



**Universidade
Europeia**

**O Conflito Trabalho-Família e o *Burnout* na vida de um
militar da Guarda Nacional Republicana, com o recurso
ao Suporte da Chefia enquanto papel moderador**

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Carina Isabel Pinto Rafael

50031110

Fevereiro, 2022

**O Conflito Trabalho-Família e o *Burnout* na vida de um militar da Guarda Nacional
Republicana, com o recurso ao Suporte da Chefia enquanto papel moderador**

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Carina Isabel Pinto Rafael

50031110

Dissertação apresentada à **Faculdade de Ciências Sociais e Tecnologia** da **Universidade Europeia**, para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do **grau de Mestre em Gestão de Recursos Humanos** realizada sob a orientação científica da **Professora Doutora Filipa Rocha Rodrigues**, professora auxiliar da Universidade Europeia.

Lisboa

2022

Declaração de Auditoria

O conteúdo desta dissertação é da exclusiva responsabilidade da autora. Ainda, declaro que não inclui neste trabalho material ou dados de outras fontes ou autores sem a sua correta referência. A este propósito, declaro que li o guia do estudante sobre o plágio e as implicações disciplinares que poderão advir do incumprimento das normas vigentes.

Data: 28 de fevereiro de 2022**Assinatura:** Carina Rapel

Ao melhor pai, sempre.

Agradecimentos

Hoje sei que, para irmos mais além, necessitamos de deter a nosso lado pessoas que nos estimulem a ter força o suficiente para enfrentar os obstáculos; saltar as barreiras e, no final, receber aquele abraço que se traduz “parabéns, eu sabia que irias conseguir”. Incontestavelmente, e ao longo desta jornada, tenho a certeza que tive a meu lado os melhores: de sempre, e para sempre.

Aos *meus pais*, a minha profunda homenagem. Agradeço-vos diariamente por todos os valores que me inculcaram desde criança, e de todas as aprendizagens que me facultaram ao longo da vida. Vejo em vós um exemplo de ânimo e de garra, e espero retribuir cada gesto, cada ensinamento, e cada esforço que enfrentaram em prol de concederem uma vida estável, e melhor, aos vossos filhos.

À *minha família*, o meu extensível obrigada. Pela compreensão, pelo apoio e por nunca me deixarem desistir. Particularmente, por todos aqueles momentos de *stress*, pela carência de energia e pela falta de tempo que, indubitavelmente, me impediram de acompanhar as vossas alegrias, e tristezas. Porém, espero que nunca se esqueçam que são os pilares da minha vida. A ti, meu menino, por seres o sobrinho fantástico com que tanto sonhei. Sem dúvida, iluminas a minha vida.

Aos *meus amigos*, o meu maior sorriso. De alívio, de satisfação e, com a certeza de que, aconteça o que acontecer, estaremos sempre juntos. Fundamentalmente a ti, meu fiel companheiro, por tudo e por tanto.

À *minha orientadora*, Professora Doutora Filipa Rocha Rodrigues, o meu total apreço. Pela sua dedicação fantástica, pelo apoio incondicional, e pela transmissão de preciosos conhecimentos que me foram vitais para o alcance desta vitória.

Um bem-haja a todos vós.

Resumo

A Guarda Nacional Republicana, adiante designada por Guarda, é uma força de segurança de natureza militar, constituída por um corpo especial de tropas e dotada de autonomia administrativa. Face às diversas exigências desta profissão, sendo esta caracterizada por elevados níveis de *stress*, bem como por um notório desgaste tanto a nível físico, mental e/ou comportamental, o presente estudo visa analisar a relação entre o conflito trabalho-família e o *burnout*, com a importante componente do suporte da chefia como variável moderadora. Para tal, foi recolhida uma amostra de 567 militares da Guarda Nacional Republicana, atualmente no ativo, com idades compreendidas entre os 18 e os 56 anos. Conforme expectável, os resultados obtidos revelam que os militares que têm maior dificuldade em conciliar o papel do trabalho com o da família evidenciam níveis mais elevados de *burnout*. Por conseguinte, não só é possível concluir que o conflito trabalho-família é preditor do *burnout*, como também, o suporte da chefia não é uma variável moderadora nesta relação. Por fim, e com base nesta investigação, foram discutidas as demais contribuições dos resultados para a literatura existente, assim como, apresentadas as respetivas limitações, sugestões e implicações práticas para futuros estudos.

Palavras-chave: *burnout*; conflito trabalho-família; Guarda Nacional Republicana; *stress* profissional; suporte da chefia.

Abstract

The Republican National Guard, hereinafter referred to as the Guard, is a security force of a military nature, consisting of a special corps of troops and endorsed with administrative autonomy. In view of the various demands of this profession, which is characterized by high levels of stress, as well as the notorious physical, mental and/or behavioral wear, the present study aims to analyze the relationship between the work-family conflict and burnout, with the important component of leadership support as a moderating variable. To this end, a sample of 567 military personnel from the Republican National Guard, currently active, aged between 18 and 56 years. As expected, the results obtained show that the military who have greater difficulty in reconciling the role of the with that of the family evidence higher levels of burnout. Therefore, it is not only possible to conclude that the work-family conflict is a predictor of burnout, as well, but the support of the head is also not a moderating variable in this relationship. Finally, and based on this research, the other contributions of the results to the existing literature were discussed, as well as limitations, suggestions, and practical implications for future studies.

Keywords: *burnout; work-family conflict; Republican National Guard; professional stress; support from the leadership.*

Índice Geral

1. Introdução.....	14
2. Revisão de Literatura.....	16
2.1. O <i>Stress</i> Profissional	16
2.1.1. <i>Job Demands-Resources Model</i> (JDR).....	17
2.1.2. <i>Conservation of Resources Model</i> (COR)	19
2.2. Preditores do <i>stress</i> no contexto da Guarda Nacional Republicana.....	20
2.2.1. O Conflito Trabalho – Família e o <i>Burnout</i>	20
2.2.2. O Suporte da Chefia.....	23
3. Metodologia.....	25
3.1. Estratégia e Modelo de Investigação.....	25
3.2. Contexto do estudo: Caracterização da Guarda Nacional Republicana.....	25
3.3. Amostra e Procedimento	30
3.4. Instrumentos	32
3.5. Análise de Dados.....	34
4. Resultados.....	35
4.1. Análise Fatorial Confirmatória.....	35
4.2. Análise Descritiva: Valores Médios, Desvio-Padrão e Correlações entre as Variáveis em Estudo	35
4.3. Teste de Hipóteses.....	36
5. Discussão	37
6. Conclusões.....	39
6.1. Limitações e sugestões para estudos futuros.....	39
6.2. Implicações teóricas, metodológicas e práticas: contributos	40
7. Referências Bibliográficas.....	42
ANEXOS	51

ANEXO A. Lei Orgânica da Guarda Nacional Republicana (Lei nº. 63/2007, de 06 de novembro)	51
ANEXO B. Estatuto dos militares da Guarda Nacional Republicana (Decreto-Lei n.º 30/2017 de 22 de março)	61
ANEXO C. Questionário.....	106
ANEXO D. Análise Descritiva da Amostra.....	116
ANEXO E. Consistência Interna.....	121
ANEXO F. Análise Fatorial, Regressão Linear e ANOVA.....	126

Índice de Figuras

Figura 1. Modelo JDR e os seus desfechos no Contexto Organizacional (Schaufeli, 2015)..	18
Figura 2. Modelo de Investigação e Hipóteses em estudo.....	25
Figura 3. Estrutura Geral e Orgânica da Guarda Nacional Republicana.	26

Índice de Tabelas

Tabela 1. Caracterização da amostra (referente ao período de 11 a 25 de maio 2021).31

Tabela 2. Média, Desvio-Padrão (DO) e matriz de correlações entre as variáveis.....36

Lista de Abreviaturas

AMOS – *Analysis of Moment Structures*

CEMGFA – Chefe do Estado-Maior-General das Forças Armadas

CARI – Comando da Administração de Recursos Internos

CDF – Comando da Doutrina e Formação

CFI – *Comparative Fit Index*

CG – Comandante-Geral

CO – Comando Operacional

COR – *Conservation of Resources Model*

CTER – Comando Territorial

DP – Desvio-Padrão

e.g. – Por exemplo

EG – Escola da Guarda

FSOP – *Family-Supportive Organizational Perceptions*

GCG – Gabinete Comandante-Geral

i.e. – Isto é

IFI – *Incremental Fit Index*

JDR – *Job Demands-Resources Model*

M – Média

NPA – Núcleo Proteção do Ambiente

RMSEA – *Root Mean Squared Error Fit Index*

SEPNA – Serviço de Proteção da Natureza e do Ambiente

SPSS – *Statistical Package for the Social Sciences*

UAF – Unidade de Ação Fiscal

UCC – Unidade de Controlo Costeiro

UEPS – Unidade de Emergência de Proteção e Socorro

UI – Unidade de Intervenção

UNT – Unidade Nacional de Trânsito

USHE – Unidade de Segurança e Honras de Estado

1. Introdução

Nas últimas décadas, vários são os investigadores (Ainsworth, 2002; Bartol, 1996; Kurke & Scrivner, 1995) que têm referido a necessidade de aprofundar os conhecimentos científicos sobre as Forças de Segurança, nomeadamente, acerca dos comportamentos dos militares que as integram. O papel desta componente é cada vez mais importante e debatido a nível social (Agra, Quintas & Fonseca, 2001; Costa, 2002; Durão, 2008), cuja segurança é uma das preocupações político-sociais mais insistentes não só a nível da União Europeia, como também, a nível mundial. Ademais, a sociedade espera que as Forças de Segurança sejam eficazes. Espera que os seus elementos combatam a criminalidade e garantam a segurança das populações. Espera ainda que, sejam polivalentes na sua missão. Como tal, e tendo em conta que a atividade das Forças de Segurança é vista muitas vezes como uma profissão stressante, exigente e exposta a situações violentas (Abdollahi, 2002), parece-nos então de extrema importância contribuir para a caracterização do *burnout*¹, e dos seus dinamismos básicos nos militares da Guarda Nacional Republicana.

De acordo com a literatura científica publicada sobre as Forças de Segurança, verificamos que desde os anos 60 do século XX têm vindo a aumentar as pesquisas psicológicas, sociológicas e etnográficas em vários países. Em Portugal, a visão perante estes militares resulta de uma imagem criada pelos *mass-media* do que do conhecimento sistemático, ou seja, cientificamente fundamentado. Perante a multiplicidade de papéis desempenhados pelos elementos das Forças de Segurança pode facilmente gerar conflitos e situações de tensão psicológica (Rotman, 1998). Isto porque, as funções desempenhadas por estes não só são resultantes da sua organização interna, como também, afetadas pelo clima organizacional, e pelos tipos de hierarquias estruturadas. Em diversas situações, estes militares encontram-se emocionalmente esgotados e apresentam a síndrome de *burnout* em função de altos níveis de *stress* ocupacional, revelando ainda, baixos índices de energia e desinteresse pelo trabalho, sendo visível um enorme estado de exaustão emocional (Mendes, 2002; Vieira, 2005).

Deste modo, compreende-se que a cultura militar introduz nos elementos das Forças de Segurança certas modificações nos planos cognitivo e social, mas também, em termos interpessoais, afetando a sua personalidade como um todo. Ao longo do tempo, o controlo e a imunidade emocional deixam de ser exclusivas do âmbito profissional, expandindo-se, inconscientemente, para a esfera pessoal e familiar destes militares, deteriorando assim, as suas relações. Como forma de proteção, os elementos das Forças de Segurança desempenham uma

¹ O *burnout* pode ser definido como um tipo especial de stress ocupacional prolongado que é resultado de exigências interpessoais no trabalho (Schaufeli & Enzman, 1998).

demarcação clara entre a sua vida pessoal e a sua família, de forma a salvaguardá-las. Tal atitude defensiva deriva do facto de que ser militar desta componente de segurança pública é um estilo de vida, pois o seu papel estende-se a toda a existência do sujeito (Amaranto, Steinberg, Castellano, & Mitchel, 2003). Além disso, e no caso dos militares da Guarda Nacional Republicana, enquanto forças militarizadas, a sua disponibilidade para o serviço é permanente, exigindo destes determinadas oblações não só numa ótica profissional como familiar. Ainda assim, esta dura realidade envolve escalas por turnos, excesso de carga horária, falta de horas de descanso e, conforme mencionado anteriormente, disponibilidade constante (Rebelo & Leal, 2012). Tais fatores fazem com que o horário de trabalho destes elementos se torne muito instável, sendo difícil conjugar as suas exigências laborais com as da sua vida familiar. Por outro lado, o conflito entre trabalho-família, mais especificamente, a interferência do papel do trabalho na vida familiar dos militares, pode levar a um aumento dos níveis de *stress* (O'Driscoll et al., 2003). Este, por sua vez, surge quando o domínio do trabalho esgota os recursos destes elementos das Forças de Segurança, ficando estes sem predisposição para desempenhar o seu papel em contexto familiar. Quando ocorre o prolongamento desta situação, os níveis de *burnout* têm tendência a aumentar (Maslach, 2003).

Porém, e de forma a diminuir o conflito entre o trabalho e a família, o suporte social e organizacional tem sido uma área de estudo com elevada relevância (O'Driscoll et al., 2003), tanto numa abordagem das políticas formais da organização, como também, das perceções dos trabalhadores sobre o suporte que recebem no trabalho. De facto, quando estes percebem que a sua chefia direta os apoia, e que se preocupa com o seu bem-estar, existe um sentimento de ligação à organização, sendo um bom preditivo na redução dos sintomas de *burnout*, conflito trabalho-família, e *stress* profissional (House, cit. por Lambert, Altheimer & Hogan, 2010). Por outro lado, o suporte da chefia surge como uma valorização dos sentimentos e da perceção dos trabalhadores, promovendo o bem-estar e uma visão mais assertiva no que diz respeito à forma como se deve lidar com o *stress*, para além de fomentar o aumento do empenho dos colaboradores, e respetivo compromisso organizacional (Blau, 1994).

Conclusivamente, e com base numa amostra de militares da Guarda Nacional Republicana, com importante recurso ao modelo da conservação de recursos (COR) (Hobfoll, 2002), a presente investigação surge com o objetivo de contribuir para um melhor entendimento dos constructos conflito entre trabalho-família e o *burnout*, relacionando-os com o papel moderador do suporte da chefia.

2. Revisão de Literatura

2.1. O *Stress* Profissional

Independentemente do contexto profissional envolvente, a nossa sociedade confronta-se, assiduamente, com grandes modificações, sendo estas velozes e constantes, tanto a nível económico, humano e/ou social. Neste sentido, tal impacto traduz-se numa incalculada pressão que nem sempre produz efeitos positivos nos trabalhadores, prejudicando assim, a sua integridade física e psíquica.

Certamente, e segundo Ferreira e Assmar (2008), estas mudanças conduzem à necessidade de as instituições adotarem novos modelos de gestão, das quais propiciam profundas mudanças no mundo do trabalho. Assim, e em probidade destas alterações, considera-se bastante complexo a necessidade de dar resposta - de forma assertiva e concisa -, às diversas pressões, exigências e, em simultâneo, à preocupação para que o colaborador mantenha o seu equilíbrio emocional e psicológico.

Segundo Ross e Altmaier (1994), o *stress* profissional relaciona-se com a interação entre as condições de trabalho, as características do indivíduo e as exigências que lhe são impostas no seu contexto profissional. Quando tais exigências ultrapassam as suas competências, este tem dificuldade em lidar com as mesmas, despertando o sentimento de incapacidade, frustração, descontrolo e ansiedade (Soeiro & Samagaio, 2002; Vaz Serra, A., 2007). Como tal, o *stress* profissional é ainda definido como um desgaste mental proveniente do contexto de trabalho que, por sua vez, origina um mau estar físico e psicológico, sendo este percecionado pelo sujeito (Snyder, Krauss, Chen, Finlinson, & Huang, 2008). Não tão menos importante, e de tantos factores que parecem influenciar o *stress* profissional, incluem-se as exigências de tarefa, o excesso de trabalho, a segurança, a estrutura organizacional e a participação na tomada de decisão (Turnage & Spielberger, 1991).

Por consequência, vários são os modelos teóricos que tentam explicar o *stress* profissional (Vagg & Spielberger, 1998). No entanto, destacamos as conceções teóricas mais relevantes neste estudo: *The Job Demands-Resources Model* (JDR) and *Conservation of Resources Model* (COR). De acordo com a Teoria de Conservação (COR; Hobfoll, 2002), o excesso de tarefas associado à escassez de recursos não só potencia a origem de *stress*, assim como, provoca o aumento do conflito trabalho-família. Se assim for, existe, claramente, uma associação ao *burnout*. Este, por sua vez, é definido como uma síndrome psicológica associada a uma exposição prolongada a *stressores* emocionais e interpessoais crónicos no local de trabalho. De

acordo com Shirom e Melamed (2006), o fenómeno de *burnout* deve ser entendido como um estado afetivo caracterizado pela exaustão emocional (sentimentos de cansaço psicológico evidenciados no relacionamento com os outros); pela fadiga física (sentimentos de cansaço físico determinados pela diminuição da energia física) e, por fim, pela fadiga cognitiva (sentimentos de desgaste cognitivo face ao trabalho, cuja diminuição da capacidade de raciocínio e concentração é bastante notória). Posto isto, o *burnout* é identificado quando evidenciamos o decréscimo contínuo de recursos energéticos que resultam da exposição contínua da pessoa a situações de *stress* profissional crónico, e a acontecimentos de vida bastante stressantes (Melamed, Shirom, Toker, Berliner & Shapira, 2006; Shirom, 2003).

2.1.1. *Job Demands-Resources Model* (JDR)

Na sequência do modelo de Demerouti, Bakker, Nachreiner e Schaufeli (2001), *Job Demands-Resources Model*, temos a perceção que esta teoria é influenciada pelos modelos psicológicos dominantes do trabalho. É, portanto, um modelo de saúde ocupacional que procura explicar indicadores organizacionais negativos (*burnout*) e positivos (*engagement*), com ênfase nas exigências e recursos presentes no contexto laboral, com a premissa que, é expectável que grande parte das profissões, se não todas, tenham fatores específicos e únicos associados aos processos de motivação e de *stress* no trabalho (Demerouti & Bakker, 2011). Assim, a teoria *Job Demands-Resources Model* trata-se de um modelo que especifica as características do trabalho em duas importantes componentes: as exigências laborais, também designadas por *demandas*, e os recursos do trabalho (Bakker, Demerouti, & Verbeke, 2004; Demerouti, et al., 2001; Hu, Schaufeli & Taris, 2011).

As exigências laborais são aspetos procedentes da profissão e da organização que exigem determinados esforços por parte do trabalhador, de carácter físico, cognitivo e emocional (Salanova & Schaufeli, 2009; Simbula, Guglielmi, & Schaufeli, 2011). Estas imposições podem ser analisadas numa vertente quantitativa (e.g., acumulação de funções), mental (e.g., capacidade de concentração e tomada de decisões), sócio emocional (e.g., necessidade de transmitir boas energias quando se sente o oposto), física (e.g., exposição a condições atmosféricas como o frio ou calor), organizacional (e.g., gestão de conflitos e excesso de burocracias) e, finalmente, a sua gestão entre trabalho-família, no qual podemos salientar a imprevisibilidade de horários como um exemplo bastante vulgar (Balducci, Fraccaroli, & Schaufeli, 2011; Salanova & Schaufeli, 2009).

Os recursos, contrariamente, são aspetos interligados com o trabalho que podem apaziguar as exigências laborais, facilitando não só o alcance a determinados objetivos, assim como, proporcionam oportunidades de crescimento intrínseco e extrínseco. Tais recursos são de carácter físico (e.g., local de trabalho), os recursos de tarefas (e.g., autonomia), os recursos sociais (e.g., suporte da chefia), os recursos da organização (e.g., progressão na carreira) e, por fim, os recursos trabalho-família, ao qual se destacam a flexibilidade horária e o apoio por parte dos seus familiares como factores primordiais (Moreno-Jiménez et al., 2009; Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz, Gamarra, & Herrer, 2006; Salanova & Schaufeli, 2009).

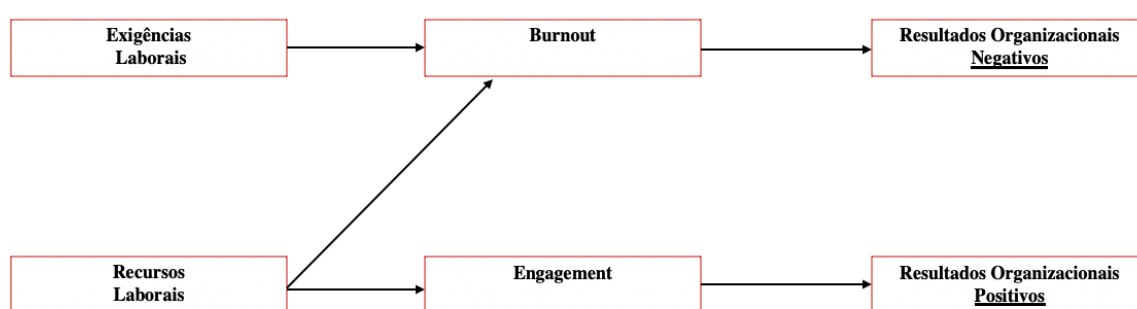


Figura 1. Modelo JDR e os seus desfechos no Contexto Organizacional (Schaufeli, 2015).

Neste sentido, e de acordo com a figura 1., importa ainda referir que, vários são os autores que consideram os recursos pessoais (e.g., personalidade, autoconfiança, autoeficácia, autoestima, autorregularização, inteligência emocional e otimismo) como elementos fundamentais no processo de *engagement* (Bakker, Demerouti, & Verbeke, 2004; Garrosa, Moreno-Jiménez, Liang & González, 2008). Podemos definir o *engagement* como um estado afetivo-cognitivo-motivacional de realização que reflete o estado mental de determinado trabalhador, podendo ser distinguido de um traço de personalidade. Assim, e na sua conceção, o *engagement* é composto por três componentes: o vigor, a dedicação e a absorção (Ouweneel, Le Blanc, & Schaufeli, 2013; Pertou, Demerouti, Peeters, & Schaufeli, 2012; Schaufeli, Martinez, Pinto, Salanova, & Bakker, 2002; Schaufeli, 2015; Schaufeli & Salanova, 2007). Adicionalmente, é possível afirmar que o *engagement* é um processo interligado, mas oposto ao *burnout* que se caracteriza pela exaustão, despersonalização e baixa realização pessoal. Este, por sua vez, é visto como um estado mental persistente, negativo e relacionado com o trabalho, sendo através deste estado que observamos o desenvolvimento de atitudes disfuncionais no trabalho. Conclusivamente, é ainda possível assumir que o *engagement* e o *burnout* são polos opostos de um contínuo (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001; Schaufeli & Bakker, 2004).

2.1.2. *Conservation of Resources Model (COR)*

A Teoria da Conservação dos Recursos ou *Conservation of Resources Model (COR)* (Hobfoll, 2002) tem como objetivo descrever o modo como as pessoas reagem aos factores *stressantes* do seu dia-a-dia, e como essa capacidade de resposta poderá influenciar o seu bem-estar. Facilmente percebemos que, quando esses recursos escasseiam e o *stress* é potenciado, ocorre uma espiral de perdas, assim como, contrariamente, quando os recursos se acumulam, ocorre uma espiral de ganhos (Hobfoll, 2002). Com base nesta premissa, e de acordo com a teoria em análise, surge uma tentativa de obtenção, retenção e proteção de recursos, tendo em conta que o *stress* sucede apenas quando o indivíduo se sente em risco, ou na iminência de perda dos seus recursos. Além disso, esta abordagem refere que o *stress* surge nas seguintes situações: 1) na existência de uma ameaça ou diminuição de recursos; 2) quando os recursos se perdem totalmente; 3) quando o indivíduo investe os seus recursos, não recebendo os benefícios que eram esperados. Importa ainda mencionar que, esta teoria possui alguns princípios fundamentais, sendo estes: a) princípio da primazia da perda de recursos, isto é, perante a mesma quantidade de perdas e ganhos, as perdas provocam um impacto significativamente superior ao nível de respostas fisiológicas, cognitivas, emocionais e sociais, habitualmente disfuncionais. O efeito da obtenção de recursos parece assumir maior relevância em contexto de perda (Hobfoll, 2002); b) princípio do investimento de recursos, ou seja, as pessoas que possuem recursos com maior eficácia apresentam menor vulnerabilidade para a perda dos mesmos e, conseqüentemente, maior competência para os obter. Os indivíduos com recursos mais frágeis apresentam maior propensão para a perda dos mesmos, bem como menor competência para os obter (Hobfoll, 2002).

Aplicando esta teoria ao conceito de *burnout*, considera-se que este ocorre quando os indivíduos experienciam a perda de energia física, cognitiva ou emocional que não pode ser devolvida, sendo que tal perda de energia é uma resposta ao *stress* evidenciado (Hobfoll, 2001). Maslach et al., (2001) afirmam que o *burnout* deve ser compreendido em três distintas dimensões - exaustão emocional, despersonalização e falta de realização pessoal. Segundo Shirom e Melamed (2006), apenas a exaustão é necessária para a compreensão do constructo. Este último modelo teórico conceptualiza, assim, o *burnout* em três dimensões: a fadiga física, a fadiga cognitiva e a exaustão emocional, sendo que a fadiga física traduz-se em sentimentos de cansaço físico e redução de energia; a fadiga cognitiva revela-se num desgaste cognitivo face ao trabalho, ao qual o sujeito apresenta uma diminuição na capacidade de raciocínio e concentração; e, por fim, a exaustão emocional determina o cansaço emocional vivenciado no

relacionamento com os outros, a diminuição da cordialidade e de sensibilidade face às necessidades do próximo (Gomes, 2012). Com o propósito de evitar um impacto negativo em determinado indivíduo, sendo este maioritariamente provocado pelo *stress* profissional, torna-se importante detetar os seus preditores, tendo em conta as variáveis e o contexto em estudo.

2.2. Preditores do *stress* no contexto da Guarda Nacional Republicana

2.2.1. O Conflito Trabalho – Família e o *Burnout*

Atualmente, e desde a década de 60, é notório um número crescente de artigos focados na compreensão da natureza da interface trabalho-família (Rosen, Moghdam, & Vaitkus, 2002). Tal interesse surge na sequência das alterações sociais que têm sido registadas, no que diz respeito, por exemplo, ao número crescente de mulheres no mundo laboral (Greenhaus & Beutell, 1985), a participação mais ativa dos homens na vida família e o número crescente de famílias monoparentais (Judge, Llies, & Scott, 2006). Por sua vez, o indivíduo pode evidenciar um conflito entre o papel desempenhado no seu trabalho e um outro tipo de papel que tenha de desempenhar. Este tipo de conflito foi referido pela primeira vez por Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek e Rosenthal (1964). Segundo Greenhaus e Beutell (1985), o conflito trabalho-família é visto como uma forma de conflito inter-papel na qual as pressões exercidas não só pelo domínio do trabalho como da família são mutuamente incompatíveis, tendo em conta que a participação num determinado papel (profissional) torna mais difícil a participação no outro (familiar). Neste sentido, papéis desempenhados em diferentes domínios requerem tempo específico e um local para serem realizados, havendo situações em que não podem ser desempenhados em simultâneo. Segundo Osman e Wafa (2014), os papéis desempenhados no trabalho e na família são considerados completamente diferentes se o indivíduo não conseguir ajustar-se a essas diferenças, provocando assim, o aumento do conflito trabalho-família (Greenhaus & Beutell, 1985) que, indubitavelmente, fará com que esse indivíduo percecione efeitos negativos como a tristeza e o descontentamento (Ilies, Pater, Lim, & Binnewies, 2012). O conflito entre trabalho-família afeta negativamente os indivíduos, e as características do trabalho (e.g., o número de horas de trabalho, flexibilidade de horários, as regras e técnicas da organização) interferem com as da família e vice-versa, podendo causar depressão, exaustão, ansiedade, baixa satisfação com o casamento, desempenho reduzido, menor bem-estar e satisfação com o trabalho e maior *stress* (Priyadharshini & Wesley, 2014).

De acordo com Greenhaus e Beutell (1985), conseguimos definir três formas de conflito trabalho-família: 1) baseado no tempo, 2) baseado na pressão e 3) baseado no comportamento. O conflito baseado no tempo, *time based*, ocorre quando o tempo despendido em atividades de um domínio (trabalho) não pode ser utilizado em prol de outro domínio (família). O conflito baseado na pressão, *strain based*, está relacionado, por exemplo, com o elevado número de horas a trabalhar, o excesso de tarefas e a inflexibilidade de horários que contribuem para a diminuição do tempo despendido com o papel familiar, assim como, com outros fatores relacionados com o trabalho e com a família que provoquem *stress*. No que diz respeito ao conflito baseado no comportamento, *behavior based*, este resulta da existência de diferentes comportamentos que podem ser apresentados no trabalho e na família, fazendo com que o indivíduo seja incapaz de se ajustar às exigências de cada domínio (Greenhaus & Beutell, 1985; Greenhaus, Ziegert, & Allen, 2012). Além desta importante componente, os efeitos do conflito trabalho-família no indivíduo podem dividir-se em três categorias, sendo elas: 1) efeitos relacionados com o trabalho, dos quais destacamos a satisfação com o trabalho, o compromisso organizacional e o *stress* associado às exigências laborais; 2) efeitos relacionados com a família, no que diz respeito à relação do casal, à satisfação com a família, e possíveis problemáticas oriundas da mesma; 3) aspetos intrínsecos não específicos vulgarmente associados à insatisfação com a vida, tensão psicológica, queixas sistemáticas, depressão e uso de substâncias (Schieman & Glavin, 2011). Importa ainda reforçar que, a satisfação com o trabalho está relacionada com a satisfação com a família (Kosserk & Ozeki, 1998), sendo fundamental que o indivíduo sinta o apoio da sua família, não só na ótica de melhorar a sua realidade profissional, assim como, respetivas responsabilidades familiares (Greenhaus et al., 2012).

Não obstante, um dos problemas do conflito trabalho-família é a sua associação direta com o *burnout*, tendo este um efeito prejudicial na saúde dos trabalhadores (Schaufeli & Bakker, 2004), conduzindo assim, a uma menor satisfação com a vida (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001) e, conseqüentemente, uma diminuição de bem-estar. Com recurso à Teoria da Conservação de Recursos, conseguimos assimilar um melhor entendimento acerca dos efeitos do conflito trabalho-família (Hobfoll, 2002). Como base, esta teoria afirma que as pessoas tentam obter, reter e proteger os seus recursos, partindo da premissa que os mesmos são de extrema importância para a sua vida. Assim, e de acordo com a primazia da perda dos recursos, na presença da mesma quantidade de perdas e ganhos, as perdas irão, certamente, produzir um impacto claramente maior do que os ganhos (Hobfoll, 1989).

Consequentemente, o *stress* provocado é visto como uma reação ao próprio ambiente quando este se caracteriza como uma ameaça de perda de recursos ou quando não se obtém os recursos que eram expectáveis após um investimento considerável. Posto isto, o *burnout* surge como uma resposta prolongada ao *stress* no local de trabalho (Maslach, 2003). Este, por sua vez, é definido como um *stressor* crónico emocional e interpessoal no trabalho, também denominado por síndrome de *strain* (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Segundo Shirom e Melamed (2006), o *burnout* é um estado afetivo caracterizado pela exaustão emocional (envolve sentimentos de cansaço emocional procedentes das relações com os outros, sendo notório a presença de apatia, irritabilidade, assim como, escassez de cordialidade e/ou sensibilidade), exaustão física (caracteriza-se pela diminuição de energia física) e exaustão mental (sentimentos de desgaste cognitivo no trabalho, sendo estes visíveis através da diminuição da capacidade de raciocínio e concentração), sendo que quando o indivíduo está permanentemente exposto a stressores ocupacionais, todos os seus recursos energéticos deterioram-se.

Segundo um estudo desenvolvido pela Universidade do Minho (Afonso, J. & Gomes, A., 2008), foram analisados 95 militares da Guarda Nacional Republicana, de forma a avaliar os seus índices de *stress* ocupacional através de um protocolo de avaliação com medidas do *stress global*, *burnout*, *coping proativo*¹, *comprometimento organizacional*, *satisfação com a vida e realização profissional*. Com indicadores de fidelidade e validade dos instrumentos bastante aceitáveis, foi possível concluir que os resultados de *burnout*, por dimensão, apontaram níveis apreciáveis de exaustão emocional (12%), seguidos do cinismo (10%) e da baixa eficácia profissional (8%). Assim sendo, e no caso da exaustão emocional, o modelo final ficou representado por três variáveis (nível global de *stress*, *coping* proativo e desejo de abandonar o local de emprego e profissão) que, no seu conjunto, explicaram 33% da variância. Face ao cinismo, foi observado que 26% da variância foi explicada pelo desejo de abandonar o local de emprego e a profissão, bem como pela satisfação com a vida. Por último, e no que diz respeito à eficácia profissional, foi o *coping* proativo e o comprometimento que compuseram o modelo final, explicando 21% da variância.

¹ O *coping* é caracterizado pelo estado de adaptação do sujeito a novas imposições e/ou exigências a planos de natureza biológica, económica, social e/ou profissional, constituindo-se como fatores geradores de níveis desconfortáveis de stress, os quais conduzem à adoção de estratégias de coping, enquanto facilitadores do alcance de um estado de adaptação perante novas imposições (Serra, A., 1987; Ribeiro, P. & Santos, C., 2001).

Além disso, podemos mencionar outros estudos que confirmam que existe, nitidamente, uma relação entre o conflito trabalho-família e o *burnout* (Montgomery, A.J., Peeters, M.C.W., Schaufeli, W.B. & Den Ouden, M.D., 2003; Rubio, C., Osca, A., Recio, P., Begoña, U., & Peiró, J.M., 2015). Segundo um estudo de Montgomery et al. (2003), o conflito trabalho-família demonstrou ter uma relação positiva com o *burnout*. No que diz respeito ao estudo de Rubio, C. et al. (2015), com uma amostra de 242 militares espanhóis, os resultados afirmam que existe um processo de desenvolvimento em espiral entre o conflito trabalho-família e o *burnout*, sendo ainda notório que o conflito trabalho-família é um preditor de *burnout*. Na tentativa de clarificar esta importante componente, surge a primeira hipótese do presente estudo:

Hipótese 1: O conflito trabalho-família tem uma correlação positiva no *burnout*.

2.2.2. O Suporte da Chefia

As consequências do conflito trabalho-família no indivíduo, e na respetiva organização, estão relacionadas entre si (Osman & Wafa, 2014), verificando-se uma crescente preocupação por parte das empresas perante as necessidades pessoais dos seus colaboradores. Tal preocupação está munida da implementação de um conjunto de práticas destinadas a apoiar os trabalhadores na conciliação das suas responsabilidades familiares com as profissionais (Allen, 2001). Se assim for, é expectável que ocorra uma diminuição na perceção do conflito trabalho-família e, evidentemente, um aumento do compromisso organizacional, e respetiva satisfação laboral (Greenhaus, Callanan & Godshalk, 2010).

Do ponto de vista das obrigações legais incutidas às organizações, estas devem proporcionar aos seus trabalhadores todas as condições laborais que potenciem a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (Art. 127º, nº. 3, da Lei nº. 7/2009, de 12 de fevereiro). Contudo, e se aplicado à Guarda Nacional Republicana, existe cada vez mais um número crescente de militares que tem vindo a recusar promoções, recolocações e funções que acarretem uma maior pressão profissional, muitas vezes associada a frequentes deslocações externas. Esta realidade deve-se, essencialmente, à tensão que pode ser provocada sobre o desempenho de determinado indivíduo em contexto familiar (Greenhaus et al., 2010). Importa ainda referir que, longas horas de trabalho e um ambiente organizacional que não demonstre a sua preocupação com o indivíduo, e com as suas respetivas necessidades, existirá a presença de uma interferência entre o papel profissional e familiar, originando assim, uma menor satisfação

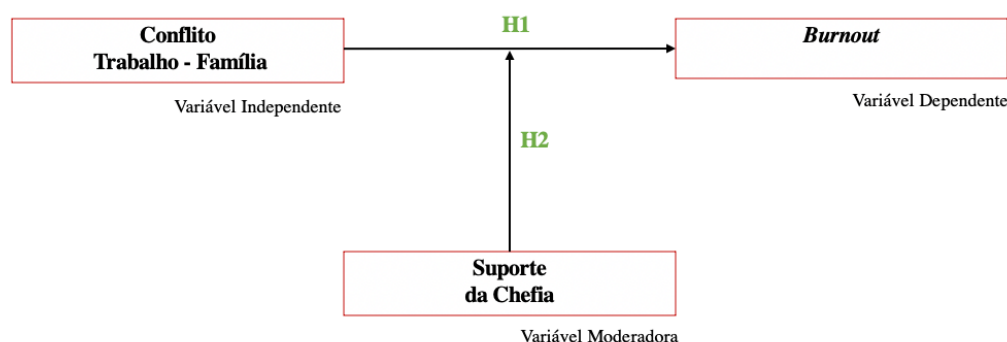
no trabalho (Osman & Wafa, 2014). Atualmente, existe um número crescente de casais com dupla-carreira, sendo fundamental a importância do apoio à família, não sendo as Forças de Segurança uma exceção (Greenhaus & Beutell, 1985). Perante esta necessidade de promover o comprometimento com a própria instituição, e zelo pelo bem-estar dos militares, as instituições das Forças de Seguranças têm vindo a implementar determinadas práticas de suporte à família, sendo estas denominadas por *family-friendly benefits* (Allen, 2001). Com tal implementação, é expectável que os índices de conflito trabalho-família sejam reduzidos, assim como, ocorra o potenciamento dos níveis de produtividade e motivação no trabalho (Rosen et al., 2002). Este tipo de apoio é demonstrado através do comportamento de interajuda e flexibilidade laboral por parte da chefia, de forma a minimizar os conflitos entre o trabalho e a família (Hammer et al., 2009), favorecendo assim, a construção da perceção designada como *family-supportive organizational perceptions* (FSOP), sendo estas correspondentes às “perceções globais que os colaboradores formam em relação à extensão em que a organização apoia a família” (Allen, 2001).

À luz da teoria *The Job Demands-Resources Model*, o suporte da chefia é visto como um recurso importante em relação às exigências no trabalho. Adicionalmente, e com ênfase ao modelo de Conservação de Recursos (COR), o suporte da chefia pode ainda fornecer soluções com vista a compensar uma eventual perda de recursos, diminuindo assim, a ocorrência de *strain* (Hobfoll, 2001). Deste modo, e adaptando ao contexto em análise, é expectável que o suporte da chefia contribua para a reestruturação das exigências no trabalho, visando que estas não só se tornem mais proficientes, assim como, aumentem as capacidades dos militares da Guarda Nacional Republicana para saber lidar com os preditores de *stress* em contexto operacional (Bakker, Hakanen, Demerouti, & Xanthopoulou, 2007). Na verdade, considera-se que o suporte da chefia desempenhe um papel moderador na relação entre o conflito trabalho-família e o *burnout*, reduzindo assim, o seu impacto. Desta forma surge a segunda hipótese em estudo:

Hipótese 2: O suporte da chefia vai moderar a relação entre o conflito trabalho-família e o *burnout*.

3. Metodologia

3.1. Estratégia e Modelo de Investigação



Hipótese 1 (H1)

O conflito trabalho-família tem uma correlação positiva no *burnout*.

Hipótese (H2)

O suporte da chefia vai moderar a relação entre o conflito trabalho-família e o *burnout*.

Figura 2. Modelo de Investigação e Hipóteses em estudo.

O presente estudo caracteriza-se por ser hipotético-dedutivo, partindo da premissa que terá como principal objetivo a validação das suas hipóteses, e tem como questão de investigação: “*De que forma a relação conflito trabalho-família e o burnout dos militares da Guarda Nacional Republicana é moderada pelo suporte da sua chefia?*”.

A nível de estudo, e com base na figura 2., será um plano não experimental correlacional, com o intuito que a investigação decorra sob a relação entre cada dimensão organizacional, identificando-se como variável independente, o conflito trabalho-família; como variável dependente, o *burnout* e, por fim, o suporte da chefia enquanto variável de moderação.

Quanto à abordagem, o estudo é transversal e quantitativo, uma vez que se pretende analisar a relação quantitativa dos constructos em análise num único momento.

Neste sentido, a técnica de recolha de dados é baseada na aplicação de um questionário, sendo assim possível a definição de causalidade, bem como a conceptualização das conclusões.

3.2. Contexto do estudo: Caracterização da Guarda Nacional Republicana

A Guarda Nacional Republicana é uma força de segurança de natureza militar, constituída por militares organizados num corpo especial de tropas e dotada de autonomia administrativa. Segundo a sua Lei Orgânica (ver anexo A.), a Guarda analisa o seu posicionamento de acordo

com o conjunto das forças militares e dos serviços de segurança, constituindo-se assim, como uma resistência especialmente apta a velar, permanentemente, todo o espectro da conflitualidade, independentemente das diversas situações que possam ocorrer, bem como nas distintas modalidades de intervenção por parte das Forças Nacionais.

Em tempos de paz e, no âmbito dos sistemas nacionais de segurança e proteção, a Guarda responsabiliza-se por assegurar a legalidade democrática, caucionando a segurança interna e os direitos dos cidadãos, bem como colabora na execução da política de defesa nacional, nos termos da Constituição e da Lei. A área sob responsabilidade da Guarda cobre atualmente cerca de 94% do Território Nacional (86.597.4 Km²), na qual residem cerca de 53,8% da população (5.756.027 habitantes). Contudo, em épocas festivas e/ou nos meses de Verão, tendo em conta que há um aumento da movimentação das populações para os locais festivos ou zonas balneares, a percentagem da população nas áreas de responsabilidade da Guarda sobre consideravelmente.

Face à sua dependência, e conforme pormenorizado na Lei Orgânica, a Guarda depende diretamente do Governo, especificamente, do membro responsável pela Administração Interna. No que diz respeito à sua estrutura hierárquica e orgânica, as forças da Guarda são colocadas na dependência operacional do Chefe do Estado-Maior-General das Forças Armadas (CEMGFA), transversalmente do seu Comandante-Geral, Tenente-General Rui Manuel Carlos Clero.

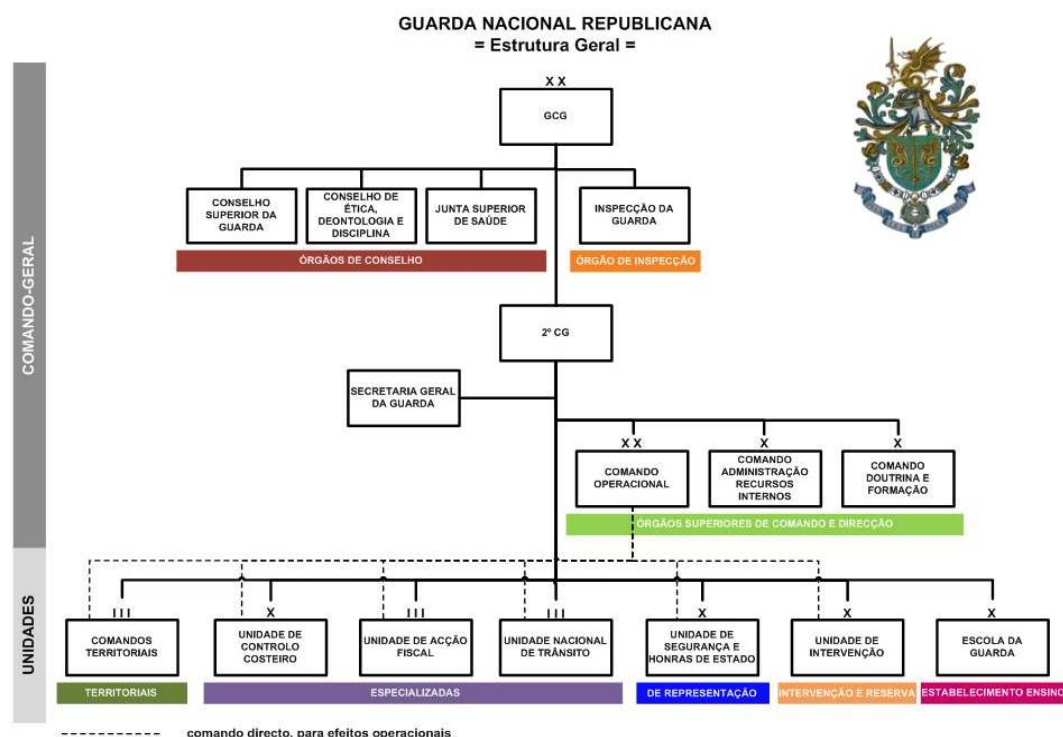


Figura 3. Estrutura Geral e Orgânica da Guarda Nacional Republicana.

Conforme analisado na figura 3., a organização geral da Guarda é tripartida entre a Estrutura de Comando, as Unidades e o Estabelecimento de Ensino. Por sua vez, a Estrutura de Comando compreende o Comando da Guarda (composta pelo Comandante-Geral, 2.º Comandante-Geral, Inspeção da Guarda, Órgãos do Conselho e Secretaria-Geral da Guarda) e os Órgãos Superiores de Comando e Direção, designadamente Comando Operacional (CO), Comando da Administração de Recursos Internos (CARI) e Comando da Doutrina e Formação (CDF). A Guarda é ainda constituída por 27 Unidades, das quais 20 Comandos Territoriais, de âmbito distrital e Regiões Autónomas (Madeira e Açores), 4 Unidades Especializadas (Unidade Nacional de Trânsito, Unidade de Ação Fiscal, Unidade de Controlo Costeiro e Unidade de Emergência de Proteção e Socorro), uma Unidade de Representação (Unidade de Segurança e Honras de Estado), uma Unidade de Intervenção e Reserva (Unidade de Intervenção) e o Estabelecimento de Ensino (Escola da Guarda).

Por conseguinte, é aplicada à Guarda a responsabilidade de atuação em todo o Território Nacional, particularmente, em matéria de âmbito fiscal e aduaneiro e de proteção e conservação da natureza e ambiente, mas também, no que diz respeito à primeira intervenção em missões de proteção e socorro. No âmbito rodoviário, a Guarda detém à sua responsabilidade parte da totalidade da rede rodoviária nacional, ou seja, cerca de 97% do Território Nacional, dos quais 99,1% das autoestradas, 96,4% das estradas nacionais e 92,3% das estradas municipais. Tal encargo é ainda extensível ao plano da vigilância, interceção e patrulhamento terrestre e marítimo, que se estende a toda a orla costeira, assim como, Mar Territorial do Continente e Regiões Autónomas.

A propósito, e perante a vasta responsabilidade que é direcionada à Guarda, importa ainda referir que, o regulamento de disciplina da Guarda caracteriza os seguintes deveres:

- a) Dever de Obediência;
- b) Dever de Lealdade;
- c) Dever de Proficiência;
- d) Dever de Zelo;
- e) Dever de Isenção;
- f) Dever de Disponibilidade;
- g) Dever de Sigilo;
- h) Dever de Aprumo;

- i) Dever de Autoridade;
- j) Dever de Tutela.

Compete ainda ao militar da Guarda:

- a) Comportar -se de acordo com a dignidade da sua função e da condição militar, mesmo fora dos atos de serviço;
- b) Abster -se de comportamentos que afetem a coesão e o prestígio da Guarda ou violem os princípios da hierarquia e da disciplina;
- c) Fomentar o espírito de camaradagem, pela adoção de um comportamento que privilegie a coesão interna, a solidariedade e a coordenação de esforços individuais, de modo a consolidar o espírito de corpo e a valorizar a eficiência da Guarda;
- d) Comprovar oportunamente a sua identidade, sempre que solicitada ou as circunstâncias do serviço o exijam;
- e) Comunicar ao superior hierárquico imediato a sua detenção ou constituição como arguido, independentemente da natureza do processo-crime;
- f) Usar uniforme, de acordo com o estabelecido em diploma próprio, armamento e demais meios autorizados pela Guarda, exceto nos casos em que a lei o prive ou quando seja expressamente determinado ou autorizado;
- g) Cumprir prontamente todas as missões ou atos de serviço, não sendo a sua execução prejudicada em virtude da sua ascendência, sexo, etnia, território de origem, religião, convicções pessoais, políticas ou ideológicas, situação económica, condição social ou orientação sexual;
- h) Cumprir a missão ou ato de serviço que decorra em conjunto com cerimónia religiosa;
- i) Prestar auxílio em qualquer diligência em matéria legal e adotar a iniciativa na repressão de qualquer tentativa ou cometimento de crime ou contraordenação, às leis e aos regulamentos, de que tenha conhecimento;
- j) Prestar, aos organismos policiais e outros órgãos da Administração Pública indicados expressamente por lei, o apoio e a cooperação solicitada nos termos da lei;
- k) Informar a nomeação para qualquer cargo, comissão, função ou emprego público, quando fora da efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 1 do artigo 17.º;

- l) Comunicar e manter atualizada a sua residência habitual e, no caso de ausência por licença, doença ou outro motivo, o local onde possa ser encontrado e as formas de ser contactado;
- m) Comunicar todas as alterações à sua evolução relativamente a habilitações académicas que obtenha ou cursos técnicos e superiores que complete;
- n) Observar quando destacado no estrangeiro, as regras de comportamento que regem as forças militares ou de segurança dos respetivos países, quando conformes aos princípios gerais de Direito Internacional Humanitário e aos princípios fundamentais do Estado de Direito Democrático.

Em suma, e de acordo com o Estatuto Militar desta força de segurança, Decreto-Lei nº. 30/2017, de 22 de maio (ver anexo B.), o militar da Guarda Nacional Republicana está subordinado ao interesse nacional e público, devendo adotar, constantemente, uma conduta ética e atuar de forma íntegra e profissional, apelando assim, à confiança e respeito por parte da população, visto que uma das suas principais missões não só é garantir a segurança dos cidadãos como também assegurar pelo funcionamento das instituições democráticas.

Desta forma, o militar da Guarda está sujeito aos seguintes princípios fundamentais (Artº. 11º, DL nº. 30/2017, de 22 de maio):

1. O militar da Guarda está subordinado ao interesse nacional e exclusivamente ao serviço do interesse público, pelo que deve adotar, em todas as situações, uma conduta ética e atuar de forma íntegra e profissionalmente competente, por forma a fortalecer a confiança e o respeito da população, contribuir para o prestígio e valorização da Guarda, garantir a segurança dos cidadãos e assegurar o pleno funcionamento das instituições democráticas;
2. O militar da Guarda está sujeito, a todo o tempo, aos riscos inerentes ao cumprimento das respetivas missões, que enfrenta com coragem física e moral;
3. O militar da Guarda tem o dever de obediência, estando subordinado à disciplina e à hierarquia, o qual se baseia no cumprimento completo e pronto de leis e regulamentos e no dever de cumprir com exatidão e oportunidade as determinações, ordens e instruções dos seus superiores hierárquicos, proferidas em matéria de serviço, desde que o respetivo cumprimento não conduza à prática de qualquer crime;

4. O militar da Guarda está permanentemente disponível para o serviço, ainda que com o sacrifício dos interesses pessoais;
5. O militar da Guarda rege-se pelos princípios da honra, lealdade e dedicação ao serviço, pelo que deve conhecer, cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares em vigor e desenvolver permanentemente, através da formação, esforço e iniciativa, as qualidades pessoais, aptidões física e psíquica, bem como as competências necessárias ao pleno exercício das funções e ao cumprimento das missões atribuídas;
6. O militar da Guarda deve acudir com rapidez e prestar auxílio em situações de catástrofe ou calamidade pública, manifestando todo o empenho no socorro dos sinistrados e na atenuação dos danos e promovendo a informação adequada à entidade de que depende;
7. Constituem deveres dos militares da Guarda os constantes do presente Estatuto, da respetiva lei orgânica, do regulamento de disciplina da Guarda e demais legislação em vigor.

3.3. Amostra e Procedimento

A amostra deste estudo (ver tabela 1.) é caracterizada por 567 militares da Guarda Nacional Republicana ($n=567$), atualmente em exercício de funções, e enquadrados na faixa etária entre os 18 e os 56 anos. A amostra em causa é maioritariamente pertencente ao género masculino (87,5%), e 12,1% ao género feminino. Relativamente à idade, 50,6% enquadra-se na faixa etária dos 36 a 45 anos, 30,6% entre os 26 e os 35 anos, e 16,5% entre os 46 e os 55 anos. Significativamente, 54,5% da amostra é casada, 26% em união de facto e 14% solteira, sendo que 79,4% da amostra possui filhos. No que diz respeito às características laborais, a generalidade da amostra possui a categoria profissional de Guarda (91,4%), trabalha há, pelo menos, 16 anos nesta instituição militar (25,7%), sendo, igualmente, importante referir que 84,5% reside a menos de 50 km entre a sua residência e o local de trabalho. Face à composição da sua carga horária, grande parte da amostra afirma que trabalha, semanalmente, entre 40 e 44 horas (63,6%), em regime de turnos rotativos (79,4%), incluindo ao fim-de-semana (90,5%).

No que ao procedimento diz respeito, o questionário foi disseminado através do WhatsApp e do Facebook, tendo sido pedido a estes militares a partilha do mesmo nos seus grupos informais de trabalho, originando assim, o efeito *snowball*. Importa ainda referir que, a recolha de dados foi efetuada entre o período de 11 a 25 de maio de 2021, cujas participações

foram totalmente voluntárias, garantindo-se o anonimato dos participantes, assim como, dos dados recolhidos. De igual forma, foi disponibilizado o contacto da responsável pelo projeto caso os participantes pretendessem receber informações sobre os resultados do estudo.

Conclusivamente, o questionário foi aplicado através da plataforma *Google Forms*, ficando disponível online para a obtenção das respostas. Posteriormente, estas foram inseridas num *software* estatístico para se proceder à análise dos dados.

Tabela 1. Caracterização da amostra (referente ao período de 11 a 25 de maio 2021).

Amostra ($n = 567$)	
Género	
Masculino	$n = 498$; 87,5%
Feminino	$n = 69$; 12,1%
Missing	$n = 2$; 0,4%
Idade	
18-25 anos	$n = 7$; 1,2%
26-35 anos	$n = 174$; 30,6%
36-45 anos	$n = 288$; 50,6%
46-55 anos	$n = 94$; 16,5%
>56 anos	$n = 4$; 0,7%
Missing	$n = 2$; 0,4%
Estado Civil	
Solteiro/a	$n = 80$; 14,1%
União de Facto	$n = 148$; 26,0%
Casado/a	$n = 310$; 54,5%
Divorciado/a	$n = 27$; 4,7%
Viúvo/a	$n = 2$; 0,4%
Missing	$n = 2$; 0,4%
Filhos	
Sim	$n = 452$; 79,4%
Não	$n = 115$; 20,2%
Missing	$n = 2$; 0,4%
Categoria Profissional	
Oficial	$n = 7$; 1,2%
Sargento	$n = 40$; 7,0%
Guarda	$n = 520$; 91,4%
Missing	$n = 2$; 0,4%

Anos de Serviço		
De 1 a 5 anos	$n = 25$; 4,4%	
De 6 a 10 anos	$n = 102$; 17,9%	
De 11 a 15 anos	$n = 128$; 22,5%	
De 16 a 20 anos	$n = 146$; 25,7%	
De 21 a 25 anos	$n = 109$; 19,2%	
De 26 a 30 anos	$n = 47$; 8,3%	
De 31 a 35 anos	$n = 10$; 1,8%	
Mais de 36 anos	$n = 2$; 0,4%	
Distância entre a sua Residência e o local de trabalho		
Menos de 50 Km.	$n = 481$; 84,5%	
Entre 50 a 99 Km.	$n = 46$; 8,1%	
Entre 100 a 199 Km.	$n = 15$; 2,6%	
Mais de 200 Km.	$n = 27$; 4,7%	
Horas Semanais Trabalhadas		
Menos de 40 horas	$n = 68$; 12,0%	
De 40 a 44 horas	$n = 362$; 63,6%	
De 45 a 49 horas	$n = 78$; 13,7%	
Mais de 50 horas	$n = 59$; 10,4%	
Missing	$n = 2$; 0,4%	
Turnos Rotativos, incluindo ao fim de semana		
Sim	$n = 452$; 79,4%	$n = 515$; 90,5%
Não	$n = 115$; 20,2%	$n = 53$; 9,3%
Missing	$n = 2$; 0,4%	$n = 1$; 0,2%

3.4. Instrumentos

De seguida, serão apresentadas as escalas que objetivamente visam medir as variáveis em estudo, tendo sido com base nestas que o questionário foi elaborado e, também, utilizado na recolha de dados.

O *Burnout* foi analisado com base no instrumento de Shirom e Melamed (2006), traduzido e adaptado à população portuguesa por Gomes (2012). Esta escala é composta por 14 itens, sendo estes baseados em três dimensões de *burnout*: a exaustão física (e.g., “Ao acordar, sinto-me sem energia para ir trabalhar”), a exaustão mental (e.g., “Tenho dificuldades em concentrar-me”) e a exaustão emocional (e.g., “Sinto-me incapaz de ser simpático com os meus colegas de trabalho”). Tais respostas foram obtidas com o recurso a uma escala de *Likert* de 7 pontos, correspondendo estes: 1 (nunca) a 7 (todos os dias). A escala apresentou um nível de consistência interna de .96.

O Conflito Trabalho – Família foi analisada com recurso ao instrumento de medida de Carlson, Kacmar e Williams (2000), traduzido e adaptado à população portuguesa por Vieira, Lopez e Matos (2014). Esta escala é composta por 16 itens (e.g., “*Tenho de faltar a atividades pessoais/familiares devido ao tempo que ocupo com as responsabilidades do trabalho*”), sendo importante salientar que todas as respostas foram obtidas mediante uma escala de *Likert* de 5 pontos, nomeadamente: 1 (discordo fortemente) a 5 (concordo fortemente). A escala apresentou um nível de consistência interna de .91.

O Suporte da Chefia foi analisado com base na escala de Hammer et al., (2009). Esta escala é composta por 4 itens (e.g., “*O meu comando direto faz-me sentir confortável ao falar com ele/ela sobre os conflitos em relação a questões do trabalho e a minha vida pessoal*”). É de evidenciar que, todos os itens foram respondidos numa escala de *Likert* de 1 a 5, em que 1 corresponde a “Discordo totalmente” e 5 “Concordo totalmente”. A escala apresentou um nível de consistência interna de .93.

Na sequência de alguns estudos já existentes acerca desta literatura, e com a intenção de minimizar a presença de explicações alternativas aos resultados obtidos, foi compreendido que existem algumas variáveis que devem ser controladas (designadas por variáveis de controlo), nomeadamente: “idade”, “estado civil”, “trabalho noturno” e, por fim, “trabalho ao fim de semana”. Face à idade, e com base no estudo de Tausig e Fenwick (2001), reforçado também por Tuttle e Garr (2012), foi considerada como uma variável de controlo, correlacionando-se, negativamente com o conflito trabalho-família, isto porque, os jovens possuem uma perceção maior de *stress* profissional e, conclusivamente, um maior conflito entre trabalho-família. No que diz respeito ao estado civil e, segundo o estudo de Shen e Dicker (2008), é possível analisar um aumento de conflito trabalho-família nos militares que não só sejam casados, como também, estejam vinculados ao regime de horários por turnos, incluindo o trabalho noturno e ao fim de semana.

Por fim, a fiabilidade dos resultados obtidos traduz a capacidade de consistência da forma de medida utilizada, sendo uma estimativa dessa capacidade e estando essencialmente associada ao instrumento de medida utilizado e à amostra em que ele foi aplicado (Maroco & Garcia-Marques, 2006). Esta consistência interna pode ser avaliada com a determinação do *Alfa de Cronbach*, havendo boa consistência dos dados para $\alpha > 0,8$ (Pestana & Gageiro, 2008). O conhecimento da fiabilidade dos resultados obtidos é, particularmente, importante em estudos de teste de interação entre variáveis, em que a amostra utilizada deve ter mais de 200 participantes e uma fiabilidade de 0,7, de forma a obter-se a adequada força estatística no

tratamento de dados e a reduzir a possibilidade de não conseguir ver testadas as hipóteses de investigação devido à existência de amostras pequenas que conduzem a baixa força estatística (Whisman & McClelland, 2005). O *Alfa de Cronbach* é, peculiarmente, indicado como medida da fiabilidade dos resultados quando são aplicadas análises fatoriais para validação de questionários em Ciências Sociais por permitir estudar a correlação média entre os itens de um questionário no sentido de avaliar o grau de fiabilidade desse questionário na medição de uma variável em particular (Dewberry, 2004). Com base no descrito, após a implementação do presente questionário (ver anexo C.), e respetiva análise das respostas obtidas, todos os instrumentos obtiveram valores de consistência interna adequados (ver anexo E.).

3.5. Análise de Dados

Inquestionavelmente, esta é uma das etapas fundamentais neste estudo, pois, é daqui em diante que se interpretam os dados recolhidos, alcançando-se, de igual forma, os resultados necessários para obter conclusões válidas. Neste sentido, as informações obtidas através dos 567 questionários foram organizadas e submetidas a um tratamento estatístico. Para proceder à análise de dados, foram utilizados os programas estatísticos IBM *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS 28.0), *SPSS Analysis of Moment Structures* (AMOS 28.0) e a ferramenta computacional *Process* (Hayes, 2018).

Em primeira instância, foi efetuada uma análise fatorial confirmatória, com recurso ao programa AMOS 28.0, de forma que fosse possível testar a adequação do modelo de medida às variáveis latentes (i.e., conflito trabalho-família, *burnout* e o suporte da chefia) na amostra, tendo sido estudado o valor de χ^2 . Como o valor deste é suscetível ao tamanho da amostra, foram ainda considerados outros índices. Neste sentido, considera-se que o ajuste do modelo é razoavelmente bom (Byrne, 2010) não só quando o índice de *Root Mean Squared Error Fit Index* (RMSEA) apresenta valores abaixo ou iguais a .08, assim como, tanto o *Comparative Fit Index* (CFI) como o *Incremental Fit Index* (IFI) apresentem, igualmente, valores iguais ou superiores a .90 (Byrne, 2016).

De seguida, enaltecendo à precisão, eficácia e eficiência do SPSS (Quivy & Campenhoudt, 2008), efetuou-se uma análise das medidas de tendência central e dispersão dos coeficientes de consistência interna (*Alfa de Cronbach*) e dos coeficientes de correlação de Pearson (*r*) para todas as variáveis em observação.

Por fim, e no que diz respeito à testagem da hipótese de moderação, foi crucial a análise do seu tamanho, da direção e da significância do efeito de moderação do suporte da chefia na

relação entre o conflito trabalho-família e o *burnout*. Para tal, foi fundamental o recurso ao *Process* (Hayes, 2018).

4. Resultados

Em primeira instância, e no que diz respeito à testagem das hipóteses em estudo, torna-se crucial não só a validação da Análise Fatorial Confirmatória (*Analysis of Moments Structures*), assim como, da Análise Descritiva dos Valores Médios, e respectivas Correlações entre as variáveis.

4.1. Análise Fatorial Confirmatória

Pode-se observar-se que o modelo teórico com três fatores latentes (i.e., conflito trabalho-família, *burnout* e suporte da chefia) obteve um ajuste adequado (ver anexo F.) para todos os índices de ajustamento [$\chi^2 (567) = 435,112$ $p > .01$, $IFI = .95$; $CFI = .95$; $RMSEA = .07$].

4.2. Análise Descritiva: Valores Médios, Desvio-Padrão e Correlações entre as Variáveis em Estudo

Com o recurso à tabela 2., pode-se observar tanto os valores da média (M) como do desvio-padrão (DP) das variáveis que sustentam a presente investigação. Com base nas respostas dos participantes, no que à variável conflito trabalho-família diz respeito, afirma-se a existência de uma elevada presença entre o conflito trabalho-família ($M = 3.27$; $DP = .77$). Face à variável de *burnout*, e de acordo com os resultados obtidos por parte dos militares da Guarda Nacional Republicana, estes, por sua vez, revelam-se bastante ponderados ($M = 4.25$; $DP = 1.35$). Por fim, e remetendo à variável do suporte da chefia, comparativamente às variáveis anteriormente referidas, esta variável demonstra valores bastante baixos ($M = 2.70$; $DP = 1.11$).

	Média	DP	<i>r</i>						
			1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1. Idade	2.85	.73	1						
2. Estado Civil^a	-	-	.42**	1					
3. Trabalho Noturno^b	-	-	-.13**	.01	1				
4. Trabalho Fim de Semana^c	-	-	0.92*	.052	.49**	1			
5. Conflito Trabalho-Família	3.27	.77	-.08	- 0.04	-.25**	-.12**	1		
6. Burnout	4.25	1.35	.08	.09*	-.22**	-.12**	.66**	1	
7. Suporte da Chefia	2.70	1.11	.02	.00	.16**	.07	-.27**	-.35**	1

Nota: n= 567. ^a Variável *dummy* (1 = Solteiro/a; 2 = União de facto; 3 = Casado/a; 4 = Divorciado/a; 5 = Viúvo/a; 6 = Outros).

^b Variável *dummy* (1 = Sim; 2 = Não). ^c Variável *dummy* (1 = Sim; 2 = Não). p < .05 *; p < .01 **

Tabela 2. Média, Desvio-Padrão (DO) e matriz de correlações entre as variáveis.

Relativamente aos coeficientes de correlação de Pearson (*r*), e com base nos resultados obtidos e apresentados na tabela 2., verifica-se que existe uma correlação significativa entre todas as variáveis em estudo, com a exceção das respetivas variáveis de controlo (i.e., idade, estado civil, trabalho noturno e trabalho fim de semana).

4.3. Teste de Hipóteses

Para testar a primeira hipótese (H1) procedeu-se à análise de regressão linear (ver anexo F.). Com base nos resultados obtidos, esta hipótese foi suportada ($B = .66$, $p < .01$), tendo em conta que o conflito trabalho-família demonstra ser preditor do *burnout* (quanto maior forem os níveis de conflito, maior serão os níveis de *burnout*).

No que diz respeito às variáveis controladas, salientamos que o estado civil e o *burnout* relacionam significativamente entre si.

Com recurso ao modelo 7 do *Process* (Hayes, 2018), a segunda hipótese (H2) previa a existência de uma relação moderadora do Suporte da Chefia na relação entre o conflito trabalho-família e o *burnout*. Perante os resultados obtidos, podemos concluir que esta hipótese não foi suportada ($B = .03$, $p > .05$), verificando-se o padrão oposto ao esperado. Assim, o conflito

trabalho-família vai influenciar o aumento dos níveis de *burnout*, independentemente do Suporte da Chefia.

5. Discussão

A presente investigação centrou-se na análise da relação entre o conflito trabalho-família e o *burnout*, com o recurso ao Suporte da Chefia enquanto papel moderador. Para tal, foi utilizada uma amostra de militares da Guarda Nacional Republicana, atualmente, em exercício de funções, contemplando uma faixa etária alargada, assim como, diferentes classes hierárquicas. Foi ainda possível concluir que a compreensão do conflito trabalho-família é uma variável preditora do *burnout*, não tendo o suporte da chefia qualquer impacto moderador nesta relação.

Perante a primeira hipótese, e tal como abordado pela Teoria da Conservação dos Recursos (Hobfoll, 2002), quando os militares percecionarem que não possuem recursos suficientes para conciliar o domínio profissional com o familiar, sentem-se colocados numa situação de ameaça ou perda de recursos. Assim, e quando estes escasseiam, o *stress* é potenciado, ocorrendo não só uma espiral de perdas, assim como, o desequilíbrio de um dos domínios (Hobfoll, 2002). Neste sentido, o conflito trabalho-família é fomentado, uma vez que ocorre um conflito inter-papel, ao qual as pressões exercidas não só pelo domínio do trabalho como da família são mutuamente incompatíveis, fazendo com que o militar revele comportamentos negativos (e.g., depressão, exaustão, ansiedade, baixa satisfação com o casamento e/ou com o trabalho), havendo assim, uma associação direta com o *burnout* (Schaufeli, & Bakker, 2004). Neste sentido, e alegando a veracidade da presente conclusão, e respetivo contributo para a literatura já existente, tal relação conflito trabalho-família e o *burnout* já tinha sido suportado em estudos anteriores (Montgomery, A.J., Peeters, M.C.W., Schaufeli, W.B. & Den Ouden, M.D., 2003; Rubio, C., Osca, A., Recio, P., Begoña, U., & Peiró, J.M., 2015). De acordo com Scholarios, Hesselgreaves e Pratt (2017), esta componente não só está interligada com o desgaste emocional, como também, com a irregularidade de horários, sendo esta uma das características muito comum nas Forças de Segurança. Ou seja, a imprevisibilidade de horários é definida pelo prolongamento do próprio turno e a falta de controlo sobre o mesmo, muitas vezes associado a alterações de horário com escassa antecedência, trabalho suplementar em excesso, períodos de descanso insuficientes e reduzidos períodos de tempo livre, sendo uma realidade cada vez mais constante no seio da Guarda Nacional Republicana. Como referido anteriormente, o conflito trabalho-família surge quando um dos domínios (profissional) torna mais difícil a participação noutro domínio (familiar),

tornando estes papéis mutuamente incompatíveis (Greenhaus & Beutel, 1985). Logo, é expectável que a imprevisibilidade de horários prejudique a conciliação entre o papel profissional e familiar, visto que esgota o tempo do militar no domínio do trabalho, comprometendo a sua correta ação em contexto familiar. Além disso, o *strain* provocado por esta exigência no domínio profissional afetará indiretamente o domínio familiar. Especificamente nas Forças de Segurança, e segundo um estudo de Scholarios et al. (2017), quando os níveis de imprevisibilidade de horários são mais elevados, estes não só aumentam os índices de conflito trabalho-família e *stress* profissional, como também, potenciam elevados níveis de *burnout*.

Por outro lado, e perante a segunda hipótese, observou-se que não existiu nenhuma moderação significativa do Suporte da Chefia na relação entre o conflito trabalho-família e o *burnout*. Perante a necessidade de promover o comprometimento com a própria instituição e zelar pelo bem-estar, e respetiva satisfação dos seus militares, muitas são as chefias que desenvolvem práticas assíduas destinadas a apoiar os seus elementos na conciliação das suas obrigações profissionais e pessoais (Allen, 2001). Com tal implementação, era expectável que os índices entre o conflito trabalho-família fossem diminuídos, assim como, o potenciamento dos níveis de produtividade e motivação no trabalho (Rosen et al., 2002). Além disso, o suporte da chefia é considerado fundamental para que o militar tenha a perceção que existe a demonstração de apoio, flexibilidade e preocupação por parte da sua chefia em relação às suas necessidades (Thomas, & Ganster, 1995). À luz das teorias *The Job Demands-Resources Model* e *Conservation of Resources Model*, o suporte da chefia é visto como um importante recurso na relação entre as exigências no trabalho, assim como, principal condutor para fornecer soluções com vista a compensar uma eventual perda de recursos, diminuindo assim, a ocorrência de *strain* (Hobfoll, 2001). Embora a imprevisibilidade de horários não tenha sido um dos constructos em estudo, esta faz parte das características de função, sendo uma importante variável que as chefias muitas vezes não conseguem controlar, ao qual salienta-se as componentes mais vulgares: largas jornadas de trabalho, falta de efetivo, rotatividade de turnos com escassas horas de descanso, e entre outras. Desta forma, e tratando-se de uma instituição militarizada, este apresenta uma estrutura hierárquica com elevado e rígido distanciamento social entre as classes profissionais de Guardas, Sargentos e Oficiais (Ayres & Flanagan, 1994), não sendo assim possível o desenvolvimento de relações interpessoais com as chefias diretas. Perante elevada formalidade, e respetiva cultura das Forças de Segurança, os militares não são encorajados a expor as suas necessidades pessoais aos seus superiores, bem como não possuem qualquer ordem e/ou abertura para participarem em tomadas de decisões que os possam afetar

diretamente (Ayres & Flanagan, 1994). Em suma, e apesar da escassa literatura existente acerca desta importante temática em contexto militar, especificamente na Guarda Nacional Republicana, é possível relatar alguns estudos que também afirmam a inexistência do papel moderador do Suporte da Chefia na relação entre o conflito trabalho-família e o *burnout* (Parasuraman, Greenhaus, & Granrose, 1992); Frone, Russell, & Cooper, 1995).

6. Conclusões

Neste capítulo pretende-se refletir, de uma forma genérica, sobre a relação entre os resultados obtidos e os objetivos definidos no início do estudo, tendo em conta que o objetivo deste foi centrado na relação conflito trabalho-família e o *burnout* dos militares da Guarda Nacional Republicana, com recurso ao suporte da chefia enquanto papel moderador.

Com base nos resultados desta investigação podem-se retirar várias conclusões principais. Em primeiro lugar, conclui-se a importância de minimizar os índices de *stress* ocupacional destes militares por se tratar de uma profissão exposta a vários episódios de violência e insegurança, sendo ainda caracterizada por um enorme desgaste tanto a nível físico, psicológico e emocional, foi notório a existência de um elevado índice de conflito trabalho-família, sendo que, muitos dos resultados também evidenciaram a presença de *burnout* (70% da amostra respondeu acima de 3.5 na escala de *burnout*). Em segundo, conclui-se ainda que, fruto das elevadas exigências de tarefa, imprevisibilidade de horários (incluindo trabalho por turnos rotativos, noturno e aos fins-de-semana) e falta de apoio por parte das suas chefias diretas, demonstraram que os militares apresentam insuficiência de recursos para corresponder positivamente tanto às suas obrigações laborais como familiares. Posto isto, conclui-se ainda que, o suporte da chefia não apresentou nenhum papel moderador na relação entre o conflito trabalho-família, sendo, por isso, necessário o desenvolvimento de Práticas de Gestão de Recursos Humanos (dirigidas aos militares com cargos de chefia) que enalteça uma gestão baseada na flexibilidade e na proximidade de trato, respeitando, em simultâneo, a cultura, valores, e respetiva estrutura hierárquica da própria Instituição.

Apesar dos vários contributos desta investigação para a literatura, e das implicações práticas que podem ser retiradas desta, existem algumas limitações que poderão ser referenciadas em estudos futuros, motivo pelos quais serão invocadas nos tópicos seguintes.

6.1. Limitações e sugestões para estudos futuros

Veamos as limitações existentes nesta investigação. Em primeiro, e tratando-se de um *design* de estudo transversal, este pressupõe uma relação causal, podendo esta interferir na

relação entre as variáveis. Em estudos futuros, é aconselhado um estudo de natureza longitudinal, visando a correta interpretação da causalidade entre as variáveis a longo prazo. Em segundo, e apesar de ter sido garantido o sigilo, e respetiva confidencialidade dos dados recolhidos, estes foram obtidos com recurso a um questionário de autoavaliação, o que pode conduzir a um efeito de desejabilidade social. Em futuras investigações, vários são os instrumentos de medida que podem ser utilizados (i.e., entrevistas). Em terceiro, não foi dada relevância direta ao impacto da imprevisibilidade de horários e aos encargos acrescidos no que diz respeito à parentalidade, essencialmente, em militares que possuem os seus cônjuges na Instituição. Deste modo, e em futuras investigações, acredita-se que são variáveis de extrema importância, visando perceber a sua influência no conflito trabalho-família, e respetivo *burnout*. Por fim, e perante a amostra obtida, também se pode referir algumas limitações neste âmbito, nomeadamente: a) a nível de tamanho, e tendo em conta que a Guarda Nacional Republicana possui um efetivo de 20.332 militares², os dados recolhidos somente abrangem 2,79% deste efetivo. Em futuras investigações, é sugerido o recurso a múltiplos canais para uma maior divulgação do instrumento de medida, de forma que este alcance um maior número de militares; b) a nível de género, uma vez que a nossa amostra é maioritariamente masculina, não foi possível a comparação entre os dois géneros, partindo da premissa que ambos têm exigências e necessidades específicas. Assim, e em futuras investigações, é sugerido aumentar o número da amostra para dados mais generalizados; c) na presente investigação apenas foi analisado o conflito trabalho-família sendo que, em estudos futuros, devem ser adicionadas outras variáveis que também possam ter um impacto direto com o *burnout* (i.e, imprevisibilidade de horários, políticas salariais, avaliação de desempenho, gestão de carreiras, e entre outras).

Contudo, e apesar das limitações acima referidas, a amostra recolhida permitiu, eficazmente, a concretização deste estudo, assim como, a validação das hipóteses apresentadas no modelo de investigação.

6.2. Implicações teóricas, metodológicas e práticas: contributos

Conforme referenciado, a presente investigação abrange implicações teóricas, metodológicas e práticas, pelo qual é fundamental que os seus contributos sejam devidamente reconhecidos.

² Dados recolhidos através do Plano de Atividades de 2021, elaborado pela Divisão de Planeamento Estratégico e Relações Internacionais da Guarda Nacional Republicana.

No que diz respeito à primeira hipótese da investigação, e tendo sido esta devidamente sustentada, destaca-se a importância de minimizar a relação conflito trabalho-família e o *burnout*. Para tal, é necessário o desenvolvimento de medidas que fomentem a conciliação entre estas duas componentes. Apesar da Guarda Nacional Republicana se caracterizar como uma força de segurança de carisma militar, estas práticas podem ajudar os indivíduos a reduzir os seus níveis tanto de *stress* ocupacional, conflito trabalho-família como índices de *burnout*. Por outro lado, e sendo notório a elevada presença desta patologia, as chefias diretas têm o dever de se manterem em alerta perante sintomas como a desmotivação, fraca capacidade de raciocínio, apatia, isolamento social, exaustação física, psicologia e/ou emocional. Estes, por sua vez, revelam ser os sintomas característicos, e mais comuns, do próprio *burnout*. Posto isto, torna-se fundamental um diagnóstico precoce para um correto acompanhamento clínico, tendo a chefia direta um papel fundamental neste processo. Apesar desta verdade, e com recurso à segunda hipótese, os resultados demonstram que esta gestão de recursos humanos deve ser melhorada, tendo em conta que parte dos militares afirmam que as suas chefias não demonstram interesse e/ou preocupação face às suas necessidades pessoais e familiares. Como tal, torna-se necessário adotar algumas mudanças, nomeadamente: efetuar um levantamento acerca dos principais fatores que potenciem o surgimento destas patologias, e das medidas preventivas que travem a sua evolução (e.g. implementação de questionários anónimos, de forma que os militares tenham a oportunidade de expor as suas opiniões mantendo o sigilo das mesmas); desenvolver ações de sensibilização dirigidas a todo o efetivo da Guarda Nacional Republicana, independentemente da sua hierarquia, sobre a importância de identificar os sintomas das patologias mais comuns a nível da saúde mental (principalmente nesta profissão que é exposta a um elevado *stress* ocupacional), e quais os apoios disponibilizados para um adequado tratamento; por fim, e direcionado a todos os militares com funções de chefia, implementar ações de formação com o objetivo de incutir novas Práticas de Recursos Humanos que fomentem a correta gestão de equipas, de forma a corresponder positivamente a todas as necessidades pessoais e/ou familiares de determinado militar, bem como promover a proximidade de trato entre cadeias de comando, a correta comunicação entre elas, o compromisso organizacional, e respetiva satisfação no trabalho.

7. Referências Bibliográficas

- Abdollahi, M. K. (2002). *Understanding police stress research*. *Journal of Forensic Psychology Practice*, 2 (2), 1-24. doi: https://doi.org/10.1300/J158v02n02_01
- Ainsworth, P. B. (2002). *Psychology and policing*. Devon: William Publishing.
- Agra, C., J. Quintas & E. Fonseca (2001). *De la sécurité démocratique à la démocratie de sécurité: le cas portugais*. *Déviance et Societé*, 25 (4): 499-513.
- Allen, T. D. (2001). *Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions*. *Journal of vocational behavior*, 58(3), 414-435. doi: <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1774>
- Amarato, E., Steinberg, C., Castellano, C., & Mitchel, R. (2003). *Police stress interventions*. *Brief Treatment and Crisis Intervention*, 3 (1): 47-53.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007), *Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high*. *Journal of Educational Psychology*. 99 (2), 274-284. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>
- Bakker, A., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). *Using the job demands: resources model to predict burnout and performance*. *Human Resource Management*, 43, 83-104.
- Balducci, C., Fraccaroli, F. & Schaufeli, W.B. (2011). *The Job Demands-Resources model and counterproductive work behaviour*. *The Role of job-related affect*.
- Bartol, C.R. (1996). *Police psychology: Then, now, and beyond*. *Criminal Justice and Behavior*, 23(1), 70–89. doi: <https://doi.org/10.1177/0093854896023001006>
- Beutell, N. J. (2010). *Work schedule, work schedule control and satisfaction in relation to work-family conflict, work-family synergy, and domain satisfaction*. *Career Development International*, 15 (5), 501-518. doi: <https://doi.org/10.1108/13620431011075358>

- Blau, T.H. (1994). *Psychological Services for Law Enforcement*. Nova Iorque: Wiley.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). *Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict*. Journal of Vocational Behavior, 56, 249–276. doi: <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Carmona, L. R. (2020). *Da Flexibilidade de Horário ao Burnout: O excesso de trabalho e o conflito trabalho-família como mediadores* (Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa, Portugal). Disponível a partir de <http://hdl.handle.net/10451/44927>
- Costa, H. (2002). *Esta (não) é a minha Polícia*. Lisboa: Editorial Notícias.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands Resources model of burnout. Journal of Applied Psychology, 86, 499–512. doi: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Durão, S. (2008). *Patrulha e Proximidade – Uma Etnografia da Polícia em Lisboa*. Coimbra: Almedina.
- Ferreira, M.C. & Assmar, E.M.L. (2008). *Fontes ambientais de estresse ocupacional e burnout: Tendências tradicionais e recentes de investigação*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1995). *Relationship of work and family stressors to psychological distress: The independent moderating influence of social support, mastery, active coping, and self-focused attention*. Occupational stress: A handbook, 129-150.
- Garrosa, E., Moreno-Jiménez, B., Liang, Y., & González, J.L. (2008). *The relationship between socio-demographic variables, job stressors, burnout, and hardy personality in nurses: An exploratory study*. International Journal of Nursing Studies, 45, 418- 427.
- Gomes, A. R. (2012). *Relatório técnico não publicado*. Escola de Psicologia, Universidade do Minho, Braga.

- Greenhaus, J. H., Ziegert, J.C., & Allen, T.D. (2012). *When Family-Supportive Supervision Matters: Relations Between Multiple Sources of Support and Work-Family Balance*, Journal of Vocational Behavior, vol. 80, pp. 266-275.
- Greenhaus, J.H., Callanan, G.A., & Godshalk, V.M. (2010). *Career Management*, 4^a ed., SAGE, Cap. 10, The Intersection of Work and Family Roles, pp. 286-319.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). *Sources of conflict between work and family roles*. Academy of management review, 10 (1), 76-88. doi: <https://doi.org/10.2307/258214>
- Hall, G. B., Dollard, M. F., Tuckey, M. R., Winefield, A. H., & Thompson, B. M. (2010). *Job demands, work-family conflict, and emotional exhaustion in police officers: A longitudinal test of competing theories*. Journal of occupational and organizational psychology, 83(1), 237-250. doi: <https://doi.org/10.1348/096317908X401723>
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Yragui, N. L., Bodner, T. E., & Hanson, G. C. (2009). *Development and validation of a multidimensional measure of family supportive supervisor behaviors (FSSB)*. Journal of management, 35 (4), 837-856. doi: <https://doi.org/10.1037/a003261>
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach (2nd ed.)*. New York, USA: The Guilford Press.
- Hobfoll, S. E. (2002). *Social and psychological resources and adaptation*. Review of general psychology, 6 (4), 307-324. doi: <https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>
- Hobfoll, S. E. (2001). *The influence of culture, community, and the nested self in the stress process: advancing conservation of resources theory*. Applied psychology, 50 (3), 337-421. doi: <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. American psychologist, 44(3), 513–524. doi: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>

- Hu, Q., Schaufeli, W.B. & Taris, T.W. (2011). *The Job Demands-Resources Model: An analysis of additive and joint effects of demands and resources*. Journal of Vocational Behavior, 79, 181-190.
- Judge, T., Ilies, R., Scoot, B. (2006). *Work-Family Conflict and Emotions: Effects at Work and at Home*, Personnel Psychology, Vol. 59, pp.779-814.
- Kurke, M. I., & Scrivner, E. M. (Eds.). (1995). *Police psychology into the 21st century*. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work–family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work–family-specific supervisor and organizational support. *Personnel psychology*, 64(2), 289-313. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01211.x>
- Kossek, E.E., & Ozeki, C. (1998). *Work-Family Conflict, Policies, and the Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior-Human Resources Research*, Journal of Applied Psychology, Vol. 83, No. 2, pp. 139-149.
- Marta, A. B. C. (2020). *A Imprevisibilidade de Horário e o Burnout numa Amostra da Guarda Nacional Republicana: Teste de uma Mediação Moderada* (Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa, Portugal). Disponível a partir de https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/44941/1/ulfpie055733_tm.pdf
- Maslach, C. (2003). *Job burnout: New directions in research and intervention*. Current directions in psychological science, 12 (5), 189-192. doi: <https://doi.org/10.1111/1467-8721.01258>
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. doi: <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mendes, A. (2002). *Stress e Imunidade – Contribuição para o estudo dos factores pessoais nas alterações imunitárias relacionadas com o stress*. Coimbra: Edições Sinais Vitais.

- Montgomery, A. J., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B., & Ouden, M. D. (2003). *Work-home interference among newspaper managers: Its relationship with burnout and engagement. Anxiety, Stress, and Coping*, 16 (2), 195-211.
- Moreno-Jiménez, B., Hernández, E., Carvajal, R., Gamarra, M., & Puig, R. (2009). *Burnout Among Faculty Members and the Intentions to Quit: A Multi-Sample Study*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25 (2), 149-163.
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Gamarra, M. & Herrer, M. (2006). *Predictores organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: aplicación del modelo de demandas y recursos laborales*. *Revista de Psicología del trabajo y las organizaciones*, 22 (3), 333-346.
- Moura, C. S. B. (2011). *Stress, ansiedade, depressão e estratégias de coping em candidatos ao primeiro ano da Academia Militar*. *Academia Militar*.
- O'Driscoll, M. P., Poelmans, S., Spector, P. E., Kalliath, T., Allen, T. D., Cooper, C. L., & Sanchez, J. I. (2003). *Family-responsive interventions perceived organizational and supervisor support, work-family conflict, and psychological strain*. *International Journal of Stress Management*, 10 (4), 326–344. doi: <https://doi.org/10.1037/1072-5245.10.4.326>
- Ouweneel, E., Le Blanc, P. & Schaufeli, W.B. (2013). *Do-it-yourself: An online positive psychology intervention to promote positive emotions, self-efficacy, and engagement at work*. *Career Development International*, 18, 173-195.
- Osman, N. M., & Wafa, W. K. (2014). *Discourse on Work-Family Conflict: Assessing the Cause and Effect or Work-Family Conflict on Individual and Organizational Well-Being*, *Social Sciences Research*, pp. 862-872.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J. H., & Granrose, C. S. (1992). *Role stressors, social support, and well-being among two-career couples*. *Journal of Organizational Behavior*, 13(4), 339-356. doi: <https://doi.org/10.1002/job.4030130403>

- Peeters, M. C., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). *Balancing work and home: how job and home demands are related to burnout*. International Journal of Stress Management, 12 (1), 43-61. doi: <https://doi.org/10.1037/1072-5245.12.1.43>
- Pertou, P., Demerouti, E., Peeters, M. & Schaufeli, W. (2012). *Crafting a job on a daily basis: Contextual antecedents and the effect on work engagement*. Journal of Organizational Behavior, 33, 1120-1141.
- Rebelo, J., & Leal, J. (2012). *Stress ou burnout dos profissionais de segurança*. Territorium, Revista Portuguesa de riscos, prevenção e segurança. (19), 221-226. doi: https://doi.org/10.14195/1647-7723_19_25
- Rotman, E. (1998). *O conceito de prevenção do crime*. Revista Portuguesa de Ciência Criminal, 8: 319-371.
- Rosen, L.N., Moghdam, L. Z., & Vaitkus, Mark, A. (2002). *The Military Family's Influence on Soldiers*. Personal Morale: A Path Analytic Model", *Military Psychology*, Vol. 1, No. 4, pp. 201-213.
- Ross, R. R., & Altmaier, E. M. (1994). *Intervention in occupational stress: A handbook of counselling for stress at work*. Sage Publications, Inc.
- Salanova, M. & Schaufeli, W.B. (2009). *El engagement en el trabajo: Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza Editorial.
- Schaufeli, W.B. (2015). *Engaging leadership in the Job Demands-Resources Model*. Career Development International, 20 (5), 446-463. doi: <https://doi.org/10.1108/CDI-02-2015-0025>
- Schaufeli, W.B, & Salanova, M., (2007). Work Engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations. *Managing Social and Ethical Issues in Organizations*, 135-177.

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study*. Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 25 (3), 293-315. doi: <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W.B., Martinez, I., Pinto, A., Salanova, M. & Bakker, A. (2002). *Burnout and engagement in university students*. A Cross National Study, 33 (5), 464-481.
- Schaufeli, W.B., & Enzmann, D. (1998). *The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis*. Londres: Taylor & Francis.
- Schieman, S., & Glavin, P. (2011). *Education and Work-Family Conflict: Explanations, Contingencies and Mental Health Consequences*, Social Forces, Vol. 89, No. 4, pp. 1341-1362.
- Shen, J., & Dicker, B. (2008). *The impacts of shiftwork on employees*. The International Journal of Human Resource Management, 19(2), 392-405. doi: <https://doi.org/10.1080/09585190701799978>
- Schneider, D., & Harknett, K. (2018). *Consequences of routine work-schedule instability for worker health and well-being*. American Sociological Review, 84 (1), 82-114. doi: <https://doi.org/10.1177/0003122418823184>
- Scholarios, D., Hesselgreaves, H., & Pratt, R. (2017). *Unpredictable working time, well-being, and health in the police service*. The International Journal of Human Resource Management, 28 (16), 2275-2298. doi: <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1314314>
- Shen, J., & Dicker, B. (2008). *The impacts of shiftwork on employees*. The International Journal of Human Resource Management, 19 (2), 392-405. doi: <https://doi.org/10.1080/09585190701799978>
- Shirom, A., & Melamed, S. (2006). *A comparison of the construct validity of two burnout measures in two groups of professionals*. International Journal Stress Management, 13 (2), 176-200.

- Scholarios, D., Hesselgreaves, H., & Pratt, R. (2017). *Unpredictable working time, well-being, and health in the police service*. The International Journal of Human Resource Management, 28 (16), 2275-2298. doi: <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1314314>
- Snyder, L. A., Krauss, A. D., Chen, P. Y., Finlinson, S., & Huang, Y. H. (2008). *Occupational safety: Application of the job demand-control-support model*. Accident Analysis & Prevention, 40 (5), 1713-1723.
- Soeiro, C. & Samagaio, M. (2002). *Identificação dos factores de stress. Sua magnitude e sintomas associados de uma amostra de polícias de investigação criminal da Polícia Judiciária Portuguesa*. Instituto Superior de Polícia Judiciária e Ciências Criminais.
- Tausig, M., & Fenwick, R. (2001). *Unbinding time: Alternate work schedules and work-life balance*. Journal of family and economic issues, 22 (2), 101-119.
- Ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). *A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model*. American Psychologist, 67 (7), 545-556. doi: <https://doi.org/10.1037/a0027974>
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). *Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective*. Journal of applied psychology, 80 (1), 6 –15. doi: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.1.6>
- Turnage, J. J., & Spielberger, C. D. (1991). *Job stress in managers, professionals, and clerical workers*. *Work & Stress*, 5 (3), 165–176. doi: <https://doi.org/10.1080/02678379108257015>
- Tuttle, R., & Garr, M. (2012). *Shift work and work to family fit: Does schedule control matter?* Journal of Family and Economic Issues, 33 (3), 261-271.
- Vagg, R., & Spielberger, D. (1998). *Occupational stress: Measuring job pressure and organizational support in the workplace*. Journal of Occupational Health Psychology, 3 (4), 294-305.

Vaz Serra, A. (2007). *O stress na vida de todos os dias* (3ª ed. rev.). Coimbra: Bertrand.

Vieira, J. M., Lopez, F. G., & Matos, P. M. (2014). *Further validation of work–family conflict and work–family enrichment scales among Portuguese working parents*. *Journal of Career Assessment*, 22(2), 329-344. doi: <https://doi.org/10.1177/1069072713493987>

Vieira, A.M.C. (2005). *Personalidade e satisfação com o trabalho em agentes da PSP*. Dissertação de mestrado em Criminologia. Porto: FDUP.

ANEXOS

ANEXO A. Lei Orgânica da Guarda Nacional Republicana (Lei nº. 63/2007, de 06 de novembro)

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA**Lei n.º 63/2007****de 6 de Novembro****Aprova a orgânica da Guarda Nacional Republicana**

A Assembleia da República decreta, nos termos da alínea c) do artigo 161.º da Constituição, o seguinte:

TÍTULO I**Disposições gerais****CAPÍTULO I****Natureza, atribuições e símbolos****Artigo 1.º****Definição**

1 — A Guarda Nacional Republicana, adiante designada por Guarda, é uma força de segurança de natureza militar, constituída por militares organizados num corpo especial de tropas e dotada de autonomia administrativa.

2 — A Guarda tem por missão, no âmbito dos sistemas nacionais de segurança e protecção, assegurar a legalidade democrática, garantir a segurança interna e os direitos dos cidadãos, bem como colaborar na execução da política de defesa nacional, nos termos da Constituição e da lei.

Artigo 2.º**Dependência**

1 — A Guarda depende do membro do Governo responsável pela área da administração interna.

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

Artigo 3.º**Atribuições**

1 — Constituem atribuições da Guarda:

a) Garantir as condições de segurança que permitam o exercício dos direitos e liberdades e o respeito pelas garantias dos cidadãos, bem como o pleno funcionamento das instituições democráticas, no respeito pela legalidade e pelos princípios do Estado de direito;

b) Garantir a ordem e a tranquilidade públicas e a segurança e a protecção das pessoas e dos bens;

c) Prevenir a criminalidade em geral, em coordenação com as demais forças e serviços de segurança;

d) Prevenir a prática dos demais actos contrários à lei e aos regulamentos;

e) Desenvolver as acções de investigação criminal e contra-ordenacional que lhe sejam atribuídas por lei, dele-

gadas pelas autoridades judiciais ou solicitadas pelas autoridades administrativas;

f) Velar pelo cumprimento das leis e regulamentos relativos à viação terrestre e aos transportes rodoviários, e promover e garantir a segurança rodoviária, designadamente, através da fiscalização, do ordenamento e da disciplina do trânsito;

g) Garantir a execução dos actos administrativos emanados da autoridade competente que visem impedir o incumprimento da lei ou a sua violação continuada;

h) Participar no controlo da entrada e saída de pessoas e bens no território nacional;

i) Proteger, socorrer e auxiliar os cidadãos e defender e preservar os bens que se encontrem em situações de perigo, por causas provenientes da acção humana ou da natureza;

j) Manter a vigilância e a protecção de pontos sensíveis, nomeadamente infra-estruturas rodoviárias, ferroviárias, aeroportuárias e portuárias, edifícios públicos e outras instalações críticas;

l) Garantir a segurança nos espectáculos, incluindo os desportivos, e noutras actividades de recreação e lazer, nos termos da lei;

m) Prevenir e detectar situações de tráfico e consumo de estupefacientes ou outras substâncias proibidas, através da vigilância e do patrulhamento das zonas referenciadas como locais de tráfico ou de consumo;

n) Participar na fiscalização do uso e transporte de armas, munições e substâncias explosivas e equiparadas que não pertençam às demais forças e serviços de segurança ou às Forças Armadas, sem prejuízo das competências atribuídas a outras entidades;

o) Participar, nos termos da lei e dos compromissos decorrentes de acordos, designadamente em operações internacionais de gestão civil de crises, de paz e humanitárias, no âmbito policial e de protecção civil, bem como em missões de cooperação policial internacional e no âmbito da União Europeia e na representação do País em organismos e instituições internacionais;

p) Contribuir para a formação e informação em matéria de segurança dos cidadãos;

q) Prosseguir as demais atribuições que lhe forem cometidas por lei.

2 — Constituem, ainda, atribuições da Guarda:

a) Assegurar o cumprimento das disposições legais e regulamentares referentes à protecção e conservação da natureza e do ambiente, bem como prevenir e investigar os respectivos ilícitos;

b) Garantir a fiscalização, o ordenamento e a disciplina do trânsito em todas as infra-estruturas constitutivas dos eixos da Rede Nacional Fundamental e da Rede Nacional Complementar, em toda a sua extensão, fora das áreas metropolitanas de Lisboa e Porto;

c) Assegurar, no âmbito da sua missão própria, a vigilância, patrulhamento e intercepção terrestre e marítima, em toda a costa e mar territorial do continente e das Regiões Autónomas;

d) Prevenir e investigar as infracções tributárias, fiscais e aduaneiras, bem como fiscalizar e controlar a circulação de mercadorias sujeitas à acção tributária, fiscal ou aduaneira;

e) Controlar e fiscalizar as embarcações, seus passageiros e carga, para os efeitos previstos na alínea anterior e,

supletivamente, para o cumprimento de outras obrigações legais;

a) Participar na fiscalização das actividades de captura, desembarque, cultura e comercialização das espécies marinhas, em articulação com a Autoridade Marítima Nacional e no âmbito da legislação aplicável ao exercício da pesca marítima e cultura das espécies marinhas;

b) Executar acções de prevenção e de intervenção de primeira linha, em todo o território nacional, em situação de emergência de protecção e socorro, designadamente nas ocorrências de incêndios florestais ou de matérias perigosas, catástrofes e acidentes graves;

c) Colaborar na prestação das honras de Estado;

d) Cumprir, no âmbito da execução da política de defesa nacional e em cooperação com as Forças Armadas, as missões militares que lhe forem cometidas;

e) Assegurar o ponto de contacto nacional para intercâmbio internacional de informações relativas aos fenómenos de criminalidade automóvel com repercussões transfronteiriças, sem prejuízo das competências atribuídas a outros órgãos de polícia criminal.

Artigo 4.º

Conflitos de natureza privada

A Guarda não pode dirimir conflitos de natureza privada, devendo, nesses casos, limitar a sua acção à manutenção da ordem pública.

Artigo 5.º

Âmbito territorial

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

2 — No caso de atribuições cometidas simultaneamente à Polícia de Segurança Pública, a área de responsabilidade da Guarda é definida por portaria do ministro da tutela.

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

- a) Do pedido de outra força de segurança;
- b) De ordem especial;
- c) De imposição legal.

4 — A atribuição prevista na alínea d) do n.º 2 do artigo 3.º pode ser prosseguida na zona contígua.

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

Artigo 6.º

Deveres de colaboração

1 — A Guarda, sem prejuízo das prioridades legais da sua actuação, coopera com as demais forças e serviços de segurança, bem como com as autoridades públicas, designadamente com os órgãos autárquicos e outros organismos, nos termos da lei.

2 — As autoridades da administração central, regional e local, os serviços públicos e demais entidades públicas e privadas devem prestar à Guarda a colaboração que legitimamente lhes for solicitada para o exercício das suas funções.

3 — As autoridades administrativas devem comunicar à Guarda, quando solicitado, o teor das decisões sobre as infracções que esta lhes tenha participado.

Artigo 7.º

Estandarte nacional

A Guarda e as suas unidades, incluindo as unidades constituídas para actuar fora do território nacional e o estabelecimento de ensino, têm direito ao uso do estandarte nacional.

Artigo 8.º

Símbolos

1 — A Guarda tem direito a brasão de armas, bandeira heráldica, hino, marcha, selo branco e condecoração privativa.

2 — As unidades da Guarda têm direito a brasão de armas, selo branco e bandeiras heráldicas, que, nas suas subunidades, tomarão as formas de guião de mérito.

3 — O comandante-geral tem direito ao uso de galhardete.

4 — Os símbolos e a condecoração previstos nos números anteriores, bem como o regulamento de atribuição desta, são aprovados por portaria do ministro da tutela.

Artigo 9.º

Datas comemorativas

1 — O Dia da Guarda é comemorado a 3 de Maio, em evocação da lei que criou a actual instituição nacional, em 1911.

2 — As unidades da Guarda têm direito a um dia festivo para a consagração da respectiva memória histórica, definido por despacho do comandante-geral.

CAPÍTULO II

Autoridades e órgãos de polícia

Artigo 10.º

Comandantes e agentes de força pública

1 — Os militares da Guarda no exercício do comando de forças têm a categoria de comandantes de força pública.

2 — Considera-se força pública, para efeitos do número anterior, o efectivo mínimo de dois militares em missão de serviço.

3 — Os militares da Guarda são considerados agentes da força pública e de autoridade quando lhes não deva ser atribuída qualidade superior.

Artigo 11.º

Autoridades de polícia

1 — São consideradas autoridades de polícia:

- a) O comandante-geral;
- b) O 2.º comandante-geral;
- c) O comandante do Comando Operacional da Guarda;
- d) Os comandantes de unidade e subunidades de comando de oficial;
- e) Outros oficiais da Guarda, quando no exercício de funções de comando ou chefia operacional.

1 — Compete às autoridades de polícia referidas no número anterior determinar a aplicação das medidas de polícia previstas na lei.

Artigo 12.º

Autoridades e órgãos de polícia criminal

1 — Para efeitos do Código de Processo Penal, consideram-se:

a) «Autoridades de polícia criminal» as entidades referidas no n.º 1 do artigo anterior;

b) «Órgãos de polícia criminal» os militares da Guarda incumbidos de realizar quaisquer actos ordenados por autoridade judiciária ou determinados por aquele Código.

2 — Enquanto órgãos de polícia criminal e sem prejuízo da organização hierárquica da Guarda, os militares da Guarda actuam sob a direcção e na dependência funcional da autoridade judiciária competente.

3 — Os actos determinados pelas autoridades judiciárias são realizados pelos serviços e militares para esse efeito designados pela respectiva cadeia de comando, no âmbito da sua autonomia técnica e tática.

Artigo 13.º

Autoridade de polícia tributária

1 — Para efeitos do regime jurídico aplicável às infracções tributárias, são consideradas autoridades de polícia tributária:

a) Todos os oficiais no exercício de funções de comando nas Unidades de Controlo Costeiro e de Acção Fiscal e nas respectivas subunidades;

b) Outros oficiais da Guarda, quando no exercício de funções de comando operacional de âmbito tributário.

2 — De forma a permitir o cumprimento da sua missão tributária, bem como a prossecução das suas atribuições de natureza financeira e patrimonial, a Guarda mantém uma ligação funcional com o Ministério das Finanças, regulada por portaria conjunta do ministro da tutela e do membro do Governo responsável pela área das finanças.

Artigo 14.º

Medidas de polícia e meios de coerção

1 — No âmbito das suas atribuições, a Guarda utiliza as medidas de polícia legalmente previstas e nas condições e termos da Constituição e da lei de segurança interna, não podendo impor restrições ou fazer uso dos meios de coerção para além do estritamente necessário.

2 — Quem faltar à obediência devida a ordem ou a mandado legítimos, regularmente comunicados e emanados de autoridade de polícia ou agente de autoridade da Guarda, é punido com a pena legalmente prevista para a desobediência qualificada.

CAPÍTULO III

Requisição de forças e prestação de serviços

Artigo 15.º

Requisição de forças

1 — As autoridades judiciárias e administrativas podem requisitar à Guarda a actuação de forças para a manutenção da ordem e tranquilidade públicas.

2 — A requisição de forças é apresentada junto da autoridade de polícia territorialmente competente, indicando a natureza do serviço a desempenhar e o motivo ou a ordem que as justifica.

3 — As forças requisitadas actuam no quadro das suas competências e de forma a cumprirem a sua missão, mantendo total subordinação aos comandos de que dependem.

Artigo 16.º

Prestação de serviços especiais

1 — A Guarda pode manter pessoal militar em organismos de interesse público, em condições definidas por portaria do ministro da tutela.

2 — Os militares da Guarda podem ser nomeados em comissão de serviço para organismos internacionais ou países estrangeiros, em função dos interesses nacionais e dos compromissos assumidos no âmbito da cooperação internacional, nos termos legalmente estabelecidos.

3 — O pessoal referido no n.º 1 cumpre, para efeitos de ordem pública, as directivas do comando com jurisdição na respectiva área.

4 — A Guarda pode ainda prestar serviços especiais, mediante solicitação, que, após serem autorizados pela entidade competente, são remunerados pelos respectivos requisitantes nos termos que forem regulamentados.

Artigo 17.º

Prestação de serviços a outros organismos públicos

1 — Sem prejuízo da missão que lhe está cometida e no âmbito do dever de coadjuvação dos tribunais, a Guarda pode afectar pessoal militar para a realização das actividades de comunicação dos actos processuais previstos no Código de Processo Penal.

2 — A Guarda pode ainda afectar pessoal militar para prestar serviço a órgãos e entidades da administração central, regional e local.

3 — A prestação e o pagamento das acções previstas nos números anteriores, quando não regulados em lei especial, são objecto de portaria conjunta dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da administração interna e das finanças e pela tutela da entidade requisitante.

Artigo 18.º

Colaboração com entidades públicas e privadas

1 — Sem prejuízo do cumprimento da sua missão, a Guarda pode prestar colaboração a outras entidades públicas ou privadas que a solicitem, para garantir a segurança de pessoas e bens ou para a prestação de outros serviços, mediante pedidos concretos que lhe sejam formulados, os quais serão sujeitos a decisão caso a caso.

2 — A administração central pode estabelecer protocolos com as autarquias locais para a execução das responsabilidades de construção, aquisição ou beneficiação de instalações e edifícios para a Guarda sempre que as razões de oportunidade e conveniência o aconselhem.

3 — O pagamento dos serviços efectuados pela Guarda ao abrigo do n.º 1 é regulado na portaria referida no n.º 3 do artigo anterior.

TÍTULO II

Organização geral

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 19.º

Categorias profissionais e postos

1 — A Guarda está organizada hierarquicamente e os militares dos seus quadros permanentes estão sujeitos à condição militar, nos termos da lei de bases gerais do Estatuto da Condição Militar.

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

- a) Categoria profissional de oficiais:
 - i) Oficiais gerais, que compreende os postos de tenente-general e major-general;
 - ii) Oficiais superiores, que compreende os postos de coronel, tenente-coronel e major;
 - iii) Capitães, que compreende o posto de capitão;
 - iv) Oficiais subalternos, que compreende os postos de tenente e alferes;
- b) Categoria profissional de sargentos, que compreende os postos de sargento-mor, sargento-chefe, sargento-ajudante, primeiro-sargento, segundo-sargento e furriel;
- c) Categoria profissional de guardas, que compreende os postos de cabo-mor, cabo-chefe, cabo, guarda principal e guarda.

3 — As promoções a oficial general realizam-se por escolha de entre os oficiais com formação de nível superior e qualificações complementares idênticas às exigidas para acesso aos postos de contra-almirante ou de major-general das Forças Armadas.

4 — As promoções a oficial general, bem como as promoções de oficiais gerais, do quadro de pessoal da Guarda, são sujeitas a aprovação pelo Ministro da Administração Interna e a confirmação pelo Presidente da República, sem o que não produzem efeitos.

5 — Os postos da subcategoria de oficiais gerais são constituídos pelo número máximo de 11 efectivos.

Artigo 20.º

Estrutura geral

A Guarda compreende:

- a) A estrutura de comando;
- b) As unidades;
- c) O estabelecimento de ensino.

Artigo 21.º

Estrutura de comando

1 — A estrutura de comando compreende:

- a) O Comando da Guarda;
- b) Os órgãos superiores de comando e direcção.

2 — O Comando da Guarda compreende:

- a) O comandante-geral;
- b) O 2.º comandante-geral;

- c) O órgão de inspecção;
- d) Os órgãos de conselho;
- e) A Secretaria-Geral.

3 — São órgãos superiores de comando e direcção:

- a) O Comando Operacional (CO);
- b) O Comando da Administração dos Recursos Internos (CARI);
- c) O Comando da Doutrina e Formação (CDF).

Artigo 22.º

Unidades e estabelecimento de ensino

1 — Na Guarda existem as seguintes unidades:

- a) O Comando-Geral;
- b) Territoriais, os comandos territoriais;
- c) Especializadas, a Unidade de Controlo Costeiro (UCC), a Unidade de Acção Fiscal (UAF) e a Unidade Nacional de Trânsito (UNT);
- d) De representação, a Unidade de Segurança e Honras de Estado (USHE);
- e) De intervenção e reserva, a Unidade de Intervenção (UI).

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

3 — O estabelecimento de ensino da Guarda é a Escola da Guarda (EG).

CAPÍTULO II

Estrutura de comando

SECÇÃO I

Comando da Guarda

Artigo 23.º

Comandante-geral

1 — O comandante-geral é um tenente-general nomeado por despacho conjunto do Primeiro-Ministro, do ministro da tutela e do membro do Governo responsável pela área da defesa nacional, ouvido o Conselho de Chefes de Estado-Maior se a nomeação recair em oficial general das Forças Armadas.

2 — O comandante-geral é o responsável pelo cumprimento das missões gerais da Guarda, bem como de outras que lhe sejam cometidas por lei.

3 — Além das competências próprias dos cargos de direcção superior de 1.º grau, compete ao comandante-geral:

- a) Exercer o comando completo sobre todas as forças e elementos da Guarda;
- b) Representar a Guarda;
- c) Exercer o poder disciplinar;
- d) Atribuir a condecoração prevista no artigo 8.º;
- e) Propor ao ministro da tutela a requisição ao membro do Governo responsável pela área da defesa nacional do pessoal dos ramos das Forças Armadas necessários à Guarda;
- f) Mandar executar as operações de recrutamento do pessoal necessário aos quadros da Guarda;

a) Decidir e mandar executar toda a actividade respeitante à organização, meios e dispositivos, operações, instrução, serviços técnicos, financeiros, logísticos e administrativos da Guarda;

b) Dirigir a administração financeira da Guarda, de acordo com as competências legais que lhe são conferidas;

c) Firmar contratos para aquisição de bens e serviços dentro da sua competência e das autorizações que lhe forem conferidas;

d) Relacionar-se com os comandantes superiores das Forças Armadas, comandantes e directores-gerais das restantes forças e serviços de segurança e das demais entidades públicas e privadas;

l) Aplicar coimas;

m) Inspecionar ou mandar inspecionar as unidades, órgãos e serviços da Guarda;

n) Presidir ao Conselho Superior da Guarda e ao Conselho de Ética, Deontologia e Disciplina;

o) Homologar as decisões da Junta Superior de Saúde;

p) Autorizar o desempenho pela Guarda de serviços de carácter especial, a pedido de outras entidades;

q) Exercer as demais competências que lhe sejam delegadas ou cometidas por lei.

1 — O comandante-geral pode delegar as suas competências próprias no 2.º comandante-geral e nos titulares dos órgãos que lhe estão directamente subordinados.

Artigo 24.º

Gabinete do comandante-geral

1 — O comandante-geral é apoiado por um gabinete constituído pelo chefe de gabinete e pelos adjuntos, ajudante-de-campo e secretário pessoal.

2 — Compete ao gabinete do comandante-geral coadjuvar, assessorar e secretariar o comandante-geral no exercício das suas funções.

Artigo 25.º

2.º comandante-geral

1 — O 2.º comandante-geral é um tenente-general, nomeado pelo ministro da tutela, sob proposta do comandante-geral da Guarda.

2 — Quando o nomeado for oficial general das Forças Armadas, a nomeação é feita com o acordo do membro do Governo responsável pela área da defesa nacional.

3 — Ao 2.º comandante-geral compete:

a) Coadjuvar o comandante-geral no exercício das suas funções;

b) Exercer as competências que lhe forem delegadas ou subdelegadas pelo comandante-geral;

c) Substituir o comandante-geral nas suas ausências ou impedimentos.

Artigo 26.º

Órgãos de inspecção, conselho e apoio geral

1 — Na dependência directa do comandante-geral funcionam os seguintes órgãos:

a) A Inspecção da Guarda (IG), órgão de inspecção;
b) O Conselho Superior da Guarda (CSG), o Conselho de Ética, Deontologia e Disciplina (CEDD) e a Junta Superior de Saúde (JSS), órgãos de conselho;

c) A Secretaria-Geral da Guarda (SGG), serviço de apoio geral.

2 — Funcionam, ainda, na dependência do comandante-geral, serviços para as áreas de estudos e planeamento, consultadoria jurídica e relações públicas.

Artigo 27.º

Inspecção da Guarda

1 — A IG é o órgão responsável pelo desenvolvimento de acções inspectivas e de auditoria ao nível superior da Guarda, competindo-lhe apoiar o comandante-geral no exercício das suas funções de controlo e avaliação da actividade operacional, da formação, da administração dos meios humanos, materiais e financeiros e do cumprimento das disposições legais aplicáveis e dos regulamentos e instruções internos, bem como no estudo e implementação de normas de qualidade.

2 — A IG é dirigida por um tenente-general, designado inspector da Guarda, na dependência directa do comandante-geral e nomeado, sob proposta deste, pelo ministro da tutela.

3 — O regulamento interno da IG é aprovado por despacho do ministro da tutela.

Artigo 28.º

Conselho Superior da Guarda

1 — O CSG é o órgão máximo de consulta do comandante-geral.

2 — O CSG em composição restrita é constituído por:

a) Comandante-geral, que preside;

b) 2.º comandante-geral;

c) Inspector da Guarda;

d) Comandantes dos órgãos superiores de comando e direcção;

e) Comandante da EG.

3 — O CSG em composição alargada é constituído por:

a) Comandante-geral, que preside;

b) 2.º comandante-geral;

c) Inspector da Guarda;

d) Comandantes dos órgãos superiores de comando e direcção;

e) Comandantes das unidades territoriais, das unidades especializadas, de representação e de reserva e do estabelecimento de ensino;

f) Chefe da SGG;

g) Representantes das categorias profissionais de oficiais, sargentos e guardas, eleitos nos termos a definir por portaria do ministro da tutela.

4 — Por determinação do comandante-geral, podem participar nas reuniões do CSG, sem direito a voto, outras entidades que, pelas suas funções ou competência especial, o Conselho julgue conveniente ouvir.

5 — Compete ao CSG em composição restrita:

a) Aprovar o seu regimento;

b) Emitir parecer sobre:

i) Indigitação de oficiais da Guarda para a frequência de cursos de acesso a oficial general;

i) Apreciação das promoções a oficial general;
ii) Outras questões de elevada sensibilidade e importância para a Guarda que sejam submetidas à sua apreciação pelo comandante-geral;

a) Exercer as competências previstas no Estatuto dos Juizes Militares e dos Assessores Militares do Ministério Público e as demais que lhe forem legalmente cometidas.

1 — Compete ao CSG em composição alargada aprovar o seu regimento e emitir parecer sobre:

- a) O plano e relatório de actividades da Guarda;
- b) Questões relevantes para a Guarda, designadamente em matéria de organização e estatuto do pessoal;
- c) Listas de promoção por escolha e outros assuntos relativos a promoções, nos termos do Estatuto dos Militares da Guarda;
- d) Quaisquer outros assuntos que sejam submetidos à sua apreciação pelo comandante-geral.

2 — Em matéria de promoções, só pode participar na discussão e votação o pessoal de graduação igual ou superior à do posto para o qual a promoção se deva efectuar.

Artigo 29.º

Conselho de Ética, Deontologia e Disciplina

1 — O CEDD é o órgão de consulta do comandante-geral em matéria de justiça e disciplina.

2 — O CEDD tem a seguinte composição:

- a) O comandante-geral;
- b) O 2.º comandante-geral;
- c) O inspector da Guarda;
- d) Os comandantes dos órgãos superiores de comando e direcção;
- e) Os comandantes das unidades especializadas, de representação, de intervenção e reserva e do estabelecimento de ensino;
- f) Os comandantes de cinco unidades territoriais;
- g) O director do serviço responsável pela área de recursos humanos;
- h) Representantes das categorias profissionais de oficiais, sargentos e guardas, eleitos nos termos a definir por portaria do ministro da tutela.

3 — Compete ao CEDD emitir parecer sobre:

- a) A aplicação das penas disciplinares de reforma compulsiva e de separação de serviço e da medida estatutária de dispensa de serviço;
- b) Recursos disciplinares de revisão;
- c) Quaisquer outros assuntos do âmbito da ética ou disciplina que sejam submetidos à sua apreciação pelo comandante-geral.

4 — O regulamento de funcionamento do CEDD é aprovado por despacho do ministro da tutela.

Artigo 30.º

Junta Superior de Saúde

1 — A JSS é o órgão a que compete julgar o grau de capacidade para o serviço de oficiais, sargentos e guardas que, por ordem do comandante-geral, lhe forem presentes,

bem como emitir parecer sobre os recursos relativos a decisões baseadas em pareceres formulados pelas juntas médicas da Guarda.

2 — A JSS é constituída por três médicos nomeados pelo comandante-geral, que designa, de entre eles, o presidente.

3 — Quando funcionar como junta de recurso, a JSS é composta por dois médicos designados pelo comandante-geral, que não tenham intervindo anteriormente no processo, e por um médico escolhido pelo requerente, o qual, não sendo indicado no prazo que para o efeito for fixado pelo comandante-geral, é substituído pelo médico que este designar.

Artigo 31.º

Secretaria-Geral da Guarda

1 — A SGG é responsável pela elaboração e publicação da *Ordem à Guarda* e da *Ordem de Serviço* do Comando-Geral, competindo-lhe, ainda, assegurar o apoio e o enquadramento administrativo de todo o pessoal, a recepção, expedição e arquivo de toda a correspondência, a administração e o controlo das instalações, dos equipamentos e demais material e o normal funcionamento da unidade Comando-Geral.

2 — A SGG pode, ainda, prestar apoio administrativo a outras unidades da Guarda.

3 — Compete, ainda, à SGG assegurar o funcionamento da Biblioteca, do Museu e Arquivo Histórico e da *Revista da Guarda*.

SECÇÃO II

Órgãos superiores de comando e direcção

Artigo 32.º

Comando Operacional

1 — O CO assegura o comando de toda a actividade operacional da Guarda.

2 — O comandante do CO é um tenente-general, nomeado pelo ministro da tutela, sob proposta do comandante-geral da Guarda.

3 — O CO compreende as áreas de operações, informações, investigação criminal, protecção da natureza e do ambiente e missões internacionais.

4 — O comandante do CO tem sob o seu comando directo, para efeitos operacionais, as unidades territoriais, especializadas, de representação e de intervenção e reserva.

5 — O comandante do CO pode constituir comandos eventuais para operações de âmbito nacional ou regional, quando tal se justificar.

6 — O comandante do CO é coadjuvado por um major-general, nomeado pelo comandante-geral.

Artigo 33.º

Comando da Administração dos Recursos Internos

1 — O CARI assegura o comando e direcção de toda a actividade da Guarda nos domínios da administração dos recursos humanos, materiais e financeiros.

2 — O comandante do CARI é um major-general, nomeado pelo comandante-geral.

1 — O CARI compreende as áreas de recursos humanos, recursos financeiros, recursos logísticos e saúde e assistência na doença.

2 — O CARI assegura, ainda, a assistência religiosa aos militares da Guarda.

Artigo 34.º

Comando da Doutrina e Formação

1 — O CDF assegura o comando e direcção de toda a actividade da Guarda nos domínios da doutrina e formação do efectivo da Guarda.

2 — O comandante do CDF é um major-general, nomeado pelo comandante-geral.

3 — O CDF compreende as áreas de doutrina e formação.

SECÇÃO III

Serviços da estrutura de comando

Artigo 35.º

Serviços

O número, as competências, a estrutura interna e o posto correspondente à chefia dos serviços directamente dependentes do comandante-geral e dos serviços dos órgãos superiores de comando e direcção são definidos por decreto regulamentar.

CAPÍTULO III

Unidades

SECÇÃO I

Unidade do Comando da Guarda

Artigo 36.º

Comando-Geral

1 — O Comando-Geral tem sede em Lisboa e concentra toda a estrutura de comando da Guarda.

2 — O Comando-Geral é comandado pelo chefe da SGG.

SECÇÃO II

Unidades territoriais

Artigo 37.º

Comandos territoriais

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

2 — Nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, os comandos territoriais têm sede em Ponta Delgada e no Funchal e, sem prejuízo de outras missões que lhes sejam especialmente cometidas, prosseguem, na respectiva área de responsabilidade, as atribuições da Guarda no âmbito da vigilância da costa e do mar territorial e da prevenção e investigação de infracções tributárias e aduaneiras, dependendo funcionalmente da Unidade de Controlo Costeiro e da Unidade de Acção Fiscal, relativamente às respectivas áreas de competência.

3 — Os comandos territoriais são comandados por um coronel ou tenente-coronel, coadjuvado por um 2.º comandante.

4 — Compete, em especial, aos comandantes de comando territorial nas regiões autónomas articular com o Governo regional a actividade operacional nas matérias cuja tutela compete à região e cooperar com os órgãos da região em matérias do âmbito das atribuições da Guarda.

Artigo 38.º

Organização

Os comandos territoriais articulam-se em comando, serviços e subunidades operacionais.

Artigo 39.º

Subunidades

1 — As subunidades operacionais dos comandos territoriais são os destacamentos, que se articulam localmente em subdestacamentos ou postos.

2 — O comando dos destacamentos e das suas subunidades é exercido por um comandante, coadjuvado por um adjunto.

3 — O destacamento é comandado por major ou capitão, o subdestacamento por oficial subalterno e o posto por sargento.

SECÇÃO III

Unidades especializadas, de representação e de intervenção e reserva

Artigo 40.º

Unidade de Controlo Costeiro

1 — A UCC é a unidade especializada responsável pelo cumprimento da missão da Guarda em toda a extensão da costa e no mar territorial, com competências específicas de vigilância, patrulhamento e intercepção terrestre ou marítima em toda a costa e mar territorial do continente e das Regiões Autónomas, competindo-lhe, ainda, gerir e operar o Sistema Integrado de Vigilância, Comando e Controlo (SIVICC), distribuído ao longo da orla marítima.

2 — A UCC é constituída por destacamentos.

3 — O comandante da UCC tem o posto de major-general ou, quando o nomeado for oficial da marinha, contra-almirante, e é coadjuvado por um 2.º comandante.

Artigo 41.º

Unidade de Acção Fiscal

1 — A UAF é uma unidade especializada de âmbito nacional com competência específica de investigação para o cumprimento da missão tributária, fiscal e aduaneira cometida à Guarda.

2 — A UAF articula-se em destacamentos de acção fiscal e um destacamento de pesquisa de âmbito nacional.

3 — A UAF é comandada por um coronel, coadjuvado por um 2.º comandante.

Artigo 42.º

Unidade Nacional de Trânsito

1 — A UNT é a unidade especializada, no âmbito da fiscalização ordenamento e disciplina do trânsito, responsá-

vel pela uniformização de procedimentos e pela formação contínua dos agentes.

1 — Quando se justifique, a UNT pode realizar, directa e excepcionalmente, acções especiais de fiscalização em qualquer parte do território nacional abrangida pela competência territorial da Guarda Nacional Republicana, sem prejuízo das competências das respectivas unidades territoriais.

2 — A UNT é comandada por um coronel, coadjuvado por um 2.º comandante e o seu dispositivo será definido por portaria.

Artigo 43.º

Unidade de Segurança e Honras de Estado

1 — A USHE é uma unidade de representação responsável pela protecção e segurança às instalações dos órgãos de soberania e de outras entidades que lhe sejam confiadas e pela prestação de honras de Estado.

2 — A USHE articula-se em Esquadrão Presidencial, subunidade de honras de Estado e subunidade de segurança.

3 — Integram, ainda, a USHE a Charanga a Cavalos e a Banda da Guarda.

4 — A USHE é comandada por um major-general, coadjuvado por um 2.º comandante.

Artigo 44.º

Unidade de Intervenção

1 — A UI é uma unidade da Guarda especialmente vocacionada para as missões de manutenção e restabelecimento da ordem pública, resolução e gestão de incidentes críticos, intervenção táctica em situações de violência concertada e de elevada perigosidade, complexidade e risco, segurança de instalações sensíveis e de grandes eventos, inactivação de explosivos, protecção e socorro e aprontamento e projecção de forças para missões internacionais.

2 — A UI articula-se em subunidades de ordem pública, de operações especiais, de protecção e socorro e de cinotecnia.

3 — Integram, ainda, a UI o Centro de Inactivação de Explosivos e Segurança em Subsolo (CIESS) e o Centro de Treino e Aprontamento de Forças para Missões Internacionais (CTAFMI).

4 — Por despacho do ministro da tutela podem ser destacadas ou colocadas com carácter permanente, forças da UI na dependência orgânica dos comandos territoriais.

5 — A UI é comandada por um major-general, coadjuvado por um 2.º comandante.

SECÇÃO IV

Estabelecimento de ensino

Artigo 45.º

Escola da Guarda

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

2 — A EG colabora, ainda, na formação de elementos de outras entidades, nacionais e estrangeiras.

3 — A EG é comandada por um major-general, coadjuvado por um 2.º comandante.

4 — O comandante da EG depende directamente do comandante-geral.

5 — A criação e extinção de centros de formação são aprovadas por portaria do ministro da tutela.

SECÇÃO V

Subunidades e serviços

Artigo 46.º

Subunidades

A criação e extinção de subunidades das unidades territoriais, especializadas, de representação e de intervenção e reserva e do estabelecimento de ensino são aprovadas por portaria do ministro da tutela.

Artigo 47.º

Serviços

1 — A criação e extinção e o funcionamento dos serviços das unidades territoriais e do estabelecimento de ensino são aprovados por portaria do ministro da tutela.

2 — A administração das unidades especializadas, de representação e de intervenção e reserva é assegurada pela SGG e pelos serviços do CARI, nos termos a definir por portaria do ministro da tutela.

TÍTULO III

Disposições financeiras

Artigo 48.º

Regime financeiro

1 — A gestão financeira da Guarda rege-se pelo regime geral da contabilidade pública.

2 — Constituem receitas da Guarda:

- a) As dotações atribuídas pelo Orçamento do Estado;
- b) O produto da venda de publicações e as quantias cobradas por actividades ou serviços prestados;
- c) Os juros dos depósitos bancários;
- d) As receitas próprias consignadas à Guarda;
- e) Os saldos anuais das receitas consignadas;
- f) O valor das coimas a que tenha direito por força do cumprimento da sua missão;
- g) Quaisquer outras receitas que lhe sejam atribuídas por lei, contrato ou a outro título.

Artigo 49.º

Despesas

Constituem despesas da Guarda as que resultem de encargos decorrentes do funcionamento dos seus órgãos e serviços e da actividade operacional, na prossecução das atribuições que lhe estão cometidas.

Artigo 50.º

Taxas

A actividade da Guarda pode implicar a aplicação de taxas e a cobrança de despesas a cargo de entidades que

especialmente beneficiem com aquela actividade, nos termos a regular em diploma próprio.

TÍTULO IV

Disposições complementares, transitórias e finais

Artigo 51.º

Estruturas portuárias

As atribuições cometidas à Guarda em matéria de vigilância e protecção de estruturas portuárias não prejudicam o exercício das atribuições legalmente previstas de outras entidades, designadamente a Autoridade Marítima Nacional, em matéria de protecção do transporte marítimo e dos portos.

Artigo 52.º

Disposições transitórias

1 — As atribuições cometidas à Guarda pela presente lei em matéria de vigilância, protecção e segurança de infra-estruturas aeroportuárias não prejudicam a competência atribuída à Polícia de Segurança Pública nos aeroportos internacionais actualmente existentes.

2 — A organização e funcionamento dos serviços sociais são regulados por diploma próprio.

3 — Para efeitos dos quadros anexos A e B do Regulamento de Disciplina da Guarda Nacional Republicana, aprovado pela Lei n.º 145/99, de 1 de Setembro, são estabelecidas as seguintes equiparações:

a) Comandante do Comando Operacional, comandante do Comando de Administração de Recursos Internos e comandante do Comando de Doutrina e Formação a chefe de estado-maior;

b) Comandante de estabelecimento de ensino a comandante de unidade;

c) 2.º comandante e director de instrução de estabelecimento de ensino a comandante de agrupamento ou de grupo destacados.

Artigo 53.º

Regulamentação

1 — São regulados por diploma próprio:

a) A aplicação de taxas e a cobrança de despesas a cargo de entidades que especialmente beneficiem com a actividade da Guarda;

b) O estatuto remuneratório do comandante-geral.

2 — É regulada por decreto regulamentar a prossecução pela Guarda na zona contígua da atribuição prevista na alínea d) do n.º 2 do artigo 3.º bem como a articulação entre a Guarda e a Autoridade Marítima Nacional, no tocante às atribuições previstas nas alíneas c), e) e f) do mesmo número.

3 — São regulados por portaria conjunta do ministro da tutela e do membro do Governo responsável pela área das finanças os termos da ligação funcional entre a Unidade de Acção Fiscal e o Ministério das Finanças prevista no n.º 2 do artigo 13.º

4 — A prestação e o pagamento dos serviços requisitados à Guarda nos termos dos artigos 17.º e 18.º da presente lei são objecto de portaria conjunta do ministro da tutela, do membro do Governo responsável pela área das finanças

e, quando aplicável, do membro do Governo com a tutela da entidade requisitante.

5 — O número, as competências, a estrutura interna e o posto correspondente à chefia dos serviços de apoio directamente dependentes do comandante-geral e dos serviços dos órgãos superiores de comando e direcção são definidos por decreto regulamentar.

6 — São determinados por portaria do ministro da tutela:

a) A área de responsabilidade da Guarda, no caso de atribuições simultaneamente cometidas à Polícia de Segurança Pública, bem como das unidades territoriais e respectivas subunidades;

b) Os símbolos e condecoração previstos no artigo 8.º, bem como o regulamento de atribuição desta;

c) As condições em que o pessoal militar da Guarda pode ser afecto a organismos de interesse público;

d) Os termos a que obedece a eleição dos representantes dos oficiais, sargentos e guardas no CSG e no CEDD;

e) A criação e extinção de subunidades das unidades territoriais, especializadas, de representação e de intervenção e reserva;

f) A criação e extinção e o funcionamento dos serviços das unidades territoriais, bem como do estabelecimento de ensino;

g) Os termos em que se processa o apoio administrativo das unidades, especializadas, de representação e de intervenção e reserva pelos serviços do CARI e da SGG.

7 — São regulados por despacho do ministro da tutela:

a) Os tipos de armas em uso pela Guarda, bem como as regras do respectivo emprego;

b) O regulamento da IG;

c) O regulamento de funcionamento do CEDD.

Artigo 54.º

Norma revogatória

É revogado o Decreto-Lei n.º 231/93, de 26 de Junho, com excepção:

a) Dos artigos 29.º e 30.º, cuja revogação produz efeitos com a entrada em vigor de uma nova lei de segurança interna;

b) Dos artigos 33.º, 92.º e 94.º, cuja revogação produz efeitos com a entrada em vigor de um novo Estatuto dos Militares da Guarda.

Artigo 55.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no prazo de 30 dias, com excepção do artigo 53.º, que entra em vigor no dia seguinte ao da publicação.

Aprovada em 19 de Setembro de 2007.

O Presidente da Assembleia da República, *Jaime Gama*.

Promulgada em 19 de Outubro de 2007.

Publique-se.

O Presidente da República, ANÍBAL CAVACO SILVA.

Referendada em 25 de Outubro de 2007.

O Primeiro-Ministro, *José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa*.

ANEXO B. Estatuto dos militares da Guarda Nacional Republicana (Decreto-Lei n.º 30/2017 de 22 de março)

das Nações Unidas no *Diário da República*, 1.ª série-A, n.º 117, de 22 de maio de 1991.

Informações complementares sobre o Tribunal Internacional de Justiça poderão ser obtidas no seguinte endereço eletrónico: www.icj-cij.org.

(¹) Ver Notificação depositária C.N.237.1992. TREATIES-1 de 9 de setembro de 1992 (Declaração feita pela Bulgária).

Secretaria-Geral, 7 de março de 2017. — A Secretária-Geral, *Ana Martinho*.

Aviso n.º 20/2017

Por ordem superior se torna público que, por notificação datada de 29 de janeiro de 2016, o Secretário-Geral das Nações Unidas comunicou ter a República da Sérvia comunicado a sua autoridade nos termos do artigo 2.º (¹), relativamente à Convenção para a Cobrança de Alimentos no Estrangeiro, adotada em Nova Iorque, a 20 de junho de 1956.

(Tradução)

O Secretário-Geral das Nações Unidas, na sua qualidade de depositário, comunica o seguinte:

Através de uma comunicação recebida no dia 29 de janeiro de 2016, o Governo da Sérvia, notificou o Secretário-Geral, que nos termos do artigo 2.º da Convenção, das seguintes autoridades competentes:

(Original: Inglês)

«Com a entrada em vigor da Lei respeitante aos Ministérios, publicada no Jornal Oficial da República da Sérvia, n.º 72/12, a entidade requerida tem uma nova designação: Gabinete para os Direitos das Minorias e os Direitos Humanos, sendo que o Ponto de Contacto continua a ser a Sra. Milica Ivkovic (Morada: Bulevar Mihaila Pupina 2, 11070 Novi Beograd, República da Sérvia; telefone: +381 11 3111 710; email: milica@ljudskaprava.gov.rs).»

A República Portuguesa é Parte na mesma Convenção, a qual foi aprovada pelo Decreto-Lei n.º 45 942, publicado no *Diário do Governo*, 1.ª série, n.º 228, de 28 de setembro de 1964.

Depositou o seu instrumento de adesão à Convenção em 25 de janeiro de 1965, publicado no *Diário do Governo*, 1.ª série, n.º 34, de 10 de fevereiro de 1965.

A autoridade nacional competente é a Direção-Geral da Administração da Justiça, que sucedeu, nos termos do artigo 31.º, n.º 4, do Decreto-Lei n.º 146/2000, de 18 de julho, à Direção-Geral dos Serviços Judiciais.

(¹) Ver notificação depositária C.N.265.2011. TREATIES-1 de 12 de maio de 2011 (Designação de autoridades: Sérvia).

Secretaria-Geral, 7 de março de 2017. — A Secretária-Geral, *Ana Martinho*.

ADMINISTRAÇÃO INTERNA

Decreto-Lei n.º 30/2017

de 22 de março

A segurança das pessoas e bens é uma prioridade claramente assumida no Programa do XXI Governo Constitucional, impondo-se a adoção de medidas concretas que

contribuam para o fortalecimento e aumento da mesma, reforçando-se, deste modo, não só a autoridade do Estado como a eficácia e prestígio das Forças de Segurança.

Este objetivo apenas será alcançado se forem criados mecanismos que permitam garantir aos militares que integram a Guarda Nacional Republicana (GNR) condições adequadas ao desempenho das funções que estatutariamente lhe estão cometidas.

Além disso, considerando as alterações legislativas operadas ao nível do funcionalismo público, nomeadamente com a aprovação da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, de cujo âmbito de aplicação os militares da GNR se encontram excluídos, impõe-se proceder à concreta revisão do regime estatutário atualmente em vigor, almejando-se com esta atualização a concreta implementação de medidas que concretizem direitos há muito pretendidos e alguns já previstos mas sem efetiva concretização.

Assim, é garantida a possibilidade de ingresso na categoria de oficiais aos sargentos que sejam detentores de mestrado em área científica de interesse para a Guarda, desde que complementado por curso de formação, sendo criado um quadro superior de apoio na categoria de oficiais para o seu ingresso.

Aos sargentos do atual quadro de medicina, com habilitação legalmente exigida para a inscrição na Ordem dos Enfermeiros, será igualmente dada a possibilidade de ingresso na categoria de oficiais através da criação do quadro de oficiais de enfermagem, diagnóstico e terapêutica. Também no âmbito da valorização da carreira militar, é criada a função de chefia técnica, permitindo consolidar a autoridade e responsabilidade já atribuída aos sargentos da GNR.

É criado o posto de brigadeiro-general, ao qual poderão aceder os coronéis da GNR que reúnam as condições gerais e especiais para tal.

No âmbito dos procedimentos promocionais será dada primazia, nomeadamente no que concerne aos postos cimeiros de cada categoria, à modalidade de promoção por escolha, privilegiando-se, desta forma, a excelência de desempenho e o reconhecimento do esforço e dedicação.

Procedeu-se ao natural ajustamento das carreiras, com alterações nas condições especiais de promoção em alguns postos, incrementando os tempos mínimos de antiguidade nos postos.

É clarificado o regime de incompatibilidades e evidentemente densificado o horário de referência, cuja regulamentação específica se consubstanciou na Portaria n.º 222/2016, de 22 de julho, satisfazendo-se integralmente uma pretensão dos militares desta Força de Segurança.

Igualmente os regimes de reserva e reforma são alvo de revisão, passando a constituir regra geral a de que os militares transitam para a situação de reserva, fora da efetividade de serviço, sendo os respetivos regimes alvo de regulamentação em diploma próprio.

Ainda no âmbito da gestão de pessoal é alterada a metodologia do Mapa Geral de Pessoal Militar, documento anual, que passa a fixar os militares, no ativo e na reserva na efetividade de serviço, que se encontrem no exercício de funções, dentro e fora da estrutura, bem como a fixação das necessidades de ingresso de militares na GNR, implicando alterações às regras de definição da situação de adido.

Concomitantemente, passa ainda a definir-se como requisito habilitacional mínimo para a frequência no Curso de Formação de Guardas o 12.º ano de escolaridade ou equivalente, a que corresponde o nível 3 ou 4 de qualificação do Sistema Nacional de Qualificações.

Por último é criado o livrete de saúde do militar, sendo definida a obrigatoriedade de ações de medicina preventiva visando a deteção antecipada de patologias clínicas.

Foram cumpridos os procedimentos exigidos e definidos na Lei n.º 39/2004, de 18 de agosto, tendo-se procedido às audições obrigatórias das associações profissionais da Guarda Nacional Republicana.

Assim:

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

TÍTULO I

Parte comum

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto

O presente decreto-lei aprova o Estatuto dos Militares da Guarda Nacional Republicana, adiante designado por Estatuto.

Artigo 2.º

Âmbito

O presente Estatuto aplica-se aos oficiais, sargentos e guardas, em qualquer situação, da Guarda Nacional Republicana, adiante designada por Guarda.

Artigo 3.º

Definição

1 — O militar da Guarda é aquele que ingressou na Guarda e a ela se encontra vinculado com caráter de permanência, em regime de nomeação, satisfazendo as características da condição militar.

2 — O militar da Guarda está investido do poder de autoridade, nos termos da legislação em vigor, que se obriga a manter em todas as circunstâncias um bom comportamento cívico e a proceder com justiça, lealdade, integridade, honestidade e competência profissional, de forma a fortalecer a confiança e o respeito da população e a contribuir para o prestígio da Guarda e das instituições democráticas.

3 — O militar da Guarda, no exercício das suas funções, é agente da força pública, autoridade e órgão de polícia, quando não lhe deva ser atribuída qualidade superior, nos termos da Lei Orgânica da Guarda Nacional Republicana e demais legislação aplicável.

Artigo 4.º

Juramento de bandeira

O formando dos cursos de formação inicial que não tenha prestado juramento de bandeira em momento anterior à admissão ao respetivo curso, presta-o em cerimónia pública, antes do ingresso na Guarda, perante a Bandeira Nacional, mediante a seguinte fórmula de declaração solene:

«Juro, como português(a) e como militar, guardar e fazer guardar a Constituição e as leis da República, servir a Guarda Nacional Republicana e as Forças Ar-

madas e cumprir os deveres militares. Juro defender a minha Pátria e estar sempre pronto(a) a lutar pela sua liberdade e independência, mesmo com o sacrifício da própria vida.»

Artigo 5.º

Juramento de fidelidade ou compromisso de honra

1 — Os militares da Guarda, após a frequência com aproveitamento nos cursos de acesso à respetiva categoria, prestam juramento de fidelidade, ou compromisso de honra, em cerimónia pública, nos termos previstos pelo presente Estatuto e regulamentação aplicável, em obediência à seguinte fórmula:

«Juro, por minha honra, como português(a) e como oficial/sargento/guarda da Guarda Nacional Republicana, guardar e fazer guardar a Constituição e demais leis da República; cumprir as ordens e deveres militares de acordo com as leis e regulamentos; atuar estritamente de acordo com a autoridade de que estiver investido; contribuir com todas as minhas capacidades para o prestígio da Guarda e servir a minha Pátria em todas as circunstâncias e sem limitações, mesmo com o sacrifício da própria vida.»

2 — A fórmula do juramento referida no número anterior é, com as respetivas adaptações, proclamada solenemente por oficiais, sargentos e guardas, e ratificado no respetivo documento de encarte.

3 — No caso dos guardas, este ato designa-se por compromisso de honra.

Artigo 6.º

Designação dos militares

1 — Os militares da Guarda são designados pelo posto, quadro a que pertencem, número de matrícula e nome.

2 — Aos militares na situação de reserva ou de reforma é incluída na sua designação, respetivamente, a indicação «RES» ou «REF» a seguir ao quadro.

3 — Designa-se por coronel tirocinado o oficial com o posto de coronel, após frequência com aproveitamento do curso de promoção a oficial general.

4 — Designam-se por aspirantes os formandos do curso de formação de oficiais durante o período de tirocinio e usam o galão correspondente.

5 — Designam-se por guardas provisórios os candidatos admitidos ao curso de formação de guardas.

6 — Designam-se por furriéis, os formandos dos cursos de formação de sargentos, conforme disposto no artigo 225.º

7 — Excetuam-se do mencionado no n.º 1 os militares formandos dos cursos iniciais, cujas designações constam do presente Estatuto ou dos regulamentos escolares dos cursos que frequentam

Artigo 7.º

Identificação do militar da Guarda e documento de encarte

1 — Ao militar da Guarda, em qualquer situação perante o serviço, é atribuído bilhete de identidade de militar da Guarda e distintivo profissional, este último de uso exclusivo dos militares em efetividade de serviço, cujos modelos são definidos em regulamento a aprovar por portaria do membro do Governo responsável pela área da administração interna.

1 — No ato de ingresso, na respetiva categoria, é emitido e entregue ao militar da Guarda um documento de encarte onde conste o posto que sucessivamente ocupe.

3 — O documento de encarte, consoante as diferentes categorias, designa-se:

- a) Carta-patente, para oficiais;
- b) Diploma de encarte, para sargentos;
- c) Certificado de encarte, para guardas.

Artigo 8.º

Processo individual

1 — O processo individual do militar da Guarda compreende os documentos que diretamente lhe digam respeito, designadamente os de natureza estatutária e disciplinar ou os que contenham decisões proferidas no âmbito da legislação penal.

2 — Do processo individual não devem constar quaisquer referências ou informações sobre opiniões ou convicções filosóficas, religiosas, políticas ou orientações sexuais.

3 — As peças que constituem o processo individual são registadas, numeradas e classificadas, podendo ser efetuadas por meios eletrónicos.

4 — O militar tem direito de acesso ao respetivo processo individual.

Artigo 9.º

Livrete de saúde

1 — O livrete de saúde destina-se ao registo dos factos de índole sanitária de cada militar na efetividade do serviço e constitui documento de natureza classificada.

2 — A escrituração e arquivo do livrete de saúde compete ao serviço de saúde, podendo ser efetuada por meios eletrónicos.

3 — O modelo de livrete de saúde é fixado por despacho do membro do Governo responsável pela área da administração interna, sob proposta do comandante-geral.

4 — O militar tem direito de acesso ao seu livrete de saúde.

CAPÍTULO II

Deveres e direitos

SECÇÃO I

Regime geral

Artigo 10.º

Regime aplicável

1 — Ao militar da Guarda são aplicáveis a Lei de Bases Gerais do Estatuto da Condição Militar, a Lei de Defesa Nacional (LDN), a Lei de Segurança Interna, o Código de Justiça Militar (CJM), o Regulamento de Disciplina da Guarda Nacional Republicana (RDGNR), o Regulamento de Disciplina Militar, o Regulamento de Continências e Honras Militares, o Regulamento da Medalha Militar e das Medalhas Comemorativas das Forças Armadas (RMMMCF), o Regulamento das Medalhas de Segurança Pública e o Código Deontológico do Serviço Policial, com os ajustamentos adequados às características estruturais deste corpo especial de tropas e constantes dos respetivos diplomas legais ou em outros regulamentos.

2 — As referências feitas no CJM às Forças Armadas ou a outras forças militares consideram-se, para efeitos do mesmo Código, aplicáveis à Guarda.

3 — A competência prevista no n.º 2 do artigo 49.º do RMMMCF atribuída aos Chefes do Estado-Maior-General das Forças Armadas e aos chefes de estado-maior dos ramos, para as medalhas constantes no artigo 2.º, com exceção das previstas na alínea e), é conferida ao comandante-geral da Guarda sempre que o agraciado seja militar da Guarda ou que nela preste serviço.

4 — Para efeitos da aplicação dos diplomas referidos no n.º 1, a categoria de guardas é equiparada à categoria de praças das Forças Armadas.

SECÇÃO II

Deveres

Artigo 11.º

Princípios fundamentais

1 — O militar da Guarda está subordinado ao interesse nacional e exclusivamente ao serviço do interesse público, pelo que deve adotar, em todas as situações, uma conduta ética e atuar de forma íntegra e profissionalmente competente, por forma a fortalecer a confiança e o respeito da população, contribuir para o prestígio e valorização da Guarda, garantir a segurança dos cidadãos e assegurar o pleno funcionamento das instituições democráticas.

2 — O militar da Guarda está sujeito, a todo o tempo, aos riscos inerentes ao cumprimento das respetivas missões, que enfrenta com coragem física e moral.

3 — O militar da Guarda tem o dever de obediência, estando subordinado à disciplina e à hierarquia, o qual se baseia no cumprimento completo e pronto de leis e regulamentos e no dever de cumprir com exatidão e oportunidade as determinações, ordens e instruções dos seus superiores hierárquicos, proferidas em matéria de serviço, desde que o respetivo cumprimento não conduza à prática de qualquer crime.

4 — O militar da Guarda está permanentemente disponível para o serviço, ainda que com o sacrifício dos interesses pessoais.

5 — O militar da Guarda rege-se pelos princípios da honra, lealdade e dedicação ao serviço, pelo que deve conhecer, cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares em vigor e desenvolver permanentemente, através da formação, esforço e iniciativa, as qualidades pessoais, aptidões física e psíquica, bem como as competências necessárias ao pleno exercício das funções e ao cumprimento das missões atribuídas.

6 — O militar da Guarda deve acudir com rapidez e prestar auxílio em situações de catástrofe ou calamidade pública, manifestando todo o empenho no socorro dos sinistrados e na atenuação dos danos e promovendo a informação adequada à entidade de que depende.

7 — Constituem deveres dos militares da Guarda os constantes do presente Estatuto, da respetiva lei orgânica, do regulamento de disciplina da Guarda e demais legislação em vigor.

Artigo 12.º

Defesa da Pátria

1 — O militar da Guarda cumpre as missões que lhe forem cometidas pelos legítimos superiores, para defesa da Pátria, se necessário com o sacrifício da própria vida, o que afirma solenemente perante a Bandeira Nacional, em cerimónia pública.

1 — O militar da Guarda, quando integrando Forças da Guarda colocadas na dependência operacional do Chefe do Estado-Maior-General das Forças Armadas, através do seu comandante-geral, colabora na defesa militar da República, nos termos da LDN.

Artigo 13.º

Deveres especiais

Em especial, o regulamento de disciplina da Guarda caracteriza os seguintes deveres:

- a) Dever de obediência;
- b) Dever de lealdade;
- c) Dever de proficiência;
- d) Dever de zelo;
- e) Dever de isenção;
- f) Dever de correção;
- g) Dever de disponibilidade;
- h) Dever de sigilo;
- i) Dever de apurmo;
- j) Dever de autoridade;
- k) Dever de tutela.

Artigo 14.º

Outros deveres

Compete ainda ao militar da Guarda:

- a) Comportar-se de acordo com a dignidade da sua função e da condição militar, mesmo fora dos atos de serviço;
- b) Abster-se de comportamentos que afetem a coesão e o prestígio da Guarda ou violem os princípios da hierarquia e da disciplina;
- c) Fomentar o espírito de camaradagem, pela adoção de um comportamento que privilegie a coesão interna, a solidariedade e a coordenação de esforços individuais, de modo a consolidar o espírito de corpo e a valorizar a eficiência da Guarda;
- d) Comprovar oportunamente a sua identidade, sempre que solicitada ou as circunstâncias do serviço o exijam;
- e) Comunicar ao superior hierárquico imediato a sua detenção ou constituição como arguido, independentemente da natureza do processo-crime;
- f) Usar uniforme, de acordo com o estabelecido em diploma próprio, armamento e demais meios autorizados pela Guarda, exceto nos casos em que a lei o prive ou quando seja expressamente determinado ou autorizado;
- g) Cumprir prontamente todas as missões ou atos de serviço, não sendo a sua execução prejudicada em virtude da sua ascendência, sexo, etnia, território de origem, religião, convicções pessoais, políticas ou ideológicas, situação económica, condição social ou orientação sexual;
- h) Cumprir a missão ou ato de serviço que decorra em conjunto com cerimónia religiosa;
- i) Prestar auxílio em qualquer diligência em matéria legal e adotar a iniciativa na repressão de qualquer tentativa ou cometimento de crime ou contraordenação, às leis e aos regulamentos, de que tenha conhecimento;
- j) Prestar, aos organismos policiais e outros órgãos da Administração Pública indicados expressamente por lei, o apoio e a cooperação solicitadas ou requeridas nos termos da lei;
- k) Informar a nomeação para qualquer cargo, comissão, função ou emprego público, quando fora da efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 1 do artigo 17.º;

l) Comunicar e manter atualizada a sua residência habitual e, no caso de ausência por licença, doença ou outro motivo, o local onde possa ser encontrado e as formas de ser contactado;

m) Comunicar todas as alterações à sua evolução relativamente a habilitações académicas que obtenha ou cursos técnicos e superiores que complete;

n) Observar quando destacado no estrangeiro, as regras de comportamento que regem as forças militares ou de segurança dos respetivos países, quando conformes aos princípios gerais de Direito Internacional Humanitário e aos princípios fundamentais do Estado de Direito Democrático.

Artigo 15.º

Poder de autoridade

1 — O militar da Guarda está investido do poder de autoridade, nos termos e com os limites da Constituição e da lei.

2 — O militar da Guarda que exerça funções de comando, direção ou chefia exerce o poder de autoridade inerente a essas funções, bem como a correspondente competência disciplinar.

3 — O exercício dos poderes de autoridade implica a responsabilidade dos atos que por si ou por sua ordem forem praticados.

Artigo 16.º

Adequação, necessidade e proporcionalidade do uso da força

1 — O militar da Guarda usa os meios coercivos adequados e necessários à reposição da legalidade e da ordem, segurança e tranquilidade públicas quando estes se mostrem indispensáveis, necessários e suficientes ao bom cumprimento das suas funções e estejam esgotados os meios de persuasão.

2 — O militar da Guarda tem o especial dever de assegurar o respeito pela vida, integridade física e psíquica, honra e dignidade das pessoas sob a sua custódia ou ordem.

3 — O militar da Guarda só recorre ao uso da força, nos casos expressamente previstos na lei, quando este se revele legítimo, necessário, adequado e proporcional ao objetivo visado.

4 — No âmbito da função policial, só deve recorrer ao uso de arma de fogo, como medida extrema, quando tal se afigure absolutamente necessário, adequado, proporcional e exista comprovadamente perigo para a sua vida ou de terceiros, e nos demais casos previstos na lei.

Artigo 17.º

Incompatibilidades e acumulações

1 — O militar da Guarda exerce as suas funções, em regra, em regime de exclusividade.

2 — A acumulação por militar da Guarda de outras funções ou atividades públicas ou privadas, exercidas em regime de trabalho autónomo ou subordinado, com ou sem remuneração, ou sujeitas à fiscalização das autoridades policiais, depende de prévia autorização do comandante-geral, quando na efetividade de serviço.

3 — O militar da Guarda na situação de ativo ou de reserva na efetividade de serviço não pode, por si ou por interposta pessoa, exercer quaisquer atividades privadas concorrentes, similares ou conflituantes com as suas funções policiais ou militares, ou relacionadas com o equipamento,

armamento, infraestruturas ou reparação de materiais destinados às Forças Armadas ou Forças de Segurança.

1 — O militar da Guarda, na efetividade de serviço, não pode aceitar nomeação ou provimento para o desempenho de quaisquer cargos ou funções que não estejam incluídos no âmbito do disposto nos artigos 41.º e 42.º, sem prévia autorização nos termos do artigo 63.º

2 — O militar da Guarda não pode exercer atividades incompatíveis com o seu grau hierárquico, decoro militar ou que o coloquem em dependência suscetível de afetar a sua respeitabilidade e dignidade perante a Guarda ou a sociedade.

3 — A autorização da acumulação de outras funções ou atividades não pode ser concedida, quando verificada qualquer uma das seguintes circunstâncias:

- a) For legalmente considerada incompatível ou comprometa a isenção e a imparcialidade exigidas;
- b) Possa vir a afetar a capacidade física e disponibilidade permanente do militar para o serviço;
- c) Provoque prejuízo para o interesse público.

4 — O militar da Guarda pode acumular o exercício de outras funções públicas desde que a acumulação revista manifesto interesse público e, no caso de função remunerada, apenas nos seguintes casos:

- a) Participação em comissões, grupos de trabalho ou atividades docentes;
- b) Realização de conferências, palestras, ações de formação de curta duração e outras atividades de idêntica natureza.

5 — O pedido de militar da Guarda para desempenho de cargos e exercício de funções fora da estrutura orgânica da Guarda é acompanhado do correspondente descritivo do cargo e funções, e do compromisso da assunção da correspondente remuneração.

SECÇÃO III

Direitos

Artigo 18.º

Direitos, liberdades e garantias

1 — O militar da Guarda goza de todos os direitos, liberdades e garantias reconhecidos aos demais cidadãos, estando o exercício de alguns desses direitos e liberdades sujeitos às restrições constitucionalmente previstas, na estrita medida das exigências próprias das respetivas funções, bem como as que decorrem da legislação aplicável aos militares da Guarda.

2 — O militar da Guarda não pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, género, orientação sexual, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica ou condição social.

Artigo 19.º

Honras militares

O militar da Guarda tem, nos termos da lei, direito ao uso de uniforme, títulos, honras, precedências, imunidades e isenções inerentes à sua condição militar.

Artigo 20.º

Remuneração no ativo

1 — O militar da Guarda no ativo tem direito a remuneração adequada ao respetivo posto e tempo de permanência neste, tempo de serviço, cargo que desempenhe e qualificações adquiridas, nos termos definidos no Regime Remuneratório dos Militares da Guarda Nacional Republicana (RRMGNR).

2 — Com fundamento no regime especial de prestação de serviço, na permanente disponibilidade, no risco das suas funções e no ónus e restrições específicos da profissão exercida é atribuído aos militares da Guarda um suplemento remuneratório de natureza certa e permanente, previsto no regime remuneratório referido no número anterior.

3 — O militar da Guarda beneficia ainda de suplementos remuneratórios e abonos específicos, nos termos fixados no RRMGNR.

4 — O direito à remuneração extingue-se com a verificação de qualquer das causas que legalmente determinem a cessação do vínculo funcional à Guarda.

Artigo 21.º

Remuneração na reserva

1 — O militar da Guarda na situação de reserva tem direito a remuneração calculada com base no posto, posição remuneratória e tempo de serviço, de acordo com o estabelecido no presente Estatuto e no RRMGNR.

2 — O militar da Guarda que desempenhe cargos e exerça funções na reserva na efetividade de serviço tem direito a optar pela remuneração correspondente ao novo cargo ou função, não podendo auferir remuneração inferior à que auferia quando se encontrava fora da efetividade de serviço.

3 — Ao militar da Guarda na situação de reserva na efetividade de serviço aplicam-se as disposições constantes no artigo anterior.

4 — Ao militar na situação de reserva que seja autorizado o exercício de funções públicas em serviços do Estado, pessoas coletivas públicas ou empresas públicas, é aplicável o regime de cumulações previsto no Estatuto da Aposentação ou noutro regime aplicável.

Artigo 22.º

Pensão de reforma

1 — O militar da Guarda na situação de reforma beneficia do regime de pensões, calculada de acordo com o estabelecido em legislação do regime de proteção social convergente ou do regime geral de segurança social, conforme o caso.

2 — O tempo de serviço relevante para o cálculo da pensão de reforma inclui todo o período durante o qual sejam efetuados descontos, ou se verifique o pagamento de contribuições, ou dos períodos legalmente equiparados, incluindo aquele decorrido na reserva, com as bonificações previstas na lei.

Artigo 23.º

Formação e progressão na carreira

— O militar da Guarda tem direito a receber treino e formação geral, cívica, científica, técnica, militar e profissional, inicial e contínua, adequados ao pleno exercício das

funções e atribuições que lhe sejam cometidas, tendo em vista a sua valorização humana e profissional, bem como à sua progressão na carreira.

1 — O militar da Guarda tem direito a ascender na carreira, segundo as suas capacidades e competências objetivas e o tempo de serviço prestado, atentos os condicionamentos previstos no presente Estatuto, com as consequentes mudanças de posicionamento remuneratório.

Artigo 24.º

Garantias de defesa e proteção jurídica

1 — O militar da Guarda tem direito a apresentar propostas, petições, participações, queixas e requerimentos, sempre a título individual e através das vias hierárquicas competentes.

2 — O militar da Guarda tem direito a proteção jurídica nas modalidades de consulta jurídica e apoio judiciário, que abrange a contratação de advogado, o pagamento de taxas de justiça e demais encargos do processo judicial, sempre que nele intervenha na qualidade de assistente, arguido, autor ou réu, e o processo decorra do exercício das suas funções ou por causa delas.

3 — O apoio referido no número anterior é concedido, em prazo útil, mediante despacho do comandante-geral, por sua iniciativa ou mediante requerimento do interessado.

4 — Nos casos em que tenha sido concedida proteção jurídica nos termos do presente artigo e resulte provado, no âmbito do processo judicial, que o militar agiu dolosamente ou fora dos limites legalmente impostos, a Guarda exerce direito de regresso.

Artigo 25.º

Detenção e prisão

1 — Fora de flagrante delito, a detenção de militares no ativo ou reserva na efetividade de serviço é requisitada aos seus superiores hierárquicos pelas autoridades judiciais competentes, nos termos da legislação processual penal aplicável.

2 — O militar da Guarda detido mantém-se à ordem do Comando, até ser presente à autoridade judiciária competente.

3 — O cumprimento da prisão preventiva e das penas e medidas privativas de liberdade por militar da Guarda é assegurado em instalações próprias da Guarda ou das Forças Armadas.

4 — O disposto no número anterior não se aplica ao militar a quem, nos termos do artigo 98.º, tenha cessado definitivamente o vínculo com a Guarda, cujas penas privativas de liberdade podem ser cumpridas em estabelecimento prisional destinado a elementos das forças de segurança.

Artigo 26.º

Transporte e alojamento

1 — O militar da Guarda tem, no exercício das suas funções, direito a transporte, de acordo com o cargo desempenhado e o nível de segurança exigível.

2 — O militar da Guarda tem direito, quando devidamente identificado e em ato ou missão de serviço, ao livre acesso, em todo o território nacional, aos transportes coletivos.

3 — O militar da Guarda tem direito a beneficiar de redução nas tarifas dos transportes coletivos públicos, de acordo com o estabelecido em legislação própria.

4 — O regime de utilização dos transportes públicos coletivos pelos militares da Guarda é fixado em diploma próprio, tendo direito à sua utilização gratuita nas deslocações em serviço dentro da área de circunscrição em que exerce funções e entre a sua residência habitual e a localidade em que presta serviço, até à distância de 50 km.

5 — O militar da Guarda, quando nomeado nas modalidades de escolha, imposição de serviço e oferecimento por convite, para o exercício de função em localidade que diste a mais de 50 km da sua residência habitual e mude efetivamente de residência, tem direito:

a) Ao abono único de 30 dias de ajudas de custo;

b) Ao pagamento de despesas de transporte dos membros do seu agregado familiar, no momento da colocação do militar.

6 — Quando as colocações ocorram do Continente para as regiões autónomas, entre regiões autónomas ou destas para o Continente, o militar tem direito ao abono único de 60 dias de ajudas de custo, sem prejuízo do direito ao pagamento de despesas de transporte previsto no número anterior, incluindo despesas com bagagens até ao limite de 4 m³.

7 — Nas situações de transferência ou deslocação entre ilhas na mesma região autónoma é aplicável o regime previsto no número anterior, sendo o abono de ajudas de custo reduzido para 30 dias.

8 — O militar da Guarda, durante o período probatório de ingresso na Guarda e na primeira colocação da carreira, não tem direito ao abono previsto nos números anteriores.

9 — A demonstração da mudança efetiva de residência deve ser efetuada através de qualquer meio de prova admissível em direito.

10 — Em caso de cessação da colocação antes do prazo fixado, por iniciativa do militar, há lugar à reposição proporcional da compensação prevista nos n.ºs 5 a 7.

11 — Na Guarda, o comandante-geral, o 2.º comandante-geral, o inspetor, os comandantes dos órgãos superiores de comando e direção, os comandantes e 2.ºs comandantes das unidades, os comandantes das respetivas subunidades, os diretores das unidades orgânicas nucleares, o chefe da secretaria-geral, os comandantes e 2.ºs comandantes do estabelecimento de ensino e dos centros de formação têm direito a habitação por conta do Estado, quando tenham residência habitual a mais de 50 km do comando da respetiva unidade, subunidade, estabelecimento, órgão ou serviço.

12 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a todos os militares é assegurado, sempre que possível, alojamento nos quartéis ou outras instalações da Guarda, de acordo com a respetiva categoria.

Artigo 27.º

Horário de referência semanal

1 — O exercício de funções policiais pelos militares da Guarda atende a um horário de referência.

2 — Na regulamentação do horário de referência, a aprovar por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da administração interna, sob proposta do comandante-geral, serão tidos em conta

critérios de eficácia funcional, a natureza das funções desempenhadas pelo militar e o serviço efetivo prestado mensal ou trimestralmente, devendo ser assegurado tempo para repouso entre serviços.

1 — A prestação de serviço para além do período normal de exercício de funções é compensada pela atribuição de crédito horário, nos termos a definir por despacho do comandante-geral, sem qualquer redução da remuneração.

4 — O disposto nos números anteriores não pode prejudicar, em caso algum, o dever de disponibilidade permanente, nem o serviço da Guarda.

5 — O disposto nos números anteriores não é aplicável ao exercício de funções militares pelos militares da Guarda, nem aos militares em funções de comando, direção ou chefia, em períodos de estado de sítio ou de emergência, em situações inopinadas que determinem um imediato e extraordinário empenhamento operacional, aos militares em missões internacionais, em formação e exercícios, e quando empenhados em missões militares.

Artigo 28.º

Outros direitos

1 — Constituem direitos do militar da Guarda no cumprimento da sua missão:

a) Possuir bilhete de identidade de militar da Guarda, o qual constitui título bastante para provar a identidade do seu portador perante o serviço, em território nacional, e distintivo profissional, este último de uso exclusivo dos militares em efetividade de serviço, conformes aos modelos definidos em diploma próprio;

b) Ser temporariamente dispensado da necessidade de revelar a sua identidade e situação, quando coadjuvar a autoridade judiciária competente, em diligências determinadas pela mesma, nomeadamente através do uso de um sistema de codificação da sua identidade, sem prejuízo da sua descodificação para fins processuais;

c) Ter entrada livre, quando devidamente identificado e em ato ou missão de serviço, em estabelecimentos e outros locais públicos ou abertos ao público para a realização de ações de fiscalização ou de prevenção, superiormente autorizadas;

d) Ter acesso, para a realização de diligências de investigação criminal, coadjuvação judiciária ou fiscalização contraordenacional, quando devidamente identificado e em missão de serviço, a quaisquer repartições ou serviços públicos, empresas comerciais ou industriais e outras instalações públicas ou privadas;

e) Entrar livremente em locais de embarque e desembarque de pessoas ou mercadorias e meios de transporte, quando devidamente identificado e em ato ou missão de serviço;

f) Requisitar o auxílio das autoridades administrativas, policiais e fiscais, quando as necessidades do serviço o exijam;

g) Ser indemnizado, nos termos da lei, por danos materiais ou pessoais decorrentes de atos criminosos de que seja vítima no exercício das suas funções ou em consequência das mesmas;

h) Beneficiar, nos termos do regime que aprova as taxas moderadoras, das isenções aí previstas para os militares e ex-militares das Forças Armadas;

i) Beneficiar de um Sistema de prevenção de doenças infetocontagiosas e de vacinação gratuita;

j) Exercer o direito de liberdade religiosa previsto na alínea *a)* do n.º 1 do artigo 9.º da Lei da Liberdade Religiosa, sem prejuízo do disposto na alínea *h)* do artigo 14.º;

k) Apresentar queixas ao Provedor de Justiça, nos termos fixados na lei.

2 — A dispensa temporária de identificação pelo uso do sistema de codificação prevista na alínea *b)* do número anterior é regulada por portaria do membro do Governo responsável pela área da administração interna, sob proposta do comandante-geral, sendo a autorização da referida dispensa da competência do comandante-geral.

3 — Constituem, ainda, direitos do militar da Guarda:

a) Beneficiar de medidas e ações de medicina preventiva, em termos a fixar por despacho do comandante-geral;

b) Beneficiar, para si e para o seu agregado familiar, de assistência médica, medicamentosa e hospitalar, bem como de meios auxiliares de diagnóstico, nos termos fixados em diploma próprio;

c) Beneficiar, para si e para o seu agregado familiar, de um sistema de assistência, proteção e apoio social, abrangendo, designadamente, pensões de reforma, de sobrevivência e de preço de sangue, e subsídio de invalidez e outras formas de assistência e apoio social, nos termos fixados na lei;

d) Beneficiar das disposições constantes da lei e respetivos diplomas regulamentares em matéria de parentalidade nos termos dos respetivos regimes jurídicos de proteção social aplicáveis;

e) Beneficiar de assistência religiosa;

f) Ser membro de associação profissional de militares da Guarda;

g) Beneficiar, quando na efetividade de serviço, e nos termos definidos em legislação própria, do direito à participação do Estado nas despesas com o fardamento.

Artigo 29.º

Uso e porte de arma

1 — O militar da Guarda tem direito ao uso e porte de armas e munições de qualquer classificação, desde que distribuídas pelo Estado, e está sujeito a um plano de formação.

2 — O plano de formação referido no número anterior é fixado por despacho do comandante-geral.

3 — O direito a que se refere o n.º 1 é suspenso, por despacho do comandante-geral, devendo as armas e munições detidas ser entregues na respetiva unidade, subunidade, estabelecimento ou órgão, nas seguintes situações:

a) Quando tenha sido aplicada medida judicial de interdição do uso de armas ou medida disciplinar de desarmamento;

b) Durante o cumprimento de medida ou pena disciplinar de suspensão ou pena acessória de proibição ou de suspensão do exercício de funções, salvo se, por razões fundamentadas, puder estar em causa a sua segurança e integridade física;

c) Por motivos de saúde, designadamente quando existam fundados indícios de perturbação psíquica ou mental; Quando existam fundados indícios de se encontrar sob a influência de bebidas alcoólicas, de estupefacientes, de substâncias psicotrópicas ou de outros produtos de efeitos análogos.

1 — Na situação prevista na alínea c) do número anterior, o militar da Guarda a quem tenham sido retiradas as armas e munições, a título cautelar, pode ser submetido à avaliação de um médico ou de junta médica da Guarda, no sentido de obter parecer médico ou relatório médico-legal, elaborado na sequência de uma perícia médico-legal, que ateste a sua condição psíquica e mental.

2 — Na situação prevista no número anterior, caso o militar da Guarda solicite a avaliação das suas condições a uma entidade distinta de junta médica da Guarda, e caso venha a apresentar um parecer médico ou um relatório médico-legal em que se ateste que não apresenta perturbações psíquicas e mentais, o comandante-geral solicita à junta médica da Guarda que proceda à avaliação das condições psíquicas e mentais do militar da Guarda, e, nessa sequência, decide definitivamente quanto à devolução das armas e munições retiradas.

3 — O militar da Guarda na situação de ativo ou de reserva tem direito à detenção, uso e porte de arma, independentemente de licença, sem prejuízo do seu obrigatório manifesto quando da mesma seja proprietário, seguindo, para o efeito, o regime jurídico das armas e suas munições, aprovado pela Lei n.º 5/2006, de 23 de fevereiro.

4 — O militar da Guarda na situação de reforma tem direito à detenção, uso e porte de arma, independentemente de licença, mediante apresentação, ao diretor nacional da PSP, a cada cinco anos, de certificado médico que ateste aptidão para a detenção, uso e porte de arma, bem como se está na posse de todas as suas faculdades psíquicas, sem historial clínico que deixe suspeitar poder vir a atentar contra a sua integridade física ou de terceiros, observando-se o regime jurídico das armas e suas munições, aprovado pela Lei n.º 5/2006, de 23 de fevereiro, sem prejuízo do seu obrigatório manifesto quando da mesma seja proprietário, seguindo, para o efeito, o referido regime.

5 — O direito previsto no número anterior é suspenso automaticamente quando se verificarem as circunstâncias referidas nas alíneas a) a c) do n.º 3 ou quando o militar da Guarda na situação de reforma não apresente o atestado médico exigido.

6 — O prazo de cinco anos previsto no n.º 7 conta-se a partir da data da publicação no *Diário da República* do documento oficial que promova a mudança de situação do militar da Guarda ou do momento da aquisição da arma.

10 — Os militares da Guarda a quem tenha sido aplicada pena disciplinar expulsiva ou que se encontrem na situação de licença ilimitada ficam sujeitos ao regime geral de licenciamento do uso e porte de arma.

CAPÍTULO III

Hierarquia, cargos e funções

SECÇÃO I

Da hierarquia

Artigo 30.º

Hierarquia

1 — A hierarquia militar tem por finalidade estabelecer, em todas as circunstâncias, relações de autoridade e subordinação entre os militares e é determinada pelos postos, também designados por patentes, antiguidades e precedências previstas na lei, a respeitar mesmo fora do desempenho das funções.

2 — A hierarquia funcional decorre dos cargos e funções, respeitando a hierarquia dos postos e antiguidade dos militares, ressalvados os casos em que a lei determine de forma diferente.

3 — As escalas hierárquicas dos militares são organizadas por ordem decrescente de postos e, dentro destes, de antiguidade relativa.

Artigo 31.º

Carreira

A carreira é o conjunto hierarquizado de postos, agregados em categorias, que se concretiza em quadros e a que corresponde o desempenho de cargos e o exercício de funções diferenciadas entre si.

Artigo 32.º

Categorias, subcategorias e postos

1 — Os militares da Guarda agrupam-se, por ordem decrescente de hierarquia, nas categorias de oficiais, sargentos e guardas.

2 — As subcategorias correspondem a subconjuntos de postos militares que se diferenciam por um aumento da autonomia, da complexidade funcional e da responsabilidade.

3 — O posto é a posição que, na respetiva categoria ou subcategoria, o militar ocupa no âmbito da carreira, fixada de acordo com o conteúdo e qualificação da função ou funções.

4 — A categoria de oficiais compreende as seguintes subcategorias e postos:

- a) Oficiais gerais, que compreende os postos de tenente-general, major-general e brigadeiro-general;
- b) Oficiais superiores, que compreende os postos de coronel, tenente-coronel e major;
- c) Capitães, que compreende o posto de capitão;
- d) Oficiais subalternos, que compreende os postos de tenente e alferes.

5 — A categoria de sargentos compreende os postos de sargento-mor, sargento-chefe, sargento-ajudante, primeiro-sargento e segundo-sargento.

6 — A categoria de guardas compreende os postos de cabo-mor, cabo-chefe, cabo, guarda-principal e guarda.

Artigo 33.º

Contagem da antiguidade

1 — A antiguidade do militar em cada posto reporta-se à data fixada no respetivo documento oficial de promoção, considerando-se de menor antiguidade o promovido com data mais recente, salvo disposição em contrário prevista no presente Estatuto.

2 — O militar promovido é mais antigo que o militar graduado em posto igual.

Artigo 34.º

Listas de antiguidade

1 — A antiguidade dos militares da Guarda é registada em listas de antiguidade, por categorias, sendo:

- a) Os do ativo, distribuídos por quadros, nos quais são inscritos por posto e antiguidade, ambos por ordem decrescente;

a) Os da reserva e os da reforma, inscritos de acordo com a situação em relação ao serviço, quadros, postos e antiguidade.

1 — Até à extinção do posto de cabo por antiguidade, a lista de antiguidade no posto de cabo é constituída por duas partes, uma relativa aos promovidos por habilitação com curso adequado e outra relativa aos promovidos por antiguidade.

2 — As listas de antiguidade são mantidas permanentemente atualizadas, sendo consultáveis em espaço existente para o efeito, criado no sítio na Intranet da Guarda.

Artigo 35.º

Inscrição na lista de antiguidade

1 — O militar da Guarda na situação de ativo ocupa um lugar na lista de antiguidade do quadro a que pertence, sendo inscrito no respetivo posto de ingresso por ordem decrescente de classificação no respetivo curso.

2 — Em caso de igualdade de classificação, a inscrição na lista de antiguidade do posto de ingresso de cada quadro obedece às seguintes prioridades:

- 1.ª Maior graduação anterior;
- 2.ª Maior antiguidade no posto anterior;
- 3.ª Mais tempo de serviço efetivo;
- 4.ª Maior idade.

3 — Os militares pertencentes ao mesmo quadro, promovidos ao mesmo posto, na mesma data, são ordenados por ordem decrescente, segundo a ordem da sua inscrição na lista de antiguidade desse posto, que deve constar do documento oficial de promoção.

4 — No ordenamento hierárquico ditado pela lista de antiguidade considera-se qualquer militar à esquerda de todos os que são mais antigos do que ele e à direita dos que são considerados mais modernos.

5 — Os militares promovidos ao posto de cabo por habilitação com curso adequado são sempre mais antigos que os militares promovidos ao mesmo posto por antiguidade, no ano em que ocorra a sua promoção

Artigo 36.º

Alteração na antiguidade

1 — A alteração na data de antiguidade de um militar resultante de modificação da sua colocação na lista de antiguidade deve constar expressamente do documento que determina essa modificação.

2 — A alteração do ordenamento na lista de antiguidade em consequência da promoção de militares do mesmo quadro a um determinado posto na mesma data, deve expressamente constar do documento oficial de promoção.

Artigo 37.º

Transferência de quadro

1 — O militar da Guarda pode ser transferido para quadro diferente daquele a que pertence por:

- a) Necessidade de serviço;
- b) Ingresso em categoria diferente;
- c) Insuficiente aptidão física ou psíquica;
- d) A pedido.

2 — A transferência de quadro por necessidade de serviço, atendendo à racionalização do emprego de recursos humanos, é realizada a convite ou mediante requerimento do interessado.

3 — A transferência de quadro por necessidade de serviço depende das habilitações técnico-profissionais adquiridas ou da comprovação perante júri qualificado da aptidão do militar para o desempenho das funções inerentes ao novo quadro ou, na categoria de guardas, por frequência de curso habilitante.

4 — A transferência de quadro por ingresso ocorre por admissão em categoria diferente daquela a que pertence.

5 — A transferência de quadro por insuficiente aptidão física ou psíquica ocorre nos termos do n.º 1 do artigo 171.º

6 — Ao militar transferido para outro quadro é atribuída a antiguidade do:

a) Posto e antiguidade que detém, se a transferência se efetuar nos termos das alíneas a) e c) do n.º 1;

b) Posto fixado para início da carreira na respetiva categoria, ficando à esquerda de todos os militares existentes no novo quadro, se a transferência se efetuar nos termos da alínea b) do n.º 1;

c) Se a transferência se efetuar a pedido do interessado, este fica à esquerda de todos os militares da respetiva categoria.

7 — As regras para implementação do disposto dos números anteriores são definidas por despacho do comandante-geral.

Artigo 38.º

Antiguidade relativa

1 — A antiguidade relativa entre militares pertencentes a quadros diferentes com o mesmo posto é determinada pelas datas de antiguidade nesse posto e, em caso de igualdade destas, pelas datas de antiguidade no posto anterior, e assim sucessivamente, aplicando-se para o posto de ingresso o estabelecido no artigo 35.º

2 — Dentro de cada posto, para efeitos protocolares, os militares na efetividade de serviço precedem os militares na situação de reserva fora da efetividade de serviço e reforma.

3 — Sempre que os oficiais possuírem igual antiguidade no posto de ingresso na categoria, são considerados mais antigos os habilitados com o curso de formação inicial frequentado em estabelecimento de ensino superior público universitário militar.

Artigo 39.º

Prevalência de funções

1 — Os casos excecionais em que a hierarquia funcional implique promoção, graduação ou prevalência sobre a antiguidade constam expressamente em documento oficial que a determine.

2 — A graduação e a prevalência sobre a antiguidade, previstas no número anterior, terminam com a exoneração dos cargos ou a cessação de funções.

Artigo 40.º

Hierarquia em atos e cerimónias

Em atos e cerimónias militares ou civis, com exceção das formaturas, os militares colocam-se por ordem hierárquica de posto e antiguidade, respeitando-se, porém, as

precedências resultantes da lei, de acordo com as funções que exercem ou os cargos que desempenham.

SECÇÃO II

Dos cargos e funções

Artigo 41.º

Cargos

1 — Consideram-se cargos do militar da Guarda os lugares fixados na estrutura orgânica da Guarda que correspondem ao exercício de funções legalmente definidas.

2 — São, ainda, considerados cargos do militar da Guarda os lugares existentes em qualquer organismo ou serviço do Estado ou em organismos internacionais a que correspondam funções de natureza militar ou policial, ou que sejam especificamente destinados à Guarda.

3 — O desempenho de cargos inicia-se com a tomada de posse, suspende-se com o afastamento temporário do titular e cessa com a sua exoneração.

Artigo 42.º

Funções

1 — Consideram-se funções do militar da Guarda, as que implicam o exercício de competências legalmente estabelecidas, bem como os atos de serviço resultantes do cumprimento das atribuições da Guarda.

2 — As funções do militar da Guarda classificam-se em:

- a) Comando;
- b) Direção ou chefia;
- c) Estado-maior;
- d) Chefia técnica;
- e) Execução.

3 — O exercício das funções do militar da Guarda, inerente aos cargos, inicia-se com a nomeação, suspende-se com o afastamento temporário do titular e cessa com a sua exoneração, transferência ou termo do vínculo funcional com a Guarda.

4 — O exercício das funções do militar da Guarda, em relação aos atos de serviço, inicia-se com a entrada ao serviço e cessa com a saída de serviço dos militares nomeados.

Artigo 43.º

Função de comando

1 — A função de comando traduz-se no exercício da autoridade que é conferida a um militar da Guarda para dirigir, coordenar e controlar comandos, forças, unidades, subunidades e estabelecimentos.

2 — O exercício da autoridade, conferida pelas leis e regulamentos, é acompanhado da correspondente responsabilidade, que não é delegável, sendo o comandante o único responsável, em todas as circunstâncias, pela forma como as forças ou unidades subordinadas, ou equivalentes, cumprem as missões atribuídas.

Artigo 44.º

Função de direção ou chefia

1 — A função de direção ou chefia traduz-se no exercício da autoridade que é conferida a um militar da Guarda

para dirigir, coordenar e controlar órgãos, com exclusão dos referidos no artigo anterior.

2 — O exercício da autoridade, conferida pelas leis e regulamentos, é acompanhado da correspondente responsabilidade, que não é delegável, sendo o diretor ou chefe o único responsável, em todas as circunstâncias, pela forma como os órgãos subordinados cumprem as missões atribuídas.

Artigo 45.º

Função de estado-maior

A função de estado-maior consiste na prestação de apoio à decisão e assessoria ao comandante, diretor ou chefe e traduz-se, designadamente, na elaboração de estudos, informações, diretivas, planos, ordens e propostas tendo em vista a preparação e a transmissão da tomada de decisão e a supervisão da sua execução.

Artigo 46.º

Função de chefia técnica

A função de chefia técnica consiste no exercício de autoridade conferida a um militar da Guarda para coordenar e controlar serviços e estruturas de natureza técnica.

Artigo 47.º

Função de execução

1 — A função de execução traduz-se na realização das ações praticadas pelos militares da Guarda integrados em comandos, forças, unidades, estabelecimentos e órgãos, tendo em vista a preparação, o apoio e o cumprimento das atribuições da Guarda.

2 — Na função de execução incluem-se as atividades que abrangem, designadamente, as áreas de formação profissional, instrução e treino, logística e administrativa e outras de natureza científica, tecnológica e cultural.

3 — Integram-se também, nesta função, a atividade de docência e de investigação.

Artigo 48.º

Funções específicas dos quadros e postos

1 — As funções inerentes a cada quadro e posto são especificadas pelo presente Estatuto.

2 — Consideram-se funções específicas de cada quadro, aquelas que competem ao conjunto de lugares distribuídos por categorias e postos segundo a mesma formação inicial.

3 — Consideram-se funções específicas para cada posto, aquelas cujo exercício é indispensável para a aquisição da necessária experiência para o desempenho da atividade e para a comprovação do mérito para acesso ao posto imediato.

4 — As funções inerentes a cada qualificação são definidas por despacho do comandante-geral.

Artigo 49.º

Competência, responsabilidade e requisitos

1 — A cada militar da Guarda é atribuída competência compatível com o nível de responsabilidade inerente às funções a exercer, de acordo com o posto e qualificação exigidos para o seu eficiente desempenho.

1 — O militar da Guarda é obrigado ao desempenho das funções específicas do seu quadro e posto e das suas qualificações especiais, para as quais seja legalmente nomeado.

Artigo 50.º

Cargo de posto inferior

O militar da Guarda não pode ser nomeado para cargo a que corresponda posto inferior ao seu, nem estar subordinado a militares de menor patente ou antiguidade, com exceção dos casos de hierarquia funcional expressos em documento legal.

Artigo 51.º

Cargo de posto superior

1 — O militar da Guarda nomeado para o cargo a que corresponda posto superior ao que possui é investido, enquanto nessa situação, da autoridade correspondente àquele posto.

2 — A nomeação a que se refere o número anterior tem caráter excecional e provisório e depende de despacho do comandante-geral.

3 — O militar da Guarda, enquanto desempenhar cargo de posto superior, tem os direitos desse posto, incluindo os remuneratórios.

4 — O direito à remuneração referido no número anterior só se constitui quando não haja titular para o cargo a desempenhar.

CAPÍTULO IV

Carreira

Artigo 52.º

Princípios

O desenvolvimento da carreira de militar da Guarda orienta-se pelos seguintes princípios:

a) Primado da valorização profissional: valorização da formação profissional conducente à completa entrega à missão;

b) Universalidade: aplicabilidade a todos os militares que ingressam na Guarda;

c) Profissionalismo: capacidades que exigem conhecimentos técnicos e formação científica e humanística, segundo padrões éticos institucionais, e supõe a obrigação de aperfeiçoamento contínuo, tendo em vista o desempenho das funções com eficiência;

d) Igualdade de oportunidades: idênticas perspetivas de acesso e progressão nas carreiras;

e) Equilíbrio: gestão integrada dos recursos existentes que assegure o equilíbrio entre os quadros e a coerência do efetivo global autorizado;

f) Flexibilidade: adaptação atempada à inovação e às transformações de crescente complexidade decorrentes do progresso científico, técnico, operacional e organizacional, com emprego flexível do pessoal;

g) Compatibilidade: possibilidade de harmonizar os interesses da Guarda com as vontades e interesses individuais;

h) Credibilidade: transparência dos métodos e critérios a aplicar.

Artigo 53.º

Desenvolvimento da carreira

1 — O desenvolvimento da carreira do militar da Guarda traduz-se, em cada categoria, na promoção dos militares aos diferentes postos, de acordo com mecanismos reguladores e as necessidades estruturais da Guarda.

2 — O desenvolvimento da carreira militar, em cada categoria, deve possibilitar uma permanência significativa nos diferentes postos que a constituem, de forma equitativa e a permitir a aquisição de competências diversificadas.

3 — Consideram-se mecanismos reguladores, designadamente, as condições gerais e especiais de promoção, a antiguidade, a avaliação de mérito, as qualificações e o desempenho, previstos no presente Estatuto.

Artigo 54.º

Condicionamentos

O desenvolvimento da carreira profissional da Guarda, em cada categoria, está condicionado à verificação dos seguintes pressupostos:

a) A provisão adequada às necessidades de cada quadro;

b) A existência de mecanismos reguladores que assegurem flexibilidade de gestão, harmonizando os interesses e necessidades da Guarda com as aptidões e os interesses individuais e que garantam permanente motivação dos militares, nomeadamente pela satisfação das suas expectativas;

c) O número de lugares distribuídos por postos, fixados nos quadros aprovados.

Artigo 55.º

Habilitações de ingresso

1 — Para o ingresso na categoria de oficiais é exigida uma das seguintes habilitações, consoante o caso:

a) Grau de mestre, conferido em estabelecimento de ensino superior público universitário militar;

b) Grau de mestre, conferido por outros estabelecimentos de ensino superior, em áreas científicas com interesse para a Guarda, complementado por curso de formação ou tirocínio.

2 — Os oficiais que ingressam na categoria com o grau de mestre, conferido em estabelecimento de ensino superior público universitário militar, destinam-se ao exercício de funções de comando, direção ou chefia, estado-maior e execução que requeiram elevado grau de conhecimentos de natureza científica, militar e técnica.

3 — Os oficiais que ingressam na categoria com o grau de mestre conferido por outros estabelecimentos de ensino superior em áreas científicas com interesse para a Guarda, complementado por curso de formação ou tirocínio, destinam-se ao exercício de funções de comando, direção ou chefia, estado-maior e execução que requeiram conhecimentos de natureza científica e técnica.

4 — Para o ingresso na categoria de sargentos é exigido aproveitamento no curso de formação de sargentos da Guarda, ao qual é atribuído o nível 5 de qualificação do Sistema Nacional de Qualificações.

5 — A categoria de sargentos destina-se, de acordo com os respetivos quadros e postos, ao exercício de funções de

comando, chefia e chefia técnica, de natureza executiva, de caráter técnico administrativo, logístico e de formação.

6 — Para ingresso na categoria de guardas é exigido aproveitamento no curso de formação de guardas.

7 — A categoria de guardas destina-se ao exercício de funções de natureza executiva e ao desenvolvimento de atividades de âmbito técnico e administrativo, específicas dos respetivos quadros e postos.

Artigo 56.º

Recrutamento

1 — O recrutamento para a Guarda é feito por concurso de admissão nos termos do presente Estatuto e demais legislação complementar.

2 — O militar da Guarda, desde que reúna as condições previstas neste Estatuto e legislação complementar aplicável, pode candidatar-se à frequência de curso que possibilite o ingresso na categoria de nível superior imediato àquela onde se encontre integrado, sem prejuízo do acesso ao ensino superior público universitário militar.

CAPÍTULO V

Nomeações e colocações

Artigo 57.º

Princípios

1 — A nomeação e colocação de militares da Guarda obedecem aos seguintes princípios:

- a) Satisfação das necessidades ou o interesse do serviço;
- b) Adequação dos recursos humanos ao desempenho de cargos e exercício de funções atendendo à competência revelada e experiência adquirida;
- c) Garantia do preenchimento das condições de desenvolvimento da carreira;
- d) Aproveitamento da capacidade profissional, avaliada em função da competência revelada e da experiência adquirida;
- e) Conciliação, sempre que possível, dos interesses pessoais com os do serviço.

2 — A colocação por motivos disciplinares processa-se de acordo com o previsto no RDGNR.

Artigo 58.º

Modalidades de nomeação

A nomeação dos militares da Guarda para o desempenho de cargos e exercício de funções, desempenhados em comissão normal, processa-se por escolha, oferecimento ou imposição de serviço.

Artigo 59.º

Nomeação por escolha

1 — A nomeação por escolha tem caráter nominal e excecional, processando-se independentemente de qualquer escala.

2 — A nomeação referida no número anterior resulta da satisfação das necessidades ou o interesse do serviço e deve ter em conta as qualificações técnicas e as qualidades pessoais do militar da Guarda, bem como as exigências do cargo ou das funções a desempenhar, sendo devidamente fundamentada.

Artigo 60.º

Nomeação por oferecimento

1 — A nomeação por oferecimento tem por base um requerimento do militar da Guarda, no qual, de forma expressa, se oferece para exercer funções em determinados comandos, unidades, subunidades, estabelecimentos ou órgãos da Guarda.

2 — A nomeação por oferecimento pode ainda processar-se por convite aos militares da Guarda que satisfaçam os requisitos exigidos, devendo tal convite ser objeto de divulgação através das *Ordens de Serviço*.

3 — A nomeação por oferecimento pode ser ordinária ou extraordinária.

4 — A nomeação por oferecimento ordinária tem lugar, em regra, anualmente, por escala, mediante a ordem do pedido, a ordem de preferência e as vagas disponíveis.

5 — A nomeação por oferecimento extraordinária consiste na nomeação temporária ou definitiva dos militares da Guarda por motivos de saúde, ou de força maior, do próprio, do cônjuge ou da pessoa com quem viva em união de facto ou economia comum, descendentes e ascendentes a cargo.

6 — A nomeação por oferecimento extraordinária, referida no número anterior, não implica aumento de encargos.

7 — A nomeação por oferecimento extraordinária é casuisticamente ponderada e pode ser concedida pelo comandante-geral, podendo extinguir-se o direito à nomeação com a cessação dos seus pressupostos.

Artigo 61.º

Nomeação por imposição de serviço

1 — A nomeação por imposição de serviço processa-se com vista ao desempenho de cargos e exercício de funções específicas de determinado quadro e posto.

2 — Para efeito do número anterior, são abrangidos os militares da Guarda que satisfaçam os requisitos técnicos e profissionais exigidos para o desempenho de determinados cargos ou para o exercício de determinadas funções.

3 — A nomeação por imposição pode ainda ocorrer por motivos cautelares e tem por finalidade retirar do local onde presta serviço o militar da Guarda cuja permanência ou desempenho profissional acarrete manifesto prejuízo para o próprio, para a imagem da Guarda ou para o cumprimento da missão.

4 — A nomeação por imposição ocorre na sequência do ingresso da Guarda ou no ingresso em categoria superior.

5 — A nomeação por imposição ocorre igualmente na promoção, nos seguintes casos:

- a) Na categoria de oficial, em todas as promoções, com exceção na promoção a tenente;
- b) Na categoria de sargento, na promoção a sargento-mor, a sargento-chefe e a sargento-ajudante;
- c) Na categoria de guarda, na promoção a cabo-mor, cabo-chefe e cabo.

6 — Sem prejuízo do número anterior, a nomeação é efetuada por antiguidade, mediante a indicação, por ordem de preferência, das vagas disponíveis resultantes da execução do procedimento de nomeação por oferecimento.

Artigo 62.º

Normas de nomeação e colocação

As normas de nomeação e colocação dos militares da Guarda são estabelecidas por despacho do comandante-geral.

Artigo 63.º

Nomeação para outros organismos

1 — A nomeação para desempenho de cargos e exercício de funções fora da estrutura orgânica da Guarda, quando não prevista em legislação específica, é autorizada pelo membro do Governo responsável pela área da administração interna, sob proposta do comandante-geral.

2 — A nomeação ao abrigo do disposto no número anterior processa-se por escolha, tem carácter nominal e realiza-se independentemente de qualquer escala, pelo período máximo de três anos, prorrogável, uma única vez, por um período máximo até três anos.

3 — O comandante-geral pode, por razões de serviço, propor, a todo o tempo, ao membro do Governo responsável pela área da administração interna, a cessação da nomeação referida no n.º 1.

4 — Todas as remunerações e suplementos a que o militar da Guarda tenha direito constituem encargos do organismo ao qual o mesmo está afeto.

CAPÍTULO VI

Efetivos globais, situações e mapa de pessoal militar da Guarda

SECÇÃO I

Efetivos globais

Artigo 64.º

Efetivos globais de militares da Guarda

1 — Designam-se, genericamente, por efetivos globais, o número de militares da Guarda na efetividade de serviço, afetos às diferentes formas de prestação de serviço.

2 — Designam-se efetivos na estrutura orgânica da Guarda os militares da Guarda na situação de ativo e na situação de reserva na efetividade de serviço, definidos no correspondente mapa de pessoal militar da Guarda, afetos ao desempenho de cargos e exercício de funções da estrutura orgânica da Guarda.

3 — Designam-se efetivos fora da estrutura orgânica da Guarda os militares da Guarda na situação de ativo e na situação de reserva na efetividade de serviço, definidos no correspondente mapa de pessoal militar da Guarda, afetos ao desempenho de cargos e exercício de funções na estrutura de outros serviços ou organismos do Estado, ou em organismos internacionais.

4 — Designam-se efetivos provisionais os militares e os formandos que se encontrem em formação inicial, não sendo contabilizados nos efetivos da estrutura orgânica da Guarda.

5 — Designam-se efetivos de reserva os militares da Guarda que se encontram na situação de reserva fora da efetividade de serviço.

6 — Designam-se efetivos na reserva a aguardar pensão de reforma os militares da Guarda que tendo reunido as condições para passarem a essa situação aguardam decisão

do organismo competente para o efeito e, como tal, estão a receber uma pensão transitória de reforma suportada pela Guarda.

1 — Os efetivos da Guarda são fixados, anualmente, através do mapa de pessoal militar da Guarda.

SECÇÃO II

Situações

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 65.º

Situações

O militar da Guarda encontra-se numa das seguintes situações:

- a) Ativo;
- b) Reserva;
- c) Reforma.

Artigo 66.º

Ativo

1 — A situação de ativo é aquela em que se encontra o militar da Guarda afeto ao serviço efetivo ou em condições de ser chamado ao seu desempenho e não tenha sido abrangido pelas situações de reserva ou de reforma.

2 — O militar da Guarda no ativo pode encontrar-se na efetividade de serviço ou fora da efetividade de serviço.

Artigo 67.º

Reserva

1 — A situação de reserva é aquela para a qual transita do ativo o militar da Guarda, verificadas que sejam as condições estabelecidas no presente Estatuto, mantendo-se, no entanto, disponível para o serviço.

2 — O militar da Guarda na reserva pode encontrar-se na efetividade de serviço ou fora da efetividade de serviço.

3 — O efetivo de militares da Guarda na situação de reserva é variável.

Artigo 68.º

Reforma

1 — A situação de reforma é aquela para a qual transita o militar da Guarda, no ativo ou na reserva, verificadas as condições estabelecidas no presente Estatuto e na lei aplicável em matéria de reforma.

2 — O militar da Guarda na reforma não pode exercer funções no âmbito das atribuições da Guarda, salvo nas circunstâncias excecionais previstas no presente Estatuto.

Artigo 69.º

Situações quanto à prestação de serviço

1 — O militar da Guarda encontra-se numa das seguintes situações:

- a) Na efetividade de serviço;
- b) Fora da efetividade de serviço.

1 — A situação de efetividade de serviço caracteriza-se pelo desempenho de cargos e exercício de funções específicas dos quadros e dos postos definidos neste Estatuto.

SUBSECÇÃO II

Ativo

Artigo 70.º

Situações em relação à prestação de serviço

O militar da Guarda no ativo pode estar, em relação à prestação de serviço, numa das seguintes situações:

- a) Comissão normal;
- b) Comissão especial;
- c) Inatividade temporária;
- d) Suspensão de funções;
- e) Licença sem remuneração.

Artigo 71.º

Comissão normal

1 — A comissão normal é o exercício de funções do militar da Guarda no ativo:

- a) Na estrutura orgânica da Guarda; ou
- b) Excecionalmente, fora da estrutura orgânica da Guarda, desde que no desempenho de cargos e exercício de funções militares ou policiais, ou outras, que por despacho do comandante-geral e com autorização do membro do Governo responsável pela administração interna, sejam consideradas de interesse para a Guarda, bem como nos casos expressamente previstos em legislação própria; ou
- c) As situações referidas no n.º 1 do artigo 63.º

2 — O afastamento da comissão normal pode ser autorizado a um militar da Guarda no ativo até ao limite de seis anos seguidos ou interpolados.

3 — Para que seja considerada a alternância referida no número anterior, o militar deve, no intervalo de dois afastamentos consecutivos, prestar um mínimo de dois anos de serviço na comissão normal.

4 — O militar da Guarda só pode ser promovido ou nomeado para curso de promoção se, na data em que se concretiza a promoção ou a nomeação, estiver, há mais de um ano, em comissão normal, sem o que é objeto de preterição por razões que lhe sejam imputáveis.

5 — Sem prejuízo do disposto em legislação especial, o militar que se encontre fora da estrutura orgânica da Guarda tem direito a optar pela remuneração que lhe seja mais favorável.

Artigo 72.º

Comissão especial

1 — A comissão especial é o exercício de funções públicas por militar da Guarda que, não sendo incluídas no n.º 1 do artigo anterior, sejam consideradas de interesse nacional.

2 — Considera-se ainda em comissão especial o militar da Guarda que se encontra em formação ou em período experimental em organismo externo à Guarda com vista ao ingresso no mesmo.

3 — Ao militar da Guarda em comissão especial não é permitido o uso de uniforme em atos de serviço relativos a funções a que não corresponda o direito ao uso de insígnias militares.

Artigo 73.º

Inatividade temporária

1 — O militar da Guarda no ativo considera-se em inatividade temporária nos seguintes casos:

a) Por motivo de acidente ou doença, quando o impedimento exceda 12 meses e a Junta Superior de Saúde, por razões justificadas, não se encontre ainda em condições de se pronunciar quanto à sua capacidade ou incapacidade permanente;

b) Por motivos criminais ou disciplinares, quando no cumprimento de pena, medida de segurança, pena acessória ou regra de conduta, a que a legislação criminal ou disciplinar atribua esse efeito ou que não seja compatível com o exercício de funções militares ou policiais;

c) Tendo sido considerado incapaz para o serviço pela Junta Superior de Saúde, aguarde pela confirmação da incapacidade permanente por parte do regime de proteção social aplicável.

2 — Para efeitos de contagem do período de tempo fixado na alínea a) do número anterior, são considerados todos os impedimentos por doença e as licenças de Junta Superior de Saúde, desde que o intervalo entre períodos consecutivos de impedimento seja inferior a 30 dias.

3 — A situação do militar da Guarda abrangido pela assistência na tuberculose e outras doenças crónicas é regulada em legislação especial.

4 — O militar no cumprimento de medidas de coação privativas da liberdade mantém-se na efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto na alínea b) do n.º 2 do artigo 77.º

Artigo 74.º

Efeitos da inatividade temporária

1 — Quando decorridos quatro anos de inatividade temporária por doença ou acidente e a Junta Superior de Saúde, por razões justificadas, não esteja ainda em condições de se pronunciar quanto à capacidade ou incapacidade permanente do militar da Guarda, deve observar-se o seguinte:

a) Se a inatividade for resultante de acidente ou doença não considerados em serviço nem por motivo do mesmo, o militar da Guarda tem de optar pela passagem à situação de reforma, desde que conte pelo menos cinco anos de serviço, ou à situação de licença ilimitada;

b) Se a inatividade for resultante de acidente ocorrido em serviço ou de doença adquirida ou agravada em serviço, ou por motivo do mesmo, o militar da Guarda poder-se-á manter nesta situação até ao máximo de seis anos, caso a Junta Superior de Saúde não se tenha, entretanto, pronunciado, após o que tem de optar pela passagem à situação de reforma ou à situação de licença ilimitada.

2 — A inatividade temporária, resultante do cumprimento de pena, medida de segurança, pena acessória ou regra de conduta, a que a legislação criminal ou disciplinar atribua esse efeito, ou que não seja compatível com o exercício de funções militares ou policiais, salvo se as decisões que as determinaram vierem a ser anuladas, produz os efeitos previstos na lei.

Artigo 75.º

Suspensão de funções

Sem prejuízo dos seus direitos, e para evitar interferências no processo de dispensa de serviço previsto no artigo 79.º, o militar da Guarda no ativo e na reserva na efetividade de serviço pode ser suspenso das suas funções, total ou parcialmente, por despacho do comandante-geral, sob proposta do comandante, diretor ou chefe, do comando, unidade, estabelecimento ou órgão, enquanto aguarda decisão.

Artigo 76.º

Licença sem remuneração

Considera-se na situação de licença sem remuneração o militar da Guarda que se encontre de licença ilimitada ou registada, licença para acompanhamento de cônjuge colocado no estrangeiro e licença para exercício de funções em organismo internacional, nos termos do presente Estatuto.

Artigo 77.º

Situações quanto à efetividade de serviço

1 — Considera-se na efetividade de serviço o militar da Guarda, no ativo, que se encontre:

- a) Em comissão normal;
- b) Na inatividade temporária por doença ou acidente;
- c) Suspenso de funções, enquanto medida administrativa do presente Estatuto.

2 — Considera-se fora da efetividade do serviço o militar da Guarda no ativo que se encontre:

- a) Em comissão especial;
- b) No cumprimento, por motivos criminais ou disciplinares, de pena, medida de segurança, pena acessória ou regra de conduta, a que a legislação criminal ou disciplinar atribua esse efeito, ou que não seja compatível com o exercício de funções militares ou policiais, incluindo o tempo de cumprimento de medida de coação privativa da liberdade que antecedeu a decisão condenatória transitada em julgado, até ao limite da pena;
- c) Nas situações de ausência ilegítima do serviço ou de deserção;
- d) Na situação de licença sem direito a remuneração;
- e) Na situação prevista no n.º 5 do artigo 88.º

3 — Considera-se em ausência ilegítima de serviço o militar da Guarda que, não estando para tal autorizado, não compareça ou se ausente de local, data e hora de serviço determinados.

Artigo 78.º

Dispensa de serviço por iniciativa do militar

1 — O militar da Guarda é dispensado do serviço se o declarar, perdendo todos os direitos inerentes à sua condição, o que implica, nomeadamente, a cessação do vínculo funcional com a Guarda e a impossibilidade de readmissão.

2 — O militar dispensado nos termos do número anterior terá de indemnizar o Estado quando não cumprir o tempo mínimo de serviço efetivo, após a frequência dos cursos previstos no artigo 143.º

3 — Os tempos mínimos de serviço efetivo, após a frequência dos cursos de formação inicial, que habilitam ao ingresso nos quadros na Guarda, a que se refere o número anterior são:

- a) 15 anos, após a conclusão do curso de oficiais da Academia Militar, para os oficiais dos quadros dos serviços, exceto do quadro de administração militar;
- b) 10 anos, após a conclusão do curso de oficiais da Academia Militar, para os oficiais dos quadros das armas e do quadro de administração militar;
- c) 6 anos, após a conclusão do curso de formação de oficiais para os oficiais dos quadros de chefes de banda de música, superior de apoio e de técnicos de enfermagem, diagnóstico e terapêutica;
- d) 5 anos, após a conclusão do curso de formação de sargentos, para a categoria de sargentos;
- e) 5 anos para a categoria de guardas, após a conclusão do curso de formação de guardas.

4 — Na fixação da indemnização a que se refere o n.º 2, a regulamentar por despacho do comandante-geral, devem ser tidos em consideração, designadamente, a duração e os custos dos cursos de formação, promoção e subseqüentes ações ou cursos de qualificação e especialização, na perspetiva de utilização efetiva do militar da Guarda em função do seu posto, decorrentes da formação adquirida.

Artigo 79.º

Dispensa por iniciativa do comandante-geral

1 — A dispensa do serviço, quando da iniciativa do comandante-geral, pode ter lugar sempre que o comportamento do militar indicie notórios desvios da condição de militar da Guarda, designadamente dos requisitos morais, éticos, militares ou técnico-profissionais exigidos pela sua qualidade e função, definidos no n.º 2 do artigo 3.º

2 — O apuramento dos factos que levam à invocação da falta de condições referidas no número anterior é feito através de processo próprio de dispensa de serviço, com aplicação subsidiária dos princípios do processo disciplinar, bem como com observância de todas as garantias de defesa.

3 — A decisão de impor ao militar a saída do ativo e da efetividade de serviço é da competência do membro do Governo responsável pela área da administração interna, sob proposta do comandante-geral, ouvido o Conselho de Ética, Deontologia e Disciplina, sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo 96.º, a publicar no *Diário da República*.

4 — A dispensa do serviço origina a cessação do vínculo funcional e a perda dos direitos de militar da Guarda, sem prejuízo da concessão da pensão de reforma nos termos da lei.

Artigo 80.º

Regresso à situação de ativo

1 — Regressa ao ativo o militar da Guarda na reserva ou na reforma que exerça o cargo de Presidente da República, voltando à situação anterior logo que cesse o seu mandato.

2 — Regressa ao ativo o militar da Guarda na reserva ou na reforma que seja promovido por distinção ou a título excecional, voltando à situação anterior se se mantiverem as condições que determinaram a passagem a esta situação.

1 — Regressa ao ativo o militar da Guarda que, tendo transitado para a reserva ou reforma por motivo disciplinar ou criminal, seja legalmente reabilitado, sem prejuízo dos limites de idade em vigor.

SUBSECÇÃO III

Reserva

Artigo 81.º

Condições de passagem à reserva

1 — Pode transitar para a situação de reserva o militar da Guarda na situação de ativo que preencha uma das seguintes condições:

- a) Atinja o limite de idade estabelecido para o respetivo posto;
- b) Declare, por escrito, desejar passar à reserva depois de completar 36 anos de tempo de serviço militar e 55 anos de idade;
- c) Complete o tempo máximo de permanência na subcategoria ou no posto;
- d) Seja abrangido por outras condições legalmente previstas.

2 — A passagem de um militar à situação de reserva é da competência do comandante-geral, por despacho a proferir num prazo máximo de 90 dias.

3 — Nas situações de capacidade eleitoral passiva regulada nos termos da LDN em que haja lugar à transição voluntária para a reserva, a indemnização a prestar pelo militar da Guarda é fixada pelo comandante-geral, nos termos constantes no n.º 4 do artigo 78.º

Artigo 82.º

Limites de idade

Os limites máximos de idade de passagem à reserva são os seguintes:

a) Oficiais:

Tenente-general — 62 anos;
Major-general — 60 anos;
Brigadeiro-general — 59 anos;
Coronel — 58 anos;
Restantes postos — 57 anos;

b) Sargentos:

Sargento-mor — 60 anos;
Restantes postos — 57 anos;

c) Guardas:

Cabo-mor — 60 anos;
Restantes postos — 57 anos.

Artigo 83.º

Outras situações de passagem à reserva

1 — O comandante-geral e o 2.º comandante-geral que sejam militares da Guarda e que cessem funções, transitam para a situação de reserva 120 dias após a data da cessação das respetivas funções, se antes do termo deste prazo não forem nomeados para cargo ou função compatível com o seu posto.

2 — Transita para a reserva o militar da Guarda no ativo que, no respetivo posto, complete o seguinte tempo de permanência:

- a) 10 anos em oficial general, no caso de tenente-general;
- b) Sete anos em brigadeiro-general e major-general, cumulativamente, nos casos em que o respetivo quadro inclua ou confira acesso ao posto de tenente-general;
- c) Cinco anos em brigadeiro-general, nos casos em que o respetivo quadro inclua ou confira acesso ao posto de tenente-general;
- d) Oito anos de brigadeiro-general e major-general, cumulativamente, nos casos em que estes postos sejam os mais elevados dos respetivos quadros;
- e) Seis anos de brigadeiro-general, nos casos em que os postos de major-general sejam os mais elevados dos respetivos quadros;
- f) Oito anos em coronel ou tenente-coronel, nos casos em que este posto seja o mais elevado no respetivo quadro;
- g) Oito anos em sargento-mor;
- h) Oito anos em cabo-mor.

Artigo 84.º

Prestação de serviço efetivo na situação de reserva

1 — O militar da Guarda que transita para a situação de reserva é colocado fora de efetividade de serviço, sem prejuízo do previsto no número seguinte.

2 — É colocado na situação de reserva na efetividade de serviço:

- a) O militar que o declare, nomeadamente para poder atingir a idade normal de acesso à reforma; ou
- b) O militar que o requeira e lhe seja deferido pelo comandante-geral; ou
- c) Por conveniência ou necessidade de serviço, por despacho do comandante-geral.

3 — As regras de prioridade no deferimento do requerimento são estabelecidas por despacho do comandante-geral tendo em conta a idade, o tempo de serviço e o contingente máximo de militares a colocar na situação de reserva na efetividade de serviço.

4 — Com exceção do previsto na alínea a) do n.º 2, o contingente máximo da reserva na efetividade de serviço é fixado, anualmente, no mapa de pessoal militar da Guarda.

5 — O militar na situação de reserva na efetividade de serviço só em situações especiais, a fixar por despacho do comandante-geral, pode exercer funções de comando, direção ou chefia.

6 — Ao militar da Guarda na situação de reserva na efetividade de serviço são atribuídas funções e regime de serviço adequados à idade, desgaste sofrido e respetivo posto, em termos a definir por despacho do comandante-geral.

7 — A colocação nos Serviços Sociais da Guarda deve recair, preferencialmente, em militares na situação de reserva.

Artigo 85.º

Regresso à efetividade de serviço

O militar da Guarda colocado na situação de reserva fora da efetividade de serviço pode ser chamado a prestar

serviço efetivo para exercer funções compatíveis com o seu estado físico e psíquico, nas seguintes condições:

- a) Por decisão do membro do Governo responsável pela área da administração interna, sob proposta do comandante-geral, se especiais razões de serviço o justificarem;
- b) A seu requerimento, se este lhe for deferido pelo comandante-geral;
- c) Quando o declare, para poder atingir a idade normal de acesso à reforma.

Artigo 86.º

Licença sem remuneração na reserva

O militar da Guarda que ao transitar da situação de ativo para a de reserva, por limite de idade, esteja de licença sem remuneração é colocado na reserva fora da efetividade do serviço, sem remuneração, enquanto durar a licença.

Artigo 87.º

Data da passagem à reserva

A passagem à reserva tem lugar na data fixada no documento oficial que promova a mudança de situação, sendo objeto de publicação no *Diário da República* e na *Ordem à Guarda*.

Artigo 88.º

Suspensão da passagem à reserva

1 — Ao comandante-geral é suspenso o limite de idade de passagem à reserva enquanto não completar um período de três anos no desempenho do cargo.

2 — É suspenso o limite de idade de passagem à reserva, enquanto permanecerem no desempenho dos respetivos cargos, os militares da Guarda nomeados para membro do Governo ou cargo legalmente equiparado.

3 — A passagem do militar da Guarda à situação de reserva, por atingir o limite de idade ou de tempo de serviço fixado para o posto, é sustada quando se preveja a existência de vaga em data anterior àquela em que foi atingido o limite de idade e de cujo preenchimento lhe possa vir a resultar a promoção, por antiguidade ou escolha.

4 — O militar da Guarda cuja passagem à reserva seja sustada pelo motivo previsto no número anterior permanece na situação de ativo, transitando para a situação de adido ao quadro até à data de promoção ou da mudança de situação.

5 — No caso em que o limite de idade para o posto para o qual o militar da Guarda possa vir a ser promovido seja igual ao do atual posto, o militar transita para a situação de ativo fora da efetividade de serviço.

6 — Não ocorrendo a promoção, a data de transição para a reserva é a do preenchimento de vaga a que se refere o n.º 3.

7 — A sustação da passagem à reserva pode cessar sempre que o militar abdicar da promoção.

SUBSECÇÃO IV

Reforma

Artigo 89.º

Condições de passagem à reforma

1 — O militar da Guarda passa à situação de reforma, sempre que cumpra uma das seguintes condições:

- a) Atinja a idade normal de acesso à reforma do regime geral de segurança social;

b) Complete, seguida ou interpoladamente, cinco anos na situação de reserva fora da efetividade de serviço;

c) Requeira a passagem voluntária à situação de reforma após atingir a idade normal de reforma aplicável aos militares da Guarda, fixada em lei especial.

2 — Passa ainda à situação de reforma em consequência de acidente em serviço ou doença profissional o militar que:

a) Independentemente do tempo de serviço militar seja considerado, pela Junta Superior de Saúde, após confirmação pela junta médica do regime de proteção social aplicável, com incapacidade permanente para o exercício das suas funções, nos termos da lei, nos casos em que a incapacidade for resultante de acidente ocorrido em serviço ou doença adquirida ou agravada em serviço, ou por motivo do mesmo;

b) Seja abrangido por outras condições estabelecidas na lei.

3 — No caso de militar da Guarda abrangido pelo n.º 2 do artigo 83.º, que transite para a situação de reserva com idade inferior ao limite de idade estabelecido no artigo 82.º, o tempo de permanência fora da efetividade de serviço, a que se refere a alínea b) do n.º 1, é contado a partir da data em que o militar atingir aquele limite de idade.

4 — O militar tem direito à pensão e outras prestações, nos termos do regime jurídico dos acidentes em serviço e das doenças profissionais ocorridos ao serviço da Administração Pública.

Artigo 90.º

Prestação de serviço na reforma

Em caso de guerra, estado de sítio ou de emergência, o militar da Guarda na situação de reforma pode, por despacho do membro do Governo responsável pela área da administração interna, sob proposta do comandante-geral, ser chamado a prestar serviço efetivo compatível com o seu posto, aptidões e estado físico e psíquico.

Artigo 91.º

Data de passagem à reforma

A passagem à reforma do militar da Guarda tem lugar na data fixada no documento oficial que promova a mudança de situação, sendo objeto de publicação no *Diário da República* e na *Ordem à Guarda*.

Artigo 92.º

Exercício de funções públicas ou privadas

O militar da Guarda na reserva fora da efetividade de serviço ou na reforma, que pretenda exercer funções de natureza pública ou privada, encontra-se sujeito ao regime previsto no artigo 78.º do Estatuto da Aposentação, não carecendo, para o efeito, de autorização, quando a lei não preveja expressamente que a aceitação é feita em virtude da qualidade de militar ou em funções de caráter militar, devendo naquele caso dar conhecimento oportuno à unidade da Guarda de que depende.

SECÇÃO III

Mapa de pessoal militar da Guarda

Artigo 93.º

Mapa de pessoal militar da Guarda

1 — O mapa de pessoal militar da Guarda, que fixa os efetivos globais de militares da Guarda, é aprovado, anualmente, por despacho do membro do Governo responsável pela área da administração interna, ouvido o comandante-geral da Guarda.

2 — As alterações ao mapa de pessoal que impliquem um aumento de efetivos carecem de autorização prévia do membro do Governo responsável pela área da administração interna, de cabimento orçamental e do reconhecimento da sua sustentabilidade futura pelo membro do Governo responsável pela área das finanças.

3 — O mapa de pessoal militar da Guarda discrimina:

a) O quantitativo máximo dos efetivos militares da Guarda na situação de ativo, por categoria e postos, na estrutura orgânica da Guarda e fora dela;

b) O quantitativo máximo dos efetivos militares da Guarda na situação de reserva na efetividade de serviço, por categoria e postos, na estrutura orgânica da Guarda e fora dela.

4 — Os efetivos inscritos em cada posto no mapa referido no número anterior correspondem às necessidades das funções previstas nas estruturas orgânicas da Guarda, e devem assegurar, sempre que possível, o equilíbrio no acesso aos mesmos postos nos diferentes quadros.

5 — O número de vagas para admissão aos cursos de ingresso na categoria de oficiais, sargentos e guardas é fixado anualmente pelos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da administração interna, sob proposta do comandante-geral da Guarda, sem prejuízo do disposto no artigo 213.º

6 — O mapa de pessoal militar da Guarda é aprovado até ao dia 31 de dezembro de cada ano e diz respeito aos efetivos para o ano seguinte.

7 — O disposto nos números anteriores não se aplica aos militares na situação de reserva fora da efetividade nem aos adidos aos quadros.

Artigo 94.º

Preenchimento do mapa de pessoal militar da Guarda

1 — Os lugares e os correspondentes postos que integram os quadros previstos no presente Estatuto são atribuídos, anualmente, por despacho do comandante-geral, atendendo às necessidades específicas de cada quadro, ao princípio da igualdade de oportunidades e ao princípio do equilíbrio entre quadros.

2 — A distribuição dos efetivos pela estrutura geral da Guarda é fixada por despacho do comandante-geral.

Artigo 95.º

Preenchimento de vagas

1 — As vagas existentes num quadro são preenchidas por militares que reúnem as necessárias condições de promoção.

2 — Dentro do quantitativo de efetivos superiormente autorizado para cada posto, cabe ao comandante-geral pro-

ceder ao preenchimento dos lugares vagos nos diferentes quadros de cada categoria, tendo em conta a indispensável salvaguarda das necessidades funcionais, bem como a eficiente gestão das diferentes categorias.

Artigo 96.º

Ingresso na Guarda

1 — O ingresso na Guarda faz-se após a conclusão, com aproveitamento, dos cursos de formação inicial para admissão à categoria de oficiais e guardas, no posto fixado para início de carreira.

2 — Sempre que o curso de formação inicial tenha uma duração inferior a três anos, o militar é sujeito a avaliação a ter lugar em período probatório logo após a conclusão do curso.

3 — O período probatório tem a duração de um ano e a forma de avaliação é fixada por despacho do comandante-geral.

4 — Sempre que o militar, durante o período probatório, indicié notórios desvios dos requisitos morais, éticos, militares ou técnico-profissionais, que lhe são exigidos pela sua qualidade e função, e o seu comportamento se revele incompatível com o n.º 2 do artigo 3.º, é dispensado do serviço por despacho do membro do Governo responsável pela área da administração interna, sob proposta do comandante-geral, não carecendo de parecer do Conselho de Ética, Deontologia e Disciplina.

Artigo 97.º

Data de ingresso

A data de ingresso na Guarda é a constante do documento oficial que atribui ao militar o posto fixado para início da respetiva carreira.

Artigo 98.º

Cessação do vínculo

Cessa definitivamente o vínculo à Guarda, ficando sujeito às obrigações decorrentes da Lei do Serviço Militar, o militar que:

a) Seja julgado incapaz para todo o serviço e não possa transitar para a situação de reforma;

b) Tenha sido condenado na pena acessória de proibição do exercício de função;

c) Seja dispensado do serviço da Guarda;

d) Tenha sido objeto de aplicação da pena disciplinar de separação do serviço;

e) Exceda o período de seis anos, seguidos ou interpolados, de afastamento da comissão normal ou de licença ilimitada e não reúna as condições legais para transitar para a situação de reserva;

f) Se encontre ausente por um período superior a dois anos sem que dele haja notícia.

Artigo 99.º

Situações em relação ao mapa de pessoal militar da Guarda

Relativamente ao mapa de pessoal, o militar da Guarda, no ativo, pode estar:

a) No quadro;

b) Adido ao quadro;

c) Supranumerário.

Artigo 100.º

Militar no quadro

Considera-se militar da Guarda no quadro o que é contado no efetivo no mapa de pessoal militar da Guarda.

Artigo 101.º

Adido ao quadro

Considera-se adido ao quadro, não sendo contado no seu efetivo, o militar da Guarda no ativo que se encontre nas seguintes situações:

- a) Em comissão especial, inatividade temporária ou licença ilimitada;
- b) Em comissão normal e:
 - i) Represente ou participe em operações internacionais de gestão civil de crises, de paz e humanitárias, no âmbito policial ou de proteção civil, bem como em missões de cooperação policial e internacional, no âmbito da União Europeia e na representação do País em organismos e instituições internacionais;
 - ii) Desempenhe cargo junto das representações diplomáticas portuguesas no estrangeiro;
 - iii) Desempenhe cargo ou exerça funções fora da estrutura orgânica da Guarda por período superior a um ano;
 - iv) Aguarde a execução da decisão que determinou a separação de serviço ou que, tendo passado à situação de reserva ou de reforma, aguarde a publicação legal da sua mudança de situação;
 - v) Esteja a aguardar preenchimento de vaga em data anterior àquela em que atingiu o limite de idade para passagem à reserva e de cujo preenchimento possa resultar a sua promoção;
 - vi) Seja deficiente, de acordo com o previsto no artigo 172.º, e tenha, nos termos da lei, optado pela prestação de serviço no ativo;
 - vii) Seja considerado desertor, prisioneiro de guerra ou desaparecido;
 - viii) Exerça funções na Casa Militar do Presidente da República, na Assembleia da República ou na Presidência do Conselho de Ministros, a título permanente;
 - ix) Exerça funções como juiz militar;
 - x) Esteja em situação em que as suas remunerações sejam suportadas direta ou indiretamente por outro organismo;
 - xi) Exerça funções nos Serviços Sociais da Guarda;
 - xii) Por outras situações previstas no presente Estatuto ou noutros diplomas legais;
- c) São ainda adidos ao quadro com caráter definitivo os militares da Guarda que já se encontravam nesta situação, provenientes da extinta Guarda Fiscal.

Artigo 102.º

Supranumerário

1 — Considera-se supranumerário o militar da Guarda no ativo que, não estando na situação de adido, não possa ocupar lugar no seu posto e quadro a que pertence por falta de vaga para o efeito.

2 — A situação de supranumerário pode resultar de qualquer das seguintes circunstâncias:

- a) Promoção por distinção ou a título excecional;
- b) Promoção de militar demorado, quando tenha cessado o motivo que temporariamente o excluiu da promoção;

- c) Transferência do quadro;
- d) Regresso da situação de adido;
- e) Reabilitação em consequência da revisão de processo disciplinar ou criminal;
- f) Outras circunstâncias previstas na lei.

3 — O militar supranumerário preenche obrigatoriamente o primeiro lugar previsto não ocupado que ocorra no respetivo quadro e no seu posto, por ordem cronológica da sua colocação naquela situação, ressalvados os casos especiais previstos na lei.

Artigo 103.º

Contagem de tempo de serviço público

1 — Conta-se como tempo de serviço público, no sentido de serviço prestado ao Estado, o tempo de serviço militar, acrescido do prestado no exercício de funções públicas.

2 — O tempo de serviço público é contado para efeitos de cálculo da remuneração da reserva e pensão de reforma nos termos dos respetivos regimes jurídicos aplicáveis.

Artigo 104.º

Contagem de tempo de serviço militar

Conta-se como tempo de serviço militar o tempo de serviço efetivo, acrescido das percentagens de aumentos legalmente estabelecidas até à entrada em vigor do presente decreto-lei e o tempo de permanência do militar na reserva fora da efetividade de serviço, o qual não pode exceder cinco anos, salvo disposição em contrário.

Artigo 105.º

Contagem de tempo de serviço efetivo

1 — Conta-se como tempo de serviço efetivo o tempo de serviço prestado na Guarda, nas Forças Armadas, ou em funções de natureza militar ou policial fora do seu âmbito, bem como noutras situações previstas neste Estatuto, nomeadamente:

- a) Em comissão normal;
- b) Em inatividade temporária por acidente ou doença;
- c) Na frequência de curso em estabelecimento de ensino superior público universitário militar;
- d) Na frequência de curso de formação inicial em estabelecimento de ensino militar para ingresso nos quadros da Guarda;
- e) A duração normal dos respetivos cursos de ensino superior e formação complementar exigida, quando tenha ingressado no quadro mediante concurso e depois de completados cinco anos de serviço efetivo, após o ingresso no respetivo quadro;
- f) O tempo em que o militar da Guarda tenha estado compulsivamente afastado do serviço, desde que reintegrado por revisão do respetivo processo;
- g) A licença para estudos, em caso de conveniência e necessidade do serviço, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 182.º

2 — Não é contado como tempo de serviço efetivo:

- a) Aquele em que o militar tenha permanecido em comissão especial, licença ilimitada ou licença registada;

a) A licença para estudos, a requerimento do interessado, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 182.º;

b) Aquele em que o militar esteve nas situações previstas na alínea b) do n.º 2 do artigo 77.º;

c) Aquele que, nos termos da legislação disciplinar aplicável, seja considerado como efeito das respetivas penas disciplinares.

1 — O tempo de serviço efetivo prestado na Guarda em situações estabelecidas em legislação especial é aumentado da mesma percentagem que seja estabelecida para as Forças Armadas que atuem na mesma área ou teatro de operações, ou, na ausência destas, a fixar pelos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da administração interna, para efeitos de contagem de tempo de serviço militar.

Artigo 106.º

Contagem de antiguidade no posto

A antiguidade em todos os postos é reportada à data fixada no respetivo documento de ingresso ou de promoção.

CAPÍTULO VII

Promoções e graduações

Artigo 107.º

Promoções

1 — A promoção do militar da Guarda consiste, em regra, na mudança para o posto seguinte da respetiva categoria.

2 — A promoção realiza-se segundo o ordenamento estabelecido na lista de promoção do quadro a que pertence, salvo no caso das promoções por distinção ou a título excecional, a oficial general e de oficiais generais.

3 — A promoção efetua-se independentemente da situação em relação ao quadro, salvo o disposto nos artigos 131.º e 132.º

4 — A promoção faz-se de acordo com as disposições do presente Estatuto e processa-se para a posição remuneratória inicial do posto para o qual se faz a promoção ou para posição a que corresponda um nível remuneratório imediatamente superior, no caso de já ser auferida remuneração base igual ou superior.

Artigo 108.º

Promoção na reserva e na reforma

O militar da Guarda na situação de reserva ou de reforma apenas pode ser promovido por distinção ou a título excecional nos termos previstos no presente Estatuto.

Artigo 109.º

Promoção de adidos

O militar da Guarda na situação de adido ao quadro a quem caiba a promoção é promovido não ocupando vaga e mantendo-se na mesma situação em relação ao quadro, no novo posto.

Artigo 110.º

Promoção de supranumerário

O militar da Guarda na situação de supranumerário a quem caiba a promoção ocupa vaga no novo posto.

Artigo 111.º

Relação geral de militares que satisfazem condições de promoção

1 — Anualmente, em janeiro, é elaborada, por quadros, uma relação de militares, ordenada por antiguidade e posto, na qual constam todos aqueles que até 31 de dezembro desse ano completem o tempo mínimo de antiguidade no posto.

2 — São elaboradas tantas relações de militares a promover ao mesmo posto quantos os anos a que se reportam as vagas.

3 — São excluídos da relação referida nos números anteriores, os militares que se encontrem nas seguintes situações:

a) Por terem desistido da promoção;

b) Prevista no n.º 4 do artigo 123.º;

c) Os que tenham requerido adiamento nos termos do artigo 113.º

4 — A relação referida nos números anteriores, acompanhada de todos os elementos de apreciação disponíveis, é submetida à decisão do comandante-geral, antecedida da audição do Conselho Superior da Guarda em composição restrita ou alargada, consoante se trate, respetivamente, da promoção a oficiais generais, ou de outros postos, na modalidade de promoção por escolha.

5 — No caso das promoções por escolha, os elementos de apreciação aludidos no n.º 4, reportam-se a 31 de dezembro, do ano anterior a que respeitam as vagas.

Artigo 112.º

Lista de promoção

1 — A relação de militares a promover, após a decisão do comandante-geral referida no artigo anterior, passa a designar-se por lista de promoção.

2 — Cada lista de promoção deve conter um número de militares não superior ao dobro das vagas disponíveis previstas para o ano a que respeitam e ser publicada na *Ordem à Guarda* até 31 de janeiro, e destina-se a vigorar durante todo esse ano.

3 — No caso de uma lista de promoção ficar esgotada num determinado posto, e havendo vagas disponíveis e militares que satisfaçam as condições de promoção, é elaborada nova lista para vigorar até ao fim do ano em curso.

4 — As listas de promoção de determinado ano, se não forem esgotadas, são totalmente substituídas por novas listas correspondentes ao ano seguinte.

5 — O comandante-geral pode, se entender conveniente, determinar a elaboração de lista de promoção a vigorar no primeiro ou segundo semestre do ano a que respeitam as vagas disponíveis alterando-se, em conformidade, a data de publicação da lista subsequente.

6 — O disposto nos números anteriores e no artigo anterior não se aplica às promoções de oficial general, que se processam nos termos da Lei Orgânica da Guarda e do presente Estatuto.

Artigo 113.º

Adiamento da promoção

O militar da Guarda que preencha as condições para ser incluído na lista de promoção pode requerer o adiamento da promoção com fundamento na verificação de qualquer um dos requisitos previstos nas alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 151.º

Artigo 114.º

Modalidades de promoção

As modalidades de promoção dos militares da Guarda são as seguintes:

- a) Habilitação com curso adequado;
- b) Antiguidade;
- c) Escolha;
- d) Distinção;
- e) A título excecional.

Artigo 115.º

Promoção por habilitação com curso adequado

A promoção por habilitação com curso adequado efetua-se por ordem de cursos e, dentro do mesmo curso, por ordem decrescente de classificação obtida neste.

Artigo 116.º

Promoção por antiguidade

1 — A promoção por antiguidade consiste no acesso ao posto imediato, mediante a existência de vaga no quadro a que pertence e a satisfação das condições de promoção, mantendo-se a antiguidade relativa em cada quadro.

2 — Para efeitos de promoção por antiguidade, são apreciados os militares que completem o tempo de antiguidade no posto, exigido como condição especial de promoção.

Artigo 117.º

Promoção por escolha

1 — A promoção por escolha consiste no acesso ao posto imediato, mediante a existência de vaga no quadro a que pertence, desde que satisfeitas as condições de promoção, e independentemente da posição do militar da Guarda na lista de antiguidade, de acordo com o estabelecido no presente Estatuto, e tem em vista selecionar os militares considerados mais competentes e que se revelaram com maior aptidão para o desempenho de funções inerentes ao posto superior.

2 — A promoção por escolha deve ser fundamentada, sendo a ordenação realizada com base nos critérios gerais e objetivos, designadamente de antiguidade e de mérito, a definir por portaria do membro do Governo responsável pela área da administração interna, que regule a avaliação do mérito, os critérios gerais que fundamentam as promoções por escolha e a metodologia a adotar, sob proposta do comandante-geral, no prazo de 180 dias a contar da data de entrada em vigor do presente decreto-lei.

Artigo 118.º

Promoção por distinção

1 — A promoção por distinção consiste no acesso a posto superior, em regra ao posto imediato, independentemente da existência de vaga, da posição do militar da Guarda na lista de antiguidade e da satisfação das condições especiais de promoção, tendo por finalidade premiar excecionais qualidades profissionais ou excecionais dotes de comando, direção ou chefia em ações que tenham contribuído para o bom êxito das missões de serviço.

2 — São circunstâncias determinantes ou atendíveis na promoção por distinção:

a) A prática de atos de coragem, de excecional abnegação ou valentia, com risco da própria vida, na defesa de pessoas e bens ou do património nacional;

b) A prestação ao longo da carreira de feitos ou serviços relevantes e de reconhecido mérito, demonstrativos de excecional competência e elevado brio profissional;

c) A prática, em campanha ou em ações de estabelecimento da ordem pública, de atos ou serviços demonstrativos de excecionais dotes de comando, direção, chefia ou execução, suscetíveis de contribuir para o prestígio da Guarda e do País.

3 — O militar da Guarda promovido por distinção a um posto para o qual é exigido curso de promoção deve frequentá-lo sob a forma de estágio.

4 — O militar da Guarda pode ser promovido por distinção mais de uma vez.

5 — A promoção por distinção carece de parecer favorável do Conselho Superior da Guarda em composição alargada.

6 — A promoção por distinção é da competência do membro do Governo responsável pela área da administração interna mediante iniciativa do comandante-geral.

7 — O comandante, diretor ou chefe sob cujas ordens serve o militar a promover pode propor ao comandante-geral a promoção por distinção.

8 — O processo para a promoção por distinção deve ser instruído com os documentos necessários para o perfeito conhecimento e prova dos factos praticados que fundamentam a promoção, podendo incluir inquérito com contraditório.

9 — A promoção por distinção pode ter lugar a título póstumo.

Artigo 119.º

Promoção a título excecional

1 — A promoção a título excecional consiste no acesso ao posto imediato, independentemente da existência de vaga.

2 — O militar da Guarda pode ser promovido, a título excecional, designadamente nos seguintes casos:

a) Por ter sido classificado como deficiente, quando legislação especial o preveja;

b) Por reabilitação, em consequência de recurso em processo criminal ou disciplinar.

3 — A promoção prevista neste artigo pode ter lugar a título póstumo.

4 — A promoção a título excecional é regulamentada por diploma próprio.

Artigo 120.º

Condições de promoção

O militar da Guarda, para ser promovido, tem de satisfazer as condições gerais e especiais de promoção, até à data em que se concretiza a promoção, salvo nos casos previstos no presente Estatuto.

Artigo 121.º

Condições gerais de promoção

As condições gerais de promoção, comuns a todos os militares, são as seguintes:

- a) Cumprimento dos deveres que lhes competem;
- b) Desempenho com eficiência das funções do seu posto;
- c) Qualidades e capacidades pessoais, intelectuais e profissionais requeridas para o posto imediato;
- d) Aptidão física e psíquica adequadas;
- e) Estar colocado na primeira ou segunda classe de comportamento.

Artigo 122.º

Verificação das condições gerais de promoção

1 — A verificação das condições gerais de promoção dos militares da Guarda é efetuada através de:

- a) Avaliação do desempenho efetuada, em regra, pelos superiores hierárquicos imediatos, nos moldes previstos no presente Estatuto;
- b) Ficha curricular, com indicação, nomeadamente, das funções desempenhadas nas diversas nomeações;
- c) Folha de matrícula;
- d) Outros documentos constantes do processo individual do militar ou que nele venham a ser integrados.

2 — Não é considerada matéria de apreciação, aquela sobre a qual existe processo pendente de natureza disciplinar ou criminal enquanto sobre o mesmo não for proferida decisão definitiva.

3 — A verificação das condições gerais de promoção compete ao órgão de gestão de recursos humanos da Guarda.

4 — Nos casos em que o órgão referido no número anterior considere como não satisfeitas as condições gerais de promoção ou tenha dúvidas sobre essa satisfação, o assunto é submetido à apreciação e decisão do comandante-geral, com exceção dos militares que não reúnem a condição geral a que se refere a alínea e) do artigo 121.º

Artigo 123.º

Não satisfação das condições gerais de promoção

1 — A não satisfação das condições referidas nas alíneas a) e b) do artigo 121.º em qualquer momento da carreira do militar pode originar a sua apreciação para efeitos do disposto no artigo 79.º

2 — A inexistência de avaliações a que refere a alínea a) do n.º 1 do artigo anterior não pode constituir fundamento para se considerar o militar como não satisfazendo as condições gerais de promoção.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1, o militar da Guarda que não satisfaça qualquer uma das condições gerais de promoção é preterido.

4 — O militar da Guarda que, num mesmo posto e em dois anos consecutivos seja preterido por não satisfazer as condições gerais de promoção previstas nas alíneas a) a d) do artigo 121.º é excluído de promoção pelo período de cinco anos.

parecer do Conselho Superior da Guarda, em composição restrita, para as promoções a oficial general e, em composição alargada, para as promoções aos restantes postos, que se baseia em todos os documentos integrantes do processo, no parecer do órgão do serviço de saúde, para o caso da aptidão física e psíquica, e naqueles que entender juntar-lhe, podendo, ainda, ouvir pessoalmente o militar e outras pessoas de reconhecido interesse.

2 — Nos casos relacionados com questões de âmbito disciplinar ou criminal, é ouvido o Conselho de Ética, Deontologia e Disciplina, cujo parecer é submetido a apreciação do comandante-geral.

3 — Das decisões do comandante-geral proferidas ao abrigo dos números anteriores são os militares interessados notificados no prazo de 30 dias.

Artigo 125.º

Condições especiais de promoção

1 — As condições especiais de promoção correspondentes a cada posto são as fixadas no presente Estatuto, abrangendo:

- a) Tempo mínimo de antiguidade no posto;
- b) Exercício de determinadas funções ou desempenho de determinados cargos pelos períodos previstos no presente Estatuto;
- c) Frequência de curso de promoção com aproveitamento;
- d) Outras condições de natureza específica.

2 — A verificação das condições especiais de promoção compete ao órgão de gestão de recursos humanos da Guarda.

Artigo 126.º

Satisfação das condições especiais de promoção

1 — As condições especiais de promoção são satisfeitas em comissão normal.

2 — Ao militar da Guarda deve ser facultada, sem necessidade de a solicitar, ainda que o possa fazer, a satisfação oportuna das condições especiais de promoção exigidas para o acesso ao posto imediato, competindo ao órgão de gestão de recursos humanos da Guarda tomar as providências adequadas, sem prejuízo do previsto no número seguinte.

3 — A nomeação de militar da Guarda em comissão especial ou de licença sem remuneração, para satisfazer as condições especiais de promoção, só é efetuada a requerimento do interessado.

Artigo 127.º

Não satisfação das condições especiais de promoção

Ainda que um militar da Guarda não reúna todas as condições especiais de promoção, se estiver incluído no conjunto dos militares em apreciação, é apreciado do mesmo modo que os militares com a totalidade das condições, com o parecer do órgão de gestão de recursos humanos da Guarda sobre os motivos da não satisfação.

em composição alargada, pode, mediante despacho, a título excecional e por conveniência ou interesse de serviço, dispensar o militar da Guarda das condições especiais de promoção, com exceção do tempo mínimo de antiguidade no posto e da prestação de provas de concurso.

1 — A dispensa prevista no número anterior só pode ser concedida a título nominal, e por uma só vez, na respetiva categoria.

Artigo 129.º

Data da antiguidade

1 — A data da antiguidade no posto corresponde:

- a) À data em que ocorre a vaga que motiva a promoção nas promoções por escolha e antiguidade;
- b) À data que lhe teria sido atribuída se não tivesse estado na situação de demorado, logo que cessem os motivos desta situação;
- c) À data em que foi praticado o feito que motiva a promoção, se outra não for indicada no diploma de promoção, nas promoções por distinção;
- d) À data em que, após terem cessado os motivos da preterição, se verificar vaga em relação à qual o militar é promovido, nas promoções por escolha ou antiguidade;
- e) À data da homologação, pelo comandante-geral, do parecer do Conselho Superior da Guarda em composição restrita, relativamente às promoções a oficial general e de oficiais gerais.

2 — Nas modalidades de promoção por antiguidade ou escolha, se na data em que se verificar vaga não existirem militares da Guarda com as condições de promoção cumpridas, a data de antiguidade do militar que vier a ser promovido para esse lugar é a data em que satisfizer as referidas condições.

3 — A data de abertura de vaga por incapacidade física ou psíquica de um militar da Guarda é a da homologação, pelo comandante-geral, do parecer da Junta Superior de Saúde.

4 — A data da antiguidade do militar da Guarda a quem seja alterada a colocação na lista de antiguidade do seu posto por efeito da promoção a título excecional é a do militar do seu quadro que, na nova posição, lhe fique imediatamente a seguir na ordem descendente, salvo se outra data for indicada no diploma que determina a alteração.

Artigo 130.º

Tempo de antiguidade excluído para efeitos de promoção

Para efeitos de promoção não conta como tempo de antiguidade no posto:

- a) O tempo decorrido na situação de inatividade temporária por motivo de pena de natureza criminal ou disciplinar;
- b) O tempo de ausência ilegítima e de deserção;
- c) O tempo de permanência em licença ilimitada;
- d) O tempo de serviço prestado antes do ingresso nos quadros da Guarda.

Artigo 131.º

Exclusão da promoção

O militar na situação de licença ilimitada não pode ser promovido enquanto se mantiver em tal situação.

Artigo 132.º

Exclusão temporária da promoção

O militar da Guarda pode ser excluído temporariamente da promoção, ficando na situação de demorado ou preterido.

Artigo 133.º

Demora

1 — A demora na promoção tem lugar quando o militar da Guarda estiver abrangido por qualquer das seguintes condições:

- a) Aguardar decisão do comandante-geral sobre parecer do órgão de conselho respetivo;
- b) A promoção estiver dependente de processo de natureza disciplinar ou criminal, na qualidade de arguido, salvo o disposto no artigo 135.º;
- c) Encontrar-se instaurado processo de dispensa por iniciativa do comandante-geral nos termos do artigo 79.º;
- d) A verificação da aptidão física ou psíquica estiver dependente de observação clínica, tratamento ou convalescença;
- e) Não tenha satisfeito as condições especiais de promoção por razões que não lhe sejam imputáveis.

2 — O militar da Guarda demorado, logo que cessem os motivos que determinaram a demora na promoção, é promovido, independentemente da existência de vaga, indo ocupar, na escala de antiguidade do novo posto, a mesma posição que teria se a promoção tivesse ocorrido sem demora, sendo ressarcido das remunerações respetivas que teria recebido caso aquela não se tivesse verificado, salvo o disposto no n.º 4 do artigo 122.º

3 — O militar da Guarda demorado não pode prestar serviço sob as ordens de militares com menor antiguidade que, entretanto, tenham sido promovidos.

Artigo 134.º

Preterição

1 — A preterição na promoção do militar da Guarda tem lugar quando se verifique qualquer das circunstâncias seguintes:

- a) Não satisfaça qualquer das condições gerais de promoção;
- b) Não satisfaça qualquer das condições especiais de promoção por razões que lhe sejam imputáveis;
- c) Adiamento por requerimento, nos termos do artigo 113.º;
- d) Nos demais casos previstos no CJM e no Regulamento de Disciplina da Guarda.

2 — O militar da Guarda preterido, logo que cessem os motivos que determinaram a sua preterição, passa a ser apreciado, para efeitos de promoção ao posto imediato, em igualdade de circunstâncias com os militares de igual posto e quadro, salvo o disposto no n.º 4 do artigo 123.º e no artigo 79.º

Artigo 135.º

Processo disciplinar ou criminal pendente

O militar da Guarda, com processo disciplinar pendente ou constituído arguido em processo-crime, pode ser pro-

movido, se o comandante-geral, ouvido o Conselho de Ética, Deontologia e Disciplina, considerar que a matéria do processo não põe em dúvida a satisfação das condições gerais de promoção.

Artigo 136.º

Prisioneiro de guerra

1 — O militar da Guarda prisioneiro de guerra só pode ser promovido mediante parecer favorável do Conselho Superior da Guarda, ao qual é presente o respetivo processo, com todos os elementos informativos disponíveis para o efeito.

2 — Nos casos em que o Conselho Superior da Guarda não possa emitir parecer ou este seja desfavorável, o militar da Guarda prisioneiro de guerra só pode ser apreciado após a sua libertação.

3 — O militar da Guarda prisioneiro de guerra fica na situação de demorado enquanto estiver pendente a sua apreciação pelo Conselho Superior da Guarda.

Artigo 137.º

Graduação

1 — O militar da Guarda pode ser graduado em posto superior, com caráter excecional e temporário, nos seguintes casos:

a) Desempenho de cargos ou exercício de funções indispensáveis que não seja possível prover com militar do respetivo posto;

b) Ingresso do militar num quadro em posto inferior ao seu;

c) O militar da categoria de sargentos que ingressa nos quadros de chefes de banda de música ou superior de apoio mantém a remuneração base, caso esta seja superior à prevista aquando do ingresso na categoria de oficiais, no posto de alferes;

d) Noutras situações fixadas no presente Estatuto ou em legislação especial.

2 — O militar da Guarda graduado goza de todos os direitos correspondentes ao posto atribuído, com exceção dos decorrentes do tempo de permanência nesse posto para efeitos de antiguidade.

3 — O militar da Guarda graduado no caso da alínea a) do n.º 1 não ocupa vaga no posto de graduação.

Artigo 138.º

Cessação da graduação

1 — A graduação do militar da Guarda cessa quando:

a) Seja exonerado do desempenho do cargo ou do exercício das funções que a motivaram;

b) Desista ou não tenha aproveitamento no respetivo curso de promoção ou de formação;

c) Seja promovido ao posto em que foi graduado;

d) Se verifique qualquer das situações que o coloquem fora da efetividade de serviço.

2 — Cessada a graduação, não poderá a mesma ser invocada para efeitos de obtenção de quaisquer vantagens ou benefícios.

Artigo 139.º

Organização dos processos de promoção e graduação

1 — Os processos de promoção incluem os seguintes elementos:

a) Folha de matrícula completa;

b) Avaliações;

c) Avaliação escolar referente ao curso, estágio e provas legalmente equivalentes, quando constitua condição de promoção;

d) Relatório da competente junta de saúde, quando houver dúvidas acerca da aptidão física e psíquica para o desempenho das funções do posto imediato;

e) Resultado da avaliação da aptidão física.

2 — O processo para a promoção por distinção é instruído nos termos do n.º 8 do artigo 118.º

3 — Os processos de graduação devem ser instruídos de forma idêntica ao disposto no n.º 1.

4 — Os processos de promoção e graduação são confidenciais e a sua organização compete ao órgão de gestão de recursos humanos, tendo o interessado direito à consulta do respetivo processo individual, desde que a requiera.

Artigo 140.º

Documento de promoção e graduação

1 — O documento legal de promoção ou de graduação do militar da Guarda reveste a forma de:

a) Decreto do Presidente da República, após aprovação do membro do Governo responsável pela área da administração interna, na promoção a oficial general e de oficiais gerais;

b) Despacho do comandante-geral na promoção de oficiais até ao posto de coronel, de sargentos e de guardas, exceto nas promoções por distinção, as quais se processam por portaria do membro do Governo responsável pela área da administração interna.

2 — O documento oficial de promoção ou de graduação deve conter menção expressa da data da respetiva antiguidade e da data a partir da qual é devida a remuneração correspondente ao novo posto.

3 — A data a partir da qual é devida a remuneração correspondente ao novo posto é a data da prática do ato de promoção ou de graduação.

4 — A promoção ou graduação é publicada no *Diário da República*, transcrita na *Ordem à Guarda* e nas ordens de serviço das unidades.

CAPÍTULO VIII

Ensino e formação

Artigo 141.º

Ensino

1 — O ensino na Guarda é a forma sistemática de transmissão de conhecimentos para o exercício das funções inerentes às diferentes categorias de militar da Guarda.

2 — O ensino na Guarda integra-se nos sistemas educativos e formativos nacionais, tendo como finalidade a habilitação profissional e o acesso a conhecimentos adequados

de modo a garantir a continuidade do processo educativo do militar e o seu desenvolvimento cultural.

Artigo 142.º

Formação

1 — A formação envolve o conjunto de atividades educacionais, pedagógicas, formativas e doutrinárias que visam a aquisição e a promoção de conhecimentos, aptidão física, competências técnico-profissionais, atitudes e formas de comportamento, e o desenvolvimento ético e moral, exigidos para o exercício das funções específicas do militar da Guarda, nas mais diversas áreas de atuação.

2 — A formação na Guarda está estruturada em formação inicial, formação de promoção, formação contínua de especialização e qualificação, e formação contínua de aperfeiçoamento e atualização.

3 — A formação desenvolve-se através de cursos, tirocínios, estágios e treino.

Artigo 143.º

Cursos

1 — Os cursos têm duração variável e são ministrados sob a responsabilidade de entidade formadora reconhecida para o efeito.

2 — O sistema de formação da Guarda prevê as seguintes modalidades de curso:

a) Cursos de formação inicial, que se destinam a assegurar a preparação militar e os conhecimentos técnico-profissionais para ingresso na Guarda ou para o exercício de funções em categoria superior;

b) Cursos de promoção, que se destinam a habilitar o militar para o desempenho de funções de nível e responsabilidade mais elevados, o que constitui condição especial de acesso ao posto imediato;

c) Cursos de especialização, que se destinam a obter ou melhorar os conhecimentos técnico-profissionais do militar, de forma a habilitá-lo para o exercício de funções setoriais, para as quais são requeridos conhecimentos específicos;

d) Cursos de qualificação, que se destinam a capacitar ou melhorar os conhecimentos técnicos do militar.

3 — Os cursos de formação inicial, para os oficiais, adotam a seguinte designação:

a) Curso de oficiais da Academia Militar;

b) Curso de formação de oficiais, para o quadro superior de apoio e para o quadro de técnicos de enfermagem, diagnóstico e terapêutica;

c) Curso de formação de oficiais técnicos, para o quadro de chefes de banda de música.

4 — O curso de formação inicial, para os sargentos, adota a designação de curso de formação de sargentos.

5 — O curso de formação inicial, para os guardas, adota a designação de curso de formação de guardas.

6 — Os cursos de formação inicial e de promoção são ministrados em estabelecimento de ensino da Guarda ou das Forças Armadas.

7 — O processo de admissão, a organização e o regime escolar dos cursos são objeto de regulação própria.

8 — A articulação e a regulamentação dos cursos de formação, com exceção da alínea a) do n.º 3 e do n.º 4, são definidas por despacho do comandante-geral.

Artigo 144.º

Tirocínios e estágios

1 — Os tirocínios e os estágios visam:

a) Complementar a formação, como componente prática do processo formativo, nomeadamente a adquirida em cursos;

b) Habilitar os militares para o exercício de funções específicas para que sejam indigitados ou nomeados;

c) Assegurar a preparação militar, policial e os conhecimentos técnico-profissionais para ingresso na Guarda.

2 — Os tirocínios e os estágios têm caráter probatório e duração variável, consoante a sua finalidade.

Artigo 145.º

Formação contínua de aperfeiçoamento e atualização

A formação contínua de aperfeiçoamento e atualização é toda a formação ministrada na unidade, estabelecimento e órgão de colocação cuja finalidade seja manter ou aumentar os níveis de proficiência individuais ou coletivos.

Artigo 146.º

Treino

O treino é um conjunto de atividades de natureza operacional e técnica, que visa a preparação, o aperfeiçoamento e a manutenção das competências individuais ou coletivas dos militares, e que se destina a manter os seus níveis de proficiência prática, em condições tão próximas quanto possível das do emprego operacional.

Artigo 147.º

Critério de nomeação para cursos, tirocínios e estágios

A nomeação para cursos, tirocínios e estágios é feita por antiguidade, escolha, concurso ou oferecimento, de acordo com as condições de acesso fixadas no respetivo aviso.

Artigo 148.º

Admissão aos cursos de formação inicial

São admitidos para a frequência dos cursos de formação inicial os candidatos que, satisfazendo as condições gerais e especiais de admissão, foram aprovados nas respetivas provas de admissão, por ordem decrescente da classificação obtida, até ao limite dos lugares disponíveis fixados para o concurso.

Artigo 149.º

Nomeação para os cursos de promoção

1 — A nomeação do militar da Guarda para os cursos de promoção é feita por despacho do comandante-geral, tendo em conta:

a) As necessidades da Guarda;

b) As modalidades de promoção fixadas para o acesso ao posto superior;

c) A posição do militar na lista de antiguidade do posto a que pertence.

1 — Não é nomeado para o curso de promoção o militar que durante a sua frequência atinja o limite de idade para passagem à situação de reserva ou se encontre na situação prevista no n.º 4 do artigo 71.º

Artigo 150.º

Nomeação para os cursos de especialização ou qualificação

1 — A realização e os requisitos dos cursos de especialização e de qualificação são publicados em *Ordem de Serviço*, com uma antecedência mínima de 30 dias.

2 — A nomeação de militares da Guarda para frequência de cursos de especialização ou qualificação é feita por despacho do comandante-geral, de acordo com as necessidades próprias, tendo em conta os seguintes fatores:

- a) Oferecimento, preferências manifestadas e aptidões reveladas pelos militares candidatos;
- b) Currículo do militar e informação sobre as funções que desempenha ou se pretende que venha a desempenhar.

Artigo 151.º

Adiamento ou suspensão da frequência dos cursos de promoção

1 — O comandante-geral pode autorizar o adiamento ou suspensão da frequência do curso de promoção nos seguintes casos:

- a) Por exigências de serviço, devidamente fundamentadas, e com a anuência do militar, por duas vezes;
- b) Por razões de doença, gravidez ou acidente, mediante parecer da Junta Superior de Saúde;
- c) A requerimento do interessado, por motivos de ordem pessoal, por uma só vez.

2 — O militar a quem seja adiada ou suspensa a frequência do curso de promoção, ao abrigo das alíneas a) e b) do número anterior, fica demorado a partir da data em que lhe competiria a promoção, até se habilitar com o respetivo curso, o qual deve ser frequentado logo que cessem as causas que determinaram o adiamento ou suspensão.

3 — O militar a quem seja concedido o adiamento ou suspensão da frequência do curso de promoção, ao abrigo da alínea c) do n.º 1, fica preterido, se entretanto lhe competir a promoção, sendo nomeado para o curso seguinte.

Artigo 152.º

Desistência de cursos de promoção

1 — O militar da Guarda pode desistir da frequência de curso de promoção para que tenha sido nomeado ou que se encontre a frequentar, não podendo, porém, ser novamente nomeado, salvo quando se verifiquem razões de força maior atendíveis.

2 — Para efeitos do presente Estatuto, consideram-se, entre outras, razões de força maior atendíveis as seguintes:

- a) Falecimento de cônjuge, ou equiparado, ascendente ou descendente no 1.º grau ou adotado;
- b) Doença contraída por cônjuge ou equiparado, ascendente ou descendente no 1.º grau ou adotado, que comprovadamente justifique o acompanhamento por parte do militar.

3 — O reconhecimento da existência de razões de força maior atendíveis é objeto de despacho do comandante-geral.

Artigo 153.º

Falta de aproveitamento nos cursos de promoção

1 — O militar que não tiver aproveitamento no curso de promoção apenas poderá repeti-lo uma vez.

2 — O disposto no número anterior não se aplica quando a falta de aproveitamento for motivada por razões de doença ou acidente que, na opinião da Junta Superior de Saúde, impossibilitem o militar de continuar a tomar parte em trabalhos do curso, ou por razões de força maior atendíveis.

Artigo 154.º

Outros cursos e estágios

Os cursos e estágios para obter, ampliar, melhorar ou reciclar os conhecimentos técnico-profissionais dos militares da Guarda para o exercício de funções específicas são organizados na Guarda ou frequentados nas Forças Armadas ou noutras instituições públicas ou privadas, nacionais ou internacionais, nos termos da lei ou dos compromissos decorrentes de acordos, tratados e convenções internacionais, ou ainda, resultantes de geminação entre forças congêneres, de acordo com as necessidades e possibilidades.

Artigo 155.º

Valorização profissional

1 — Com vista à sua valorização profissional e prestígio da instituição, o militar da Guarda pode frequentar qualquer curso complementar para a sua cultura geral ou especialização técnica, sem prejuízo do serviço, devendo a frequência e eventual conclusão do mesmo ser averbada no seu processo individual.

2 — Para os fins previstos no número anterior, o militar da Guarda pode ser dispensado do serviço, sem perda de remuneração ou de quaisquer outros direitos, para prestação de provas de avaliação, nos termos seguintes:

- a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas de avaliação em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas de avaliação a efetuar, incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano letivo.

3 — Nos casos previstos no número anterior, pode ser exigida comprovação da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de avaliação a realizar.

4 — As disposições constantes do n.º 2 não se aplicam aos militares que se encontrem a frequentar cursos de formação, promoção ou qualificação, ou em operações ou missões internacionais.

5 — Os direitos conferidos no presente artigo cessam quando o militar não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiou dos mesmos.

6 — No ano letivo subsequente àquele em que cessaram os direitos, pode ser novamente concedido ao militar o exercício dos mesmos, não podendo esta situação ocorrer mais de duas vezes.

7 — Para efeitos de aplicação do presente artigo, consideram-se provas de avaliação todas as provas escri-

tas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes as substituam.

Artigo 156.º

Certificação profissional

Os cursos de formação ministrados na Guarda que conferam conhecimentos e aptidões habilitantes para o exercício profissional, garantem o direito à respetiva certificação profissional.

Artigo 157.º

Formação em caso de transferência de quadro

O militar que seja transferido de quadro poderá frequentar formação adequada com vista a melhorar o exercício das novas funções.

CAPÍTULO IX

Da avaliação

Artigo 158.º

Modo e finalidades

1 — A apreciação do mérito dos militares da Guarda na efetividade de serviço é feita através da avaliação do currículo e da avaliação do desempenho.

2 — A avaliação do militar da Guarda na efetividade de serviço visa apreciar o mérito absoluto e relativo, assegurando o desenvolvimento na categoria respetiva, fundamentado na demonstração da capacidade profissional e da competência técnica para o exercício de funções de responsabilidade de nível mais elevado.

3 — A avaliação do militar da Guarda destina-se ainda a permitir a correção e o aperfeiçoamento do sistema, das técnicas e dos critérios de avaliação.

4 — A avaliação do mérito tem em vista uma correta gestão de pessoal, designadamente quanto a:

- a) Recrutamento e seleção;
- b) Formação e aperfeiçoamento;
- c) Promoção;
- d) Desempenho de cargos e exercício de funções.

5 — Para os fins estabelecidos no número anterior, a avaliação do mérito de cada militar da Guarda é feita com base em critérios objetivos referentes ao exercício de todas as suas atividades e funções.

Artigo 159.º

Princípios fundamentais

Todo o militar da Guarda é sujeito a avaliação do seu desempenho, de acordo com os seguintes princípios:

- a) Obrigatória e contínua;
- b) Realizada, em regra, pela hierarquia militar;
- c) Conduzida de modo a assegurar um justo equilíbrio da distribuição da avaliação, em obediência ao princípio da diferenciação do desempenho;
- d) Referida apenas ao período a que respeita, sendo independente de outras avaliações anteriores;
- e) Fundamentada e subordinada a juízos de valor precisos e objetivos, de modo a evitar julgamentos preconcebidos, sejam ou não favoráveis;

- f) Obrigatoriamente comunicada aos avaliados;
- g) Condicionada pelo tipo de prestação de serviço militar efetivo, categoria, posto, quadro, cargos e funções.

Artigo 160.º

Confidencialidade das avaliações

1 — As avaliações do desempenho do militar da Guarda são confidenciais de modo a garantir o necessário sigilo no seu processamento, sem prejuízo da emissão de certidões requeridas pelo próprio, para efeitos de instrução de reclamações e recursos.

2 — A confidencialidade das avaliações individuais não impede que o resultado final dos cursos, tirocínios, instrução, provas ou estágios seja publicado.

3 — No tratamento informático devem ser respeitadas as regras previstas na Constituição e na lei.

Artigo 161.º

Avaliadores

1 — Na avaliação do desempenho do militar da Guarda intervêm, em regra, dois avaliadores, sendo um deles, por norma, o superior hierárquico imediato.

2 — Os avaliadores, quando militares, devem ser oficiais ou sargentos.

3 — Os avaliadores devem munir-se de todos os elementos que permitam formular uma apreciação objetiva e justa sobre o avaliado, sendo da sua exclusiva responsabilidade as avaliações que venham a prestar.

4 — A avaliação individual do militar da Guarda que presta serviço fora da estrutura orgânica da Guarda compete aos superiores hierárquicos de que depende, de acordo com o estabelecido na portaria prevista no n.º 1 do artigo 164.º

Artigo 162.º

Periodicidade da avaliação do desempenho

1 — A avaliação do desempenho tem, em regra, periodicidade anual e integra-se no ciclo de gestão da Guarda.

2 — Sempre que ocorra exoneração de militar da Guarda que ocupe cargo de comando, direção ou chefia, expressamente nomeado para tal, o superior hierárquico com responsabilidades de avaliador deve efetuar a respetiva avaliação, nos termos definidos na portaria prevista no n.º 1 do artigo 164.º

Artigo 163.º

Reclamação e recurso hierárquico

Aos avaliados é assegurado o direito à reclamação e recurso hierárquico, nos termos definidos na portaria prevista no n.º 1 do artigo seguinte.

Artigo 164.º

Efeitos da avaliação do desempenho e regulamentação

1 — As normas relativas ao sistema de avaliação do desempenho e seus efeitos são regulamentadas por portaria do membro do Governo responsável pela área da administração interna, sob proposta do comandante-geral, no prazo de 180 dias após a entrada em vigor do presente decreto-lei.

1 — Para além dos efeitos previstos na portaria referida no número anterior, a avaliação do desempenho tem ainda os seguintes efeitos:

a) Aumento da duração do período de férias até três dias úteis;

b) A alteração do posicionamento remuneratório dos militares, de acordo com o regime remuneratório aplicável.

2 — Em caso de obtenção de menção de desempenho inadequado durante dois anos seguidos ou três menções do mesmo teor no período de cinco anos, são desenvolvidos os procedimentos necessários a fim de apurar se existe justificação para a aplicação do disposto no artigo 79.º

Artigo 165.º

Avaliações divergentes

Quando, após um conjunto de avaliações sobre um militar da Guarda, se verificar uma avaliação nitidamente diferente, favorável ou desfavorável, o órgão de gestão de recursos humanos propõe superiormente que sejam promovidas averiguações no sentido de esclarecer as razões que a motivaram.

Artigo 166.º

Tratamento das avaliações

As avaliações do desempenho devem ser objeto de tratamento estatístico, cumulativo e comparado, face ao conjunto de militares nas mesmas condições.

CAPÍTULO X

Aptidão física e psíquica

Artigo 167.º

Apreciação da aptidão física e psíquica

1 — A aptidão física e psíquica do militar da Guarda é apreciada por meio de:

- a) Inspeções médicas;
- b) Juntas médicas;
- c) Provas de aptidão física;
- d) Exames psicotécnicos.

2 — A aptidão física e psíquica é apreciada periodicamente, sendo os respetivos meios e métodos estabelecidos por despacho do comandante-geral, tendo em conta as diferentes formas de prestação de serviço.

Artigo 168.º

Meios de apreciação da aptidão física e psíquica

1 — Os meios de apreciação da aptidão psíquica são aplicados de acordo com os regulamentos próprios, tendo em conta o escalão etário e as características e especificidades de cada quadro ou especialidade.

2 — Os meios, métodos e periodicidade de apreciação da aptidão física são objeto de despacho do comandante-geral.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior quanto à periodicidade, a aptidão física e psíquica pode ser apreciada quando for julgado conveniente, devendo

os militares submeter-se a esta apreciação sempre que devidamente convocados.

4 — O não cumprimento dos mínimos fixados nas provas de aptidão física não é suficiente para concluir da inexistência da necessária aptidão física dos militares, devendo, nesse caso, ser-lhes dada possibilidade de repetição das provas após um mês de preparação especial e da realização de inspeções médicas, se necessário.

Artigo 169.º

Medicina preventiva

1 — As ações de medicina preventiva referidas na alínea a) do n.º 3 do artigo 28.º visam permitir a deteção de patologias potenciais ou em fase precoce da sua evolução no momento mais propício ao seu controlo ou cura, sendo uma responsabilidade do serviço de saúde da Guarda.

2 — Todos os dados relativos às ações e medidas efetuadas no âmbito da medicina preventiva devem ser registados no livrete de saúde, com acesso restrito ao responsável pela medicina preventiva e ao militar.

3 — As ações de medicina preventivas referidas no n.º 1, de caráter obrigatório, serão realizadas com uma periodicidade nunca superior a 5 anos, sendo reduzida para 3 anos, a partir dos 45 anos de idade.

Artigo 170.º

Exames e testes de despistagem

1 — Quando em serviço na Guarda, o militar pode ser sujeito a exames médicos ou a testes, tendo em vista a deteção da ingestão excessiva de bebidas alcoólicas e do consumo de produtos estupefacientes ou substâncias psicotrópicas.

2 — A forma de realização dos exames e testes referidos no número anterior, os meios a utilizar, bem como os referenciais que indiciam um consumo ilícito das substâncias referidas, constam de portaria a aprovar pelo membro do Governo responsável pela área da administração interna, sob proposta do comandante-geral.

Artigo 171.º

Insuficiente aptidão física e psíquica

1 — O militar da Guarda que não possua suficiente aptidão física ou psíquica para o desempenho de algumas das funções relativas ao seu posto e quadro pode ser transferido para outro quadro, cujas exigências de serviço sejam compatíveis com as suas aptidões, ou para serviços moderados.

2 — O militar da Guarda que, periodicamente, recorra à situação de baixa, deve ser proposto, pelo respetivo comandante, a uma junta médica que avaliará a sua aptidão física e psíquica para o desempenho das suas funções, conforme o disposto na alínea c) do n.º 1 do artigo 174.º

Artigo 172.º

Deficiente

1 — O militar da Guarda que, no cumprimento da missão ou por causa desta, adquira uma diminuição permanente na capacidade geral de ganho, causada por lesão, doença adquirida ou agravada, beneficia dos direitos e regalias previstos em legislação especial.

1— O militar da Guarda pode ser considerado deficiente das Forças Armadas nos termos e condições previstos no regime legal em vigor.

2— O militar da Guarda portador de deficiência física pode ser admitido à frequência dos cursos ministrados na Guarda, em igualdade de circunstâncias com os demais candidatos, beneficiando, contudo, da dispensa de algumas ou de todas as provas físicas a que houver lugar, de acordo com condições a estabelecer por despacho do comandante-geral, sob proposta da Junta Superior de Saúde.

3— Quando o militar da Guarda seja promovido fica na situação de adido ao quadro, sendo a sua colocação determinada por despacho do comandante-geral de harmonia com a sua situação física e as conveniências e interesse do serviço.

4— O militar da Guarda nas condições referidas no n.º 1, para efeitos do cálculo da pensão de reforma, tem o seu tempo de serviço militar aumentado na percentagem de 25 % ou nas percentagens estabelecidas em legislação especial, designadamente as previstas no Decreto-Lei n.º 41 511, de 23 de janeiro de 1958, e no Decreto-Lei n.º 28 404, de 31 de dezembro de 1937, ou outra, aplicando-se a que for concretamente mais favorável.

5— As contribuições a pagar aos militares da Guarda nas condições previstas no n.º 1 são suportadas pelo orçamento da Guarda.

6— Os direitos garantidos por via do regime jurídico dos deficientes das Forças Armadas que sejam atribuídos aos militares da Guarda, nos termos do disposto do n.º 2 do presente artigo, são suportados pelo orçamento da Guarda.

Artigo 173.º

Serviços moderados

1 — O militar da Guarda que por motivo de acidente ou doença apenas reúna, transitoriamente, condições para o desempenho de funções que dispensem plena validade, pode ser considerado pela Junta Superior de Saúde apto para os serviços moderados, pelo período máximo de dois anos.

2 — Se, porém, o militar ficar definitivamente apto apenas para o desempenho de funções que dispensem plena validade, pode ser considerado, pela Junta Superior de Saúde, apto para serviços moderados.

3 — O militar nas condições do número anterior deve ser presente à Junta Superior de Saúde para verificar da sua aptidão, com a periodicidade a estabelecer por aquela Junta.

4 — A definição das funções a exercer em serviços moderados, para cada caso, é objeto de proposta da Junta Superior de Saúde e homologação pelo comandante-geral, não podendo os militares colocados nessas funções ser desviados das mesmas sem parecer daquela Junta, de modo a evitar o risco de agravamento da sua insuficiência.

Artigo 174.º

Juntas médicas

1 — Independentemente de outras inspeções médicas, o militar da Guarda deve ser presente à competente junta médica, nos seguintes casos:

a) Antes do início dos cursos de promoção, cursos de formação e outros cursos definidos por despacho do comandante-geral;

b) Quando regresse à comissão normal, e assim for julgado necessário por despacho do comandante-geral;

c) Quando houver dúvidas acerca da sua aptidão física ou psíquica.

2 — O militar da Guarda que, definitivamente, deixe de possuir a necessária aptidão física ou psíquica para o desempenho das funções que competem ao seu posto, deixa de estar no ativo e passa à reserva ou reforma, nos termos do disposto nos artigos 81.º ou 89.º, desde que reúna as condições exigidas, sem prejuízo do disposto nos artigos 172.º e 173.º

3 — As deliberações da Junta Superior de Saúde, depois de homologadas pelo comandante-geral, prevalecem sobre quaisquer outras decisões médicas relativas ao mesmo assunto, no âmbito da Guarda, não vinculando outras entidades, designadamente a Caixa Geral de Aposentações e a Segurança Social.

CAPÍTULO XI

Licenças

Artigo 175.º

Tipos de licenças e dispensas

1 — Sem prejuízo do regime das licenças aplicável aos trabalhadores que exercem funções públicas, o militar da Guarda tem direito aos seguintes tipos de licença:

- a) De férias;
- b) Por mérito;
- c) De junta médica;
- d) Por falecimento de familiares;
- e) Por casamento;
- f) Por motivo de colocação;
- g) Para estudos;
- h) Por proteção na parentalidade;
- i) Licença especial, para candidatos a eleições para cargos públicos;
- j) Licença sem remuneração para acompanhamento de cônjuge colocado no estrangeiro;
- k) Licença sem remuneração para exercício de funções em organismo internacional.

2 — Ao militar da Guarda podem ainda ser concedidos os seguintes tipos de licença:

- a) Registada;
- b) Ilimitada;
- c) Outras, de natureza específica e estabelecidas em normas internas da Guarda, a definir por despacho do comandante-geral.

3 — Sem prejuízo de outras dispensas previstas em regulamentação interna, podem ser concedidas ao militar da Guarda, as seguintes dispensas:

- a) Impossibilidade de prestação de serviço devido a facto que não seja imputável ao militar, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
- b) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do militar;

- a) As concedidas para doação de sangue;
- b) As motivadas pela necessidade de tratamento ambulatorial, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico, e só pelo tempo estritamente necessário;
- c) As motivadas por isolamento profilático.

1 — Durante o período de licença ou dispensa, o militar suspende, temporariamente, o exercício de funções e atividades de serviço.

2 — As licenças previstas nas alíneas a) a i) do n.º 1 e as dispensas previstas no n.º 3 são concedidas sem perda de quaisquer direitos, nomeadamente a remuneração e antiguidade, bem como as licenças previstas na alínea c) do n.º 2, sempre que o respetivo despacho assim o estabeleça.

3 — Exceciona-se no número anterior as licenças previstas na alínea h) do n.º 1, em que a remuneração é substituída por um subsídio a conceder nos termos da lei geral.

4 — O regime da concessão, verificação e justificação das dispensas previstas no n.º 3 do presente artigo, consta de regulamentação interna e, subsidiariamente, da lei geral.

5 — O disposto nos números anteriores é aplicável sem prejuízo das regras atinentes à atribuição do abono de alimentação, exceto nas situações em que por lei ou regulamentação interna a sua atribuição venha a ser salvaguardada, designadamente, na licença por mérito e nas dispensas concedidas para doação de sangue.

Artigo 176.º

Licença de férias

1 — O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis.

2 — Ao período de férias previsto no n.º 1 acresce um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado.

3 — A duração do período de férias pode, ainda, ser aumentada no quadro do sistema de avaliação do desempenho, até três dias úteis.

4 — A concessão de licença de férias obedece às seguintes regras:

- a) Tem direito ao gozo da licença de férias quem tenha mais de um ano de serviço efetivo, exceto no ano civil de ingresso, no qual tem direito a dois dias úteis por cada um dos meses completos até 31 de dezembro;
- b) O gozo da licença de férias não pode prejudicar a tramitação de processo disciplinar ou criminal em curso;
- c) O período de férias não pode sobrepor-se à frequência de cursos, tirocínios, instrução ou estágios e está condicionado pela atividade operacional;
- d) Em cada ano civil um dos períodos de férias não deve ser inferior a 10 dias úteis consecutivos de férias a que o militar tenha direito;
- e) A licença de férias pode ser interrompida por imprevista e imprevista necessidade do serviço, tendo o militar direito a ser indemnizado em função dos prejuízos comprovadamente sofridos por deixar de gozar a licença no período marcado;
- f) A licença de férias é concedida independentemente do gozo, no mesmo ano, de qualquer outra licença e do registo disciplinar;
- g) No ano de início do afastamento do militar da situação de comissão normal, verificando-se a impossibilidade total

ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o militar tem direito à remuneração correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio, caso ainda não o tenha recebido;

h) No ano do regresso à situação de comissão normal o militar tem direito a férias nos termos da alínea a), sendo que no caso de sobrevir o termo do ano civil antes de gozado o direito a férias, pode o militar usufruí-lo no prazo de um ano após a data da respetiva apresentação ao serviço;

i) Cessando funções após o gozo da licença, o militar tem direito à remuneração e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início do seu gozo;

j) A marcação das férias deve obedecer a um planeamento, aprovado pelo comandante, diretor ou chefe, tendo em vista assegurar o regular funcionamento dos serviços e conciliar a vida profissional e familiar do militar.

5 — O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano e reporta-se, em regra, ao serviço prestado no ano civil anterior.

6 — Durante as férias não pode ser exercida qualquer atividade remunerada, salvo se a mesma já viesse sendo legalmente exercida.

7 — As férias respeitantes a determinado ano podem, por conveniência de serviço, ser gozadas no ano civil imediato, seguidas ou não de férias vencidas neste.

8 — No caso de acumulação de férias por conveniência de serviço, o militar não pode ser impedido de gozar os dias de férias respeitantes ao ano anterior mais metade dos dias de férias a que tenha direito no ano a que as mesmas se reportam.

9 — O período de férias relevante, em cada ano civil, para efeitos do abono do subsídio respetivo não pode exceder 22 dias úteis.

Artigo 177.º

Licença por mérito

A licença por mérito é concedida nos termos do RDGNR.

Artigo 178.º

Licença de junta médica

1 — A licença de junta médica é fixada por parecer desta e concedida pela entidade competente, de acordo com o que se encontra definido no Regulamento do Serviço de Saúde da Guarda e em normas internas desta, estabelecidas por despacho do comandante-geral.

2 — O Regulamento do Serviço de Saúde da Guarda será objeto de revisão no prazo de 90 dias a contar da data de entrada em vigor do presente decreto-lei.

Artigo 179.º

Licença por falecimento de familiares

1 — A licença por falecimento de familiares é concedida:

- a) Até cinco dias seguidos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha reta;

Até dois dias seguidos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha co-lateral.

1 — Aplica-se o disposto na alínea *a*) do número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o militar, nos termos previstos em legislação específica.

2 — A prova do falecimento pode ser exigida no ato de apresentação ao serviço.

Artigo 180.º

Licença por casamento

A licença por casamento é concedida por 15 dias seguidos, nos termos seguintes:

a) O pedido deve ser apresentado com uma antecedência mínima de 15 dias relativamente à data em que se pretende iniciar o período de licença;

b) A confirmação do casamento é efetuada através de certidão destinada ao averbamento no processo individual.

Artigo 181.º

Licença por motivo de colocação

1 — O militar da Guarda que seja colocado no Continente, a prestar serviço em localidade que diste a mais de 50 km da sua residência habitual e mude efetivamente de residência por força da colocação, tem direito a 10 dias de licença, a gozar nos 90 dias imediatos à sua colocação.

2 — O militar da Guarda colocado no Continente que seja deslocado para as Regiões Autónomas ou entre elas ou destas para o continente tem direito a 15 dias de licença, a gozar nos 90 dias imediatos à sua colocação.

3 — O disposto nos números anteriores não é aplicável aos militares na sua primeira nomeação após ingresso na Guarda e àqueles que sejam colocados por motivos disciplinares, por ter sido aplicada a pena acessória de transferência compulsiva ou a transferência preventiva, nos termos do RDGMR.

4 — O militar que usufruir desta licença deve, posteriormente, fazer prova da mudança de residência.

Artigo 182.º

Licença para estudos

1 — Por despacho do comandante-geral pode ser concedida a licença para estudos, para efeitos de frequência de cursos, disciplinas ou estágios, em estabelecimentos de ensino nacionais ou estrangeiros:

a) Excecionalmente, mediante requerimento de militar;

b) Em caso de conveniência e necessidade do serviço e manifestada a concordância do militar.

2 — O militar a quem tenha sido concedida licença para estudos deve apresentar, nas datas que lhe sejam determinadas, os documentos comprovativos do aproveitamento escolar.

3 — A licença para estudos pode ser cancelada, por despacho do comandante-geral, quando se considere insuficiente o aproveitamento escolar do militar a quem a mesma tenha sido concedida.

4 — Para os efeitos da alínea *a*) do n.º 1, considera-se que a licença para estudos é concedida sem direito a remuneração e suspende a contagem do tempo de serviço efetivo.

5 — Para os efeitos da alínea *b*) do n.º 1, considera-se que a licença para estudos é concedida com remuneração e não suspende a contagem do tempo de serviço efetivo.

6 — O despacho de concessão da licença para estudos, concedida nos termos da alínea *b*) do n.º 1, incluirá a nomeação do local e das funções do militar na Guarda, bem como o período de tempo em que o requerente tem de permanecer nessas funções após a conclusão da formação.

Artigo 183.º

Proteção na parentalidade

Em matéria de parentalidade, o militar da Guarda goza dos direitos previstos na lei geral, sem prejuízo do disposto no presente Estatuto.

Artigo 184.º

Licença para candidatos a eleições de cargos públicos

A licença especial para candidatos a eleições para cargos públicos é efetuada nos termos da LDN.

Artigo 185.º

Licença para acompanhamento de cônjuge

As licenças sem remuneração para acompanhamento do cônjuge colocado no estrangeiro regem-se pelo regime previsto na Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 186.º

Licença sem remuneração para exercício de funções em organismos internacionais

1 — A licença sem remuneração para o exercício de funções em organismos internacionais é concedida por despacho do membro do Governo responsável pela área da administração interna, sob proposta do comandante-geral, e pode revestir uma das seguintes modalidades:

a) Licença para exercício de funções com caráter precário ou experimental, com vista a uma integração futura no organismo;

b) Licença para o exercício de funções em quadro de organismos internacionais.

2 — A licença prevista na alínea *a*) do número anterior tem a duração do exercício de funções com caráter precário ou experimental para que foi concedida.

3 — A licença prevista na alínea *b*) do n.º 1 é concedida pelo período de exercício de funções e determina abertura de vaga, tendo o militar, aquando do seu regresso, direito a ser provido em vaga da sua categoria ou posto, ficando como supranumerário enquanto a mesma não ocorrer.

4 — O militar que tenha licença prevista na alínea *b*) do n.º 1 só pode requerer o regresso ao serviço ao fim de um ano nessa situação.

5 — A licença sem remuneração para o exercício de funções em organismos internacionais implica a cessação das situações de requisição ou de comissão de serviço, bem como a perda total de remuneração, contando, porém, o tempo de serviço respetivo para efeitos de antiguidade.

6 — Durante o período da licença sem remuneração para exercício de funções em organismos internacionais, o militar pode continuar a efetuar os descontos legalmente devidos, com base na remuneração auferida à data do início da licença.

7 — O militar deve gozar as férias a que tem direito no ano civil de passagem à situação de licença sem remuneração para exercício de funções em organismo internacional, antes desta.

8 — Após o regresso, o militar tem direito a gozar um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de suspensão de funções.

Artigo 187.º

Licença registada

1 — A licença registada pode ser concedida, a requerimento do interessado, por motivos de natureza particular que justifiquem tal petição, nos termos previstos no presente Estatuto ou em legislação especial.

2 — A licença registada é concedida sem direito a qualquer remuneração e não conta como tempo de serviço efetivo.

3 — São competentes para conceder a licença em cada ano civil:

- a) O comandante-geral, até 90 dias;
- b) Os comandantes de unidade ou estabelecimento, até 30 dias.

4 — A soma das licenças registadas, atribuídas por cada período de cinco anos, não pode ultrapassar os 180 dias.

5 — A licença registada não pode ser concedida, de cada vez, por períodos inferiores a 15 dias.

Artigo 188.º

Licença ilimitada

1 — A licença ilimitada pode ser concedida pelo comandante-geral, por um período não inferior a um ano, ao militar da Guarda que:

- a) A requeira e esta lhe seja deferida;
- b) Opte pela sua colocação nesta situação, por motivo de doença ou de licença da junta médica, de acordo com o previsto no n.º 1 do artigo 74.º

2 — A licença ilimitada apenas pode ser concedida ao militar da Guarda que tenha prestado os tempos mínimos de serviço efetivo após a frequência dos cursos de formação inicial, previstos no n.º 3 do artigo 78.º

3 — Nos casos em que o militar da Guarda tenha 22 ou mais anos de serviço efetivo, a licença ilimitada só pode ser indeferida com fundamento em imperiosa necessidade ou interesse do serviço, ou por motivos excecionais.

4 — A licença ilimitada é concedida sem direito a qualquer remuneração e não conta como tempo de serviço efetivo.

5 — A licença ilimitada pode ser interrompida pelo comandante-geral, a requerimento do interessado ou oficiosamente:

- a) Em qualquer ocasião, ao militar na situação de ativo;
- b) Em estado de sítio ou de emergência, ao militar na situação de reserva.

6 — O militar da Guarda na situação de licença ilimitada concedida há mais de um ano pode interrompê-la, regressando à sua anterior situação 90 dias após a apresentação da respetiva declaração ou, antes deste prazo, se o requerer e for autorizado pelo comandante-geral.

7 — Antes de se efetivar a interrupção da licença ilimitada, prevista nos n.ºs 5 e 6, o militar pode ser sujeito a inspeções médicas a fim de aferir da sua aptidão psíquica e física, em termos a definir por despacho do comandante-geral.

8 — O militar da Guarda na situação de licença ilimitada pode requerer a passagem à situação de reserva, desde que reúna as condições previstas no n.º 1 do artigo 81.º, podendo manter-se nesta situação.

9 — O militar da Guarda no ativo pode manter-se na situação de licença ilimitada pelo período máximo de seis anos, seguidos ou interpolados, após o que, se se mantiver nessa situação, passa à reserva ou, se a ela não tiver direito, cessa o seu vínculo funcional com a Guarda, sendo abatido ao efetivo.

CAPÍTULO XII

Reclamações e recursos

Artigo 189.º

Recurso em processo criminal militar e disciplinar

1 — O exercício pelo militar da Guarda do direito de recurso relativamente ao processo criminal militar é regulado pelo CJM.

2 — O exercício pelo militar da Guarda do direito de recurso em matéria disciplinar é regulado pelo RDGMR.

Artigo 190.º

Reclamação e recurso dos atos administrativos

1 — À reclamação e ao recurso são aplicáveis as disposições constantes do Código do Procedimento Administrativo com as especificidades constantes no presente Estatuto.

2 — O militar tem o direito de solicitar a revogação, a anulação ou a modificação de atos administrativos, assim como de reagir contra a omissão ilegal de atos administrativos, em incumprimento do dever de decisão, nos termos do presente Estatuto.

3 — O direito reconhecido no número anterior pode ser exercido mediante reclamação ou recurso que, salvo disposição em contrário, podem ter como fundamento a ilegalidade ou a inconveniência do ato impugnado.

Artigo 191.º

Legitimidade para reclamar e recorrer

O militar da Guarda tem legitimidade para reclamar ou recorrer quando titular de direitos subjetivos ou interesses legalmente protegidos que considere lesados por ato administrativo.

Artigo 192.º

Reclamação

1 — A reclamação de um ato administrativo é facultativa, individual, dirigida por escrito, através das vias competentes, ao autor do ato, no prazo de 15 dias, contados a partir do seu conhecimento pelo reclamante.

2 — Considera-se como data de conhecimento do ato administrativo que dá origem à reclamação aquela em que o militar da Guarda dele seja notificado, pessoalmente ou por via postal registada, por correio eletrónico ou por publicação em *Ordem de Serviço*.

Artigo 193.º

Recurso hierárquico

1 — Sempre que o ato administrativo não tenha sido praticado pelo comandante-geral, o recurso hierárquico é necessário e deve ser dirigido ao comandante-geral, pelas vias hierárquicas, no prazo de 30 dias contados a partir da notificação efetuada nos termos do disposto no n.º 2 do artigo anterior.

2 — Em alternativa à impugnação contenciosa de um ato administrativo, o militar da Guarda pode apresentar recurso hierárquico facultativo de ato praticado pelo comandante-geral, para o membro do Governo responsável pela área da administração interna, no prazo de 15 dias, contados a partir da data de notificação efetuada nos termos do disposto no n.º 2 do artigo anterior.

3 — O recurso hierárquico deve ser decidido no prazo de 30 dias a contar da data da remessa do processo ao comandante-geral ou ao membro do Governo responsável pela área da administração interna.

4 — O requerimento de recurso hierárquico necessário deve ser remetido ao comandante-geral pelas vias hierárquicas, acompanhado da necessária pronúncia, no prazo de 8 dias, disso se notificando o militar.

5 — O requerimento de interposição do recurso hierárquico facultativo é apresentado ao comandante-geral, o qual se deve pronunciar e determinar a sua remessa no prazo de 15 dias, disso se notificando o militar.

Artigo 194.º

Suspensão dos prazos

Os prazos referidos nos artigos 192.º e 193.º suspendem-se enquanto o militar da Guarda se encontra no desempenho de missões temporárias de serviço fora do território nacional.

Artigo 195.º

Impugnação judicial

A impugnação judicial dos atos administrativos é regulada pelo Código de Processo nos Tribunais Administrativos.

TÍTULO II

Oficiais

CAPÍTULO I

Quadros e funções

Artigo 196.º

Corpo de oficiais gerais, armas, serviços, quadros e postos

1 — Os oficiais da Guarda distribuem-se pelo corpo de oficiais gerais, por armas e por serviços, e são inscritos em quadros.

2 — O corpo de oficiais gerais contempla os postos de: tenente-general, major-general e brigadeiro-general.

3 — As armas são constituídas pelos quadros de infantaria (INF) e cavalaria (CAV), que contemplam os postos de coronel, tenente-coronel, major, capitão, tenente e alferes.

4 — Os serviços são constituídos pelos quadros de:

a) Engenharia (ENG); transmissões, informática e eletrónica (TIE); medicina (MED); medicina veterinária (VET); farmácia (FARM); técnicos de enfermagem, diagnóstico e terapêutica (TEDT); administração militar (ADMIL); material (MAT) e técnicos de pessoal e secretariado (TPS), que contemplam os postos de coronel, tenente-coronel, major, capitão, tenente e alferes;

b) Chefes de banda de música (CBMUS) e superior de apoio (SAP), que contemplam os postos de tenente-coronel, major, capitão, tenente e alferes.

5 — O acesso ao corpo de oficiais gerais é feito de acordo com as seguintes condições:

a) Aos postos de tenente-general, major-general e brigadeiro-general, pelos oficiais provenientes dos quadros de infantaria e cavalaria;

b) Aos postos de major-general e brigadeiro-general, pelos oficiais provenientes do quadro de administração militar;

c) Ao posto de brigadeiro-general, pelos oficiais provenientes dos quadros de engenharia, transmissões, informática e eletrónica, medicina e material.

6 — As promoções a oficial general e de oficiais gerais realizam-se por escolha de entre os oficiais com formação de base de nível superior em ciências militares, conferida por estabelecimento de ensino superior público universitário militar, que possuam qualificações complementares idênticas às exigidas para acesso aos postos de oficial general nas Forças Armadas.

7 — O quadro superior de apoio é preenchido por militares oriundos da categoria de sargentos, mediante a verificação das condições previstas no presente Estatuto.

Artigo 197.º

Caracterização funcional dos quadros

1 — Aos oficiais dos quadros de infantaria e cavalaria, incumbe:

a) A administração superior da Guarda;

b) O exercício das funções de comando, direção ou chefia, e estado-maior;

c) O planeamento, preparação e emprego de forças em operações, nomeadamente no quadro de estados-maiores de comandos ou quartéis-gerais, nacionais ou multinacionais;

d) A inspeção de unidades, estabelecimentos e órgãos;

e) A docência;

f) O exercício de funções junto de representações diplomáticas de Portugal no estrangeiro ou junto de organizações internacionais;

g) O exercício de funções específicas inerentes às respetivas qualificações técnico-profissionais.

2 — Aos oficiais dos quadros de engenharia, transmissões, informática e eletrónica, e material incumbe:

a) O apoio na gestão dos recursos;

b) O exercício das funções de comando de subunidade, direção ou chefia e estado-maior, de âmbito técnico, em unidades, estabelecimentos e órgãos;

c) A inspeção de unidades, estabelecimentos e órgãos;

d) A docência;

e) O exercício de funções junto de representações diplomáticas de Portugal no estrangeiro ou junto de organizações internacionais;

f) O exercício de funções específicas inerentes às respetivas qualificações técnico-profissionais.

1 — Aos oficiais do quadro de medicina, medicina veterinária e farmácia incumbe:

- a) A administração da saúde nos campos operacional, logístico e assistencial;
- b) O exercício das funções de direção ou chefia de estabelecimentos e órgãos do serviço de saúde;
- c) A inspeção de estabelecimentos e órgãos do serviço de saúde, e outros;
- d) A docência;
- e) O exercício de funções específicas inerentes às respetivas qualificações técnico-profissionais.

2 — Aos oficiais do quadro de administração militar incumbe:

- a) O apoio na gestão dos recursos financeiros;
- b) O exercício das funções de comando, direção ou chefia, e estado-maior em unidades, estabelecimentos e órgãos logísticos;
- c) A inspeção de unidades, estabelecimentos e órgãos logísticos;
- d) A docência;
- e) O exercício de funções junto de representações diplomáticas de Portugal no estrangeiro ou junto de organizações internacionais;
- f) O exercício de funções específicas inerentes às respetivas qualificações técnico-profissionais.

3 — Aos oficiais do quadro técnico de pessoal e secretariado e do quadro de técnicos de enfermagem, diagnóstico e terapêutica, incumbe:

- a) O exercício das funções de estado-maior, de âmbito técnico, em unidades, estabelecimentos e órgãos;
- b) O exercício de funções específicas inerentes às respetivas qualificações técnico-profissionais.

4 — Aos oficiais do quadro de chefes de banda de música incumbe:

- a) A preparação e direção de banda militar;
- b) O exercício de funções específicas inerentes às respetivas qualificações técnico-profissionais.

5 — Aos oficiais do quadro superior de apoio incumbe:

- a) O exercício de funções de comando, chefia e estado-maior;
- b) O exercício de funções específicas inerentes às respetivas qualificações técnico-profissionais.

Artigo 198.º

Funções

1 — O oficial desempenha essencialmente funções de comando, direção ou chefia, e de estado-maior, e desenvolve atividades de natureza especializada, de instrução específica dos respetivos postos e de docência na estrutura orgânica da Guarda ou em outros organismos nacionais ou internacionais.

2 — No corpo de oficiais gerais e nos diversos quadros, correspondem a cada posto as funções especificadas no presente Estatuto e na estrutura orgânica onde os oficiais estejam colocados, designadamente:

- a) Tenente-general, a comandante-geral, e demais cargos definidos na Lei Orgânica da Guarda;

- b) Major-general, a cargos de comando dos órgãos superiores de comando e direção, de comando de unidade e outros definidos na Lei Orgânica da Guarda;

- c) Brigadeiro-general, a cargos nos órgãos superiores de comando e direção, de comando de unidade e outros definidos na Lei Orgânica da Guarda;

- d) Coronel, a comandante de unidade territorial, a comandante de unidade especializada ou equivalente, a 2.º comandante de unidade de comando de major-general e de brigadeiro-general, a 2.º comandante do estabelecimento de ensino, a chefe da secretaria-geral da Guarda, a diretor de unidade orgânica nuclear, a chefe de unidade orgânica flexível, a comandante dos centros de formação do estabelecimento de ensino, a diretor de instrução e a comandante do corpo de alunos do estabelecimento de ensino, a comandante da unidade de apoio geral, ao exercício de atividades de inspeção da Guarda, docentes e outras de natureza equivalente;

- e) Tenente-coronel, a comandante de unidade territorial, a 2.º comandante de unidade territorial, a 2.º comandante de unidade especializada ou equivalente, a comandante batalhão, grupo ou agrupamento, a 2.º comandante dos centros de formação do estabelecimento de ensino, a chefe de unidade orgânica flexível, ao exercício de funções de estado-maior, ao exercício de atividades de inspeção da Guarda, docentes e outras de natureza equivalente;

- f) Major, a 2.º comandante de batalhão, grupo ou agrupamento, a chefe de repartição das unidades orgânicas flexíveis, a comandante de destacamento, ao exercício de funções de estado-maior, ao exercício de atividades de inspeção da Guarda, técnicas, de docência e outras de natureza equivalente;

- g) Capitão, a comandante de destacamento, a comandante de companhia, a comandante de esquadrão, ou unidade equivalente, a adjunto de comandante de destacamento de comando de major, ao exercício de funções de estado-maior, bem como atividades de docência, técnicas e outras de natureza equivalente;

- h) Tenente e alferes, a comandante de subdestacamento, a adjunto de comandante de destacamento, a comandante de pelotão, a adjunto de comandante de subunidade de escalão companhia, esquadrão, ou subunidade equivalente, ao exercício de atividades de docência, técnicas e outras de natureza equivalente.

Artigo 199.º

Recrutamento

1 — O recrutamento para oficiais é feito do seguinte modo:

- a) Para os quadros de infantaria, cavalaria, administração militar, medicina, medicina veterinária, farmácia, transmissões, informática e eletrónica, engenharia e material de entre os militares que obtenham o grau de mestre do ensino superior público universitário militar, na Academia Militar;

- b) Para o quadro de chefe de banda da música, de entre os habilitados com o grau de mestre obtido em estabelecimento do ensino superior, ou sargentos que preencham as condições previstas no presente Estatuto e sejam detentores do grau de mestre obtido em estabelecimento de ensino superior, ambos nas áreas de conhecimento a definir nas normas de admissão ao curso de formação de oficiais técnicos;

- c) Para o quadro superior de apoio, de entre os sargentos que preencham as condições previstas no presente Estatuto

e sejam detentores do grau de mestre obtido em estabelecimento de ensino superior, nas áreas de conhecimento a definir nas normas de admissão ao curso de formação de oficiais.

1 — Para efeitos das alíneas *b)* e *c)* do número anterior, as áreas específicas com interesse para a Guarda e o número de vagas disponíveis são definidos pelo membro do Governo responsável pela área da administração interna, sob proposta do comandante-geral.

CAPÍTULO II

Ingresso e promoções

Artigo 200.º

Ingresso na categoria

1 — O ingresso na categoria de oficiais da Guarda faz-se no posto de alferes, por habilitação com curso adequado.

2 — Os alferes são ordenados por quadros e cursos e, dentro de cada curso, pelas classificações nele obtidas.

3 — A antiguidade dos alferes reporta a 1 de outubro do ano em que concluíram com aproveitamento o curso de ingresso da Academia Militar na categoria de oficiais, ou antecipada de tantos anos quantos os que a organização escolar do respetivo curso exceder cinco anos.

4 — Nos restantes casos, a antiguidade dos alferes reporta ao primeiro dia do mês seguinte à conclusão com aproveitamento no curso de formação previsto no presente Estatuto.

5 — A ordenação na lista de antiguidade dos alferes com a mesma antiguidade faz-se, em cada quadro, segundo a classificação final do curso, e, em igualdade de classificação final, de harmonia com o disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 35.º

Artigo 201.º

Modalidades de promoção

As promoções aos postos da categoria de oficiais processam-se nas seguintes modalidades:

- a)* A alferes, por habilitação com curso adequado;
- b)* A tenente, por antiguidade;
- c)* A capitão, por antiguidade;
- d)* A major, por escolha;
- e)* A tenente-coronel, por escolha;
- f)* A coronel, por escolha;
- g)* A brigadeiro-general, por escolha;
- h)* A major-general, por escolha;
- i)* A tenente-general, por escolha.

Artigo 202.º

Condição especial de promoção a alferes

É condição especial de promoção ao posto de alferes a habilitação com o curso de mestrado frequentado na Academia Militar ou, para mestres admitidos por concurso, a formação prevista no presente Estatuto.

Artigo 203.º

Condição especial de promoção a tenente

É condição especial de promoção ao posto de tenente ter o tempo mínimo de antiguidade de dois anos no posto de alferes.

Artigo 204.º

Condições especiais de promoção a capitão

As condições especiais de promoção ao posto de capitão são as seguintes:

- a)* Ter o tempo mínimo de antiguidade de quatro anos no posto de tenente;
- b)* Estar habilitado com o curso de promoção a capitão;
- c)* Para os oficiais das armas, ter sido adjunto de comandante de companhia, esquadrão ou destacamento, ou ter comandado um subdestacamento, ou um pelotão, durante dois anos com boas informações;
- d)* Para os oficiais dos serviços, ter prestado, pelo menos durante dois anos, funções específicas do respetivo quadro, com boas informações;
- e)* Para os oficiais do quadro superior de apoio ter sido adjunto de comandante de destacamento ou comandante de subdestacamento, ou ter prestado outras funções específicas do respetivo quadro, pelo menos durante dois anos, com boas informações.

Artigo 205.º

Condições especiais de promoção a major

As condições especiais de promoção ao posto de major são as seguintes:

- a)* Ter o tempo mínimo de antiguidade de sete anos no posto de capitão;
- b)* Estar habilitado com o curso de promoção a oficial superior;
- c)* Para oficiais das armas, ter exercido, no posto de capitão, pelo menos durante três anos, com boas informações, o cargo de comandante de companhia, esquadrão, destacamento ou outras funções de comando ou chefia consideradas equivalentes;
- d)* Para oficiais dos serviços ter desempenhado, no posto de capitão, pelo menos durante três anos, com boas informações, funções específicas do seu quadro ou outras consideradas equivalentes;
- e)* Para oficiais do quadro de medicina, medicina veterinária e farmácia estarem habilitados com o grau de generalista ou especialista, e ter desempenhado, no posto de capitão, pelo menos durante dois anos, com boas informações, funções específicas do seu quadro ou outras consideradas equivalentes;
- f)* Para os oficiais do quadro superior de apoio ter sido, durante quatro anos, comandante de destacamento ou ter prestado funções específicas do respetivo quadro, com boas informações.

Artigo 206.º

Condições especiais de promoção a tenente-coronel

As condições especiais de promoção ao posto de tenente-coronel são as seguintes:

- a)* Ter o tempo mínimo de antiguidade de cinco anos no posto de major;
- b)* Para oficiais das armas, ter exercido, no posto de major, pelo menos durante dois anos, com boas informações, funções de natureza operacional ou de estado-maior, ou atividades de docência;
- c)* Para oficiais dos serviços, ter exercido, no posto de major, pelo menos durante dois anos, com boas informações, funções específicas do seu quadro;

a) Para oficiais do quadro de medicina, medicina veterinária e farmácia e para os oficiais do quadro superior de apoio, ter desempenhado, no posto de major, pelo menos durante dois anos, com boas informações, funções específicas do seu quadro ou outras consideradas equivalentes.

Artigo 207.º

Condições especiais de promoção a coronel

As condições especiais de promoção ao posto de coronel são as seguintes:

- a) Ter o tempo mínimo de antiguidade de quatro anos no posto de tenente-coronel;
- b) Para oficiais das armas, ter exercido, no posto de tenente-coronel, pelo menos durante dois anos, com boas informações, funções específicas do seu quadro, nomeadamente as constantes na alínea e) do n.º 2 do artigo 198.º ou outras consideradas equivalentes;
- c) Para oficiais do quadro de medicina, medicina veterinária e farmácia a obtenção de grau de consultor, e ter exercido, no posto de tenente-coronel, pelo menos durante dois anos, com boas informações, funções específicas do seu quadro ou outras consideradas de categoria equivalente;
- d) Para oficiais dos restantes serviços, ter exercido, no posto de tenente-coronel, pelo menos durante dois anos, com boas informações, funções específicas do seu quadro ou outras consideradas de categoria equivalente.

Artigo 208.º

Condições de promoção a brigadeiro-general

1 — As condições especiais de promoção ao posto de brigadeiro-general são as seguintes:

- a) Estar habilitado com o curso de promoção a oficial general;
- b) Ter o tempo mínimo de antiguidade de quatro anos no posto de coronel;
- c) Para os coronéis dos quadros de infantaria e de cavalaria, ter exercido, pelo menos durante dois anos, com boas informações, os cargos:
 - i) De comandante de comando territorial ou de unidade equivalente;
 - ii) De 2.º comandante de unidade de comando de oficial general;
 - iii) Outros considerados de categoria equivalente, definidos por despacho do comandante-geral;
- d) Para os coronéis dos serviços ter exercido cargos de direção ou chefia nos órgãos técnicos respetivos, pelo menos durante dois anos, com boas informações.

2 — Para efeitos de promoção a este posto é emitido parecer pelo Conselho Superior da Guarda, em composição restrita.

Artigo 209.º

Promoção a major-general

1 — São promovidos ao posto de major-general os brigadeiros-generais que forem nomeados para o desempenho de cargos a que corresponda o exercício de funções de comando, de direção ou chefia em estruturas funcionais

da Guarda, de acordo com o previsto na Lei Orgânica da Guarda para o posto de major-general.

2 — Para efeitos de promoção a este posto é emitido parecer pelo Conselho Superior da Guarda, em composição restrita, sobre todos os brigadeiros-generais da escala de antiguidade.

Artigo 210.º

Promoção a tenente-general

1 — São promovidos ao posto de tenente-general os maiores-generais que forem nomeados para o desempenho do cargo de comandante-geral e demais cargos, de acordo com o previsto na Lei Orgânica da Guarda para o posto de tenente-general.

2 — Para efeitos de promoção a este posto é emitido parecer pelo Conselho Superior da Guarda, em composição restrita, sobre todos os maiores-generais da escala de antiguidade.

Artigo 211.º

Graduação na data de ingresso

O oficial que ao ingressar na Guarda seja titular de posto superior no ramo das Forças Armadas a que pertença considera-se graduado nesse posto, até que lhe compita a promoção, no seu quadro, a esse posto.

CAPÍTULO III

Formação e instrução

Artigo 212.º

Condições de admissão ao curso de formação de oficiais

1 — Podem candidatar-se à frequência dos cursos de formação de oficiais quem satisfaça as seguintes condições gerais:

- a) Ter nacionalidade portuguesa;
- b) Possuir qualidades morais e comportamento cívico que se ajustem ao perfil humano e funcional definido pelo n.º 2 do artigo 3.º;
- c) Não tenham sido condenados por qualquer crime praticado com dolo;
- d) Se militar, ao serviço ou na disponibilidade, ter revelado qualidades que o recomendem para oficial da Guarda;
- e) Possuir a robustez física indispensável ao exercício da profissão;
- f) Ter as habilitações literárias exigidas;
- g) Ficar aprovado nas provas do concurso de admissão e ser selecionado para preenchimento dos lugares disponíveis abertos para cada concurso.

2 — Para a frequência do curso de formação de oficiais para o quadro superior de apoio, podem candidatar-se os sargentos que, para além das condições referidas no n.º 1, reúnam as seguintes condições:

- a) Ter, pelo menos, três anos de antiguidade na categoria de sargento, na data de início do curso de formação de oficiais;
- b) Ter tido avaliação de desempenho favorável ou excepcionalmente favorável, durante toda a permanência na categoria de sargentos;

- a) Estar colocado na primeira ou segunda classe de comportamento;
- b) Ter menos de 45 anos de idade em 31 de dezembro do ano de ingresso no curso.

1 — Os candidatos admitidos aos cursos de formação são genericamente designados por formandos e, os não pertencentes aos quadros da Guarda, ficam, com as necessárias adaptações constantes de legislação própria, sujeitos ao regime geral de deveres e direitos constante no presente Estatuto.

2 — Os formandos dos cursos de formação de oficiais podem ter as graduações e correspondentes honras militares constantes de legislação própria.

Artigo 213.º

Admissão aos cursos de formação inicial de oficiais

O número de lugares disponíveis para admissão aos cursos de oficiais para ingresso nos quadros da Guarda, quando ministrados em estabelecimento de ensino superior público universitário militar, é fixado por despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, da defesa nacional e da administração interna, sob proposta do comandante-geral, tendo em conta:

- a) As necessidades estruturais e organizacionais e as decorrentes necessidades de recursos humanos de cada quadro;
- b) A programação e o desenvolvimento dos diferentes tipos de categorias.

Artigo 214.º

Nomeação para o curso de promoção a capitão, oficial superior ou oficial general

1 — A nomeação para o curso de promoção a capitão é feita seguindo a ordem de antiguidade, de entre os tenentes, excluindo aqueles a quem seja adiada a sua frequência e os que declarem dele desistir.

2 — A nomeação para o curso de promoção a oficial superior é feita seguindo a ordem de antiguidade, de entre os capitães, excluindo aqueles a quem seja adiada a sua frequência e os que declarem dele desistir.

3 — A nomeação para o curso de promoção a oficial general é feita por escolha, de entre os coronéis, pelo comandante-geral, ouvido o Conselho Superior da Guarda, em composição restrita.

4 — É, ainda, condição necessária para a nomeação aos cursos de promoção a capitão, oficial superior ou oficial general possuir aptidão física ou psíquica adequada, a determinar nos termos do presente Estatuto.

Artigo 215.º

Exclusão do curso de promoção a capitão, a oficial superior ou a oficial general

1 — São excluídos definitivamente do curso de promoção a capitão, de promoção a oficial superior ou de promoção a oficial general:

- a) Os oficiais que declarem desistir da sua frequência, sem prejuízo do disposto no n.º 2;
- b) Os oficiais que sejam definitivamente considerados sem aptidão física ou psíquica para a sua frequência;
- c) Os oficiais que não obtenham aproveitamento, sem prejuízo do disposto no n.º 1 do artigo 153.º

2 — O oficial que desista por razões de força maior atendíveis dos cursos de promoção para os quais se encontra nomeado ou a frequentar, pode ser nomeado uma vez mais, se autorizado por despacho do comandante-geral, nos termos do artigo 152.º

3 — O oficial que não tenha aproveitamento no curso de promoção a oficial general apenas poderá frequentar novo curso nas situações previstas no n.º 2 do artigo 153.º

TÍTULO III

Sargentos

CAPÍTULO I

Quadros e funções

Artigo 216.º

Armas, serviços, quadros e postos

1 — Os sargentos da Guarda distribuem-se por armas e por serviços, e são inscritos nos seguintes quadros:

- a) As armas são constituídas pelos quadros de infantaria (INF) e cavalaria (CAV);
- b) Os serviços são constituídos pelos quadros de: transmissões, informática e eletrónica (TIE); técnicos de saúde (TS) (com as especialidades de enfermagem, diagnóstico e terapêutica, veterinária e farmácia); administração militar (ADMIL); material (MAT) (com as especialidades de armamento, auto, naval e artífice); músico (MUS); e corneteiro e clarim.

2 — Os quadros referidos no número anterior contemplam os postos de sargento-mor, sargento-chefe, sargento-ajudante, primeiro-sargento e segundo-sargento.

Artigo 217.º

Funções

1 — O sargento desempenha, essencialmente, de acordo com os respetivos quadros, especialidades e postos, funções de comando, chefia e chefia técnica, de natureza executiva, de caráter técnico administrativo, logístico e de formação.

2 — As funções dos sargentos da Guarda são as seguintes:

a) O sargento-mor desempenha as funções de adjunto do comando do comando-geral, dos órgãos superiores de comando e direção, de adjunto e chefe de secretaria do comando de unidade e do estabelecimento de ensino, funções de chefia técnica, atividades de formação e outras consideradas equivalentes;

b) O sargento-chefe desempenha as funções de adjunto e chefe de secretaria do comando de subunidade de escalão batalhão, ou escalão companhia, do comando de subdestacamento, adjunto de comando de subdestacamento quando de comando de oficial, comando de posto tipo A, funções de chefia técnica, coordenação e controlo de execução, atividades administrativas, logísticas e de formação, e outras de natureza equivalente;

c) O sargento-ajudante desempenha as funções de adjunto de comandante de subdestacamento, de comando de posto tipo A ou B, do comando de subunidade de escalão companhia, funções de chefia técnica, atividades administrativas, logísticas e de formação, e outras de natureza equivalente;

a) O primeiro-sargento desempenha as funções de comando de posto tipo B ou C, adjunto de comando de posto tipo A ou B, comando de subunidades elementares operacionais, funções de chefia técnica, atividades administrativas, logísticas e de formação, e outras de natureza equivalente;

b) O segundo-sargento desempenha as funções de comando de posto tipo C, adjunto de comando de posto tipo A, B e C, de comando de subunidades elementares operacionais, atividades de formação, administrativas, logísticas ou técnicas, e outras de natureza equivalente.

CAPÍTULO II

Ingresso e promoções

Artigo 218.º

Ingresso na categoria

1 — O ingresso na categoria de sargentos faz-se no posto de segundo-sargento, após a conclusão do curso de formação de sargentos, ao qual é atribuído o nível 5 de qualificação do Sistema Nacional de Qualificações.

2 — Os segundos-sargentos habilitados com o curso referido no número anterior são ordenados por quadros e cursos e, dentro de cada curso, pelas classificações nele obtidas.

3 — A antiguidade dos segundos-sargentos reporta-se ao primeiro dia do mês seguinte à conclusão do curso referido no n.º 1, com aproveitamento, antecipada de tantos anos quantos os que a organização escolar dos referidos cursos exceder dois anos.

4 — A antiguidade dos militares admitidos nos termos do número anterior é determinada pelo disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 35.º

5 — São admitidos à frequência do curso de formação de sargentos os candidatos aprovados nas provas de admissão, por ordem decrescente da classificação obtida, até ao limite dos lugares disponíveis fixados para cada quadro.

Artigo 219.º

Modalidades de promoções

A promoção aos postos na categoria de sargentos processa-se nas seguintes modalidades:

a) A segundo-sargento, por habilitação com curso adequado;

b) A primeiro-sargento, por antiguidade;

c) A sargento-ajudante, por escolha;

d) A sargento-chefe, por escolha;

e) A sargento-mor, por escolha.

Artigo 220.º

Condição especial de promoção a segundo-sargento

A aprovação no curso de formação de sargentos, nos termos do presente Estatuto, é condição especial de promoção ao posto de segundo-sargento.

Artigo 221.º

Condições especiais de promoção a primeiro-sargento

As condições especiais de promoção ao posto de primeiro-sargento são as seguintes:

a) Ter o tempo mínimo de antiguidade de quatro anos no posto de segundo-sargento;

b) Para sargentos das armas, ter desempenhado, no mínimo durante dois anos, a função de comando ou adjunto de comandante de posto ou comando de subunidades elementares operacionais, com boas informações;

c) Para sargentos dos serviços, ter desempenhado, no mínimo durante dois anos, funções técnicas específicas do respetivo quadro, com boas informações.

Artigo 222.º

Condições especiais de promoção a sargento-ajudante

As condições especiais de promoção ao posto de sargento-ajudante são as seguintes:

a) Ter o tempo mínimo de antiguidade de sete anos no posto de primeiro-sargento;

b) Estar habilitado com o curso de promoção a sargento-ajudante;

c) Para sargentos das armas, ter desempenhado no posto de primeiro-sargento, no mínimo durante três anos, o cargo de comandante de posto, comandante de subunidade elementar operacional ou subunidade considerada equivalente, com boas informações;

d) Para sargentos dos serviços, ter desempenhado no posto de primeiro-sargento, no mínimo durante três anos, serviço efetivo no exercício de funções técnicas específicas do respetivo quadro, com boas informações.

Artigo 223.º

Condições especiais de promoção a sargento-chefe

As condições especiais de promoção ao posto de sargento-chefe são as seguintes:

a) Ter o tempo mínimo de antiguidade de cinco anos no posto de sargento-ajudante;

b) Para sargentos das armas, ter desempenhado, no mínimo durante quatro anos, na categoria de sargentos, o cargo de comandante de posto, comandante de subunidade elementar operacional ou subunidade considerada equivalente, com boas informações;

c) Para sargentos dos serviços, ter desempenhado no posto de sargento-ajudante, no mínimo, durante dois anos, serviço efetivo no exercício de funções técnicas específicas do respetivo quadro, com boas informações.

Artigo 224.º

Condições especiais de promoção a sargento-mor

As condições especiais de promoção ao posto de sargento-mor são as seguintes:

a) Ter o tempo mínimo de antiguidade de quatro anos de permanência no posto de sargento-chefe;

b) Para sargentos das armas, ter desempenhado, no mínimo durante cinco anos, na categoria de sargentos, o cargo de comandante de posto ou subunidade considerada equivalente, com boas informações;

c) Para sargentos dos serviços, ter desempenhado no posto de sargento-chefe, no mínimo durante dois anos, serviço efetivo no exercício de funções técnicas específicas do respetivo quadro, com boas informações.

Artigo 225.º

Graduação em furriel e em 2.º sargento

— O formando do curso de formação de sargentos é graduado em furriel, nos termos definidos pelo regulamento do curso.

1 — A graduação ocorre no primeiro dia do mês seguinte à data da conclusão, com aproveitamento, do primeiro ano escolar no curso de formação de sargentos.

2 — Nos casos em que a organização escolar do curso de formação de sargentos exceda dois anos, os formandos são graduados a furriel no segundo e terceiro ano do curso e a segundo sargento nos restantes anos.

3 — As graduações referidas no número anterior apenas são consideradas enquanto os formandos frequentarem o curso de formação de sargentos, incluindo os estágios que os integram, sendo que, em caso de repetição de ano letivo, o formando mantém a graduação que corresponde ao ano letivo que está a repetir.

CAPÍTULO III

Formação e instrução

Artigo 226.º

Condições de admissão ao curso de formação de sargentos

Podem candidatar-se à frequência do curso de formação de sargentos os militares da categoria de guardas que satisfaçam as seguintes condições:

- a) Ter o tempo mínimo de três anos de serviço efetivo, após ingresso na Guarda, na data prevista para início do curso;
- b) Ter avaliação de desempenho favorável ou excepcionalmente favorável, durante a permanência no posto em que concorre;
- c) Nas situações em que, no posto em que concorre, não tenha tido nenhuma avaliação, são relevantes as obtidas no posto anterior;
- d) Possuir aptidão física e psíquica adequada;
- e) Estar colocado na primeira ou segunda classe de comportamento;
- f) Ter menos de 40 anos de idade em 31 de dezembro do ano de ingresso no curso;
- g) Possuir, no mínimo, o 12.º ano de escolaridade ou equivalente, a que corresponde o nível 3 ou 4 de qualificação do Sistema Nacional de Qualificações;
- h) Ter obtido aprovação nas provas de admissão.

Artigo 227.º

Provas de admissão ao curso de formação de sargentos

As provas de admissão ao curso de formação de sargentos constam do regulamento do concurso, aprovadas por despacho do comandante-geral.

Artigo 228.º

Exclusão da admissão e do curso de formação de sargentos

1 — São excluídos definitivamente da admissão e dos cursos de formação de sargentos:

- a) Os candidatos que desistam ou reprovem, no seu conjunto, três vezes, consecutivas ou interpoladas, nas respetivas provas de admissão;
- b) Os formandos que tenham duas reprovações nos cursos que frequentarem, salvo quando a falta de aproveitamento for motivada por razões de doença ou acidente que, na opinião da Junta Superior de Saúde, o impossibilite de continuar a participar em trabalhos de curso ou ainda por razões atendíveis de força maior;
- c) Os candidatos ou formandos que deixem de satisfazer as condições constantes das alíneas b) e d) do artigo 226.º

2 — A desistência do curso de formação de sargentos é regulada nos mesmos termos da desistência dos cursos de promoção, prevista no artigo 152.º

3 — A frequência de novo curso, no termos da alínea b) do n.º 1, depende de despacho do comandante-geral, não sendo realizadas as provas de admissão pelo formando, desde que preencha as condições de admissão previstas no artigo 226.º

4 — A falta às provas é considerada reprovação para efeitos do disposto na alínea a) do n.º 1, salvo se, por despacho do comandante-geral, a requerimento do interessado, for considerada atendível por motivo de serviço, acidente ou doença, ou por razões de força maior.

Artigo 229.º

Nomeação para o curso de promoção a sargento-ajudante

1 — São nomeados para o curso de promoção a sargento-ajudante os primeiros-sargentos da Guarda, por ordem antiguidade, de acordo com o previsto no artigo 149.º, excluindo aqueles a quem seja adiada a sua frequência e os que declarem dele desistir.

2 — É ainda condição necessária para a nomeação ao curso de promoção a sargento-ajudante possuir aptidão física e psíquica adequada, a determinar nos termos do presente Estatuto.

Artigo 230.º

Exclusão do curso de promoção a sargento-ajudante

1 — São excluídos definitivamente do curso de promoção a sargento-ajudante:

- a) Os primeiros-sargentos que declarem desistir da sua frequência;
- b) Os primeiros-sargentos que sejam definitivamente considerados sem aptidão física ou psíquica para a sua frequência;
- c) Os primeiros-sargentos que não obtenham aproveitamento, sem prejuízo do disposto no n.º 1 do artigo 153.º

2 — Salvo o disposto no número anterior, o primeiro-sargento que desista do curso de promoção a sargento-ajudante para o qual se encontre nomeado ou a frequentar, por razões de força maior atendíveis, pode ser nomeado uma vez mais, se autorizado por despacho do comandante-geral, nos termos do artigo 152.º

TÍTULO IV

Guardas

CAPÍTULO I

Quadros e funções

Artigo 231.º

Armas, serviços, quadros e postos

1 — Os militares da categoria de guardas distribuem-se por armas e por serviços, e são inscritos nos seguintes quadros:

- a) As armas são constituídas pelos quadros de infantaria (INF) e cavalaria (CAV);

a) Os serviços são constituídos pelos quadros de: transmissões, informática e eletrónica (TIE); auxiliar de saúde (AS) (com as especialidades de auxiliar de ação médica, auxiliar de medicina veterinária e auxiliar de farmácia); administração militar (ADMIL); material (MAT) (com as especialidades de armamento, auto, naval e artífice); músico (MUS); e corneteiro e clarim.

1 — Os quadros dos serviços são preenchidos por militares que tenham frequentado, com aproveitamento, o respetivo curso habilitante e adquiriram as competências necessárias para o desempenho das funções correspondentes.

3 — Os quadros referidos no n.º 1 contemplam os postos de cabo-mor, cabo-chefe, cabo, guarda-principal e guarda.

Artigo 232.º

Funções

1 — Os militares da categoria de guardas desempenham, fundamentalmente, funções de natureza executiva, podendo ainda, em conformidade com o respetivo posto, quadro, qualificações técnicas e capacidade pessoal, excepcionalmente desempenhar funções de comando ou de chefia.

2 — Genericamente, as funções cometidas aos postos da categoria de guardas são as seguintes:

a) O cabo-mor desempenha as funções de adjunto de comandante de posto e de organização, controlo da execução e desempenho de atividades administrativas de maior complexidade;

b) O cabo-chefe desempenha funções de natureza executiva e de controlo da execução;

c) O cabo desempenha funções de comandante de esquadra, chefe de equipa, comandante de patrulha, de natureza executiva e atividades específicas do seu quadro e especialidade;

d) O guarda-principal e o guarda desempenham funções executivas que lhe sejam determinadas, específicas do seu quadro e especialidade.

CAPÍTULO II

Ingresso e promoções

Artigo 233.º

Ingresso na categoria

1 — O ingresso na categoria de guardas faz-se no posto de guarda, no dia seguinte à conclusão, com aproveitamento, do respetivo curso de formação, sem prejuízo do estipulado nos n.ºs 2 e 3 do artigo 96.º

2 — Os guardas habilitados com o curso referido no número anterior são ordenados por quadros e cursos e, dentro de cada curso, pelas classificações nele obtidas.

3 — A antiguidade dos militares admitidos nos termos do número anterior é determinada pelo disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 35.º

Artigo 234.º

Modalidades de promoção

As promoções aos postos na categoria de guardas, processam-se nas seguintes modalidades:

- a) A guarda, por habilitação com curso adequado;
- b) A guarda-principal, por antiguidade;

- b) A cabo, por escolha;
- c) A cabo-chefe, por escolha;
- d) A cabo-mor, por escolha.

Artigo 235.º

Condição especial de promoção a guarda-principal

É condição especial de promoção ao posto de guarda-principal ter o tempo mínimo de oito anos de antiguidade no posto de guarda.

Artigo 236.º

Condição especial de promoção a cabo

É condição especial de promoção ao posto de cabo:

- a) Ter o tempo mínimo de oito anos de antiguidade no posto de guarda-principal;
- b) Estar habilitado com o curso de promoção a cabo.

Artigo 237.º

Condições especiais de promoção a cabo-chefe

São condições especiais de promoção ao posto de cabo-chefe:

- a) Ter o tempo mínimo de sete anos de antiguidade no posto de cabo; e
- b) Estar habilitado com o curso de promoção a cabo.

Artigo 238.º

Condições especiais de promoção a cabo-mor

São condições especiais de promoção ao posto de cabo-mor:

- a) Ter o tempo mínimo de cinco anos de antiguidade no posto de cabo-chefe;
- b) Para os cabos das armas, ter desempenhado, no mínimo durante quatro anos, funções de natureza operacional nos postos de cabo ou cabo-chefe, com boas informações;
- c) Para os cabos dos serviços, ter desempenhado, no mínimo durante quatro anos, funções específicas do seu quadro nos postos de cabo ou cabo-chefe, com boas informações.

CAPÍTULO III

Formação

Artigo 239.º

Recrutamento

1 — O recrutamento para a categoria de guardas é feito entre os cidadãos que satisfaçam as condições gerais de admissão constantes do artigo seguinte, mediante requerimento dirigido ao comandante-geral, ou procedimento de natureza equivalente.

2 — O concurso de admissão ao curso de formação de guardas é regulamentado por portaria do membro do Governo responsável pela área da administração interna, sob proposta do comandante-geral.

Artigo 240.º

Condições gerais de admissão

Podem concorrer ao curso de formação de guardas os cidadãos que satisfaçam as condições seguintes:

- a) Tenham nacionalidade portuguesa;

a) Possuam qualidades morais e comportamento cívico que se ajustem às características expressas no n.º 2 do artigo 3.º;

b) Não tenham sido condenados por qualquer crime praticado com dolo;

c) Não tenham sido dispensados da frequência de cursos anteriores, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 245.º;

d) Não tenham menos de 18 nem tenham completado 27 anos de idade em 31 de dezembro do ano de publicação do aviso de abertura do concurso no *Diário da República*;

e) Tenham reconhecida aptidão física e psíquica e cumprido as leis de vacinação obrigatória;

f) Tenham como habilitações literárias mínimas o 12.º ano de escolaridade ou equivalente, a que corresponde o nível 3 ou 4 de qualificação do Sistema Nacional de Qualificações;

g) Não estejam inibidos do exercício de funções públicas ou interditos para o exercício das funções a que se candidatam;

h) No caso de se encontrarem a prestar ou terem prestado serviço militar efetivo, estejam na situação disciplinar exigida nas condições especiais de admissão ao concurso;

i) Sendo militares em regime de contrato ou voluntariado, sejam autorizados a concorrer e a ser admitidos na Guarda pelo respetivo chefe de estado-maior;

j) Não estejam abrangidos pelo estatuto de objeto de consciência;

k) Tendo cumprido a Lei do Serviço Militar, não terem sido julgados como incapazes para o serviço militar, nem terem sido considerados inaptos na respetiva junta de recenseamento, no caso de a ela terem sido submetidos ou, tendo sido julgados incapazes ou inaptos, as causas objetivas tenham entretanto sido sanadas;

l) Não tenham prestado serviço militar nas Forças Armadas, nos regimes de contrato ou voluntariado, como oficiais.

Artigo 241.º

Condições especiais de admissão

Sem prejuízo das condições gerais, as condições especiais de admissão são definidas por despacho do comandante-geral na data de abertura do concurso.

Artigo 242.º

Verificação das condições de admissão

1 — A verificação das condições de admissão é feita através das provas que forem definidas em diploma próprio.

2 — A condição referida na alínea j) do artigo 240.º é atestada por informação prestada pelo ramo das Forças Armadas em que o candidato presta serviço.

Artigo 243.º

Admissão ao curso de formação de guardas

1 — São admitidos provisoriamente na Guarda, para a frequência do curso de formação de guardas, os candidatos que se encontrem nas condições do artigo 148.º

2 — Os candidatos aprovados no procedimento e convocados para a frequência do curso de formação de guardas deverão continuar a reunir as condições gerais e especiais enunciadas no respetivo aviso de abertura, até à conclusão do curso, com exceção do previsto na alínea e) do artigo 240.º

3 — Têm precedência na admissão ao curso de formação de guardas sobre os restantes candidatos, no mínimo de 30 % das vagas disponíveis postas a concurso, aqueles que, encontrando-se nas condições previstas no n.º 1, prestem ou tenham prestado serviço militar nas Forças Armadas em regime de contrato nas categorias de praças ou de sargentos, tendo cumprido, no mínimo, dois anos de serviço efetivo militar.

4 — A alteração do limite a que se refere o número anterior depende de despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da defesa nacional e da administração interna.

Artigo 244.º

Curso de formação de guardas

1 — O regime geral de direitos e deveres dos guardas provisórios consta do regulamento do curso de formação de guardas e são articulados, na parte aplicável, com o previsto no presente Estatuto.

2 — A avaliação dos guardas provisórios é objeto de regulamento aprovado por despacho do comandante-geral.

Artigo 245.º

Dispensa do guarda provisório

1 — O guarda provisório que não dê provas de poder vir a ser militar e agente de autoridade disciplinado, competente, digno e respeitável é, mediante proposta fundamentada do comandante do estabelecimento de ensino, imediatamente dispensado do curso por despacho do comandante-geral, ficando impossibilitado de ser admitido novamente a qualquer procedimento concursal para admissão ao curso de formação de guardas.

2 — O guarda provisório que reprove no curso de formação de guardas a que foi admitido somente pode ser nomeado para o curso seguinte, sob proposta do comandante do estabelecimento de ensino, se o comandante-geral considerar atendíveis as razões apresentadas, sendo novamente dispensado do curso se não vier a obter aproveitamento, ficando impossibilitado de ser admitido novamente ao curso de formação de guardas, salvo o disposto no número seguinte.

3 — O guarda provisório que seja julgado física ou psiquicamente incapaz para o serviço, mediante parecer da Junta Superior de Saúde homologado pelo responsável do Governo pela área da administração interna, e após confirmação pela junta médica do regime de proteção social aplicável, nos casos em que a incapacidade for resultante de acidente ocorrido em serviço ou doença adquirida ou agravada em serviço, é admitido nos quadros da Guarda e transita para a situação de reforma, nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 89.º, na mesma data.

4 — O guarda provisório que adquira a qualidade de arguido em processo-crime, antes ou durante o curso de formação de guardas, é apreciado para efeitos da sua eventual suspensão do curso, ocorrendo a mesma por despacho do comandante-geral, sob proposta do comandante do estabelecimento de ensino, podendo ficar aquele na situação de suspensão até ao trânsito em julgado da decisão que sobre o referido processo vier a ser proferida.

5 — Caso seja proferida decisão absolutória, transitada em julgado, o guarda provisório ingressa no curso de formação de guardas a iniciar imediatamente a seguir a esta decisão, não sendo prejudicado na sua antiguidade.

1 — Durante a frequência do curso de formação de guardas, o guarda provisório encontra-se obrigado a comunicar aos superiores hierárquicos a sua constituição como arguido em processo-crime.

Artigo 246.º

Nomeação para o curso de promoção a cabo

1 — São nomeados para o curso de promoção a cabo os guardas-principais, por ordem de antiguidade, de acordo com o previsto no artigo 149.º, excluindo aqueles a quem seja adiada a sua frequência e os que declarem dele desistir.

2 — São condições especiais de nomeação para o curso de promoção a cabo:

- a) Possuir aptidão física e psíquica adequada, a determinar nos termos previstos no presente Estatuto;
- b) Ter avaliação de desempenho favorável ou excepcionalmente favorável, durante a permanência no posto de guarda-principal.

Artigo 247.º

Exclusão do curso de promoção a cabo

1 — São excluídos definitivamente do curso de promoção a cabo:

- a) Os guardas-principais que declarem desistir da sua frequência;
- b) Os guardas-principais que não obtenham aproveitamento, sem prejuízo do disposto no n.º 1 do artigo 153.º;
- c) Os guardas-principais que sejam definitivamente considerados sem aptidão física ou psíquica para a sua frequência.

2 — O guarda-principal que desista do curso de promoção a cabo para o qual se encontre nomeado ou a frequentar, por razões de força maior atendíveis, pode ser nomeado uma vez mais, por despacho do comandante-geral, nos termos e condições do artigo 152.º

TÍTULO V

Disposições finais e transitórias

Artigo 248.º

Promoções

1 — As modalidades de promoção alteradas relativamente ao Estatuto anterior entram em vigor nos processos promocionais a iniciar no ano seguinte à entrada em vigor do presente decreto-lei.

2 — A modalidade de promoção por escolha, prevista no artigo 117.º, só é aplicada aos processos promocionais a iniciar no ano seguinte à entrada em vigor das portarias a que se referem o n.º 2 do artigo 117.º e o n.º 1 do artigo 164.º, mantendo-se entretanto em vigor os artigos 214.º, 216.º, 242.º, 243.º, 264.º, 265.º, 297.º e 298.º do EMGMR aprovado pelo Decreto-Lei n.º 297/2009, de 14 de outubro.

3 — Mantêm-se em vigor as condições especiais de promoção, designadamente os tempos mínimos de antiguidade, ou os tempos de desempenho de determinados cargos ou de exercício de determinadas funções, previstos

no Estatuto anterior, nos postos em que estes tempos foram aumentados.

4 — Cessa o previsto no número anterior após a primeira promoção do militar ocorrida na vigência do presente Estatuto.

5 — O militar da Guarda que à data de entrada em vigor do presente Estatuto se encontre na situação de reserva, pode ser promovido quando se verifique, em data anterior à sua passagem à reserva, a existência de vaga a que pudesse ser promovido.

6 — A vaga referida no número anterior é libertada na data em que o militar passou à situação de reserva.

Artigo 249.º

Limites de idade

Os limites de idade definidos pelos artigos 203.º, 233.º, 257.º e 286.º do EMGMR, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 297/2009, de 14 de outubro, mantêm-se em vigor até 31 de dezembro de 2018.

Artigo 250.º

Admissão ao curso de formação de sargentos

Enquanto não for possível ter avaliação de desempenho, nos termos mencionados nas alíneas b) e c) do artigo 226.º, é condição de admissão ao curso de formação de sargentos que o militar seja avaliado favoravelmente, nos termos a definir por regulamento a aprovar pelo comandante-geral.

Artigo 251.º

Lista de antiguidade no posto de cabo

No posto de cabo são mantidas as antiguidades decorrentes do Estatuto anterior, independentemente da modalidade de promoção.

Artigo 252.º

Admissão ao curso de promoção a cabo

1 — Os cabos promovidos por antiguidade à data da entrada em vigor do presente Estatuto, caso requeiram, podem frequentar o curso de promoção a cabo.

2 — Caso tenham aproveitamento no curso referido no número anterior, os cabos mantêm a antiguidade fixada anteriormente, na vigência do anterior Estatuto.

3 — O requerimento referido no n.º 1 deve ser entregue no órgão de gestão de cursos humanos da Guarda, no prazo de seis meses a contar da data da entrada em vigor do presente Estatuto.

4 — Os guardas-principais que à data da entrada em vigor do presente Estatuto reúnam as condições especiais de promoção ao posto de cabo por antiguidade, previstas no anterior Estatuto, são nomeados para o curso de promoção a cabo.

Artigo 253.º

Nomeação para o curso de promoção a cabo

Enquanto não for possível ter avaliação de desempenho, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 246.º, por inexistência de avaliação, são nomeados para o curso de promoção a cabo os guardas-principais que sejam avaliados favoravelmente, nos termos a definir por regulamento a aprovar pelo comandante-geral.

Artigo 254.º

Funções do cabo por antiguidade

Ao cabo promovido por antiguidade nos termos do anterior Estatuto compete a execução de funções, atividades e tarefas específicas do posto, quadro e especialidade de guarda-principal e de guarda, previstas na alínea *d*) do n.º 2 do artigo 232.º

Artigo 255.º

Reestruturação de quadros

1 — Os oficiais pertencentes ao quadro de técnicos de enfermagem, diagnóstico e terapêutica e ao quadro de técnicos de pessoal e secretariado, previstos no anterior Estatuto, mantêm-se no mesmo quadro, não sendo efetuado o ingresso de militares nos mesmos a partir da data da entrada em vigor do presente Estatuto, sem prejuízo do disposto no n.º 4 do presente artigo.

2 — Com a entrada em vigor do presente Estatuto os sargentos passam a integrar os seguintes quadros:

a) Os quadros de exploração e de manutenção integram-se no quadro de transmissões, informática e eletrónica (TIE);

b) Os quadros de medicina, de farmácia e de veterinária, integram-se no quadro de técnicos de saúde (TS), não sendo efetuado ingresso de militares nos mesmos;

c) Os quadros de armamento, auto e artífice, integram-se no quadro de material (MAT);

d) Os quadros de corneteiro e de clarim, integram-se no quadro de corneteiro e clarim, não sendo efetuado ingresso de militares nos mesmos.

3 — Com a entrada em vigor do presente Estatuto os guardas passam a integrar os seguintes quadros:

a) Os quadros de exploração e de manutenção integram-se no quadro de transmissões, informática e eletrónica (TIE);

b) Os quadros de medicina, de farmácia e de veterinária, integram-se no quadro de auxiliar de saúde (AS);

c) Os quadros de armamento, auto e artífice integram-se no quadro de material (MAT);

d) Os quadros de corneteiro e de clarim integram-se no quadro de corneteiro e clarim.

4 — Os sargentos do quadro de medicina com habilitação legalmente exigida para a inscrição na Ordem dos Enfermeiros podem transitar para a categoria de oficiais do quadro de técnicos de enfermagem, diagnóstico e terapêutica, mediante requerimento a apresentar até ao final do 2.º mês seguinte ao da entrada em vigor do presente Estatuto, e desde que tenham aproveitamento na frequência de ação de formação regulada por portaria do membro do Governo responsável pela área da administração interna, sob proposta do comandante-geral.

Artigo 256.º

Cálculo da remuneração na reserva

Até à revisão do RRMGMR as referências feitas nos artigos 27.º e 28.º daquele normativo «a 36.ª parte» e a 36 anos devem, com as devidas adaptações, acolher o previsto no n.º 1 do artigo 81.º do presente Estatuto.

Artigo 257.º

Habilitações académicas

Para efeitos do presente Estatuto, aplicam-se as seguintes equivalências de grau académico obtido ao abrigo da organização de estudos anterior ao estabelecido no Decreto-Lei n.º 74/2006, de 24 de março, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 107/2008, de 25 de junho, 115/2013, de 7 de agosto, e 63/2016, de 13 de setembro:

a) Licenciatura obtida no âmbito de um ciclo de estudos com duração de 5 anos é equivalente a mestrado;

b) Bacharelato obtido no âmbito de um ciclo de estudos com duração de 3 anos é equivalente a licenciatura.

Artigo 258.º

Oficiais das Forças Armadas

1 — Os oficiais das Forças Armadas, em serviço na Guarda, regem-se pelo Estatuto dos Militares das Forças Armadas e pelo presente Estatuto, na parte aplicável.

2 — Os oficiais das Forças Armadas em serviço na Guarda só podem encontrar-se na situação de ativo.

3 — Os oficiais das Forças Armadas em serviço na Guarda só podem estar nas situações previstas nas alíneas *a*) e *c*) do artigo 70.º, exceto quando a inatividade temporária resulte de motivos criminais ou disciplinares.

4 — O Comandante-Geral da Guarda, quando oficial das Forças Armadas, é nomeado para o cargo pelo período de três anos prorrogável uma única vez por igual período.

5 — A permanência de oficiais das Forças Armadas a prestar serviço na Guarda cessa à medida que os respetivos lugares sejam ocupados por oficiais da Guarda.

6 — Os oficiais das Forças Armadas podem prestar serviço na Guarda desde que:

a) Sejam indicadas as funções orgânicas a desempenhar; e

b) Não existam na Guarda militares com as competências necessárias para o exercício das funções orgânicas a desempenhar.

7 — Os oficiais das Forças Armadas em serviço na Guarda constam de uma lista de antiguidade relativa, permanentemente atualizada, consultável em espaço existente para o efeito criado no sítio na Intranet da Guarda.

8 — A mobilidade de oficiais das Forças Armadas para prestação de serviço na Guarda é feita nos termos previstos na Lei Orgânica da Guarda e do presente Estatuto.

9 — A mobilidade de oficiais gerais das Forças Armadas para prestação de serviço na Guarda cessará na data em que coronéis da Guarda preencham as condições de promoção a oficial general, podendo manter-se em exercício na Guarda Nacional Republicana os oficiais gerais das Forças Armadas que à data estejam a ocupar cargo orgânico.

10 — As normas relativas à avaliação dos militares da Guarda podem conter referências aos militares das Forças Armadas que prestem serviço na Guarda, tendo em vista, apenas, a sua avaliação do desempenho durante a permanência na Guarda.

11 — Aos oficiais das Forças Armadas, em serviço na Guarda, não podem ser concedidas as licenças previstas nas alíneas *a*) e *b*) do n.º 2 do artigo 175.º

Artigo 259.º

Adequação do regime geral de segurança social

Sem prejuízo do disposto no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 55/2006, de 15 de março, é objeto de regulamentação a matéria complementar necessária à concretização do regime especial dos militares da Guarda face ao regime geral de segurança social.

Artigo 260.º

Aumento do tempo de serviço

1 — Ao tempo de serviço prestado antes da entrada em vigor da Lei n.º 11/2014, de 6 de março, aplicam-se os aumentos de tempo previstos na legislação em vigor à data em que o serviço foi prestado.

2 — Para todos os efeitos legais, o tempo de serviço prestado nas Forças Armadas pelos militares da Guarda inclui o tempo de serviço militar obrigatório, com a bonificação prevista para o tempo de serviço prestado nas Forças Armadas.

Artigo 261.º

Legislação complementar

Sem prejuízo do disposto nestas disposições finais e transitórias, enquanto não for publicada a legislação complementar prevista no presente Estatuto, mantêm-se em vigor os correspondentes diplomas que não contrariem o disposto no mesmo.

Artigo 262.º

Norma revogatória

É revogado o Decreto-Lei n.º 297/2009, de 14 de outubro.

Artigo 263.º

Entrada em vigor

O presente decreto-lei entra em vigor no primeiro dia do segundo mês seguinte ao da sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 16 de março de 2017. — *António Luís Santos da Costa* — *Mário José Gomes de Freitas Centeno* — *José Alberto de Azevedo Ferreira Lopes* — *Maria Constança Dias Urbano de Sousa* — *Fernando Manuel Ferreira Araújo*.

Promulgado em 16 de março de 2017.

Publique-se.

O Presidente da República, MARCELO REBELO DE SOUSA.

Referendado em 16 de março de 2017.

O Primeiro-Ministro, *António Luís Santos da Costa*.

TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

Decreto Regulamentar n.º 2/2017

de 22 de março

Os subsídios ou subvenções ao investimento constituem um apoio concedido para efeitos de aquisição de

ativos necessários à prossecução e desenvolvimento da atividade desenvolvida pelos trabalhadores independentes, não constituindo em si uma fonte de rendimento direto da atividade, sendo antes uma forma de compensar os custos relacionados com o investimento.

Neste âmbito, importa clarificar que os montantes de subsídios ou subvenções ao investimento concedidos aos trabalhadores independentes não são considerados como rendimento relevante para efeitos de determinação do escalão de base de incidência contributiva dos trabalhadores independentes.

Assim:

Nos termos da alínea c) do artigo 199.º da Constituição e do artigo 4.º da Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro, o Governo decreta o seguinte:

Artigo 1.º

Alteração ao Decreto Regulamentar n.º 1-A/2011, de 3 de janeiro

O artigo 62.º do Decreto Regulamentar n.º 1-A/2011, de 3 de janeiro, alterado pela Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro, e pelos Decretos Regulamentares n.ºs 50/2012, de 25 de setembro, e 6/2013, de 15 de outubro, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 62.º

[...]

1 — [...].

2 — [...].

3 — [...].

4 — [...].

5 — Não relevam para efeitos de determinação do rendimento relevante nos termos do artigo 162.º do Código os rendimentos provenientes de subsídios ou subvenções ao investimento, sem prejuízo de o trabalhador independente poder requerer à instituição de segurança social competente a sua consideração.»

Artigo 2.º

Produção de efeitos

A alteração prevista no artigo anterior é aplicável ao apuramento da base de incidência contributiva dos trabalhadores independentes efetuado em outubro de 2016.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 10 de novembro de 2016. — *António Luís Santos da Costa* — *Mário José Gomes de Freitas Centeno* — *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Promulgado em 27 de fevereiro de 2017.

Publique-se.

O Presidente da República, MARCELO REBELO DE SOUSA.

Referendado em 7 de março de 2017.

O Primeiro-Ministro, *António Luís Santos da Costa*.

ECONOMIA

Decreto-Lei n.º 31/2017

de 22 de março

O Decreto-Lei n.º 325/2007, de 28 de setembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 20/2009, de 19 de janeiro, estabelece

ANEXO C. Questionário



O Conflito entre Trabalho-Família e o *Burnout* na vida de um militar da Guarda Nacional Republicana

Bem-vindo (a)!

O presente questionário insere-se numa investigação no âmbito da Dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos, pela Universidade Europeia, sendo a sua participação decisiva para o sucesso deste estudo.

Com esta investigação pretende-se identificar em que medida os fatores de *burnout*, conflito trabalho-família e o suporte da chefia influenciam o bem-estar e a sua satisfação no trabalho. Reforçamos ainda que, este questionário direciona-se a todos os militares que estejam atualmente no ativo, entre a faixa etária 18 - 56 anos.

Não existem respostas certas ou erradas. Como tal, solicitamos que responda a todas as questões com a maior sinceridade possível.

A informação cedida é totalmente anónima e confidencial, sendo os resultados estritamente analisados em contexto académico. Em nenhuma situação os seus dados individuais serão cedidos.

O tempo estimado de resposta é de 10 minutos. Para qualquer esclarecimento adicional, por favor, contacte: Carina Rafael - 50031110@europeia.pt

Desde já, agradecemos pela sua disponibilidade, e respetiva cooperação.

Com base nas informações acima referidas, declaro que participo voluntariamente nesta investigação e dou autorização para que os dados sejam tratados de acordo com o propósito do presente estudo.

☐ Sim

☐ Não

Caso esteja interessado(a) em ter acesso aos resultados obtidos, por favor, faculte-nos o seu e-mail.

Dados Sociodemográficos

Esta fase do questionário destina-se à recolha de alguns dados pessoais e profissionais para caracterizar a amostra em estudo. Recordamos ainda que, esta recolha é anónima e confidencial.

Género

- ☐ Feminino
- ☐ Masculino

Estado Civil

- ☐ Solteiro/a
- ☐ União de Facto
- ☐ Casado/a
- ☐ Divorciado/a
- ☐ Viúvo/a
- ☐ Outro

Idade

- ☐ 18 – 25 anos
- ☐ 26 – 35 anos
- ☐ 36 – 45 anos
- ☐ 46 – 55 anos
- ☐ Mais de 56 anos

Tem filhos?

- ☐ Sim
- ☐ Não

Habilitações Literárias Concluídas

- | | |
|---|------------------------------------|
| ☐ Menos que o 9º ano | ☐ Mestrado |
| ☐ 9º ano | ☐ Doutorado |
| ☐ 12º ano | ☐ Outro |
| ☐ Licenciatura | |

Categoria Profissional

- ☐ Guarda
- ☐ Sargento
- ☐ Oficial

Tipo de Serviço

- | | |
|---|--|
| ☐ Ambiente | ☐ Investigação |
| ☐ Centro Clínico | ☐ Trânsito |
| ☐ Escola Segura | ☐ Serviço Territorial |
| ☐ Fiscal | ☐ Outro |
| ☐ Intervenção | |

Nº. anos de serviço: _____

Distância entre a sua residência e o local de trabalho

- ☐ Menos de 50 Km.
☐ Entre 50 a 99 Km.
☐ Entre 100 a 199 Km.
☐ Mais de 200 Km.

Número de Horas Semanais de Trabalho

- ☐ Menos de 40 horas
☐ De 40 a 44 horas
☐ De 45 a 49 horas
☐ Mais de 50 horas

Trabalha por Turnos Rotativos?

- ☐ Sim
☐ Não

Trabalha ao Fim de Semana?

- ☐ Sim
☐ Não

Stress no Trabalho

Leia cada uma das seguintes afirmações e assinale a resposta que melhor o(a) caracteriza, de acordo com as alternativas que se seguem:

**1 (Nunca); 2 (Muitas Poucas Vezes); 3 (Poucas Vezes); 4(Por vezes); 5 (Algumas vezes);
6 (Muitas Vezes); 7 (Todos os dias)**

1. Sinto-me cansado(a).

	1	2	3	4	5	6	7	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Todos os dias

2. Ao acordar, sinto-me sem energia para ir trabalhar.

	1	2	3	4	5	6	7	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Todos os dias

3. Sinto-me fisicamente esgotado(a).

	1	2	3	4	5	6	7	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Todos os dias

4. Sinto-me fatigado(a) de trabalhar.

	1	2	3	4	5	6	7	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Todos os dias

5. Sinto-me como se estivesse sem "bateria".

	1	2	3	4	5	6	7	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Todos os dias

6. Sinto-me sem forças.

	1	2	3	4	5	6	7	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Todos os dias

7. Sinto lentidão na minha capacidade de pensar.

	1	2	3	4	5	6	7	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Todos os dias

8. Tenho dificuldades em concentrar-me.

	1	2	3	4	5	6	7	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Todos os dias

9. Sinto que não consigo pensar com clareza.

	1	2	3	4	5	6	7	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Todos os dias

10. Sinto que não consigo concentrar-me no que penso.

	1	2	3	4	5	6	7	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Todos os dias

11. Tenho dificuldades em pensar sobre coisas complexas/díficeis.

	1	2	3	4	5	6	7	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Todos os dias

12. Sinto-me incapaz de ser sensível às necessidades dos outros (ex: colegas de trabalho, familiares, entre outros).

	1	2	3	4	5	6	7	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Todos os dias

13. Sinto-me incapaz de ter uma boa relação com os outros (ex: colegas de trabalho, familiares, entre outros).

	1	2	3	4	5	6	7	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Todos os dias

14. Sinto-me incapaz de ser simpático(a) com os outros (ex: colegas de trabalho, familiares, entre outros).

	1	2	3	4	5	6	7	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Todos os dias

Conflito entre Trabalho - Família

Leia cada uma das seguintes afirmações e assinale a resposta que melhor o(a) caracteriza, de acordo com as alternativas que se seguem:

1 (Discordo Fortemente); 2 (Discordo); 3 (Não concordo nem discordo); 4 (Concordo); 5 (Concordo Fortemente)

1. O meu trabalho faz com que não possa estar tanto com a minha família como gostaria.

	1	2	3	4	5	
Discordo Fortemente	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo Fortemente

2. O tempo que tenho de dedicar ao meu trabalho não permite dedicar-me de igual modo a atividades e responsabilidades de casa.

	1	2	3	4	5	
Discordo Fortemente	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo Fortemente

3. Tenho de faltar a atividades familiares devido ao tempo que tenho de dedicar ao trabalho.

	1	2	3	4	5	
Discordo Fortemente	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo Fortemente

4. Quando chego a casa do trabalho estou frequentemente exausto(a) para participar em atividades/responsabilidades familiares.

	1	2	3	4	5	
Discordo Fortemente	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo Fortemente

5. Muitas vezes quando chego a casa do trabalho estou tão esgotado(a) emocionalmente que isso impede de me dedicar à minha família.

	1	2	3	4	5	
Discordo Fortemente	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo Fortemente

6. Devido a todas as pressões no trabalho, por vezes quando chego a casa estou demasiado stressado(a) para fazer as coisas que me dão prazer.

	1	2	3	4	5	
Discordo Fortemente	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo Fortemente

7. O modo como resolvo problemas no meu trabalho não é eficaz na resolução de problemas em casa.

	1	2	3	4	5	
Discordo Fortemente	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo Fortemente

8. O tipo de comportamento que me levam a ser eficaz no trabalho não me ajudam a ser um melhor pai/mãe, marido/esposa, companheiro(a).

	1	2	3	4	5	
Discordo Fortemente	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo Fortemente

9. O tempo que dedico a responsabilidades familiares interfere muitas vezes com as minhas responsabilidades no trabalho.

	1	2	3	4	5	
Discordo Fortemente	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo Fortemente

10. O tempo que passo com a minha família faz com que muitas vezes não tenha tempo para participar em atividades de trabalho que poderiam ser úteis para a minha carreira.

	1	2	3	4	5	
Discordo Fortemente	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo Fortemente

11. Tenho de faltar a atividades de trabalho devido ao tempo que tenho de dedicar a responsabilidades familiares.

	1	2	3	4	5	
Discordo Fortemente	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo Fortemente

12. Devido ao stress em casa, estou muitas vezes preocupado(a) com assuntos familiares no trabalho.

	1	2	3	4	5	
Discordo Fortemente	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo Fortemente

13. Porque estou muitas vezes stressado com responsabilidades familiares, tenho dificuldades em concentrar-me no meu trabalho.

	1	2	3	4	5	
Discordo Fortemente	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo Fortemente

14. Muitas vezes, a tensão e a ansiedade da minha vida familiar diminuem a minha capacidade para desempenhar o meu trabalho.

	1	2	3	4	5	
Discordo Fortemente	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo Fortemente

15. O tipo de comportamento que são eficazes para mim em casa não parecem ser eficazes no trabalho.

	1	2	3	4	5	
Discordo Fortemente	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo Fortemente

16. O modo como resolvo problemas em casa não parece ser tão útil no trabalho.

	1	2	3	4	5	
Discordo Fortemente	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo Fortemente

Suporte da Chefia

Leia cada uma das seguintes afirmações e assinale a resposta que melhor o(a) caracteriza, de acordo com as alternativas que se seguem:

1 (Discordo Fortemente); 2 (Discordo); 3 (Não concordo nem discordo); 4 (Concordo); 5 (Concordo Fortemente)

1. O meu superior mostra-se disponível para ouvir os meus problemas no que respeita a conjugar questões do trabalho e fora do trabalho.

	1	2	3	4	5	
Discordo Fortemente	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo Fortemente

2. O meu superior despende tempo para saber sobre as minhas necessidades pessoais.

	1	2	3	4	5	
Discordo Fortemente	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo Fortemente

3. O meu superior faz-me sentir confortável ao falar com ele/ela sobre conflitos em relação a questões do trabalho e vida pessoal/familiar.

	1	2	3	4	5	
Discordo Fortemente	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo Fortemente

4. Posso contar com o meu superior para me ajudar a resolver conflitos entre trabalho e vida pessoal/familiar, nomeadamente a nível de escalas de serviço.

	1	2	3	4	5	
Discordo Fortemente	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo Fortemente

Agradecemos pela atenção dispensada, e respetivo contributo!

ANEXO D. Análise Descritiva da Amostra

Género

		Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Acumulada
Válida	Masculino	498	87.5	87.8	87.8
	Feminino	69	12.1	12.2	100.0
	Total	567	99.6	100.0	
Ausente	Sistema	2	.4		
Total		569	100.0		

Estado Civil

		Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Acumulada
Válida	Solteiro(a)	80	14.1	14.1	14.1
	União de Facto	148	26.0	26.1	40.2
	Casado(a)	310	54.5	54.7	94.9
	Divorciado(a)	27	4.7	4.8	99.6
	Viúvo(a)	2.	.4	.4	100.0
	Total	567	99.6	100.0	
Ausente	Sistema	2	.4		
Total		569	100.0		

Idade

		Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Acumulada
Válida	18-25	7	1.2	1.2	1.2
	26-35	174	30.6	30.7	31.9
	36-45	288	50.6	50.8	82.7
	46-55	94	16.5	16.6	99.3
	>56	4	.7	.7	100.0
	Total	567	99.6	100.0	
Ausente	Sistema	2	.4		
Total		569	100.0		

Filhos

		Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Acumulada
Válida	Sim	452	79.4	79.7	79.7
	Não	115	20.2	20.3	100.0
	Total	567	99.6	100.0	
Ausente	Sistema	2	.4		
Total		569	100.0		

Habilitações Literárias Concluídas

		Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Acumulada
Válida	< 9º Ano	4	.7	.7	.7
	9º Ano	114	20.0	20.1	20.8
	12º Ano	388	68.2	68.4	89.2
	Licenciatura	49	8.6	8.6	97.9
	Mestrado	9	1.6	1.6	99.5
	Outros	3	.5	.5	100.0
	Total	567	99.6	100.0	
Ausente	Sistema	2	.4		
Total		569	100.0		

Categoria Profissional

		Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Acumulada
Válida	Guarda	520	91.4	91.7	91.7
	Sargento	40	7.0	7.1	98.8
	Oficial	7	1.2	1.2	100.0
	Total	567	99.6	100.0	
Ausente	Sistema	2	.4		
Total		569	100.0		

Tipo de Serviço

		Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Acumulada
Válida	CG	7	1.2	1.2	1.2
	CO	174	30.6	30.7	31.9
	UNT	288	50.6	50.8	82.7
	CTER	94	16.5	16.6	99.3
	UAF	4	.7	.7	100.0
	UCC	14	2.5	2.5	74.6
	USHE	13	2.3	2.3	76.9
	UI	53	9.3	9.4	86.2
	EG	5	.9	.9	87.1
	UEPS	13	2.3	2.3	89.4
	NPA	28	4.9	4.9	94.3
	SEPNA	9	1.6	1.6	95.9
	Centro Clínico	10	1.8	1.8	97.7
	Administração	13	2.3	2.3	100.0

	Total	566	99.5	100.0	
Ausente	Sistema	3	.5		
Total		569	100.0		

Legenda: CG, Comando Geral; CO, Comando Operacional; UNT, Unidade Nacional de Trânsito; CTER, Comando Territorial; UAF, Unidade de Ação Fiscal; UCC, Unidade de Controlo Costeiro; USHE, Unidade de Segurança e Honras de Estado; UI, Unidade de Intervenção; EG, Escola da Guarda; UEPS, Unidade de Emergência de Proteção e Socorro; NPA, Núcleo Proteção do Ambiente; SEPNA, Serviço de Proteção da Natureza e do Ambiente.

Nº. Anos de Serviço

		Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Acumulada
Válida	De 1 a 5 anos	25	4.4	4.4	4.4
	De 6 a 10 anos	102	17.9	17.9	22.3
	De 11 a 15 anos	128	22.5	22.5	44.8
	De 16 a 20 anos	146	25.7	25.7	70.5
	De 21 a 25 anos	109	19.2	19.2	89.6
	De 26 a 30 anos	47	8.3	8.3	97.9
	De 31 a 35 anos	10	1.8	1.8	99.6
	Mais de 36 anos	2	.4	.4	100.0
	Total	567	99.6	100.0	
Total		569	100.0	100.0	

Distância entre a residência e o local de trabalho

		Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Acumulada
Válida	<50 Km	481	84.5	84.5	84.5
	50 e 99 Km	46	8.1	8.1	92.6
	100 a 199 Km	15	2.6	2.6	95.3
	200 Km	94	16.5	16.6	99.3
	>200 Km	27	4.7	4.7	100.0
	Total	567	99.6	100.0	
Total		569	100.0	100.0	

Nº. Horas semanais trabalhadas

		Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Acumulada
Válida	<40 horas	68	12.0	12.0	12.0
	40 a 44 horas	362	63.6	63.8	75.8
	45 a 49 horas	78	13.7	13.8	89.6
	>50 horas	59	10.4	10.4	100.0
	Total	567	99.6	100.0	

Ausente	Sistema	2	.4		
Total		569	100.0		

Trabalho por turnos rotativos

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem Válida	Porcentagem Acumulada
Válida	Sim	452	79.4	79.7	79.7
	Não	115	20.2	20.3	100.0
	Total	567	99.6	100.0	
Ausente	Sistema	2	.4		
Total		569	100.0		

Trabalho ao fim de semana

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem Válida	Porcentagem Acumulada
Válida	Sim	515	90.5	90.7	90.7
	Não	53	9.3	9.3	100.0
	Total	568	99.8	100.0	
Ausente	Sistema	1	.2		
Total		569	100.0		

ANEXO E. Consistência Interna

***Burnout*, com recurso ao instrumento de medida de Shirom e Melamed (2006), traduzido e adaptado à população portuguesa por Gomes (2012).**

Estatística de Confiabilidade:

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
,965	,965	14

Estatística de Item Total:

	Média	Mínimo	Máximo	Intervalo	Máximo / Mínimo	Variância	N de itens
Médias de item	4,247	3,037	5,275	2,238	1,737	,435	14

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Correlação múltipla ao quadrado	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Sinto-me cansado(a).	54,18	328,130	,713	,649	,964
Ao acordar, sinto-me sem energia para ir trabalhar.	54,74	319,832	,706	,562	,964
Sinto-me fisicamente esgotado(a).	54,79	313,820	,808	,774	,962
Sinto-me fatigado(a) de trabalhar.	54,61	313,090	,829	,822	,961
Sinto-me como se estivesse sem "bateria".	54,69	310,272	,847	,889	,961
Sinto-me sem forças.	55,01	309,753	,851	,860	,961
Sinto lentidão na minha capacidade de pensar.	55,11	305,917	,865	,861	,960
Tenho dificuldades em concentrar-me.	55,10	305,847	,870	,873	,960
Sinto que não consigo pensar com clareza.	55,31	305,202	,888	,905	,960
Sinto que não consigo concentrar-me no que penso.	55,25	306,694	,878	,898	,960
Tenho dificuldades em pensar sobre coisas complexas/díficeis.	55,32	305,614	,856	,848	,961
Sinto-me incapaz de ser sensível às necessidades dos outros (ex: colegas de trabalho, familiares, entre outros).	56,01	313,337	,678	,686	,965
Sinto-me incapaz de ter uma boa relação com os outros (ex: colegas de trabalho, familiares, entre outros).	56,42	316,208	,698	,787	,964
Sinto-me incapaz de ser simpático(a) com os outros (ex: colegas de trabalho, familiares, entre outros).	56,39	317,217	,705	,794	,964

Conflito Trabalho – Família, com recurso ao instrumento de medida de Carlos, Kacmar e Williams (2000), traduzido e adaptado à população portuguesa.

Estatística de Confiabilidade:

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
,911	,912	16

Estatística de Item Total:

	Média	Mínimo	Máximo	Intervalo	Máximo / Mínimo	Variância	N de itens
Médias de item	3,271	2,063	4,317	2,254	2,092	,576	16

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Correlação múltipla ao quadrado	Alfa de Cronbach se o item for excluído
O meu trabalho faz com que não possa estar tanto com a minha família como gostaria.	48,02	139,031	,481	,639	,909
O tempo que tenho de dedicar ao meu trabalho não permite dedicarme de igual modo a atividades e responsabilidades de casa.	48,14	137,794	,542	,686	,907
Tenho de faltar a atividades familiares devido ao tempo que tenho de dedicar ao trabalho.	48,11	137,367	,551	,667	,907
Quando chego a casa do trabalho estou frequentemente exausto(a) para participar em atividades/responsabilidades familiares.	48,37	135,050	,630	,733	,905
Muitas vezes quando chego a casa do trabalho estou tão esgotado(a) emocionalmente que isso impede de me dedicar à minha família.	48,48	132,858	,650	,764	,904
Devido a todas as pressões no trabalho, por vezes quando chego a casa estou demasiado stressado(a) para fazer as coisas que me dão prazer.	48,39	133,366	,651	,690	,904
O modo como resolvo problemas no meu trabalho não é eficaz na resolução de problemas em casa.	48,74	130,785	,682	,650	,903
O tipo de comportamento que me levam a ser eficaz no trabalho não me ajudam a ser um melhor pai/mãe, marido/esposa, companheiro(a).	48,82	129,626	,662	,617	,903

O tempo que dedico a responsabilidades familiares interfere muitas vezes com as minhas responsabilidades no trabalho.	49,67	133,044	,533	,410	,908
O tempo que passo com a minha família faz com que muitas vezes não tenha tempo para participar em atividades de trabalho que poderiam ser úteis para a minha carreira.	49,94	134,281	,496	,571	,909
Tenho de faltar a atividades de trabalho devido ao tempo que tenho de dedicar a responsabilidades familiares.	50,27	136,884	,449	,514	,910
Devido ao stress em casa, estou muitas vezes preocupado(a) com assuntos familiares no trabalho.	49,71	130,645	,616	,715	,905
Porque estou muitas vezes stressado com responsabilidades familiares, tenho dificuldades em concentrar-me no meu trabalho.	49,86	130,951	,646	,788	,904
Muitas vezes, a tensão e a ansiedade da minha vida familiar diminuem a minha capacidade para desempenhar o meu trabalho.	49,79	131,073	,636	,743	,904
O tipo de comportamento que são eficazes para mim em casa não parecem ser eficazes no trabalho.	49,41	130,674	,675	,685	,903
O modo como resolvo problemas em casa não parece ser tão útil no trabalho.	49,30	131,098	,646	,668	,904

Suporte da Chefia, com recurso ao instrumento de medida de Hammer et. Al (2009).

Estatística de Confiabilidade:

Alfa de Cronbach's	N de itens
,931	4

Estatística de Item Resumo/Total:

	Média	Variância	Desvio-Padrão	N de itens
Médias de item	10,63	23,377	4,835	4

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
O meu superior mostra-se disponível para ouvir os meus problemas no que respeita a conjugar questões do trabalho e fora do trabalho.	7,65	13,412	,824	,914
O meu superior despende tempo para saber sobre as minhas necessidades pessoais.	8,27	13,868	,829	,913
O meu superior faz-me sentir confortável ao falar com ele/ela sobre conflitos em relação a questões do trabalho e vida pessoal/familiar.	8,09	13,178	,870	,899
Posso contar com o meu superior para me ajudar a resolver conflitos entre trabalho e vida pessoal/familiar, nomeadamente a nível de escalas de serviço.	7,90	13,353	,829	,913

ANEXO F. Análise Fatorial, Regressão Linear e ANOVA.

Análise Fatorial:

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		,947
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	19685,845
	df	561
	Sig.	.000

Nota: ** $p < .01$

Regressão Linear:

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	CONF_IND ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: BUR_IND

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,660 ^a	,435	,434	1,02111	,435	435,112	1	565	.000

a. Predictors: (Constant), CONF_IND

ANOVA^a:

Model 1	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	453,675	1	453,675	435,112	.000 ^b
Residual	589,104	565	1,043		
Total	1042,779	566			

a. Dependent Variable: BUR_IND

b. Predictors: (Constant), CONF_IND

Model 1

Coefficients^a

	<i>Unstandardized B</i>	<i>Coefficients Std. Error</i>	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
(Constant)	,432	,188		2,302	,022
CONF_IND	1,166	,056	,660	20,859	.000

a. Dependent Variable: BUR_IND