de 80-90% da amostra necessita de ser conservada viva (para criação em laboratório até ao 3.º. estágio larvar e/ou estágio adulto, uma vez que a identificação específica é quase impossível nos estádios imaturos). Para impedir a putrefação e a descoloração das larvas de dípteros, a sua recolha exige a submersão em água a ferver antes de serem mergulhadas em álcool (Rebello *et al.*, 2014).

Todos os frascos são devidamente etiquetados, identificando: a data e a hora da recolha; o número de caso; a localização geográfica; o número de amostra; a área da recolha e o nome do responsável. Todo o material vivo é devidamente acondicionado em malas térmicas para diminuir o metabolismo durante o transporte até ao exame laboratorial.

Bibliografia

- Benecke, M. (2004). Forensic Entomology: Arthropods and Corps. In: Tsokos, M. editor. Forensic Pathology Reviews, vol II. Humana Press Inc, (Totowa, Nova Jersey), 207-240.
- Byrd, J. & Castner, L. (2001). Insects of Forensic Importance. In: Byrd JH, Castner JL. editors, Forensic Entomology. The Utility of Arthropods in Legal Investigations, Boca Raton: CRC Press, 43-79.
- Cainé, L. & Pinheiro, M. (2004). Interesse da Entomologia Forense na Prática Médico-legal. Separata de Polícia e Justiça. Revista do Instituto Superior de Polícia Judiciária e Ciências Criminais. Coimbra Editora. III Série, n.º 4: 169-170.
- Cainé, L. (2010). Entomologia Forense: identificação genética de espécies em Portugal. Doutoramento em Ciências da Saúde, FMUC.
- Castro, C. (2011). Seasonal carrion diptera and coleopteran communities from Lisbon (Portugal) and the utility of forensic entomology in legal medicine. Doutoramento em Biologia Animal, FCUL.
- Greenberg, B. (1991). Flies as forensic indicators. Journal of Medical Entomology. 28 (5):565-577.
- Harvey, M. L., Dadour, I.R. & Gaudieri, S. (2003). Mitochondrial DNA cytochrome oxidase I gene: potencial for distinction between immature stages of some forensically important fly species (Diptera) in Western Austrália. Forensic Science International. 131:134-139.
- Maganã, C. (2001). La entomología y su aplicación a la medicina legal. Data de la muerte. Areacnet 7 – Boletín de la Sociedad Entomologica Aragonesa, n.º 28: 49-57.
- McKnight, B.E. (1981). The washing away of wrongs: forensic medicine in thirteenth-century China. Ann Arbor: Univ. Michigan.
- Mégnin P. (1894). La faune de cadavres. Application de l'entomologie a la médecine légale. Encyclopédie Scientifique des Aides-Mémoire, Masson, Paris Gauthier – Villars, Paris.
- Rebello, M.T., Meireles, J., Moreira, A. & Fonseca, I.P. (2014). Entomologia Forense Médico-Veterinária. Revista Portuguesa De Ciências Veterinárias. 109, 591-592, 62-69.
- Richards, O., & Davies, R. (1988). Imm's General Textbook of Entomology. Vol. 2. London: Chapman and Hall.

Conclusão

O conhecimento consequente do estudo dos insetos relacionados a cadáveres pode auxiliar a determinar uma série de circunstâncias de importância decisiva para a investigação criminal, em particular o IPM. Atualmente, os entomologistas forenses têm um papel importante em investigações médico-legais em vários países da Europa, nos Estados Unidos e no Canadá. Nesses países, estes cientistas e investigadores forenses são frequentemente chamados para depor em tribunal, uma vez que atuam em investigações que envolvem a descoberta de cadáveres já em decomposição, procurando evidências entomológicas que ajudem a desvendar como, onde e quando a morte ocorreu e, se esta, foi natural ou acidental.

O estudo da EF permite em termos de investigação criminal, adquirir dados concretos e decisivos no que respeita à identificação de cadáveres, mesmo em estados elevados de decomposição, bem como permite estimar o tempo decorrido após a morte, sendo por isso, esta ciência forense, uma excelente ferramenta auxiliar em investigação criminal.