



Instituto Superior de Ciências da Informação e Administração

Riscos em Contexto Operacional e a Sua Perceção na GNR

António da Cunha Dias

Aveiro

2024



Instituto Superior de Ciências da Informação e Administração

Riscos em Contexto Operacional e a Sua Perceção na GNR

António da Cunha Dias

Dissertação apresentada ao Instituto Superior de Ciências da Informação e Administração para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Higiene e Segurança Ocupacionais, realizada sob a orientação científica da Professora Doutora Carla Pimentel Rodrigues, e co-orientação do Prof. Mestre Professor Pedro Filipe Labrincha Barreirinha, respectivamente Professora Coordenadora e Professor Adjunto do Instituto Superior de Ciências da Informação e Administração.

Aveiro

2024

“Posso ter defeitos, viver ansioso e ficar irritado algumas vezes,
mas não esqueço de que minha vida é a maior empresa do mundo.

E que posso evitar que ela vá a falência.

Ser feliz é reconhecer que vale a pena viver apesar de todos os desafios, incompreensões e
períodos de crise.

Ser feliz é deixar de ser vítima dos problemas e

se tornar um autor da própria história.

É atravessar desertos fora de si, mas ser capaz de encontrar
um oásis no recôndito da sua alma .

É agradecer a Deus a cada manhã pelo milagre da vida.

Ser feliz é não ter medo dos próprios sentimentos.

É saber falar de si mesmo.

É ter coragem para ouvir um 'não'.

É ter segurança para receber uma crítica, mesmo que injusta.

Pedras no caminho?

Guardo todas, um dia vou construir um castelo...”

“Fernando Pessoa”

Júri

Constituíram o Júri de avaliação os seguintes elementos:

- Presidente - Prof. Doutor Miguel Alves Corticeiro Neves (ISCIA)
- Arguente - Prof. Mestre Nuno Alberto Rodrigues Santos Loureiro (CIDIUM)
- Orientador - Prof. Doutora Carla Andreia Rodrigues
- Convidado - Prof. Mestre Especialista Mónica Alexandra Francisco Alves
Camarada
- Convidado - Coronel Mestre Alberto Palhau

Participou também, mas não integrando o Júri:

- Co-Orientador - Prof. Mestre Pedro Filipe Labrincha Barreirinha

Dedicatória

Dedico esta dissertação à minha esposa, Daniel e Tiago meus filhos, por acreditarem sempre em mim.

Obrigada por todo o amor e dedicação!

Ao Hugo Conde de Carvalho, meu amigo ao longo deste período de mais de 5 anos, pela sua amizade sem limites.

À minha Orientadora Doutora Carla Pimentel Rodrigues, Professora Coordenadora do Instituto Superior de Ciências da Informação e Administração, pela sua disponibilidade e apoio, demonstrando elevado profissionalismo tornando as dificuldades em oportunidades.

Aos militares da GNR que contribuíram para que fosse possível a realização da dissertação.

Por último dedico à minha querida mãe por tudo que sou hoje, que me ensinou que o que define o homem não é a condição que se nasce, mas o percurso que escolhemos fazer ao longo da viagem que chamamos vida.

Índice Geral

Júri.....	III
Dedicatória.....	V
índice Geral.....	VII
Índice de Gráficos.....	IX
Índice de Figuras.....	XI
Resumo.....	XIII
Abstract.....	XV
Abreviaturas.....	XVII
Introdução.....	1
Enquadramento e Âmbito da Dissertação.....	1
Objetivos.....	2
Metodologia.....	3
Síntese dos Capítulos.....	3
1. Enquadramento Legal e Conceptual.....	5
1.1. Saúde Ocupacional contexto histórico.....	5
1.2. Conceitos técnicos.....	6
1.2.1. Conceito de Saúde Ocupacional.....	6
1.2.2. Risco.....	9
1.2.3. Perceção do Risco.....	9
1.2.4. Riscos Profissionais.....	11
1.2.5. Acidente.....	12
1.2.6. Acidente de trabalho.....	12
1.2.7. Equipamentos de proteção coletiva.....	12
1.2.8. Equipamentos de proteção individual (EPI).....	12
1.3. Evolução Jurídico-legal da Segurança no Trabalho.....	12
1.3.1. Segurança no Trabalho na Constituição.....	13
1.3.2. Segurança no trabalho no setor público / GNR.....	13
1.3.3. O Código do Trabalho e legislação complementar.....	14
1.3.4. Acidente de Trabalho na Guarda Nacional Republicana.....	15
2. Caraterização da GNR e a sua organização territorial.....	18
2.1. Origem histórica.....	18
2.1.1. Guarda Republicana.....	18

2.1.2. Guarda Nacional Republicana.....	18
2.2. Missão e Caraterização	20
2.2.1. Definição	20
2.2.2. Enquadramento Institucional	20
2.2.3. Missão da GNR	22
2.2.4. Atribuições Legais	22
2.2.5. Missões parcelares	25
2.2.6. Organização e estrutura hierárquica.....	25
2.2.7. Carreira Profissional dos Militares da GNR	26
2.3. Comando Territorial da GNR de Aveiro	28
2.3.1. Enquadramento histórico	28
2.3.2. Caracterização do distrito de Aveiro.....	30
2.3.3. Caraterísticas meteorológicas.....	31
2.4. Conceito de Polícia	32
2.4.1. Modelo de Policiamento	33
2.4.2. Posto Territorial da GNR	34
2.5. Funções Operacionais e Administrativas.....	36
2.5.1. Patrulhamento na Guarda Nacional Republicana	37
3. Identificação e Caraterização dos Riscos Profissionais e a sua Mitigação	39
3.1. Riscos Profissionais	39
3.2. Medidas de mitigação do risco	42
4. Metodologia E Método	45
4.1. Participantes	46
4.2. Questionário.....	47
5. Resultados	48
5.1. Resultados dos fatores de risco	48
5.2. Resultados das medidas de mitigação do risco	55
5.3. Discussão	58
Conclusão.....	63
Referências.....	65
Apêndice I – Consentimento Informado.....	76
Apêndice II – Consentimento da GNR para Realização do Estudo.....	78
Anexo I - Questionário.....	80

Índice de Gráficos

Gráfico 1 - Dados etários da amostra.....	46
Gráfico 2 - Tipo de serviço desempenhado pelos inquiridos	48
Gráfico 3 - Importância dada à ST como fator que contribui para a melhoria do desempenho e motivação dos operacionais na GNR.....	49
Gráfico 4 - Riscos Físicos	49
Gráfico 5 - Riscos Químicos	50
Gráfico 6 - Riscos Biológicos	50
Gráfico 7 - Riscos Naturais.....	51
Gráfico 8 - Riscos Sociais de origem humana	51
Gráfico 9 - Riscos Ergonómicos	52
Gráfico 10 - Riscos resultantes do meio, da organização do trabalho e do tempo do trabalho	52
Gráfico 11 - Riscos resultantes dos Equipamentos de Trabalho.....	53
Gráfico 12 - Fatores individuais de propensão para o acidente	53
Gráfico 13 - Associados a aspetos da organização	54
Gráfico 14 - Associados a aspetos psicossociais	54
Gráfico 15 - Medidas de mitigação do risco (questões 1 a 11).....	55
Gráfico 16 - Medidas de mitigação do risco (questões 12 a 22).....	56
Gráfico 17 - Medidas de mitigação do risco (questões 23 a 33).....	57

Índice de Figuras

Figura 1- Resumo das propriedades para a avaliação do risco subjetivo (Fonte: Bley, 2007).	10
Figura 2- Evolução histórica da GNR. Fonte: (GNR, 2023)	20
Figura 3- Posição da GNR no sistema de forças (fonte: (GNR, 2023))	22
Figura 4 - Missões parcelares na GNR (Fonte: (GNR 2023))	25
Figura 5 – Estrutura orgânica da GNR (Fonte: (GNR, 2023))	26
Figura 6 - Postos hierárquicos na GNR (Fonte: (GNR, 2023))	27
Figura 7- Organigrama do Comando Territorial de Aveiro (Fonte- GNR Aveiro, 2023)	29
Figura 8 - Mapa Distrito de Aveiro (Fonte: (Visitar Portugal, 2023))	30

Resumo

Este estudo apresenta os resultados de uma investigação realizada na Guarda Nacional Republicana (GNR), em concreto no Comando Territorial de Aveiro.

São apresentados os principais riscos ocupacionais dos trabalhadores desta organização, a sua visão face aos riscos laborais que estão expostos em contexto operacional. Todas categorias profissionais da organização foram intervenientes no estudo, embora tenha sido dedicado maior atenção àqueles que revelam maior incidência de acidentes de trabalho e onde os riscos ocupacionais são mais sentidos (o que, por consequência, levanta maiores preocupações). Para tentarmos compreender estes fenómenos começámos por efetuar uma extensa revisão bibliográfica sobre riscos e acidentes.

A metodologia utilizada baseou-se no recurso aos questionários como técnica privilegiada para a recolha de informação.

Os resultados, obtidos demonstram que os operacionais percebem os riscos da segurança no trabalho de diferente forma, valorando os riscos a que estão expostos no âmbito da organização do trabalho, tal como o trabalho noturno e o baixo salário como fator de grande relevância.

Na conclusão foi possível aferir com elevado grau de confiança que o trabalho noturno, o regime remuneratório, ausência de apoio à atividade operacional, a pouca formação, são os fatores que mais deverão ser mitigados, por forma a ter operacionais motivados e preparados para os desafios que enfrentam no seu dia a dia.

Palavras-chave

Segurança e Saúde, Guarda Nacional Republicana, Risco, Acidente de trabalho.

Abstract

This study presents the results of an investigation carried out in the Republican National Guard (GNR), specifically in the Territorial Command of Aveiro.

The main occupational risks of workers in this organization will be presented, as well as their vision regarding the occupational risks they are exposed to in an operational context. All professional categories of the organization will be involved in the study, although greater attention has been devoted to those that reveal a higher incidence of accidents at work and where occupational risks are most felt (which, consequently, raises greater concerns). To try to understand these phenomena, we begin by carrying out an extensive literature review on risks and accidents.

The methodology used in this study was the questionnaire as a privileged technique for collecting information.

The results obtained demonstrate that operators perceive occupational safety risks differently, valuing the risks to which they are exposed within the scope of work organization, such as night work and low pay as a factor of great relevance.

In conclusion, it was possible to assess with a high degree of confidence that night work, the remuneration regime, lack of support for operational activity, and little training are the factors that should be mitigated the most, in order to have motivated and prepared operational staff for the challenges. that they face in their daily lives.

Keywords

Safety and Health, Republican National Guard, Risk, Work accident

Abreviaturas

AESST	- Agência Europeia de Saúde e Segurança no Trabalho
ANEPC	- Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil
CIM	- Comunidade Intermunicipal
CIRA	- Comunidade Intermunicipal da Ria de Aveiro
CT	- Código do Trabalho
DGS	- Direção Geral de Saúde
FFAA	- Forças Armadas
FS	- Forças de Segurança
FSS	- Forças e Serviços de Segurança
GNR	- Guarda Nacional Republicana
INEM	- Instituto Nacional de Emergência médica
ISCIA	- Instituto Superior de Ciências da Informação e Administração
ITP	- Incidente Tático Policial
LOGNR	- Lei Orgânica da GNR
MAI	- Ministério da Administração Interna
OMS	- Organização Mundial de Saúde
OPC	- Órgão de Polícia Criminal
PSP	- Polícia de Segurança Pública
RA	- Regiões Autónomas
RASI	- Relatório Anual de Segurança Interna
RGSGNR	- Regulamento Geral de Serviço da GNR
SST	- Segurança e Saúde no Trabalho
SHST	- Segurança Higiene e Saúde no Trabalho
ST	- Segurança no Trabalho
SNS	- Serviço Nacional de Saúde
UA	- Universidade de Aveiro
ZA	- Zona de Ação

Introdução

Enquadramento e âmbito da Dissertação

A presente dissertação é o culminar do Mestrado em Higiene e Segurança Ocupacionais, ministrado no Instituto Superior de Ciências da Informação e da Administração (ISCIA), abordando os riscos e a percepção dos mesmos em contexto operacional na Guarda Nacional Republicana (GNR). É feito o enquadramento da Segurança no Trabalho, em geral, e da sua aplicação na GNR, mais concretamente na situação do patrulhamento territorial no distrito de Aveiro, área geográfica de jurisdição do Comando Territorial da GNR de Aveiro.

Este trabalho é o finalizar de um ciclo de estudos de dois anos, que, sem dúvida, foi muito gratificante, onde foram desenvolvidas capacidades intelectuais na área da Segurança Ocupacional, valorizando a segurança e as condições do trabalho como o fator que mais contribui para o bem-estar emocional e fator de menor absentismo.

Os elementos que integram as Forças de Segurança (FS), na sua generalidade, e a GNR, em particular, enfrentam diariamente situações de risco que são, na sua génese, objeto de uma atenção muito especial. Ter como fim único a proteção da saúde destes imprescindíveis colaboradores, com a responsabilidade de terem a seu cargo segurança física e o bem-estar de toda a população, constitui um enorme desafio.

Às tarefas cada vez mais exigentes e complexas para assegurar a manutenção dos direitos e liberdades dos cidadãos e da ordem e segurança públicas, acrescem ainda outras missões a cumprir fora de Portugal, em cenários bem diferentes daqueles a que estão acostumados a atuar os Militares da GNR.

Uma Força de Segurança com as características da GNR necessita de assegurar efetivos saudáveis, bem preparados fisicamente, tecnicamente capazes e adequadamente protegidos e equipados, de forma a garantir a execução das missões com as quais são diariamente confrontados nas mais diversas situações.

No Relatório Anual de Segurança Interna (RASI) referente ao ano de 2021, do Ministério da Administração Interna (MAI), são apresentadas as consequências da atividade operacional das Forças e Serviços de Segurança (FSS). No que respeita aos Incidentes Táticos Policiais (ITP), registaram-se nesse ano: um barricado, um sequestro, um sequestro com recurso a arma branca (MAI, 2021).

Existem, em Portugal, instituições e organismos legalmente consagrados que garantem a prevenção dos acidentes de trabalho, bem como a reparação dos danos por estes causados, quer no setor público quer no privado. Assim, torna-se extremamente aliciante para a GNR ter um

elevado empenho no engrandecimento institucional e na melhoria das condições de trabalho dos seus militares, promover uma reflexão sobre uma temática que cada vez mais está mais na ordem do dia: a Segurança e Saúde no Trabalho (SST).

Objetivos

Ao iniciar-se a elaboração deste trabalho, surgiu a necessidade de delimitar o tema de forma precisa e objetiva, para evitar a dispersão pelos mais variados ângulos de abordagem que o mesmo permite. Considerou-se de elevada importância, face ao quadro normativo nacionais e europeus que enquadram a Segurança no Trabalho (ST), estudar e investigar a sua aplicação aos profissionais da GNR, concretamente aos militares da GNR do Comando Territorial de Aveiro.

Assim, para a GNR, uma FS constituída por militares, inserida no MAI, revelou-se essencial que a presente investigação integrasse aspetos diversificados na análise da questão central.

Sendo um estudo abrangente, centrou-se no seguinte: analisar a panorâmica ST adaptada às características do tipo de força policial, analisar o contexto social e económico onde atua, tendo uma análise objetiva direcionada para o patrulhamento nas suas mais diversas vertentes, e, ainda, a apresentação de um conceito de ST, no quadro normativo e policial, aplicável à GNR. Este é um trabalho abrangente, e centra-se no seguinte objetivo geral: analisar a panorâmica da ST, no âmbito da GNR, mais concretamente no patrulhamento.

Concretiza-se assim nos seguintes objetivos específicos:

- Caraterização da GNR;
- Caraterização do Patrulhamento da GNR;
- Caraterizar as forças de segurança;
- Caraterização dos modelos de organização Policial;
- Caraterização jurídico-legal da Higiene e Segurança Ocupacional em Portugal
- Descrição de um caso prático (patrulhamento), com a identificação e caraterização dos fatores de risco associados;
- Descrição dos fatores de risco que mais se verificam durante o patrulhamento;
- Elaboração modelo ou conceito de ST aplicável ao Posto Territorial.

Dos objetivos anteriormente enunciados, surgiram várias perguntas cuja resposta foi fundamental para o debate e análise da problemática em investigação. Desta forma, foi proposto responder às seguintes questões:

- Como se define a ST, de uma forma geral?
- Como se caracteriza legalmente a ST, e como se aplica à GNR?
- Que instrumentos legais garantem a aplicação na GNR?
- Como se caracteriza o patrulhamento territorial, em contexto operacional onde a GNR desempenha a sua missão;
- Quais os riscos a que o militar da GNR está sujeito durante o patrulhamento?
- Que riscos para a segurança durante o patrulhamento mais se verificam?
- Que medidas de mitigação do risco estão implementadas?
- Como fazer a gestão dos fatores de risco durante o patrulhamento?

Metodologia

Para a realização e concretização dos objetivos do trabalho, foi efetuado um conjunto de diligências e aplicaram-se técnicas e instrumentos de investigação. Foi usada a metodologia proposta por Eco (1977) e na forma apresentada pelas normas propostas.

Na elaboração do presente trabalho, na parte teórica, a metodologia empregue incidiu na análise documental de artigos científicos, publicações, outras dissertações de mestrado e outros trabalhos finais de curso, nacionais e estrangeiros. Procedeu-se, também, à análise e interpretação de diversos diplomas legais relacionados com o tema e, por último, efetuou-se a pesquisa de informação fidedigna em *sites* da Internet.

Na elaboração da parte prática, foram realizados inquéritos por questionário, tendo sido também recolhidos diversos dados sobre a temática em apreço, junto da Instituição alvo do Estudo. Os inquéritos por questionário foram aplicados aos diversos militares, com o objetivo de apurar a opinião sobre os fatores de risco associados ao patrulhamento e as formas de mitigação e gestão do risco no contexto da Guarda.

Síntese dos Capítulos

No primeiro capítulo é apresentado o estado da arte, seguido de uma breve descrição de conceitos e caracterização Jurídico-legal da Segurança no Trabalho em Portugal, considerando a GNR como o principal vetor do trabalho. O primeiro capítulo termina com a abordagem de

Riscos em Contexto Operacional e a Sua Perceção na GNR

todos os documentos legais que, de certa forma, abordam as fases do processo administrativo do acidente de trabalho associados à GNR.

O segundo capítulo descreve a caracterização da GNR, a sua organização territorial e sua implementação no distrito de Aveiro.

No capítulo três, são descritas as metodologias e métodos utilizados, caracterizando o universo de aplicação dos inquéritos.

No capítulo quarto é apresentado o desenvolvimento da Investigação, onde se efetua uma análise e discussão dos resultados.

No final do trabalho é apresentada a conclusão e são indicados trabalhos que podem ser desenvolvidos no futuro.

1. Enquadramento Legal e Conceptual

1.1. Saúde Ocupacional contexto histórico

A Organização Mundial da Saúde (OMS) pronunciou-se no contexto da saúde ocupacional, corroborando com a ideologia anterior, defendendo que a principal finalidade dos Serviços de Saúde Ocupacional compreende a promoção de condições de trabalho que acreditem o mais alto nível de qualidade de vida no trabalho, defendendo a saúde dos trabalhadores, promovendo assim o seu bem-estar, mental, físico e social (Conceito, 2023).

A Direção-Geral da Saúde (DGS), considera a saúde ocupacional como uma área de importância fulcral cuja necessidade de intervir é constante ao nível do local de trabalho. A DGS olha o posto de trabalho como um espaço privilegiado para a prevenção de riscos de trabalho, como um local ideal para a promoção da saúde, acesso aos serviços de saúde igualmente e para além destes, a proteção dos trabalhadores (DGS, 2021).

Atualmente já se celebra o Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho, no dia 28 de abril, e em Portugal a DGS tem por hábito realizar algum tipo de atividade relacionada com o âmbito desta celebração (SNS, 2020).

Segundo o Serviço Nacional de Saúde (SNS), a DGS atribui larga importância às questões da saúde no trabalho (SNS, 2020). Para o mesmo autor, a Saúde Ocupacional em Portugal é, atualmente, um direito consagrado na Lei de Bases da Saúde (Lei nº 95/2019, de 4 de setembro), que atribui aos trabalhadores benefícios a ter em conta durante todo o seu percurso profissional.

Os aspetos relacionados com a preocupação da saúde dos trabalhadores, apesar de parecerem ser algo que surgiu nos últimos anos, remontam a tempos distantes, inclusive antes de Cristo.

O ser humano desde os seus tempos mais remotos teve de usar técnicas para garantir a sua sobrevivência e, muitas das suas atividades executadas para esse fim, potenciaram a exposição a diversos riscos.

Esta exposição acarretou ao longo da história da humanidade para além de acidentes, também variadas doenças, o que levou Hipócrates, o ainda hoje considerado como pai da Medicina a levantar questões sobre possíveis efeitos negativos do chumbo na saúde dos seres humanos (Monografias, 2023).

Segundo o mesmo autor, um pouco mais tarde, Plínio (o velho) e Galeno descreveram algumas doenças associadas à exposição dos trabalhadores que manuseavam tanto o chumbo, como o enxofre e o zinco.

Os Egípcios, Gregos e Romanos, pensa-se que já correlacionavam certas doenças com as ocupações de quem as contraía (*Ibidem*).

Segundo a Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT), em 1633, o médico italiano Bernardino Ramazzini contribuiu para a criação de um manual onde referenciava doenças laborais associadas a diversas profissões, livro que foi lançado e traduzido em português apenas no ano de 1.700 (ANAMT, 2017).

No entanto, para o mesmo autor é possível considerar que é após a Revolução Industrial, iniciada no século XVIII, na Grã-Bretanha, que foi dado o derradeiro passo que desencadeou as alterações mais acentuadas neste contexto, tanto no processo de produção de matéria-prima, como no modo de vida do homem.

Assim, pode-se interpretar que foi esta revolução que se assumiu como a propulsora para um maior foco no trabalhador e decorrente preocupação com a sua saúde e o seu bem-estar.

A proteção aos trabalhadores e a prevenção de acidentes e patologias ocupacionais começou a ganhar maior dimensão, o que levou a uma efetiva criação da necessidade de o legislador agir no sentido de criar os primeiros três documentos com vista a diminuir tanto o poder influenciador da entidade patronal sob o horário de trabalho dos seus trabalhadores, como evitar que o próprio trabalhador labore para além do devido, independentemente da sua motivação ou necessidade financeira.

É neste contexto que surge, em 1802, na Inglaterra, a primeira lei de proteção dos trabalhadores, a “Lei de saúde e moral dos aprendizes”, que estabelecia primordialmente um limite de atividade diária laboral de 12 horas, incluído igualmente a proibição do trabalho noturno (Neto, 2020).

A procura cada vez mais prudente nas questões da qualidade de vida mínima do trabalhador, para além de se expandir cada vez mais de forma global, gerou maior necessidade de investigar, estudar e investir no âmbito ocupacional, levando, assim, ao surgimento mais efetivo e acentuado da evolução e consolidação da medicina no trabalho, à preocupação cada vez mais efetiva relativa igualmente aos aspetos da segurança no trabalho e também às questões da criação de uma maior adaptabilidade dos materiais ao homem e não o oposto.

1.2. Conceitos técnicos

1.2.1. Conceito de Saúde Ocupacional

A Saúde Ocupacional poderá definir-se como “uma área de intervenção prioritária que valoriza o local de trabalho como espaço privilegiado para a prevenção primária dos riscos

ocupacionais, a proteção e promoção da saúde e o acesso aos serviços de saúde dos trabalhadores” (DGS, 2021).

A Saúde Ocupacional, por vezes denominada por Segurança e Saúde do Trabalho, tem por finalidade a prevenção dos riscos profissionais e a proteção e promoção da saúde do trabalhador (DGS, 2020)

O local de trabalho influencia a saúde e a doença de várias formas, podendo mesmo provocar alterações da saúde, como o estado emocional e a pré-disposição para o trabalho, quando os trabalhadores exercem atividades em condições desfavoráveis para a saúde, se as capacidades individuais disponíveis são inadequadas, ou se o suporte mútuo dos colegas é insuficiente. Mas, por outro lado, o trabalho pode ser fonte de desenvolvimento pessoal e reforçar as competências e as capacidades individuais que terão, naturalmente, no coletivo.

A saúde ocupacional vai ao encontro deste sentido e tem, segundo a OMS, como finalidade “fomentar o mais alto nível de bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores em todas as profissões, prevenir todas as alterações destes pelas condições de trabalho, protegê-los no seu emprego contra os riscos de saúde, colocar e manter os trabalhadores num posto que convenha às suas aptidões fisiológicas e psicológicas” (Loff, 1994).

A saúde ocupacional visa, portanto, o bem-estar dos trabalhadores em relação ao seu trabalho e ambiente laboral, em relação à sua adaptação ao trabalho, dando ênfase à saúde, humanização do trabalho, ergonomia, higiene industrial, vigilância ambiental e ecológica (Takala, 2002).

A saúde e a segurança dos trabalhadores podem influenciar de várias formas o desempenho da empresa.

A prevenção de acidentes de trabalho, lesões e doenças relacionadas com o trabalho não só reduz os custos da empresa, como também contribui para melhorar o seu desempenho (AESST, 2004).

A saúde ocupacional abrange, assim, todos os trabalhadores, independentemente da sua atividade ou profissão, local de trabalho, origem, idade, sexo e forma de vínculo contratual de trabalho (Takala, 2002).

A saúde ocupacional envolve, necessariamente, diversos especialistas da saúde que façam parte de uma equipa multidisciplinar, originando a necessidade da disposição de recursos humanos específicos, médico de trabalho, enfermeiro com conhecimentos para a prática de enfermagem do trabalho, técnico de higiene e segurança no trabalho, ergonomista e psicólogo ocupacional. A saúde e a segurança dos trabalhadores influencia de várias formas, o desempenho dos mesmos. Por exemplo, os trabalhadores saudáveis são mais produtivos e a qualidade do seu trabalho é superior; menos acidentes e menos doenças relacionados com o trabalho significam

menos faltas por doença, o que, por sua vez, se traduz numa diminuição dos custos e numa minimização das paragens no ciclo produtivo; equipamentos e um ambiente de trabalho convenientemente adequados às necessidades do processo de trabalho, e cuja manutenção é assegurada, aumentam a produtividade, melhoram a qualidade e reduzem os riscos de saúde e segurança; a redução das lesões e doenças significa menos danos e menos riscos de reparação dos danos (AESST, 2001).

A prevenção de acidentes de trabalho, lesões e doenças relacionadas com o mesmo não só reduz os custos da empresa, como também contribui para melhorar o seu desempenho económico (AESST, 2004).

Em Portugal, existe legislação para a saúde ocupacional, doenças profissionais e os acidentes de trabalho, sendo obrigatória a existência dos serviços de saúde ocupacional, dependendo a sua aplicabilidade da entidade patronal, do número de trabalhadores e do tipo de profissão e/ou serviço. É, portanto, obrigatória a notificação dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais, e é função do médico do trabalho, ou médico assistente, determinar a relação entre a situação do trabalho e a patologia. Portugal segue um “modelo misto”, no qual são consideradas todas as patologias que são consequência necessária e direta da atividade exercida e não representem desgaste normal do organismo em função da idade (Seabra, 2008).

A prevenção de acidentes de trabalho, lesões e doenças relacionadas com o trabalho não só reduz os custos da empresa, como também contribui para melhorar o seu desempenho (AESST, 2004).

O Programa Nacional de Saúde Ocupacional (DGS, 2020) foi aprovado e faz parte do Plano Nacional de Saúde desde 2004 e tem como objetivos assegurar a saúde dos trabalhadores e contribuir positivamente para a motivação e organização profissional, a melhoria da qualidade de vida dos indivíduos e da sociedade, além de favorecer a produtividade e o nível das atividades económicas.

O cumprimento das obrigações técnicas e legais por parte da DGS, bem como, as parcerias interinstitucionais serão contempladas neste espaço de partilha em defesa dos ganhos em saúde nos locais de trabalho (DGS, 2020).

Está consagrado na Lei de Bases da Saúde (Lei nº 95/2019, de 4 de setembro) que todos os trabalhadores devem beneficiar durante a sua vida profissional, tendo por finalidade a prevenção dos riscos profissionais e a proteção e promoção da saúde dos trabalhadores e envolve várias áreas de especialização (por exemplo, medicina do trabalho, enfermagem do

trabalho, segurança do trabalho, higiene do trabalho, psicologia do trabalho, ergonomia, entre outras).

1.2.2. Risco

Na Norma NP ISO 45001:2019, o risco é apresentado como efeito da incerteza. Um efeito é um desvio ao esperado (positivo ou negativo), incerteza é o estado, ainda que parcial, de deficiência de informação, relacionado com a compreensão ou conhecimento de um evento, sua consequência ou verosimilhança.

De acordo com a AESST (2023), trata-se da “possibilidade, elevada ou reduzida, de alguém sofrer danos provocados por um perigo”. Pode ainda ser considerado como a combinação da probabilidade e da consequência da ocorrência de um determinado acontecimento perigoso (Amaro, 2009). Na mesma linha, a Lei nº 102/2009 de 10 de setembro (redação atual), que publica o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, tem como definição para uma interpretação do diploma, que “o risco consiste na probabilidade de concretização do dano em função das condições de utilização, exposição ou interação do componente material do trabalho que apresentar o perigo” (alínea h do artº 4º).

Para um plano de registo, análise, prevenção ou intervenção produza os seus resultados esperáveis, é necessário que haja um consenso na organização quanto à forma de os equacionar. O risco profissional é quantificado mediante o tempo que o trabalhador despende na sua tarefa – ou tarefas, caso desempenhe mais do que uma função – e a exposição a um risco pode ser estimada de acordo com o número de atividades realizadas numa unidade de tempo – ou, ainda, a duração total de uma dada atividade (Ale *et al.*, 2008), variando consoante a natureza quer da atividade profissional quer do risco. Para tal, torna-se essencial considerar conjuntamente a probabilidade de ocorrência e a gravidade do dano causado (ACT, 2023).

1.2.3. Percepção do Risco

A maior parte das definições de Risco inclui uma estimativa de probabilidade para a ocorrência de um evento negativo. De acordo com Paek (2017), se se levar esta definição em conta, poderá ser discutido que é impossível perceber o risco, pois não se encontra nada lá que possa se chamar “Risco” e que possa ser realmente sentido.

O “Risco Objetivo” é calculado através da estatística descritiva e também de distribuições probabilísticas. Como exemplo de um risco objetivo, pode-se referenciar a probabilidade de se ser atingido por um raio, ou até, de morrer num acidente de comboio. A fonte do risco pode

variarem em diferentes populações ou culturas, até em Países, isto é, a probabilidade de ter um acidente de comboio na Índia é muito maior do que ter um acidente de comboio em Portugal, pois este último possui uma linha ferroviária muito mais segura.

O “Risco Percebido” engloba o conhecimento e o sentimento associados, incluindo as potenciais consequências relativas a uma situação ou a um conjunto de circunstâncias (Laughery *et al.*, 1999). Há diversos fatores que podem influenciar a percepção dos riscos tais como: familiaridade com a fonte de perigo (Ittelson, 1978), controlo sobre a situação e o carácter dramático dos eventos – eventos raros tendem a ser sobrestimados, enquanto eventos comuns tendem a ser subestimados (Lichtenstein *et al.*, 1978).

Sjöberg (1999) estabeleceu uma relação entre o nível de risco percebido e a probabilidade de danos ou ferimentos. Neste mesmo estudo, o autor descobriu que as exigências para a redução do risco estão, principalmente, relacionadas com a gravidade esperada das consequências.

Num estudo efetuado a fumadores, Slovic (2000) concluiu que os fumadores tendem a negar os riscos a curto prazo provocados pelo tabagismo. É de vital importância compreender que a percepção de risco varia de indivíduo para indivíduo. É impossível melhorar significativamente os indicadores de segurança sem que as pessoas aumentem a sua percepção do risco e reduzam a sua média de tolerância de risco (Geller, 2001).

Estudos recentes, efetuados por Slovic (2000), permitiram identificar alguns fatores que influenciam a percepção de risco. A discussão sobre alguns desses fatores irá revelar estratégias para o aumento da percepção do risco nas pessoas, como se pode observar na Figura 1.

Nº	Propriedade	Descrição
1	Voluntariedade de exposição ao risco	Os indivíduos estão expostos ao risco voluntariamente?
2	Natureza temporal do dano	O dano é imediato ou a longo prazo?
3	Conhecimento do risco	Em que medida o risco é conhecido e compreendido por parte do indivíduo?
4	Conhecimento científico do risco	Em que medida o risco é conhecido pela ciência?
5	Controlo sobre o risco	Em que medida o indivíduo exposto ao risco consegue evitar o dano através da sua habilidade pessoal ou diligência?
6	Antiguidade do risco	O risco é recente ou antigo?
7	Risco crónico ou catastrófico	É um risco que provoca apenas a morte do indivíduo exposto (crónico), ou provocará a morte de vários indivíduos (catastrófico)?
8	Trivialidade do risco	É um risco com que as pessoas convivem facilmente, ou é um risco do qual as pessoas têm imenso receio?
9	Severidade das consequências	O dano é fatal para o indivíduo?

Figura 1- Resumo das propriedades para a avaliação do risco subjetivo (Fonte: Bley, 2007).

1.2.4. Riscos Profissionais

A teoria relativa ao otimismo irrealista é incontestável e algumas variáveis moderadoras foram encontradas. De acordo com Price (2001), o membro de um grande grupo é, normalmente, considerado como estando em maior risco do que um membro de um pequeno grupo.

A percepção individual do risco parece ser um antecedente crítico do comportamento de risco (Diaz *et al.*, 2000). A pesquisa sobre as diferenças culturais sugere que os benefícios das tendências cognitivas e motivacionais para manter ilusões positivas, podem ser específicos de determinadas culturas (Heinewe *et al.*, 1995).

O perigo – também designado por fator de risco – é a “propriedade intrínseca de uma instalação, atividade, equipamento, um agente ou outro componente material do trabalho com potencial para provocar dano” (Batalha, 2012). Podem ainda ser classificados de acordo com a natureza da qual resultam: perigos biomecânicos e de postura (p.e. movimentos repetitivos por um longo período de tempo ou o esforço excessivo e a postura torcida ou confinada), o ambiente físico e a concepção do local de trabalho (p.e. locais desordenados, iluminação desajustada, exposição a ruído, radiação ou vibrações mecânicas), perigos químicos e toxicológicos (p.e. explosão ou ignição de gases ou vapores e exposição a atmosferas deficientes de oxigénio).

A caracterização dos fatores de risco pode ser uma tarefa difícil, motivo pelo qual a literatura opta por agrupar em grandes áreas de intervenção como os fatores de risco associados a agentes físicos, químicos ou biológicos ou, ainda, associados a fatores de natureza ergonómica, organizacional ou psicossocial entre outros (Sousa *et al.*, 2015). Contudo, os riscos profissionais - ou riscos relacionados com a atividade profissional, resultam de um conjunto de potenciais perigos aos quais os trabalhadores estão expostos ao longo do desempenho da sua atividade.

A carga e ritmo de trabalho aliado à elevada ou reduzida carga quantitativa de trabalho requerida aos profissionais que, aliado ao cumprimento de prazos escrupuloso e rígido, poderá comprometer não só a qualidade dos resultados bem como tensão nos próprios profissionais. Estudos apontam para o impacto do horário de trabalho na vida dos trabalhadores, nomeadamente o trabalho por turnos e noturno, os quais agravam a segurança individual e pública na medida em que trabalhar sob constrangimentos de horário – principalmente durante a noite – aumenta a probabilidade de ocorrência de um acidente ou incidente de trabalho (Campos, 2014).

1.2.5. Acidente

Para Feliciano (2012) o acidente é um acontecimento não planeado no qual a ação ou a reação de um objeto, substância, indivíduo ou radiação, resulta num dano pessoal de gravidade variável.

1.2.6. Acidente de trabalho

O acidente de trabalho está definido na (Lei nº 98/2009, de 4 de setembro), na versão atual, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais, nos termos do artigo 284º do Código do Trabalho, aprovado pela (Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro), sendo, nos termos deste diploma, considerado acidente de trabalho aquele que se verifica no local e no tempo de trabalho, produzindo, direta ou indiretamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou a morte.

1.2.7. Equipamentos de proteção coletiva

Os equipamentos de proteção coletiva são um conjunto de elementos físicos dispostos numa situação de trabalho visando proteger uma ou mais pessoas de riscos profissionais nela existentes (Amaro, 2009).

1.2.8. Equipamentos de proteção individual (EPI)

O Decreto-Lei 348/93, de 01 de outubro, que veio transpor a Diretiva nº 89/656/CEE do Conselho, de 30 de novembro, indica no seu artº 3º que equipamento individual de proteção é “todo o equipamento, bem como qualquer complemento ou acessório, destinado a ser utilizado pelo trabalhador para se proteger dos riscos, para a sua segurança e para a sua saúde”.

1.3. Evolução Jurídico-legal da Segurança no Trabalho

A forma como a ST surge em Portugal, bem como a sua evolução até aos dias de hoje, revestem-se de especial interesse para este trabalho, pelo que seguidamente são analisados de forma objetiva, por ordem de relevância e cronológica, os diplomas relevantes nesta temática. Foi constatado que a legislação vigente trata, por vezes, de forma conjunta os conceitos de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (SHST), obrigando, também, apesar deste não ser por completo o tema da dissertação, a proceder nestes casos a uma abordagem integrada.

Será abordada a caracterização da ST, no âmbito da Constituição da República Portuguesa (CRP), no âmbito da Administração Pública, o Código do Trabalho, diploma central neste trabalho. Será ainda analisado tendo como objeto a ST na GNR.

1.3.1. Segurança no Trabalho na Constituição

A CRP é muito clara na garantia do direito ao trabalho. No entanto, o direito ao trabalho pressupõe deveres do trabalhador e do empregador que devem estar bem presentes.

A ST, ou a falta desta, tem, inevitavelmente, um impacto na saúde dos trabalhadores, que pode ser positivo ou negativo. Assim, a CRP, no Título III, referente aos Direitos e Deveres Económicos, Sociais e Culturais, no seu capítulo I, consagra na alínea c) do n.º 1 do artigo 59.º (Direitos dos trabalhadores), que “Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito: a prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde”.

O direito à proteção na saúde está consagrado na alínea b) do n.º 2 do artigo 64.º (Direitos dos trabalhadores) onde se garante também que este é “(...) realizado (...) pela melhoria sistemática das condições de vida e de trabalho (...)”. Não se pode deixar ainda de mencionar que, de acordo com a alínea d) do art.º 9 da CRP, constituem tarefas fundamentais do Estado “Promover (...) a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais (...)”.

Está consagrado na CRP, desta forma, um compromisso avocado pelo Estado, na qualidade de entidade responsável pela garantia dos direitos fundamentais de todos os cidadãos e, em consequência, também na criação de sistemas que garantam a promoção da segurança no trabalho de todos.

1.3.2. Segurança no trabalho no setor público / GNR

Com a entrada em vigor da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, aplicável a todos os trabalhadores que exercem funções públicas, independentemente da modalidade de vínculo ou da relação jurídica de emprego público ao abrigo da qual exercem as respetivas funções (artigo 3.º), verificou-se, no entanto, que este diploma não era de aplicação clara aos militares ou aos agentes das Forças de Segurança. Contudo, com a entrada em vigor da Lei .º 79/2019 de 2 de Setembro, “Estabelece as formas de aplicação do regime da segurança e saúde no trabalho previsto no Código do Trabalho e legislação complementar, aos órgãos e serviços da Administração Pública, alterando a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas”, Lei n.º

35/2014, de 20 de junho, que deverá ser aplicada a todos os agentes que exercem funções públicas.

É uma Lei que confere ao Estado o assumir das obrigações referentes à matéria de SHST, reconhecendo e conferindo aos funcionários o direito ao trabalho em condições de segurança, higiene e saúde, garantidas pela entidade empregadora pública. Assim, o Estado, nesta qualidade, é forçado a organizar as atividades de SHST, tendo em vista a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

O capítulo IV, no nº 3 do artigo 221º, dedicado aos princípios gerais, refere que a: “(...) execução de medidas em todas as fases da atividade do órgão ou serviço destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- Eliminação dos fatores de risco e de acidente;
- Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.”

Prevê, contudo, no nº 4 do mesmo artigo, que a aplicação das normas deste capítulo pode ser afastada quando estejam em causa atividades condicionadas por critérios de segurança ou de emergência, designadamente as de proteção civil, na estrita medida das necessidades determinadas por aqueles critérios.

1.3.3. O Código do Trabalho e legislação complementar

A Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, aprovou a revisão Código do Trabalho, publicando em anexo o Código do Trabalho, e é um documento estruturante no âmbito da segurança e higiene no trabalho. Esta Lei efetuou a transposição de diversas diretivas comunitárias e revogou automaticamente um grande conjunto de diplomas.

No capítulo IV (Prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais) é explanado o artigo 284º (Regulamentação da prevenção e reparação), sendo este capítulo regulado em legislação específica, pela Lei nº 102/2009, de 10 de setembro, Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, que suscitava muitas dúvidas se realmente se aplicava aos trabalhadores que exerciam funções públicas, que englobam os Agentes das forças e serviços de segurança.

Com a entrada em vigor da Lei nº 79/2019, de 02 de setembro, estabelece as formas de aplicação do regime da segurança e saúde no trabalho previsto no Código do Trabalho e legislação complementar, aos órgãos e serviços da Administração Pública, alterando a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

1.3.4. Acidente de Trabalho na Guarda Nacional Republicana

Os acidentes de trabalho, na GNR, são tratados da mesma forma que para o trabalhador da Administração Pública, sendo os militares desta FS abrangidos pelo regime de exercício de funções públicas nas modalidades de nomeação ou de contrato de trabalho – artigo 2º do Decreto-Lei nº 503/99 de 20 Novembro, na sua redação atual – “ Todos os trabalhadores que exercem funções públicas, nas modalidades de nomeação ou de contrato de trabalho em funções públicas, nos serviços da administração direta e indireta do Estado ... ”-, também a estes se aplica legislação que os visa proteger nos acidentes de trabalho com a atribuição do direito à assistência e à justa reparação no que diz respeito à regulamentação do regime de acidentes de trabalho, incluindo a reabilitação e reintegração profissional.

Assim, para melhor compreender o enquadramento legal e a existência do acidente de trabalho, importa apresentar as fases do processo administrativo do acidente de trabalho previstas no Decreto-Lei nº 503/99, de 20 de novembro, na sua redação atual.

- Ocorrência de acidente de trabalho – Verifica-se no exercício da atividade policial, operacional ou de apoio operacional – ou no trajeto para e do local de trabalho para a residência habitual ou ocasional. Pode ser de vários géneros: agressão física, acidente de viação, quedas ou outros (artº 7 do Decreto-Lei 503/99, de 20 de novembro);
- Assistência médica ou de socorro – A entidade empregadora (no caso a GNR) garante a prestação dos primeiros socorros e/ou transporte para a unidade hospitalar ou de saúde, se o acidente ocorrer no local de trabalho;
- Participação – Ocorrido o acidente, terá o trabalhador de participar o mesmo, por si ou interposta pessoa, ao superior hierárquico, no prazo de dois dias úteis e preencher o formulário obrigatório já referido, no qual são mencionados a identificação do trabalhador, o tipo de acidente, o dia e hora em que ocorreu, bem como são indicadas as testemunhas, se as houver.
- Anexo I – Modelo de participação de acidente no trabalho, previsto no artigo 8º e em anexo ao mesmo Decreto-Lei nº 503/99 de 20 de novembro.

- Boletim de Acompanhamento Médico (BAM) – Modelo fornecido pelo serviço do trabalhador, onde serão registados pelo médico que o assista ou pela junta médica a situação clínica do trabalhador, todos os elementos necessários mais concretamente: a identificação do trabalhador, a sintomatologia, as lesões e o eventual tipo de incapacidade, eventuais restrições temporárias para o exercício da atividade habitual, data de internamento, quando ocorra, e da respetiva alta e, se for caso disso, respetivo grau de incapacidade permanente proposto.
- Qualificação do acidente como considerado em serviço – A qualificação do acidente compete à entidade empregadora, no prazo máximo de 30 dias consecutivos, contado da data em que do mesmo teve conhecimento; excepcionalmente o prazo pode ser prorrogado (nº 7 e 8 do artigo 7º do Decreto-Lei nº 503/99, de 20 de novembro).
- Descaraterização do acidente – O empregador não tem de reparar os danos decorrentes do acidente que for dolosamente provocado pelo trabalhador ou provier de seu ato ou omissão, que importe determinado grau de culpa, sem causa justificativa, das condições de segurança estabelecidas pelo empregador ou previstas na lei, bem como provier exclusivamente de negligência grosseira ou resultar da privação permanente ou acidental do uso da razão daquele.
- Responsabilidade pela reparação – A entidade empregadora, no que diz respeito à reparação em espécie e remuneração, é a Caixa Geral de Aposentações, responsável pelos restantes subsídios e indemnizações, em casos de Incapacidade permanente parcial e Incapacidade permanente absoluta (artigo 5º do (Decreto-Lei nº 503/99, de 20 de novembro).
- As despesas com saúde resultantes de acidentes de trabalho, não são abrangidas pelo esquema de benefícios concedidos pelo SAD/GNR, devendo as despesas que porventura venham a ser suportadas por este serviço ser reembolsadas pelas verbas do órgão de Gestão Financeira. Igualmente, são da responsabilidade do orçamento próprio da GNR o reembolso das despesas que tenham sido eventualmente suportadas pelo trabalhador ou por outras entidades, sendo exigido que, para isso, nas prescrições médicas e respetivos documentos de faturação conste a referência a acidente de trabalho (nº 1 do artigo 6º do Decreto-Lei nº 503/99, de 20 de novembro).
- Formalidades do Processo – O processo de acidente de serviço é constituído pela Participação Anexo I, pelo Anexo II (Boletim de Acompanhamento Médico) no qual é descrita a situação clínica do militar desde do acidente até à alta, bem como a

proposta de incapacidade permanente se vier a existir. É constituído ainda por autos de declarações do visado e testemunhas, se for necessário esclarecer o modo de ocorrência do acidente e pelos comprovativos das despesas médicas e medicamentosas que tenham sido prescritos, cujos originais são entregues ao responsável pelo processo de acidente de trabalho para serem entranhadas no mesmo. Em caso de agressão ao trabalhador, deve constar a comunicação ao Ministério Público da área, ao qual será enviado o total das despesas despendidas pela GNR com o total de dias de incapacidade para o trabalho do militar, a fim de posteriormente vir a GNR a ser ressarcida judicialmente. Em caso de acidente de viação, consta ainda no processo a participação de acidente, em caso de ação não culposa do militar, a comunicação à entidade seguradora do outro interveniente, para envio total das despesas realizadas com a incapacidade para o trabalho que a GNR despendeu com o seu trabalhador, nomeadamente o valor dos vencimentos pagos ao sinistrado. A competência para a qualificação do acidente em serviço abrange ainda a de justificar autorizar as despesas inerentes aos mesmos, excluindo-se apenas os casos em que resulte a morte ou qualquer incapacidade permanente, pelo que, no âmbito do processo administrativo, tem de ser incluído um procedimento contabilístico em que são justificadas todas as despesas.

2. Caraterização da GNR e a sua organização territorial

2.1. Origem histórica

O primeiro corpo policial permanente e profissional em Portugal, a Guarda Real da Polícia de Lisboa, foi criado por Decreto do Príncipe Regente D. João, de 10 de dezembro de 1801, sob direção de D. Rodrigo de Sousa Coutinho, ministro e conselheiro de Estado, estando subordinada nas suas funções policiais a D. Diogo Inácio Pina Manique, Intendente-Geral da Polícia e na vertente militar ao General da Armas da Província. Idêntico Decreto, dessa data, nomeou como primeiro comandante, o Tenente-Coronel Jean Victor, Conde de Novion, e designou como Quartel-General o quartel do Carmo, que servia, igualmente, de casa de habitação do seu comandante. Desde então, o quartel do Carmo esteve sempre ao serviço dessa Guarda e das Guardas que lhe sucederam, até à atualidade (GNR, 1947).

O sucesso da criação desta primeira Guarda ocorreu numa difícil conjuntura nacional e internacional. Menos de sete anos depois da sua criação, em 1807, ocorreram as invasões francesas, logo seguidas do protetorado inglês e da revolução liberal, que culminaria na guerra civil entre liberais e absolutistas. As Guardas Reais da Polícia combateram ao lado do regime, então absolutista, sendo extintas pelos vencedores liberais, a 26 de maio de 1834 (GNR, 1947).

2.1.1. Guarda Republicana

Com o fim da Monarquia, em 1910, o regime Republicano extinguiu as Guardas Municipais de Lisboa e do Porto e criou, sete dias depois do 5 de outubro, as “provisórias” Guardas Republicanas de Lisboa e do Porto, enquanto se organizava a Guarda Nacional Republicana, como “Corpo de Segurança Pública para todo o país”. Esta seria formalmente criada a 3 de maio de 1911, permanecendo o Comando-Geral das Guardas Republicanas no histórico quartel do Carmo de Lisboa (GNR, 1947).

2.1.2. Guarda Nacional Republicana

Com a criação da GNR, pelo Governo Provisório da República, a 3 de maio de 1911, concretizava-se um antigo desígnio nacional: constituir um corpo policial que assegurasse a segurança, tranquilidade e ordem pública em todo o território nacional. Esta Guarda manteve, na essência, a missão e organização das Guardas suas antecessoras, mas agora com a sua ação alargada ao interior do país e ilhas adjacentes, cujas áreas e populações se encontravam distantes da influência republicana.

A aposta republicana na GNR previa que, à medida que se criassem os Batalhões da GNR, fossem extintos os corpos de polícia civil, colocando na GNR a quase totalidade dos “fundadores da República”, que a 5 de outubro de 1910 derrubaram o regime monárquico. Muitos deles ascenderam na instituição, batendo-se pelo regime, que evidenciou desde logo graves divisões políticas entre as fações republicanas. Mas seria a eclosão da I Guerra Mundial, menos de quatro anos depois da instauração da República, especialmente a beligerância nacional na Europa, dois anos depois, que acelerou a crise política, económica e social, que culminaria em revoltas e revoluções, num contexto de guerra civil intermitente, a que não sobreviveria a I República, caída em 1926.

O declínio da República foi acompanhado de refluxo na GNR. Esta, apesar de fragilizada, vai subsistir e acompanhar os momentos de estabilidade e de crise do regime e reemergir após a revolução de 25 de abril de 1974, onde o longo regime autoritário “cairia” no quartel do Carmo, Comando-Geral da GNR. Aí começou a reemergir a democracia em Portugal, num movimento que contagiaria as democracias na Europa e que teria grande impacto no processo de democratização a nível mundial. Desde então, a GNR fortaleceu-se e modernizou-se, permanecendo hoje, tal como há mais de duzentos anos, como uma “força de segurança de natureza militar, constituída por militares organizados num corpo especial de tropas”.

Mantém, assim, a sua matriz gendármica, alicerçada nos princípios orientadores da criação da pioneira Guarda Real de Polícia, em 1801, mas também uma força Republicana, considerando que a atual designação remonta à transição para o Regime Republicano, em 5 de outubro de 1910. Tem por missão, no âmbito dos sistemas nacionais de segurança e proteção, assegurar a legalidade democrática, garantir a segurança interna e os direitos dos cidadãos, bem como colaborar na execução da política de defesa nacional, nos termos da Constituição e da lei.

Na senda do decreto de 1801, mantém uma dupla dependência: do ministério responsável pela segurança interna para o exercício das suas funções e do ministério responsável pela área da defesa nacional, para efeitos de uniformização e normalização da doutrina militar, do armamento e do equipamento (Figura 2). A continuidade histórica de todas estas características são a melhor garantia do indispensável serviço que a Guarda continua a desempenhar em prol da segurança de Portugal e dos portugueses, para além do número crescente de solicitações para integrar fóruns e organizações de segurança e cooperação internacionais e para intervir no exterior do território nacional, em missões policiais humanitárias e de apoio à paz (GNR, 2023).



Figura 2- Evolução histórica da GNR. Fonte: (GNR, 2023)

2.2. Missão e Caracterização

2.2.1. Definição

A GNR é, nos termos da sua Lei Orgânica, uma FS de natureza militar, constituída por militares organizados num corpo especial de tropas e dotada de autonomia administrativa.

2.2.2. Enquadramento Institucional

Nos termos da sua Lei Orgânica, a GNR é “uma força de segurança de natureza militar, constituída por militares organizados num corpo especial de tropas”, com jurisdição em todo o território nacional e no mar territorial, dependendo do membro “do Governo responsável pela área da administração interna” (Figura 3). As suas Forças “são colocadas na dependência operacional do Chefe do Estado-Maior General das Forças Armadas, através do seu Comandante-Geral, nos casos e termos previstos nas Leis de Defesa Nacional e das Forças Armadas e do Regime do Estado de Sítio e do Estado de Emergência, dependendo, nessa medida, do membro do Governo responsável pela área da defesa nacional no que respeita à uniformização, normalização da doutrina militar, do armamento e do equipamento”.

Para além da sua Lei Orgânica, do seu Regulamento de Disciplina, Regulamento Geral do Serviço, Estatuto e Regulamento de Avaliação do Mérito dos seus militares, constituem traves mestras do enquadramento jurídico-constitucional da GNR a CRP, a Lei de Segurança Interna, a Lei da Organização da Investigação Criminal, a Lei da Defesa Nacional e das Forças Armadas, a Lei das Bases Gerais do Estatuto da Condição Militar e o Regime do Estado de Sítio e do Estado de Emergência. Apesar de ter, ao longo da sua história, sofrido os reflexos diretos dos períodos de crise ou de ameaça à ordem e à segurança nacionais, vindo aumentados

ou diminuídos os seus efetivos, com variações de amplitude da ordem dos 8 mil militares, a GNR manteve-se, contudo, com características praticamente inalteráveis e fundamentais, nomeadamente a sua organização militar e a dupla dependência governamental do Ministro da Administração Interna e do Ministro da Defesa Nacional, e a sujeição ao Código de Justiça Militar.

Pela sua natureza e polivalência, a GNR encontra o seu posicionamento institucional no conjunto das forças militares e das Forças e Serviços de Segurança (FSS), constituindo-se, assim, como uma Instituição numa posição de charneira, entre as Forças Armadas (FFAA) e as FSS.

Consequentemente, a GNR é uma força especialmente apta a cobrir, em permanência, todo o espectro da conflitualidade, em quaisquer das modalidades de intervenção das Forças Nacionais e nas mais diversas situações, desde o tempo de paz e de normalidade institucional ao tempo de guerra, passando pelas situações de crise, quer a nível interno, como externo.

Em situação de normalidade, a GNR executa, fundamentalmente, as missões típicas de polícia, embora, no âmbito da execução da política de defesa nacional e em cooperação com as FFAA, lhe possam ser cometidas missões militares.

Em situações de estado sítio ou de emergência, face à sua natureza, organização, equipamento, armamento e formação dos seus militares, apresenta-se como a força mais indicada para atuar em situações problemáticas e de transição, entre as Polícias e as FFAA, caracterizando/consolidando a sua posição como uma FS de Natureza Militar. De igual modo, num mundo em mudança, em que as novas ameaças fazem esbater os limites entre a segurança interna e a segurança externa, a polivalência e as mais-valias da GNR tornam-se ainda mais evidentes, colocando a Instituição na primeira linha da resposta nacional em matéria de Segurança e Defesa.

Já em caso de guerra, pela sua natureza militar e pelo seu dispositivo de quadrícula (que ocupa todo o território nacional), pode, isoladamente ou em complemento, desempenhar um leque muito alargado de missões das FFAA. De igual forma, pode cobrir todo o espectro de missões no âmbito das denominadas *Crisis Response Operations* (anteriormente designadas por OOTW – *Other Operations Than War* - Operações para além da Guerra), desde a fase de imposição às fases de manutenção e consolidação da paz, em complemento das FFAA, com principal relevância para as fases pós-conflito, mas também as tarefas de polícia em substituição das polícias civis, nas fases posteriores e antes de alcançada a segurança e a estabilidade suficientes para que aquelas possam atuar (GNR, 2023).



Figura 3- Posição da GNR no sistema de forças (fonte: (GNR, 2023))

2.2.3. Missão da GNR

No âmbito, dos sistemas nacionais de segurança e proteção, a GNR tem como missão assegurar a legalidade democrática, garantir a segurança interna e os direitos dos cidadãos, bem como colaborar na execução da política de defesa nacional, nos termos da Constituição e da Lei. A área sob responsabilidade da GNR é, atualmente, de cerca de 94% do Território nacional (86.600 Km²), na qual reside cerca de 52% da população portuguesa (GNR, 2023).

2.2.4. Atribuições Legais

Constituem atribuições legais à GNR, no âmbito da sua Artigo 3º da Lei Orgânica da Guarda Nacional Republicana (LOGNR), a Lei nº 63/2007, de 6 de novembro, e da Declaração de Retificação nº 1-A/2008, de 4 de janeiro:

- Garantir as condições de segurança que permitam o exercício dos direitos e liberdades e o respeito pelas garantias dos cidadãos, bem como o pleno funcionamento das instituições democráticas, no respeito pela legalidade e pelos princípios do Estado de direito;
- Garantir a ordem e a tranquilidade públicas e a segurança e a proteção das pessoas e dos bens;
- Prevenir a criminalidade em geral, em coordenação com as demais forças e serviços de segurança;
- Prevenir a prática dos demais atos contrários à lei e aos regulamentos;

- Desenvolver as ações de investigação criminal e contraordenacional que lhe sejam atribuídas por lei, delegadas pelas autoridades judiciárias ou solicitadas pelas autoridades administrativas;
- Velar pelo cumprimento das leis e regulamentos relativos à viação terrestre e aos transportes rodoviários, e promover e garantir a segurança rodoviária, designadamente, através da fiscalização, do ordenamento e da disciplina do trânsito;
- Garantir a execução dos atos administrativos emanados da autoridade competente que visem impedir o incumprimento da lei ou a sua violação continuada;
- Participar no controlo da entrada e saída de pessoas e bens no território nacional;
- Proteger, socorrer e auxiliar os cidadãos e defender e preservar os bens que se encontrem em situações de perigo, por causas provenientes da ação humana ou da natureza;
- Manter a vigilância e a proteção de pontos sensíveis, nomeadamente infraestruturas rodoviárias, ferroviárias, aeroportuárias e portuárias, edifícios públicos e outras instalações críticas;
- Garantir a segurança nos espetáculos, incluindo os desportivos, e noutras atividades de recreação e lazer, nos termos da lei;
- Prevenir e detetar situações de tráfico e consumo de estupefacientes ou outras substâncias proibidas, através da vigilância e do patrulhamento das zonas referenciadas como locais de tráfico ou de consumo;
- Participar na fiscalização do uso e transporte de armas, munições e substâncias explosivas e equiparadas que não pertençam às demais forças e serviços de segurança ou às FFAA, sem prejuízo das competências atribuídas a outras entidades;
- Participar, nos termos da lei e dos compromissos decorrentes de acordos, tratados e convenções internacionais, na execução da política externa, designadamente em operações internacionais de gestão civil de crises, de paz e humanitárias, no âmbito policial e de proteção civil, bem como em missões de cooperação policial internacional e no âmbito da União Europeia (EU) e na representação do País em organismos e instituições internacionais;
- Contribuir para a formação e informação em matéria de segurança dos cidadãos;
- Prosseguir as demais atribuições que lhe forem cometidas por lei;

- Assegurar o cumprimento das disposições legais e regulamentares referentes à proteção e conservação da natureza e do ambiente, bem como prevenir e investigar os respetivos ilícitos;
- Garantir a fiscalização, o ordenamento e a disciplina do trânsito em todas as infraestruturas constitutivas dos eixos da Rede Nacional Fundamental e da Rede Nacional Complementar, em toda a sua extensão, fora das áreas metropolitanas de Lisboa e Porto;
- Assegurar, no âmbito da sua missão própria, a vigilância, patrulhamento e interceção terrestre e marítima, em toda a costa e mar territorial do continente e das Regiões Autónomas (RA);
- Prevenir e investigar as infrações tributárias, fiscais e aduaneiras, bem como fiscalizar e controlar a circulação de mercadorias sujeitas à ação tributária, fiscal ou aduaneira;
- Controlar e fiscalizar as embarcações, seus passageiros e carga, para os efeitos revistos na alínea anterior e, supletivamente, para o cumprimento de outras obrigações legais;
- Participar na fiscalização das atividades de captura, desembarque, cultura e comercialização das espécies marinhas, em articulação com a Autoridade Marítima Nacional e no âmbito da legislação aplicável ao exercício da pesca marítima e cultura das espécies marinhas;
- Executar ações de prevenção e de intervenção de primeira linha, em todo o território nacional, em situação de emergência de proteção e socorro, designadamente nas ocorrências de incêndios florestais (IF) ou de matérias perigosas, catástrofes e acidentes graves;
- Colaborar na prestação das honras de Estado;
- Cumprir, no âmbito da execução da política de defesa nacional e em cooperação com as FFAA, as missões militares que lhe forem cometidas;
- Assegurar o ponto de contacto nacional para intercâmbio internacional de informações relativas aos fenómenos de criminalidade automóvel com repercussões transfronteiriças, sem prejuízo das competências atribuídas a outros órgãos de polícia criminal.

2.2.5. Missões parcelares

Das atribuições da GNR, decorre um conjunto de missões de amplo espectro, incluindo as vertentes security, safety e defense, portanto, com um âmbito de atuação holístico.

O espectro de atuação inclui, assim, estas missões parcelares, expressas na figura seguinte (Figura 4):



Figura 4 - Missões parcelares na GNR (Fonte: (GNR 2023))

2.2.6. Organização e estrutura hierárquica

A GNR está estruturada de forma vertical e hierarquizada (Figura 5), relacionando-se através dos níveis de autoridade: comando (autoridade conferida a um órgão que lhe permite emanar ordens aos elementos subordinados), controlo (autoridade conferida a um órgão para dirigir elementos ou forças no desempenho de missões ou tarefas específicas), autoridade técnica (autoridade que permite a um órgão fixar e difundir normas de natureza especializada).

Desta forma, a estrutura geral da GNR compreende a Estrutura de Comando, as Unidades e o Estabelecimento de Ensino. A estrutura de comando inclui o Comando da Guarda, composto pelo comandante-geral, 2º comandante-geral, órgão de inspeção, órgãos de conselho e a secretaria-geral; os órgãos superiores de comando e direção: comando operacional, comando da administração dos recursos humanos, comando da doutrina e formação. As unidades da Guarda incluem o Comando Geral; as Unidades Territoriais; as Unidades Especializadas: unidade de controlo costeiro, unidade de ação fiscal, unidade nacional de trânsito; a Unidade de Representação: unidade de segurança e honras de estado; a Intervenção e Reserva: unidade de intervenção; e o Estabelecimento de ensino: a Escola da Guarda.

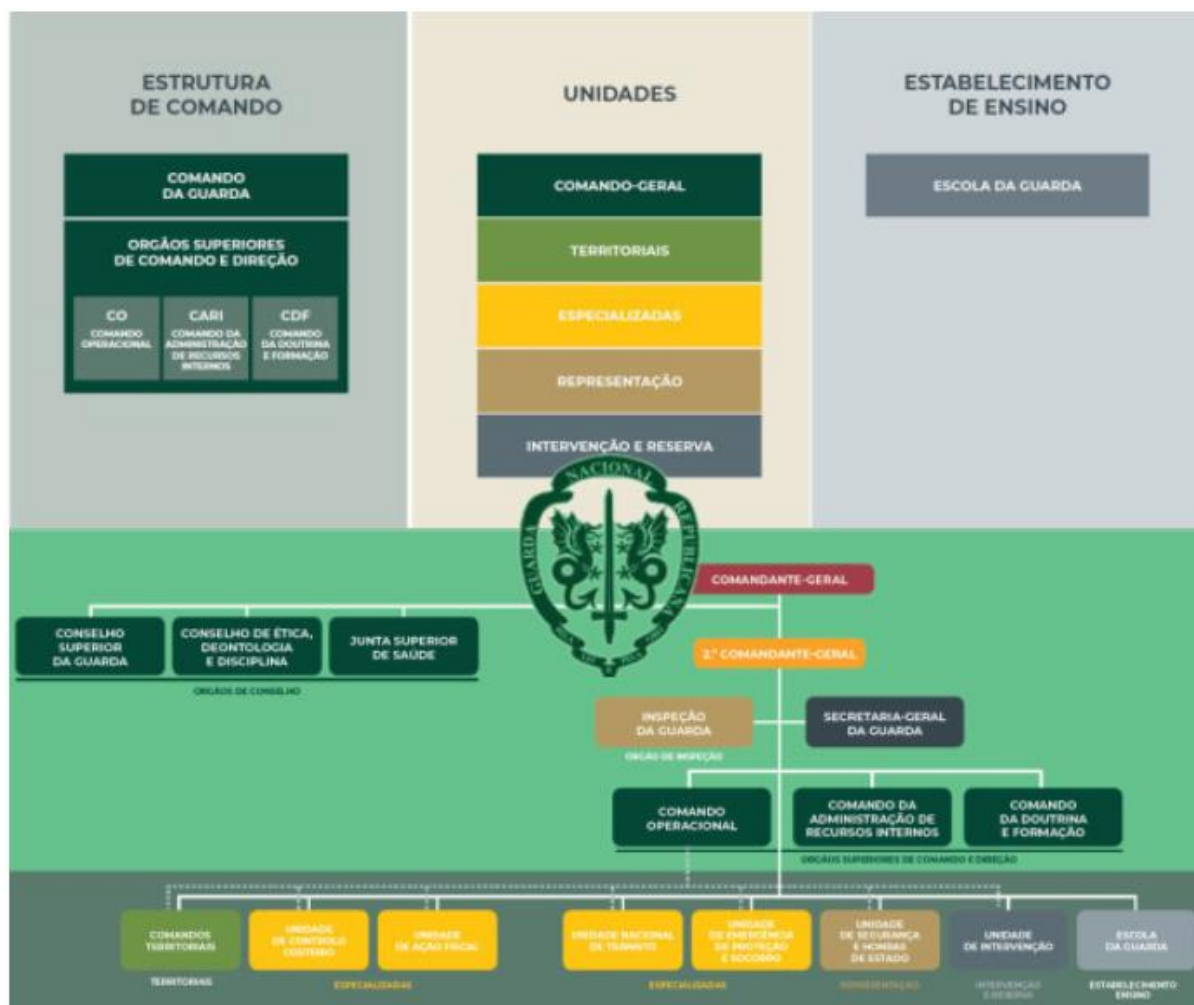


Figura 5 – Estrutura orgânica da GNR (Fonte: (GNR, 2023))

2.2.7. Carreira Profissional dos Militares da GNR

Segundo Lima (2018), os militares da GNR estão agrupados em categorias, subcategorias e postos, a categoria dos Guardas subdivide-se em cinco postos e a categoria dos Sargentos subdivide-se em seis postos. A categoria dos Oficiais divide-se em quatro subcategorias: a dos oficiais subalternos que se subdivide nos postos de alferes e tenente; a dos capitães que apenas contém um posto; a dos oficiais superiores que se subdivide nos postos de major, tenente-coronel e coronel; a subcategoria dos oficiais gerais com os postos de tenente-general e o de major-general (Lima, 2018) (Figura 6).

As condições de acesso às categorias, subcategorias e postos estão regulamentadas através do Estatuto dos Militares da GNR. Este estatuto refere que as promoções na GNR obedecem às seguintes modalidades; por antiguidade, com curso adequado, por escolha e por habilitação com curso adequado (GNR, 2023). Assim, as promoções aos postos da categoria de guardas que se realizam são: a promoção a guarda-principal, por antiguidade, a promoção a cabo, por

habilitação com curso adequado; a promoção a cabo-chefe e a cabo-mor, por escolha (GNR, 2023). Segundo o mesmo autor, quanto às promoções dos Sargentos, a promoção a segundo-sargento é feita por habilitação com curso adequado; a primeiro-sargento é por antiguidade, a sargento-ajudante; sargento-chefe e a sargento-mor é feita por escolha (Lima, 2018). O mesmo autor argumenta ainda que, relativamente às promoções dos Oficiais, a promoção a alferes é feita por habilitação com curso de formação adequado; a promoção a tenente é por antiguidade, a capitão e a tenente coronel, é por antiguidade; a promoção a major e a coronel é por escolha; os postos de oficiais generais são todos por escolha. No que diz respeito aos Oficiais Generais, os lugares previstos no corpo de oficiais generais e nos quadros das armas ou serviços não preenchidos por oficiais da Guarda podem ser preenchidos por oficiais das Forças Armadas (*Ibidem*). 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 e de major-general das FFAA. Segundo a orgânica da Guarda Nacional Republicana, as promoções a Oficial General, bem como as promoções de Oficiais Generais, do quadro de pessoal da Guarda, são sujeitas a aprovação pelo Ministro da Administração Interna e a confirmação pelo Presidente da República (GNR, 2023).

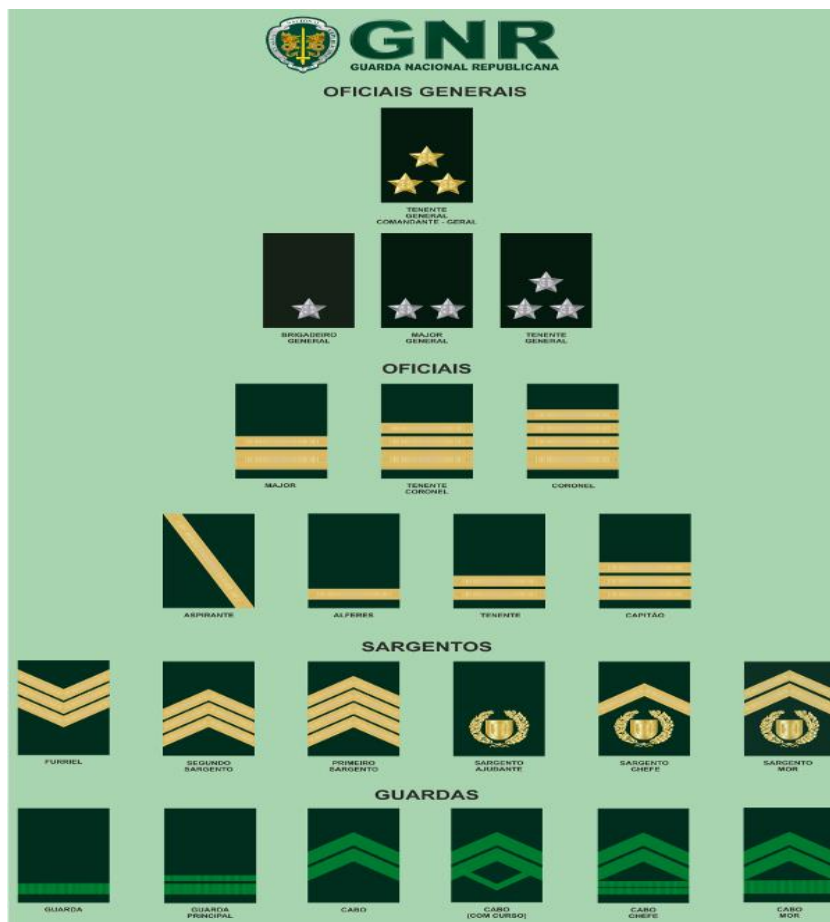


Figura 6 - Postos hierárquicos na GNR (Fonte: (GNR, 2023))

2.3. Comando Territorial da GNR de Aveiro

2.3.1. Enquadramento histórico

Sendo o objeto da presente dissertação o Comando Territorial da GNR de Aveiro, é descrita de seguida a evolução histórica da presença da GNR neste distrito.

A presença da Guarda Nacional Republicana na cidade de Aveiro teve a sua origem por força da Lei nº 1, de 1 de julho de 1913, publicada em Diário do Governo nº 151 da mesma data. Esta presença tornou-se efetiva e permanente em 10 de novembro de 1917, na sequência de uma autorização do Ministro do Interior, publicada no Diário do Governo nº 261 (2ª série), de 06 de novembro de 1917, republicada em Ordem nº 81 da GNR, de 10 de novembro de 1917, através da qual foi determinada a implantação imediata da 2.ª Companhia em Aveiro, do então Batalhão nº 4, previsto ficar sediado em Viseu.

Em 1920, o Batalhão nº 4 passou a designar-se Batalhão nº 5, tendo o seu quartel sede sido transferido para a cidade de Coimbra, mantendo a Companhia de Aveiro a designação de 2ª Companhia.

Em 1980, o distrito de Aveiro foi reorganizado em duas Companhias distintas: a 2ª Companhia sedeadada em Aveiro e a 6ª Companhia em São João da Madeira.

Em 1993, com a publicação do Decreto-Lei nº 231/93, de 26 de junho, ocorre a reorganização da Guarda, tendo as Companhias passado a Grupo Territorial de Aveiro e Grupo Territorial de São João da Madeira, na dependência da Brigada Territorial nº 5, sediada em Coimbra.

Em 01 de janeiro de 2009, a reorganização da Guarda com base na Lei nº 63/2007, de 6 de novembro, extingue a estrutura até então vigente no distrito, passando o atual Comando Territorial de Aveiro a ser a Unidade responsável pelo cumprimento da missão no distrito.

Passando a revelar um pouco do que são as atuais instalações do Comando Territorial de Aveiro, situadas próximo do coração desta cidade, pode-se referir que, segundo alguns registos, o Quartel começou por ser o Convento das Carmelitas Franciscanas, vindas de Almeida e, que se instalaram neste convento em 1644, denominado por Convento de Sá e, que “Segundo a história, na noite de 11 para 12 de janeiro de 1882, uma grande parte do convento foi destruída por um incêndio”. Em março de 1885, a última Carmelita saiu do Convento e foi viver para Fermelã.

“No final de 1884, o edifício foi cedido à Câmara Municipal de Aveiro, para aí ser construído um quartel militar”. Em 1885 dá-se início à sua construção, a qual viria a ficar concluída em 1888, sendo que “à data de 8 de setembro de 1888, o Quartel denominado então por Quartel de Sá” foi ocupado por forças de Cavalaria do Exército.

Já no ano de 1939, foi criado o Regimento de Cavalaria 5 (herdeiro do Regimento de Cavalaria, por Decreto 297957 de 24 de outubro, tendo este sido extinto no ano de 1967, de acordo com a portaria 22/749 de 24 de junho, dando lugar ao Regimento de Infantaria nº 10 e, posteriormente, ao Batalhão de Infantaria de Aveiro (BIA), onde continuaram a ser ministradas várias “recrutas”, inseridas no Serviço Militar Obrigatório até ao ano de 1995, data em que foi extinto, tendo sido a última unidade do Exército a ocupar o Quartel de Sá.

No ano de 1996, a GNR mudou-se para as instalações deste Quartel, onde ficou sediado o Comando do Grupo Territorial de Aveiro, o Destacamento Territorial de Aveiro, o Destacamento de Trânsito de Aveiro e o Grupo de Instrução de Aveiro (GIA), onde eram ministrados os Cursos de Formação Inicial dos militares da classe de Guardas (à época Praças) e, que funcionou até ao ano de 2007, altura em que foi deslocado para o quartel do Centro de Formação da Figueira da Foz.

O Comando Territorial de Aveiro, sediado neste quartel, onde se encontra instalado não só o Comando da Unidade, mas também as Secções de Estado Maior, três Subunidades (Destacamento Territorial de Aveiro, Destacamento de Trânsito de Aveiro e Destacamento de Intervenção) - num total de seis subunidades territoriais sediadas em Aveiro, Anadia, Águeda, Oliveira de Azeméis, Santa Maria da Feira e Ovar, duas de trânsito sediadas em Aveiro e São João da Madeira e uma de Intervenção, bem como, uma Companhia de Ataque Estendido 2.2 da Unidade de Emergência Proteção e Socorro (UEPS).

O Comando Territorial da GNR de Aveiro é constituído por 1.150 militares e 30 civis (Figura 7) (Comando Territorial da GNR de Aveiro, 2023).

Organograma CTer Aveiro

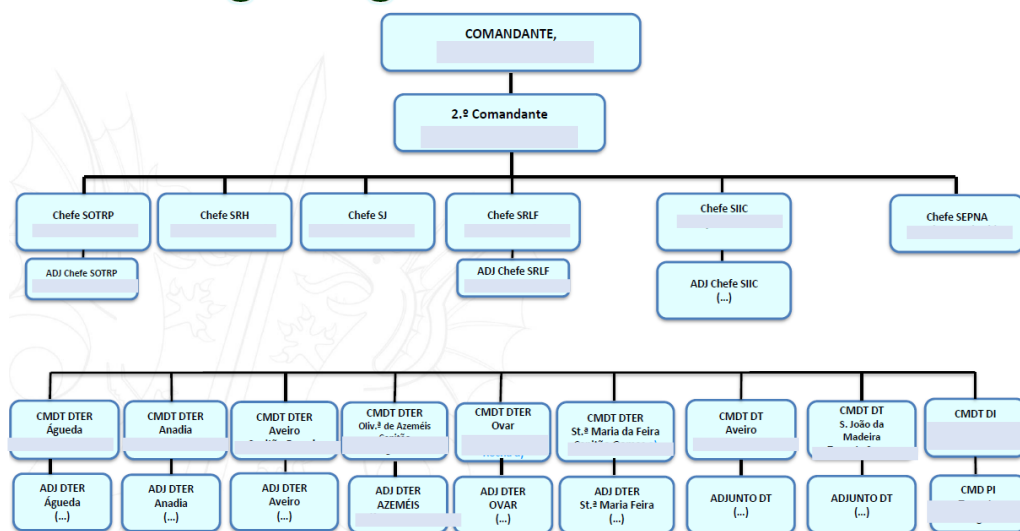


Figura 7- Organograma do Comando Territorial de Aveiro (Fonte- GNR Aveiro, 2023)

2.3.2. Caracterização do distrito de Aveiro

O distrito de Aveiro (Figura 8) tem a sua área estrutural na zona centro, centro-sul e sul do distrito, que pertence à Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro, e seis dos seus municípios do extremo norte (Arouca, Espinho, Oliveira de Azeméis, Santa Maria da Feira, São João da Madeira e Vale de Cambra) pertencem à Área Metropolitana do Porto, enquanto que o município de Castelo de Paiva, no extremo Nordeste do distrito, pertence à Comunidade Intermunicipal (CIM) do Tâmega e Sousa. No seu conjunto, estes sete municípios que fazem parte da Região do Norte e sempre tiveram uma forte ligação socioeconómica ao espaço urbano do Porto. A Mealhada, no extremo sul do distrito de Aveiro, que pertence à CIM da Região de Coimbra e tem uma forte ligação à cidade de Coimbra.

O distrito de Aveiro limita a norte com o distrito do Porto, a leste com o distrito de Viseu, a sul com o distrito de Coimbra e a oeste com o oceano Atlântico. A sede do distrito é a cidade de Aveiro. Tem uma área de 2.798,54 km² (14º maior distrito português) e uma população residente de 700.964 habitantes (2021) (Visitar Portugal, 2023)



Figura 8 - Mapa Distrito de Aveiro (Fonte: (Visitar Portugal, 2023))

Na atual divisão principal do país, o distrito encontra-se dividido entre a Região do Norte e a Centro, em resumo:

- Região Norte
 - Área Metropolitana do Porto
 - Arouca;
 - Espinho;
 - Oliveira de Azeméis;
 - Santa Maria da Feira;
 - São João da Madeira;
 - Vale de Cambra;
 - Tâmega e Sousa;
 - Castelo de Paiva;
- Região Centro:
 - Comunidade Intermunicipal da Ria de Aveiro (CIRA)
 - Águeda;
 - Albergaria-a-Velha;
 - Anadia;
 - Aveiro;
 - Estarreja;
 - Ílhavo;
 - Murtosa;
 - Oliveira do Bairro;
 - Ovar;
 - Sever do Vouga;
 - Vagos;
 - Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra;
 - Mealhada.

2.3.3. Caraterísticas meteorológicas

Segundo a Universidade de Aveiro (UA, 2023), pelo sistema internacional de classificação climática de *Köppen*, que tem por base valores mensais e anuais da temperatura média diária do ar e da precipitação (nomeadamente, temperatura do mês mais frio e do mês mais quente e precipitação do mês mais chuvoso e do mês mais seco). Depois de analisados os dados climáticos necessários à classificação de *Köppen* e do tipo de Clima mediterrânico verão fresco (Csb), constatou-se que, trata-se, portanto, de um clima temperado (mesotérmico) com Inverno

chuvoso e Verão seco (Cs), sendo do tipo (a), onde a temperatura média do ar no mês mais quente é superior a 22 °C.

As principais características climáticas de Aveiro podem ser sintetizadas conforme se segue:

- Estações do ano: bem caracterizadas, com verão quente, Inverno frio e Primavera mais frio do que outono;
- Temperatura média: anualmente, varia de 15,5 °C, oscilando entre 16,8 °C em 1997 e 14,4 °C em 1986, com o mês mais quente (agosto 20,3 °C), oscilando entre 22,0 °C no ano 2005 e 18,6 °C em 1988. O mês mais frio (janeiro 10,2°C), variando entre 12,1 °C e 8,7 °C em 1998 e 1985, respetivamente;
- Temperatura extrema: a máxima absoluta foi de 39,0 °C em 1993; as mínimas absolutas já atingiram 3,5 °C abaixo de zero. Registraram-se 29 dias com mínimas por baixo de 0 °C.

2.4. Conceito de Polícia

O conceito de polícia pode ser considerado como uma “intervenção da autoridade essencialmente preventiva das violações da lei, garantindo a ordem pública com os objetivos de evitar danos sociais e de reprimir a criminalidade” (Alves, 2010). Na perspetiva de Oliveira (2006), a polícia é encarada como uma atividade administrativa com o objetivo de prevenir danos que possam resultar de atos sociais perigosos. Alves (2008) acrescenta que o papel da polícia é resolver qualquer tipo de problema humano quando surge a necessidade do uso da força no lugar e momento oportuno, desenvolvendo, para isso, atividades de informações (para conhecer o ambiente, o espaço social e as ameaças presentes), prevenção (para evitar danos, envolvendo intervenções de carácter regulamentador que é conseguida com base nas informações, através de presença, vigilância, atividades e movimento), repressão (para repor a ordem, incluindo a eventual utilização da força a fim de, num primeiro momento, fazer cessar o dano em curso, no segundo momento, investigar e reunir provas sobre quem cometeu o ilícito, num terceiro momento, apresentar os infratores à Justiça) e de assistência (para ajudar e socorrer ao prestar auxílio aos cidadãos que se encontrem em dificuldades resultantes de acidentes pontuais, ou em catástrofes naturais ou provocadas).

A CRP, no nº 1 do artº 272º, tipifica que a polícia “tem por função defender a legalidade democrática e garantir a segurança interna e os direitos do cidadão”, estando, assim, à mercê do interesse público e dos direitos dos respetivos cidadãos (Assembleia da República, 1976).

A atividade policial é desempenhada com base no sistema social e cultural de cada sociedade, sendo que, para isso, foi necessária a criação de diversos modelos policiais e, consequentemente, modelos de policiamento (Oliveira, 2006).

2.4.1. Modelo de Policiamento

Foi no início do século XX, especialmente na América do Norte, que se começou a falar na necessidade de dinamizar a organização policial, tendo em vista o desenvolvimento do pessoal, a modernização do equipamento e o estabelecimento de procedimentos operacionais mais metódicos (Alves, 2008). Surgiu esta necessidade devido à desorganização, ineficácia e corrupção de alguns corpos e agentes policiais, onde as máfias controlavam as polícias e a política local (Almeida *et al.*, 2013).

Nesta senda, foi impulsionado o chamado modelo profissional ou modelo clássico de polícia com caráter repressivo, que viria a valorizar uma polícia apartidária e isenta, com comando central, altamente organizada, com uma responsabilização muito precisa e elevados critérios de recrutamento e treino (Alves, 2008).

Procurava-se, desta forma, obter um alto nível de eficiência operacional com procedimentos padronizados, dando-se o desenvolvimento e motorização dos transportes e integração de novas tecnologias, ficando como preocupação principal da polícia um reequipamento tecnológico constante, a fim de aumentar a eficiência dos corpos policiais (Alves, 2008). A polícia atuava através de uma central de comunicação que, por rádio, comunicava ao patrulheiro mais próximo (Tonry *et al.*, 1992).

A resposta rápida passou a ser o paradigma deste modelo assente nos seguintes pilares: mobilização de todos os meios operacionais para responder aos incidentes; ações policiais essencialmente reativas; análise e recolha de informação limitada aos próprios incidentes; intervenção policial restrita à simples aplicação da lei (Almeida *et al.*, 2013).

No continente Europeu, tal como nos Estados Unidos da América (EUA), usou-se o veículo automóvel para permitir percorrer maiores distâncias sem comprometer o tempo de resposta, e o rádio transmissor, que, independentemente da distância, assegurava a comunicação entre os elementos policiais (Almeida *et al.*, 2013). Com este modelo, a qualidade do serviço era diminuída, uma vez que a proximidade com a população seria descurada, resultante de uma maior distância policiada para o mesmo número de elementos policiais, que, dando primazia ao patrulhamento de carro, perdiam, assim, o fluxo de informação que uma maior proximidade ao terreno poderia permitir (*Ibidem*).

Com este modelo de intervenção, geraram-se críticas direcionadas à polícia, devido ao distanciamento e isolamento da mesma em relação à população, uma vez que as medidas de prevenção e resolução de problemas eram descuradas, os patrulhamentos incertos não tinham um efeito dissuasor sobre os criminosos e a redução do tempo de resposta não garantia a detenção da maior parte dos delinquentes (*Ibidem*).

2.4.2. Posto Territorial da GNR

Os Postos da GNR podem ter diferentes designações, dependendo da sua finalidade e necessidade operacional, pese embora ser dado uma maior ênfase ao Posto Territorial. Assim, é feita uma breve descrição da designação dos Postos da GNR, notando que existem atualmente as seguintes designações:

- Posto de Atendimento: está dependente do posto territorial em cuja zona de ação (ZA) está implantado; recebe denúncias e mantém a presença da Guarda numa determinada área circunscrita, possui um dispositivo diminuto, normalmente uma patrulha do posto do qual depende, funciona em certos períodos do dia.
- Posto de Trânsito: depende organicamente um Destacamento de Trânsito e tem como missão a fiscalização e segurança rodoviária numa determinada zona circunscrita, o seu efetivo é diminuto, normalmente uma patrulha destacada.
- Posto Fiscal: realiza missões específicas de carácter tributário, fiscal e aduaneiro, e de segurança de instalações e estâncias aduaneiras.
- Posto Temporário ou eventual: com missão semelhante ao posto territorial, mas, como o nome indica, funciona apenas em determinadas alturas do ano ou em períodos que se justifique, como por exemplo a volta a Portugal de bicicleta.
- Posto de Observação: protagoniza vigilância e observação de um certo setor de responsabilidade.

Os Postos territoriais, na sua estrutura mais simplificada, articulam-se no Comandante do Posto e patrulheiros (dois níveis hierárquicos), de características pouco formais e especializadas. A experiência permite avançar que a organização das cerca de cinco centenas de postos territoriais é definida por especificidades de carácter local, que se refletem, forçosamente, em particularidades.

Casos há em que existem o Adjunto do Comandante de Posto, a Secretaria e a Seção de Inquéritos (SI), sendo esta a estrutura base de um Posto Territorial, na sua generalidade. O Posto não tem estruturas de suporte, de serviços de apoio geral: manutenção de instalações,

alimentação, oficinas, e/ou de funções auxiliares: barbeiro, sapateiro, correeiro, alfaiate, capazes de garantir a autossuficiência em situações de crise civil.

De acordo com a Lei nº 63/2007, de 6 de novembro de 2007 (EMGNR), o comando do Posto territorial cabe à categoria de Sargentos, sendo, no entanto, usual encontrarmos postos territoriais sob o comando de um Cabo Mor, conforme prevê o nº 1 do Artigo 50º do EMGNR. Os Artigos 18º e 160º nº 4 do Regulamento Geral de Serviço da Guarda Nacional Republicana (RGSGNR) elencam pormenorizadamente os deveres e competências funcionais dos mesmos. O Posto territorial dispõe de uma Secretaria que agrega as atividades de suporte aos recursos da subunidade, é constituída por um número diminuto de efetivos cuja missão é a de coadjuvar o Comandante do posto nas tarefas administrativas, nomeadamente no tratamento de correspondência e na realização de atos processuais respeitantes a contraordenações ou a outras diligências (fora do âmbito da investigação criminal) quando solicitadas por autoridades administrativas e judiciárias, sendo que a sua implementação é sempre competência do Comandante Territorial (Rasteiro, 2021).

Através das ações de patrulhamento, os Postos territoriais executam tarefas que se incluem no primeiro nível da investigação criminal, sendo que, os que possuem um efetivo orgânico de referência igual ou superior a 25 militares, possuem uma Equipa de Inquiridos (EI) com um efetivo que oscila entre um e três militares. As EI são um órgão do posto com valência dupla: organicamente, dependem do Comandante do Posto, e, funcionalmente, dependem da autoridade judiciária competente (RGSGNR: artigo 193º, nº 1 e 2).

Os militares dos Postos territoriais designam-se por patrulheiros e pertencem à categoria profissional de guarda (posto de Guarda, Guarda Principal, Cabo, Cabo-Chefe e Cabo-Mor), cabendo-lhes o serviço de patrulhamento e atendimento.

A patrulha é a principal modalidade do serviço policial, cuja missão é, essencialmente, a manutenção da segurança e a proteção de pessoas e bens, a ordem e tranquilidade públicas, a observância do cumprimento da lei e outras disposições regulamentares, o reconhecimento ativo da ZA, a vigilância de pontos e instalações sensíveis (RGSGNR: artigo 140º nº 2), o auxílio e socorro, sem prejuízo de instruções especiais ou missões específicas.

Devido à sua grande importância, a vigilância merece uma maior atenção, pois é, por natureza, uma ação preventiva e tem como função a recolha de informações destinadas a habilitar as polícias a prevenir possíveis perturbações e/ou ameaças (prevenir) ou, no caso de se produzirem, adotar medidas para minorar o dano (proteger) e a potenciar a identificação de modo célere o agente perturbador da ordem, atuando com prontidão (reprimir) (Rasteiro, 2021).

2.5. Funções Operacionais e Administrativas

No seguimento das pesquisas efetuadas, concluiu-se que os estudos efetuados com elementos das FS consideram que esta profissão é definida como sendo de risco elevado, visto que têm de fazer cumprir as leis e proteger a população (Basinska *et al.*, 2013). Além disso, na sua rotina, estes profissionais estão constantemente a ser alvo de depressão, quer seja pelos seus superiores hierárquicos, pelos julgamentos dos cidadãos ou por situações que coloquem em causa a sua integridade física (Extremera *et al.*, 2013).

Estes profissionais na sequência do seu dever estão frequentemente em contato com incidentes críticos, desde situações violentas, morte bem como situações de miséria humana.

Estes incidentes são, muitas vezes, eventos traumáticos, que ameaçam a sua integridade física e psicológica (Pietrantonio *et al.*, 2009). Estudos concluem que os riscos associados a esta profissão podem resultar na síndrome de *burnout*, patologia com origem no *stress* laboral (Burke *et al.*, 2006). O exercício desta atividade profissional invade a vida social e pessoal dos profissionais. Nomeadamente, um estudo com bombeiros demonstrou que, após um incidente, estes passaram menos tempo com a sua família (Mcfarlane *et al.*, 2001)

No seio das FS, os profissionais podem ter dois tipos de funções: funções operacionais, sendo aqueles que executam a missão de patrulheiro, ou seja, os que desenvolvem a sua atividade no exterior (via pública) e estão presentes em todos os incidentes, e funções administrativas, sendo aqueles que dão suporte aos operacionais, estando no interior das instalações a realizar trabalho administrativo (Constantino *et al.*, 2007).

No estudo destes autores, com polícias militares (operacionais) e civis (administrativos), todos os polícias relatam que, apesar do trabalho dos operacionais ser mais arriscado “ser policial já é em si um risco”. Este estudo refere ainda que esta percepção dos administrativos pode dever-se ao facto de ainda poderem vir a exercer funções operacionais, por ordem do seu superior hierárquico ou por questões de segurança. No entanto, este estudo conclui que, apesar dos administrativos sentirem algum risco, são os operacionais que manifestam estar sempre sob risco.

Num estudo efetuado com 239 polícias do Departamento Municipal de Ontário, Canadá, sobre satisfação com o trabalho, um dos objetivos foi verificar quem é que estava mais satisfeito com o trabalho tendo em conta a sua categoria profissional, patrulheiros (operacionais), investigadores e administrativos. Este estudo demonstrou que os patrulheiros estavam menos satisfeitos com o trabalho, quando comparados com os investigadores e administrativos (Hoath, 1998).

2.5.1. Patrulhamento na Guarda Nacional Republicana

O patrulhamento na GNR pode ser referido como o pilar onde todo o desempenho e imagem institucional enquadra o espectro da missão da Guarda, dando corpo ao conceito de segurança desenvolvido no papel de Polícia. A exigência do Estado em prestar aos seus cidadãos um conjunto de atuações em diversas áreas da vida social provoca uma transformação nas instituições públicas, passando o cidadão a ocupar um lugar central na Segurança (Oliveira, 2006).

O policiamento revela-se como a base de atuação das FS. É através do patrulhamento que se garante a segurança e se recolhem informações em toda a respetiva ZA, surgindo como um fator fundamental para o controlo da criminalidade pois “a existência das incivildades e desordens, são sinais de que o controlo social não funciona mais” (Monjardet, 1996), podendo-se através dele impedir que situações destas aconteçam.

A GNR exerce, no âmbito das suas competências, como Órgão de Polícia Criminal (OPC), tal como previsto no Código Penal. Tal função traduz-se em inúmeras e diferenciadas tarefas. Pode-se destacar, entre outras, três tarefas que se assumem como de grande importância no cumprimento da atividade policial: prevenção, repressão e auxílio às populações (Alves, 2008). Prevenção, segundo Alves (2008), pode ser considerada como a atividade mais importante da função de polícia, pois, se for possível evitar que aconteçam atos ilícitos, não é necessário mais nenhum tipo de intervenção por parte das FS, podendo ser conseguida através dos conhecimentos que há do terreno e da ameaça e que permitem prever determinados acontecimentos. Corresponde ao maior empenhamento, de modo a que a função polícia produza a maior utilidade social. Este conhecimento é adquirido através da “presença, da vigilância, de atividades e movimentos” (*Ibidem*), por parte dos elementos das FS.

A repressão é utilizada como o último recurso e quando todas as outras formas de atuação se esgotam ou se mostram ineficazes, num momento em que já não é possível evitar as ofensas à legalidade. Perante tais situações, as FS terão que atuar de forma severa e rigorosa para com os infratores, com o intuito de fazer cessar a infração, e repor a ordem pública (*Ibidem*).

A assistência e auxílio às populações obriga a um contato mais próximo com o cidadão, fazendo com que estes sintam a “Ação benéfica das forças de segurança” (*Ibidem*) sendo, também, garantida através do patrulhamento, uma vez que este garante visibilidade e presença da GNR, o que vai provocar um aumento da confiança do cidadão relativamente à GNR e,

consequentemente, facilitar a criação de boas relações entre ambos, sendo dever dos militares da GNR proteger e auxiliar os cidadãos, para que seja garantida a sua segurança (GNR, 1997). O patrulhamento, missão fundamental das patrulhas, vem definido no Manual de Operações da GNR como “Uma ação essencialmente preventiva e de vigilância, efetuada por uma força de efetivo variável, devidamente instruída, uniformizada, armada, equipada e comandada, destinada ao cumprimento da missão geral da Guarda ou, de uma missão específica” (*Ibidem*). O patrulhamento garante, em complemento, uma grande proximidade para com os cidadãos, constituindo-se como uma importante fonte de recolha de informação, essencial para o cumprimento da missão da GNR, aspeto que se assume de vital importância para o cumprimento eficaz da missão da Guarda, pois, segundo Alves (2008), “uma polícia mal informada é uma polícia paralisada”.

Neste contexto, podem ser atribuídas várias missões às patrulhas da GNR, tais como: segurança e proteção de pessoas e bens; ordem e tranquilidade públicas; observância e cumprimento de leis e regulamentos; reconhecimento ativo e colheita de informações e notícias; regularização e fiscalização de trânsito; acompanhamento de determinados transportes; auxílio e socorro (GNR, 1997).

O patrulhamento, por norma, é planeado de forma a preencher as 24 do dia e toda a zona de ação, estando o serviço organizado por forma que cada patrulha execute 8 ou 6 horas de serviço seguido. Caso não seja possível realizar o patrulhamento o período das 24 horas do dia e cobrindo toda a zona de ação, por falta de efetivo, as operações de patrulhamento deverão incidir nos períodos mais críticos e nas zonas onde haja um maior registo de criminalidade (GNR, 1997).

O objetivo, não é substituir a repressão pela prevenção, mas sim utilizar de forma combinada e concertada, na medida do ajustado, uma ou outra estratégia. Com efeito, é pela prevenção que se podem atacar os problemas na sua génese, evitando-se mesmo a sua futura eclosão (Moleirinho, 2010). Surge, desta forma, o conceito de policiamento de proximidade, acompanhando a constante evolução do tempo e da sociedade (Alves, 2008). Também designado por policiamento comunitário, orienta-se pela filosofia promotora de estratégias organizacionais, que suportam o uso sistemático de parcerias e técnicas de resolução de conflitos problemas da população, assentando num eixo de pro-atividade e que pretende a resolução imediata de problemas que ponham em causa a segurança pública, como é o caso do crime e da desordem social (Martins, 2013).

3. Identificação e caracterização dos riscos profissionais e a sua mitigação

3.1. Riscos Profissionais

Em Portugal, os profissionais de polícia exercem a sua função profissional com normas específicas, desempenhando o trabalho policial, que por vezes apenas *per si* é causador de diversas tensões, correm riscos para os quais, muitas vezes, não estão devidamente preparados, equipados ou apoiados (Alves, 2010). De facto, por experiência profissional, pode-se afirmar que se encara frequentemente o agente de polícia como o braço coercivo da Administração Pública; como uma extensão do aparelho judicial; como um funcionário público obrigado a responder às solicitações dos cidadãos; como um mediador social encarregado de resolver problemas da comunidade, muitas vezes como conselheiro, a quem as pessoas recorrem para reclamar apoio e proteção social.

Tais circunstâncias obrigam a considerar muito alto o risco inerente às perigosas tarefas frequentemente desempenhadas pelos profissionais de polícia, atendendo às intensas missões, exigentes para a saúde física e mental, acrescendo o facto de que o “trabalhador” está sujeito a sofrer danos derivados das condições laborais que lhe são próprias e que desempenha em ambientes díspares (*Ibidem*).

Existem diversas definições sobre a noção de riscos no trabalho, embora talvez possa ser útil que ela deva ser o mais abrangente possível; dever-se-á considerar tanto os riscos mais simples no trabalho (desconforto ou incomodidade ligeira), como os riscos mais graves no trabalho, que dão origem a incapacidades permanentes ou à própria morte. Entende-se, então, por riscos no trabalho qualquer ameaça para a integridade física ou psíquica do trabalhador resultante de um desvio, ainda que mínimo, daquilo que se considere como trabalho normal (Areosa, 2010). Os riscos do foro laboral podem ser compreendidos através de três indicadores distintos: os riscos em si, enquanto potenciais causas geradoras de eventuais danos; os riscos sobre os sujeitos, isto é, sobre quem é que podem incidir os riscos; e, finalmente, os efeitos dos riscos sobre os sujeitos afetados, em específico as consequências da efetivação dos riscos ocupacionais. O mesmo tipo de risco pode ter efeitos e consequências muito diferenciadas para os sujeitos expostos. É incontestável que, por exemplo, os efeitos da exposição ao mesmo risco podem ser distintos para sujeitos saudáveis ou enfermos, para trabalhadores fatigados ou na plenitude das suas forças (Mela *et al.*, 2001).

Atendendo a que os riscos resultantes das diversas situações de trabalho são abundantes, a sua quantificação ou enumeração, em todas as suas vertentes, torna-se difícil. Na verdade, deve considerar-se que muitas situações de risco no trabalho são estritamente específicas para

determinada atividade. Assim, seria uma tarefa quase inexecutável tentar detalhar todas as possíveis formas de risco existentes nos locais de trabalho, quer por conceção teórica, quer por observação empírica, devido à volatilidade do próprio risco.

Na tabela seguinte é apresentado um modelo de categorização geral das formas de risco mais comuns expressas no quotidiano laboral. Este modelo tenta abranger as principais formas de risco no trabalho e está elaborado a partir de nove grandes dimensões de risco.

Tabela 1 - Categorização dos riscos na ST Fonte: Adaptado de Areosa (2010).

Riscos físicos	<ul style="list-style-type: none"> • Ruído. • Vibrações. • Eletricidade. • Condições atmosféricas adversas (chuva, frio, calor). • Radiações ionizantes. • Radiações não ionizantes (soldaduras, ecrã de computador).
Riscos químicos	<ul style="list-style-type: none"> • Poeiras. • Fumos. • Vapores tóxicos. • Gases tóxicos. • Mistura de substâncias incompatíveis.
Riscos biológicos	<ul style="list-style-type: none"> • Vírus. • Bactérias. • Protozoários. • Fungos. • Bacilos.
Riscos naturais	<ul style="list-style-type: none"> • Sismos, terremotos ou maremotos. • Inundações. • Erupções vulcânicas. • Raios (resultantes das diferentes cargas elétricas das massas de ar). • Ciclones ou tornados. • Avalanches e desabamentos de terra. • Alterações climáticas.
Riscos sociais de origem humana (e tecnológicos)	<ul style="list-style-type: none"> • Atentados terroristas. • Queda de aeronaves ou outros sinistros aéreos. • Destruição da camada de ozono. • Acidentes de viação e ferroviários. • Libertação de poluentes na atmosfera.
Riscos ergonómicos	<ul style="list-style-type: none"> • Esforço físico. • Levantamento e/ou transporte manual de cargas. • Postura inadequada para determinada atividade. • Ritmo elevado de trabalho.

Riscos em Contexto Operacional e a Sua Percepção na GNR

<p>Riscos resultantes do meio, da organização do trabalho e ao tempo do trabalho</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nível de conforto térmico nas instalações; • Pressões anormais. • Quedas / escorregadelas /tropeções /pancadas. • Afogamento. • Iluminação deficiente. • Incêndio/queimaduras de diferentes graus e de origem diversa. • Colisão com materiais ou equipamentos. • Queda de materiais. • Matérias ou materiais perigosos, decorrentes de descargas, incidentes ou acidentes desta natureza provenientes da ação humana, causas naturais ou acidentes de viação. • Contacto com pessoas portadoras de doenças infecciosas transmissíveis, por força de incidentes policiais ou mesmo de acidentes de viação. • Contacto com animais perigosos ou portadores de doenças infecciosas. • Rotinas (horários, percursos e missões). • Número de horas de trabalho seguidas. • Quantidade média de horas de trabalho semanal. • Trabalho noturno.
<p>Riscos resultantes dos equipamentos de trabalho</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Máquinas/equipamentos sem proteção. • Ferramentas/equipamentos defeituosas. • Intrusão de materiais estranhos ao corpo (projeção de limalhas para a vista...). • Lesões corporais diversas causadas por equipamentos e máquinas. • Utilização inadequada de máquinas, ferramentas e equipamentos.
<p>Fatores individuais de propensão para o acidente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conflitos interpessoais / relações de trabalho. • Cansaço físico e psicológico. • Distração momentânea e confiança nos métodos de trabalho. • Bullying (efeitos diversos de pressão laboral, assédio moral e/ou sexual). • Formas imprevisíveis de reação pessoal a situações adversas e perigosas. • Níveis reduzidos de percepção de riscos.
<p>Associados a aspetos da organização</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rotatividade dos postos de trabalho • Carga horária. • Regime remuneratório. • Formação insuficiente ou inadequada. • Grau de controlo da atividade.
<p>Riscos psicossociais</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grau de inteligência emocional. • Consumo de álcool e outras drogas. • Residência na ZA. • Corrupção e outros aliciamentos. • Idade e antiguidade no trabalho. • Violências (no trabalho ou por causa do trabalho, de onde poderá resultar: ofensas à integridade física; ameaça e coação; difamação, calúnia e injúria, e resistência e coação sobre funcionário).

Conforme se pode observar na tabela anterior, os riscos laborais e o ambiente laboral estão fortemente condicionados por múltiplos fatores de risco.

Na governação de uma população é relevante ter presente alguns aspetos relevantes, nomeadamente quando é necessário gerir algumas situações de risco (Areosa, 2010). Existem situações de risco conhecidas e desconhecidas que podem afetar de igual modo as populações expostas. Há, no entanto, riscos que só se tornam conhecidos quando os seus efeitos nocivos já tiveram os seus efeitos nas pessoas, tendo por vezes consequências irreversíveis. Outro aspeto importante demonstra que a noção daquilo que se considera ser arriscado é definido historicamente, sendo também passível de evoluir ao longo dos tempos.

As perceções dos indivíduos ou grupos relativamente aos riscos é diversificada, mesmo nas situações de risco mais conhecidas. Por outro lado, a capacidade para as pessoas se protegerem das situações de risco pode também ser afetada pelo seu nível de rendimentos. Neste contexto, a noção de vulnerabilidade acaba por se confundir com a noção de risco social, face aos elementos expostos.

Devem ser considerados alguns elementos que poderão ser fatores de agravamento, aumentando as consequências prejudiciais para os sujeitos expostos, tais como (Areosa, 2010):

- Tempo de exposição – quanto maior o tempo de exposição ao risco em causa, maiores serão as probabilidades de ocorrer um acidente e conseqüente lesão;
- Características específicas dos agentes – donde salientamos a sua concentração e intensidade, também contribuem inequivocamente para a definição do seu potencial de agressividade e toxicidade;
- Suscetibilidade individual – a resposta do organismo a um determinado agente, que pode variar dentro do mesmo grupo de indivíduos;
- Somatório e interação de vários riscos – o somatório de diversos tipos de riscos presentes numa dada situação (em simultâneo), pode provocar danos muito superiores àqueles que provocariam caso a sua presença fosse de forma isolada.

3.2. Medidas de mitigação do risco

Identificados todos os riscos inerentes à atividade do patrulhamento na GNR, e abordada que foi a avaliação dos riscos em sede teórica, considera-se pertinente tecer considerações sobre a fase seguinte – a mitigação dos riscos.

A NP ISO 45001:2019, é um Sistema de Gestão da Saúde e Segurança Ocupacional (SGSSO), é um elemento fundamental na estratégia de gestão do risco organizacional. A finalidade da

ISO 45001 é fornecer à organização um alto nível de compreensão das questões que podem afetar (positiva ou negativamente) a forma como esta gere as suas responsabilidades de saúde e segurança ocupacional, em relação aos seus trabalhadores. Neste contexto, é fundamental que a organização tenha consciência dos riscos inerentes às tarefas que executa, para que, de alguma forma, mitigue os seus efeitos nos trabalhadores.

Identificados os fatores de risco, são apresentadas medidas de mitigação dos mesmos, de forma sistematizada, que, aplicadas de forma coerente, contribuem para uma atuação responsável e consciente do ambiente que rodeia os patrulheiros, minimizando os riscos nos operacionais, resultando nas seguintes medidas de mitigação, adaptado do trabalho de Contente, 2014:

- Melhor preparação física;
- Mais e melhor formação técnico-profissional;
- Formação em defesa pessoal;
- Mais e melhor formação em Direitos Fundamentais;
- Formação em ST;
- Limpeza e manutenção de armamento e de materiais;
- Considerar, na organização e composição das patrulhas;
- Melhorar o apoio a patrulheiros quer apeados ou auto;
- Aumentar e melhorar o controlo da atividade operacional;
- Envolvimento dos patrulheiros nos estudos de risco;
- Melhor conhecimento da Zona de Ação.ZA;
- Sensibilizar os patrulheiros para uma atitude de respeito e de proximidade com as populações;
- Sensibilizar os patrulheiros para uma atitude de atenção ao ambiente envolvente;
- Sensibilizar os militares para uma cultura de cooperação;
- Sensibilizar os militares para uma cultura de assertividade;
- Sensibilizar as populações para o envolvimento em matérias de segurança;
- Elaboração de guias de procedimentos técnicos para as atividades que representam sério risco para a segurança e integridade física dos militares;
- Fardamento mais adequado ao serviço policial;
- Melhorar equipamentos e materiais de apoio (rádios, algemas, etc.) ;
- Armamento e equipamento de proteção diferenciados de acordo com níveis de intervenção;
- Melhorar o sistema de nomeação para o serviço;

- Estabelecer mecanismos obrigatórios de cooperação, partilha de informação, coordenação, articulação entre forças de segurança;
- Proceder ao estudo, atualização (frequente) e divulgação interna de análise de risco aos locais, ao “adversário”, aos itinerários e aos elementos temporais;
- Revisão do horário de referência semanal mais adequado ao territorial;
- Regime remuneratório que corresponda às expectativas e anseios dos operacionais;
- Melhorar o sistema de controlo interno e proceder à sua incrementação;
- Propor às entidades competentes, aos diversos níveis, contributos para a melhoria do ordenamento do território;
- Implementação de um Regulamento de ST da GNR;
- Coordenação, apoio e reforço entre militares, proveniente de outras subunidades, no caso de ocorrência a situação que coloque em grave risco a segurança dos militares;
- Selecionar os militares para execução do serviço territorial, de acordo com as necessidades deste, bem como com as características da área de operações e dos militares selecionados;
- Maximizar o número de patrulhas na rua, através do agrupamento de Postos;
- Garantir uma viatura de apoio às patrulhas, equipada com sistemas tecnologicamente avançados, pronta a sair e que garanta a elaboração do expediente de forma rápida e eficiente;
- Realizar de antemão o levantamento das reais necessidades de segurança das populações, garantindo o policiamento mais eficaz;

4. Metodologia e Método

O diagnóstico de uma organização é um processo que permite identificar os pontos fortes e os pontos a melhorar na mesma podendo enquadrar, simultaneamente, as suas eventuais necessidades de adaptação ou melhoria contínua. Qualquer organização deverá conhecer o real funcionamento da mesma de forma que possibilite assegurar aos profissionais as condições de trabalho adequadas e os recursos necessários à sua função e melhorando o desempenho destes e a imagem organizacional.

Em primeiro lugar para desenvolver um diagnóstico é necessário recolher informação acerca da instituição que se pretende estudar, reconhecer a origem das disfunções organizacionais que motivam o diagnóstico, com o intuito de as atenuar ou, até mesmo, de as eliminar caso não estejam devidamente enquadradas.

Segundo Silva 2017, para além dos possíveis obstáculos de ordem institucional, a metodologia de recolha de dados deverá incluir instrumentos provenientes da abordagem qualitativa e da abordagem quantitativa, cuja elaboração do diagnóstico permita intervir eficazmente e, de acordo com as políticas e modos de funcionamento da instituição nas situações de trabalho identificadas como necessárias.

A abordagem qualitativa permite identificar vários constrangimentos reconhecidos pelos militares no seu local de trabalho e a percepção das respetivas consequências para a sua segurança, saúde e produtividade, bem como “aceder mais facilmente à natureza do problema e, assim, facilitar a obtenção de detalhes e novas variáveis em torno do diagnóstico” (Strauss *et al.*, 1998).

Diferentes autores citam que, para entender a realidade organizacional de uma instituição ou organização com clareza e objetividade para posteriormente, construir um modelo de diagnóstico adaptado, a metodologia utilizada deverá ter em conta dentro do possível e quando não existam condicionantes que possam inibir esta opção a triangulação de métodos (Ferreira *et al.*, 2013).

A intersecção da informação obtida através de diferentes ferramentas permite compreender aspetos particulares da instituição em análise (estrutura, ambiente, constrangimentos e a sua natureza, recursos, dimensão e evolução...) que auxiliem na explicação das condições e modo de trabalho atuais (Silva, 2017).

Constata-se que não existem trabalhos científicos que abordem o tema da ST nas FS, em particular na GNR, e sendo a mesma escassa, inevitavelmente, levou a um empenho redobrado para o desenvolvimento do projeto de investigação, iniciado em meados de Maio de 2023,

altura em que foram feitas análises bibliográficas e documentais, tendo sido aplicadas ao longo de todo o trabalho um profícuo processo de pesquisa, com uma abordagem a toda a temática legislativa e bibliográfica disponível relativa ao quadro teórico e ao objeto.

O presente trabalho teve início com a elaboração de um requerimento escrito efetuando um pedido de candidatura à realização de uma investigação científica aos militares da GNR que prestam serviço no Comando Territorial de Aveiro, tendo sido apresentados em documento próprio da instituição os pontos de relevantes, tais como: identificação do autor do trabalho, caracterização do estudo, objetivos, metodologia, informação a recolher, amostra, as técnicas de recolha de dados.

Após a aprovação da candidatura do projeto, foi dada autorização por parte do Comando de Doutrina e Formação, tendo sido, para o efeito, nomeado como supervisor institucional o Capitão Tiago Fernandes a prestar serviço no Comando Territorial da GNR de Aveiro.

4.1. Participantes

De um universo de 250 militares do Comando de Aveiro, a amostra de participantes no diagnóstico é composta por 140 militares que prestam serviço em contato com o cidadão, desenvolvendo atividades de caráter operacional, elencando os riscos que advém das suas condições de trabalho e que, posteriormente, permitam a sua análise integrada no contexto, deste estudo.

Relativamente aos dados demográficos da amostra, foram estipulados três escalões etários: até aos 30 anos, dos 31 aos 45 anos e dos 46 aos 54 anos. Após análise dos dados, foi possível concluir que a faixa etária mais representada (66,7%) é dos 31-45 anos, contrastando com os 7,1% dos participantes com idade até aos 30 anos, tendo os participantes com idade compreendida entre os 46 e 54 anos uma distribuição de 26,2%, conforme indicado no Gráfico 1.

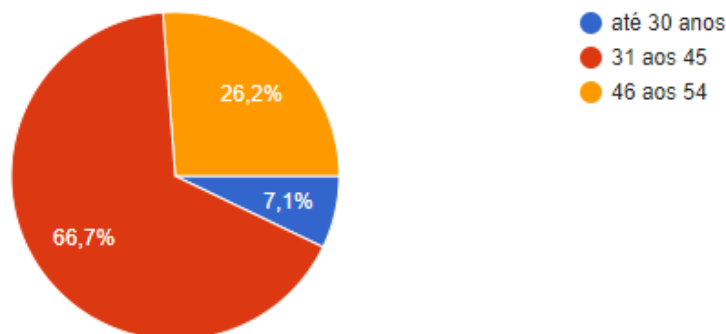


Gráfico 1 - Dados etários da amostra

4.2. Questionário

Para a recolha de dados quantitativos foi utilizado um questionário AGE (Monitorização e gestão da saúde e da idade no trabalho) (Ramos, 2017). Considerou-se uma versão adaptada ao contexto em análise e trata-se de um instrumento de auto reporte composto por 15 grupos de perguntas. Importa referir que a versão original foi construída com base em diversos instrumentos bibliográficos nacionais e estrangeiros.

Ambos os questionários escolhidos possibilitam a obtenção dos resultados pretendidos na população em causa, tendo sido previamente enviado ao Centro de Doutrina e Formação da GNR, tendo sido aceite e validado.

5. Resultados

5.1. Resultados dos fatores de risco

Pretendendo, de forma clara, descrever os dados obtidos neste trabalho, a apresentação dos mesmos procura, simultaneamente, expor os conhecimentos dos militares da GNR neste âmbito e as respostas às questões de investigação formuladas.

Assim, os dados descritivamente apresentados, têm por base os critérios de resposta estabelecidos para aplicação das questões formuladas com os resultados traduzidos referentes ao preenchimento dos questionários.

Considera-se analisar, de acordo com Pestana e Gageiro (2003), como decompor um todo nos seus elementos constituintes, indo do mais complexo para o mais simples, a fim de se examinar cada um dos componentes, sempre com o objetivo de propor uma explicação para um determinado fenómeno.

Apresentam-se os resultados obtidos através da pesquisa, tentando reduzi-los e organizá-los de modo a que estes expressem os resultados pretendidos e serem corretamente interpretados. Os resultados foram conseguidos através dos instrumentos de recolha de dados, aplicados a uma amostra de 250 militares da GNR no Comando de Aveiro.

No gráfico que se segue (Gráfico 2), pode-se observar que os militares que prestam serviço de patrulha foi a resposta mais representada, com 40%, contrastando com os 15,6% dos participantes que prestam serviço nos núcleos e órgãos específicos, 24,4% que prestam serviço nas secretárias de apoio à atividade operacional e, por último, 20% dos inquiridos que exercem serviço de comando e chefia.

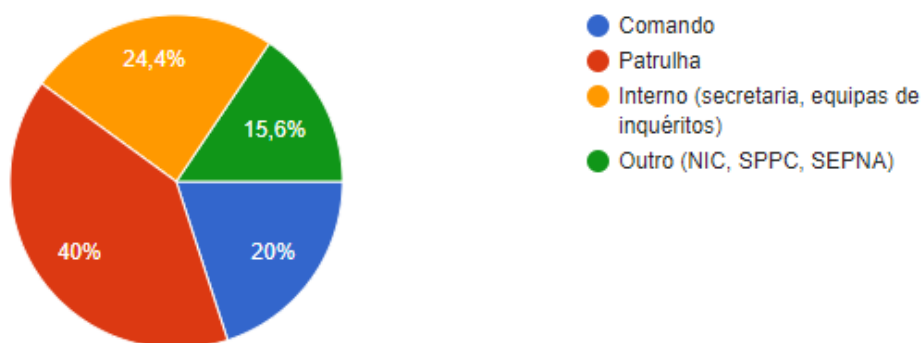


Gráfico 2 - Tipo de serviço desempenhado pelos inquiridos

Em relação ao grau de importância que os inquiridos atribuem à ST (Gráfico 3) como fator que contribui para a melhoria do desempenho e motivação dos operacionais na GNR, numa escala

linear de 1 a 5, sendo que que 1 é muito importante, 2 importante, 3 importância relativa, 4 importante e 5 pouco importante.

Assim, 66,7% atribuíram grau de muito importante (1), 8,9% grau importância média (2), 4,4% grau importância relativa (3), 2,2% grau importante (4) e, por fim, 17,8% deram grau de pouco importante (5) relativamente à ST.

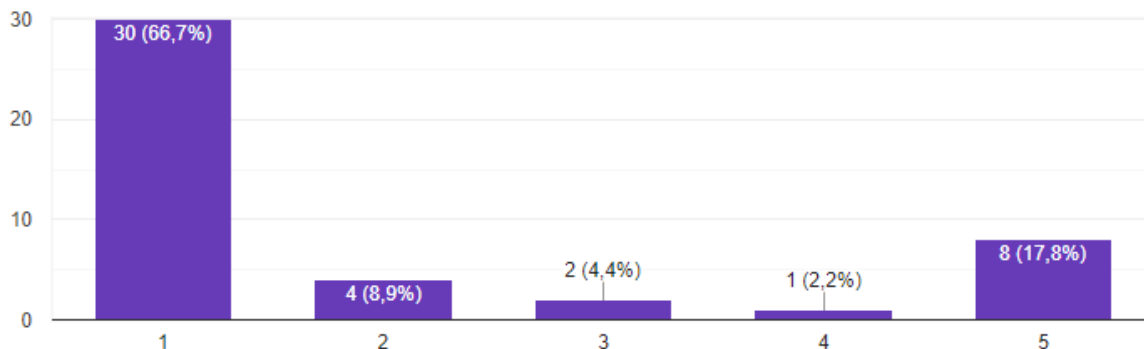


Gráfico 3 - Importância dada à ST como fator que contribui para a melhoria do desempenho e motivação dos operacionais na GNR

Foi solicitado que os inquiridos apenas indicassem os 10 riscos a que os militares estão mais expostos em contexto operacional nas suas intervenções diárias. Descrevem-se de seguida os resultados das respostas.

- Riscos físicos - No gráfico seguinte (Gráfico 4), pode-se observar os riscos físicos, sendo o mais representado as condições atmosféricas adversas com 79,5%, radiações não ionizantes com 45,5%, ruído com 34,1%, eletricidade com 11,4%, vibrações com 2,3%, e por último nenhum indivíduo da amostra entendeu que radiação ionizante revelasse risco para a sua atividade.

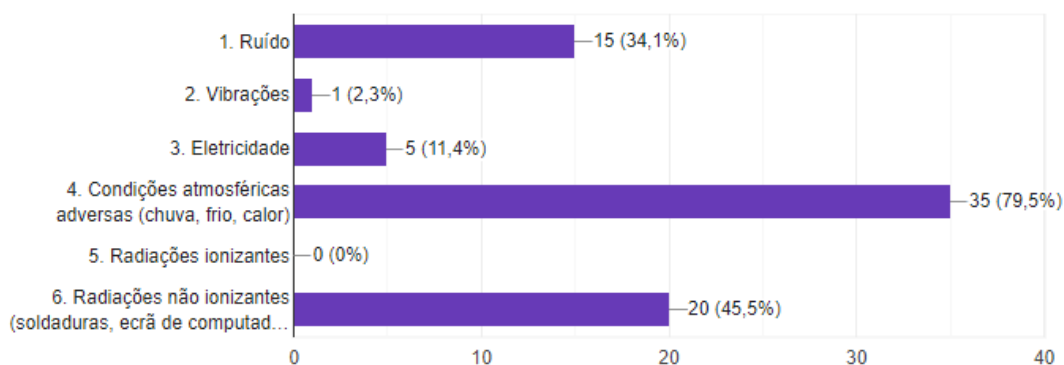


Gráfico 4 - Riscos Físicos

- Riscos químicos - No gráfico seguinte (Gráfico 5), pode-se observar os riscos químicos considerados, sendo fumos o mais representado, com 65,6%, poeiras com 53,1%, gases tóxicos com 25,1%, vapores tóxicos com 15,6%, e, com a expressão mais baixa de 9,4%, a mistura de substâncias incompatíveis.

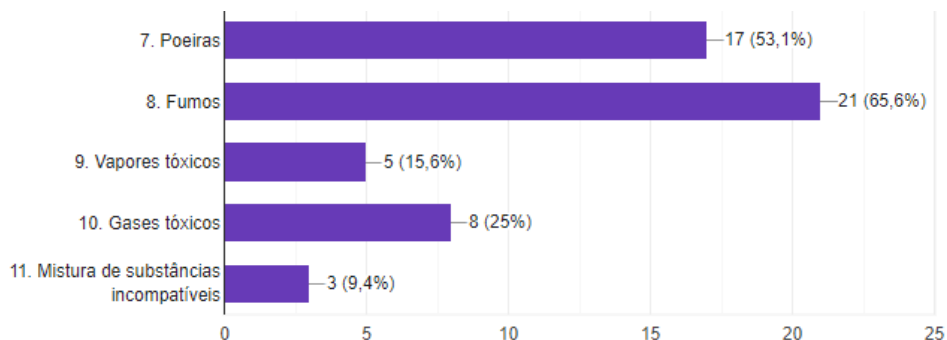


Gráfico 5 - Riscos Químicos

- Riscos biológicos - Através do Gráfico 6 pode-se observar os resultados sobre os riscos biológicos, sendo os vírus o mais representado, com 85,4%, as bactérias com 46,3%, os fungos com 34,1%, os bacilos com 12,2% e, por último, os protozoários com 9,8%.

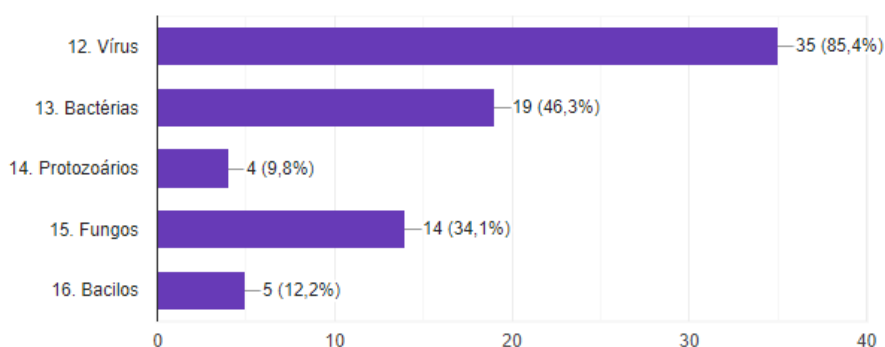


Gráfico 6 - Riscos Biológicos

- Riscos naturais - No gráfico seguinte (Gráfico 7), pode-se observar os resultados relativos aos riscos naturais, sendo o mais representativo as alterações climáticas com 73,3%, as inundações com 50%, os raios (resultantes das diferentes cargas elétricas das massas de ar) com 23,3%, as avalanches e desabamentos com 13,3%, os ciclones e tornados com 3,3% e nenhum indivíduo da amostra entendeu que erupções vulcânicas representa um risco para os mesmos no âmbito da ST.

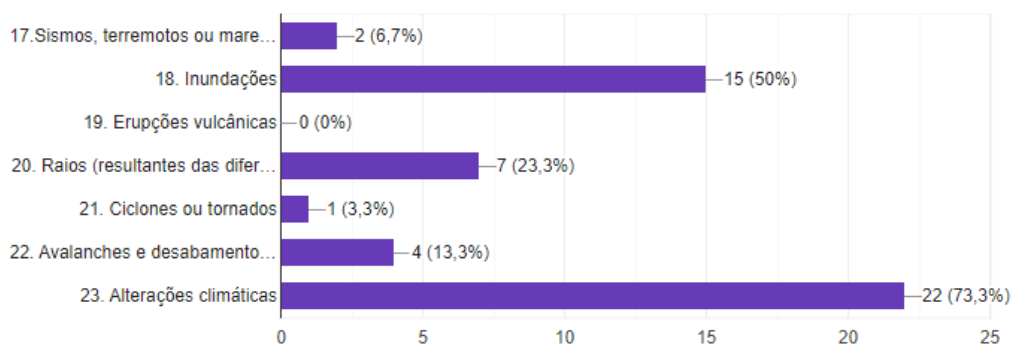


Gráfico 7 - Riscos Naturais

- Riscos sociais de origem humana - No gráfico seguinte (Gráfico 8), pode-se observar os resultados referentes aos riscos sociais de origem humana, sendo o mais representativo os acidentes de viação e ferroviários com 89,2%, os atentados terroristas com 43,2%, a libertação de poluentes para a atmosfera com 24,3%, a destruição da camada de ozono com 13,5%, e 5,4% da amostra entendeu que queda de aeronaves ou outros sinistros aéreos representa o menor risco.

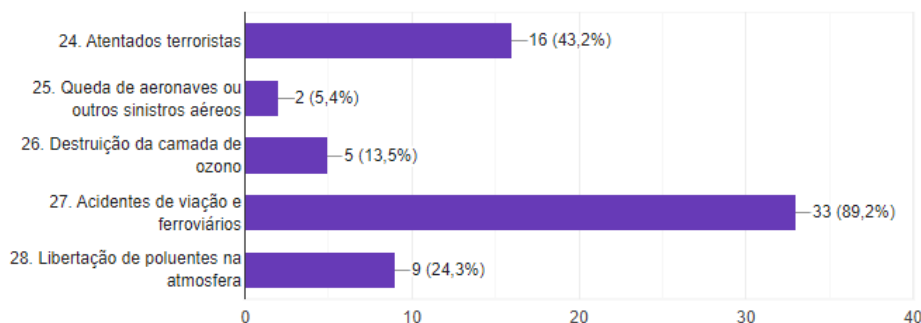


Gráfico 8 - Riscos Sociais de origem humana

- Riscos ergonómicos - No gráfico seguinte (Gráfico 9), pode-se observar os resultados inerentes aos riscos ergonómicos, sendo o mais representativo o ritmo elevado de trabalho com 57,1%, a postura inadequada para determinada atividade com 50%, o esforço físico com 42,9%, e 16,7% da amostra entendeu que levantamento e/ou transporte manual de cargas representa o menor risco.

Riscos em Contexto Operacional e a Sua Perceção na GNR

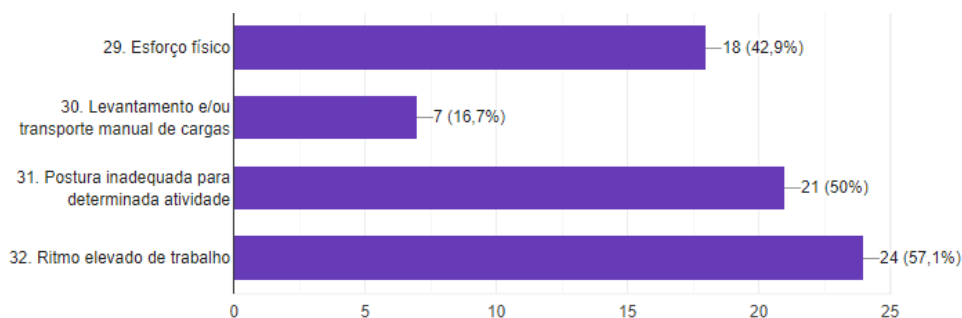


Gráfico 9 - Riscos Ergonómicos

- Riscos resultantes do meio, da organização do trabalho e ao tempo do trabalho -

No gráfico seguinte (Gráfico 10), pode-se observar os resultados relativos aos riscos resultantes do meio, da organização do trabalho e do tempo do trabalho. 75,6% da amostra é o valor mais representativo, correspondendo ao trabalho noturno, depois o contacto com pessoas portadoras de doenças infecciosas transmissíveis, por força de incidentes policiais ou mesmo de acidentes de viação com 57,8%, as rotinas (horários, percursos e missões trabalho) com 44,4% e as pressões anormais com 35,6%. Verifica-se ainda o número de horas de trabalho seguidas com 35,6%, as matérias ou materiais perigosos, decorrentes de descargas, incidentes ou acidentes desta natureza provenientes da ação humana com 20%, as quedas / escorregadelas / tropeções / pancadas com 24,4%, o contacto com animais perigosos ou portadores de doenças infecciosas com 22,2%, o nível de conforto térmico nas instalações com 20%, a quantidade média de horas de trabalho semanal com 20%, a iluminação deficiente com 17,8%, incêndio/queimaduras de diferentes graus e de origem diversa com 8,9%, a colisão com materiais ou equipamentos com 6,7%, a queda de materiais com 4,4%, e, por fim, o afogamento com 2,2%.

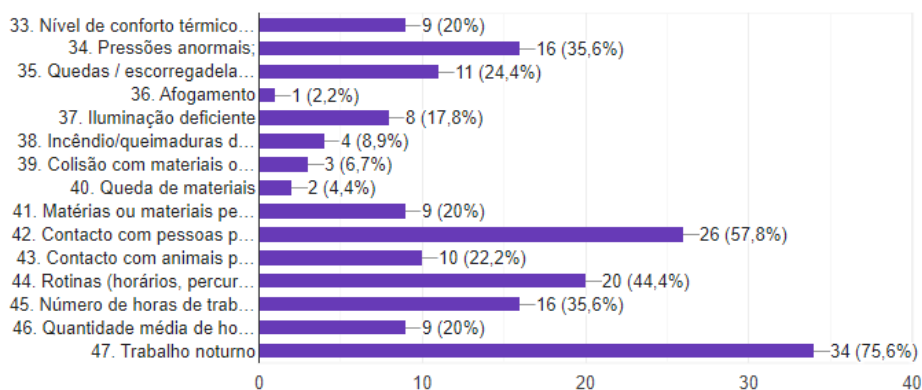


Gráfico 10 - Riscos resultantes do meio, da organização do trabalho e do tempo do trabalho

- Riscos resultantes dos Equipamentos de Trabalho - No gráfico seguinte (Gráfico 11), pode-se observar os resultados referentes aos riscos resultantes dos equipamentos de trabalho, sendo o mais representativo as lesões corporais diversas causadas por equipamentos e máquinas com 52,6%, as máquinas/equipamentos sem proteção com 42,1%, as ferramentas/equipamentos defeituosas com 36,8%, a intrusão de materiais estranhos ao corpo (projeção de limalhas para a vista...) com 10,5%, e, por fim, 10,5% para a utilização inadequada de máquinas, ferramentas e equipamentos.

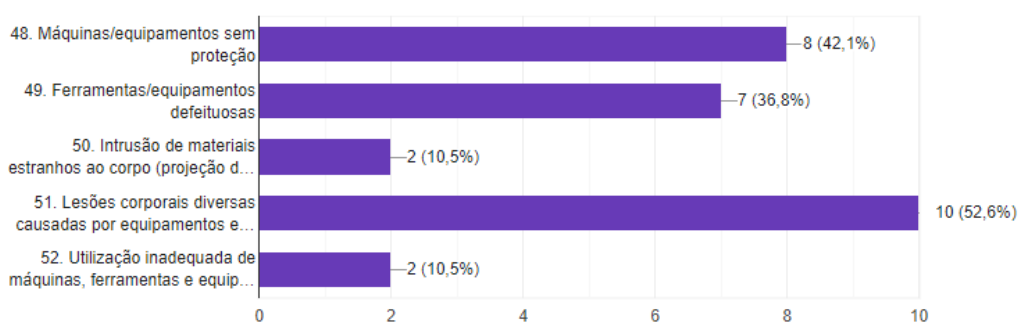


Gráfico 11 - Riscos resultantes dos Equipamentos de Trabalho

- Fatores individuais de propensão para o acidente - No gráfico seguinte (Gráfico 12), pode-se observar os resultados relativos aos fatores individuais de propensão para o acidente, sendo o mais representativo o cansaço físico e psicológico, com 76,9%, seguido dos conflitos interpessoais/relações de trabalho, com 38,5%, das formas imprevisíveis de reação pessoal a situações adversas e perigosas, com 28,2%, do *bullying* (efeitos diversos de pressão laboral, assédio moral e/ou sexual), com 15,4%, da distração momentânea e confiança nos métodos de trabalho, com 12,8%, e com 10,3% os níveis reduzidos de perceção de riscos.

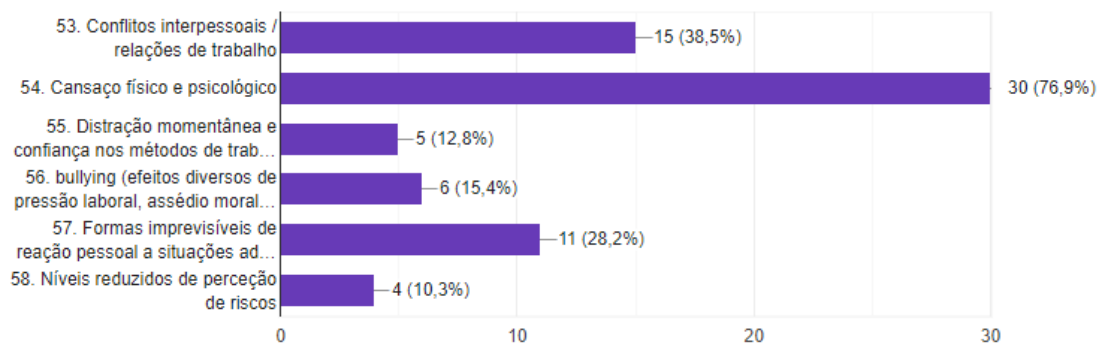


Gráfico 12 - Fatores individuais de propensão para o acidente

- Associados a aspetos da organização - No gráfico seguinte (Gráfico 13), pode-se observar os resultados referentes aos riscos associados a aspetos da organização, sendo os mais representativos a carga horária e o regime remuneratório ambos com 52,6%, a formação insuficiente ou inadequada, com 42,1%, a rotatividade dos postos de trabalho, com 26,3%, e, por fim, o grau de controlo da atividade com 13,2%.

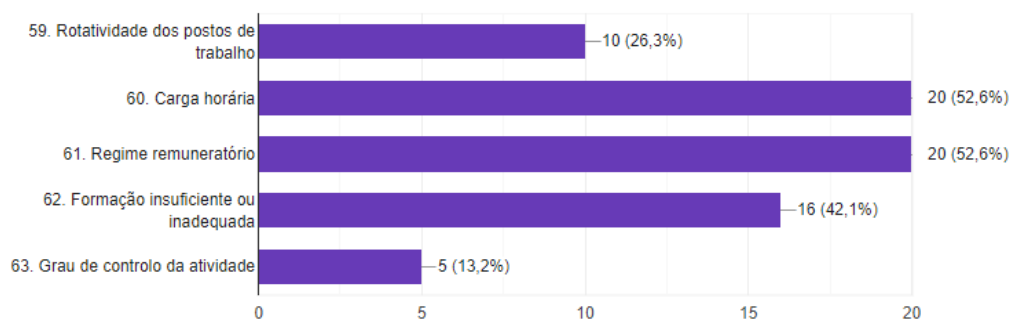


Gráfico 13 - Associados a aspetos da organização

- Associados a aspetos psicossociais - No gráfico seguinte (Gráfico 14), pode-se observar os resultados relativos aos riscos associados a aspetos psicossociais, sendo o mais representativo as violências (no trabalho ou por causa do trabalho, de onde poderá resultar: ofensas à integridade física; ameaça e coação; difamação, calúnia e injúria, e resistência e coação sobre trabalhador), com 62,2%, o grau de inteligência emocional e Idade e antiguidade no trabalho, ambos com 32,4%, a corrupção e outros aliciamentos, com 27%, o consumo de álcool e outras drogas com 16,2%, e a residência na ZA, com 2,7%.

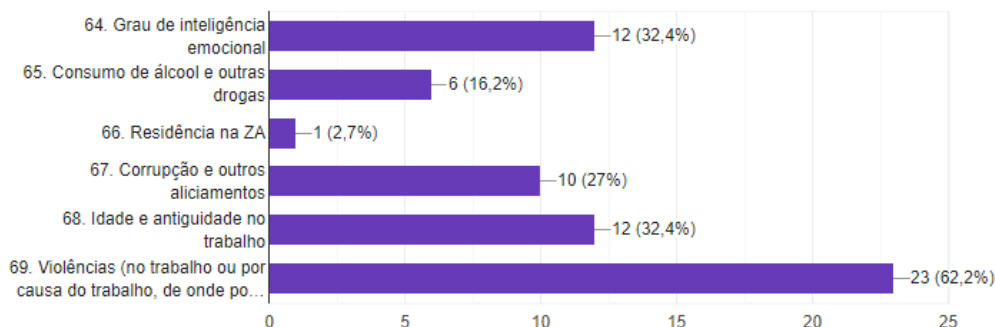


Gráfico 14 - Associados a aspetos psicossociais

5.2. Resultados das medidas de mitigação do risco

Relativamente aos fatores de risco anteriormente descritos, foi solicitado aos participantes que destacassem medidas de mitigação do risco já anteriormente identificadas, que aplicadas teriam um impacto positivo e que podem, de alguma forma mitigar, os fatores de risco associados ao serviço de um Posto Territorial.

No gráfico seguinte (Gráfico 15), pode-se observar os resultados obtidos relativos às medidas de mitigação dos riscos das questões 1 a 11: fator melhor preparação física 55,60%, mais e melhor formação técnico-profissional com 62,20%; formação em defesa pessoal, com 53,30%; mais e melhor formação em direitos fundamentais, com 20,00%; formação em ST, com 37,80%; limpeza e manutenção de armamento e de materiais, com 8,90%; considerar, na organização e composição das patrulhas, com 28,90%; melhorar o apoio a patrulheiros quer apeados ou auto, com 62,20%; aumentar e melhorar o controlo da atividade operacional, com 22,20%; envolvimento dos patrulheiros nos estudos de risco, com 40%; e melhor conhecimento da ZA, com 24,40%.



Gráfico 15 - Medidas de mitigação do risco (questões 1 a 11)

No gráfico seguinte (Gráfico 16), pode-se observar o resultado das medidas de mitigação dos riscos das questões 12 a 22: sensibilizar os patrulheiros para uma atitude de respeito e de proximidade com as populações, com 26,70%; sensibilizar os patrulheiros para uma atitude de

Riscos em Contexto Operacional e a Sua Percepção na GNR

atenção ao ambiente que os rodeia, com 35,60%; sensibilizar os militares para uma cultura de assertividade, com 31,10%; sensibilizar as populações para o envolvimento em matérias de segurança, com 22,20%; elaboração de guias de procedimentos técnicos para as atividades que representam sério risco para a segurança e integridade física dos militares, com 17,80%; fardamento mais adequado ao serviço policial, com 35,60%; melhorar equipamento e materiais de apoio (rádios, algemas, etc.), com 48,90%; armamento e equipamento de proteção diferenciados de acordo com níveis de intervenção, com 35,60%; melhorar o sistema de nomeação para o serviço, com 26,70%; estabelecer mecanismos obrigatórios de cooperação, partilha de informação, coordenação, articulação entre forças de segurança, com 48,90%.

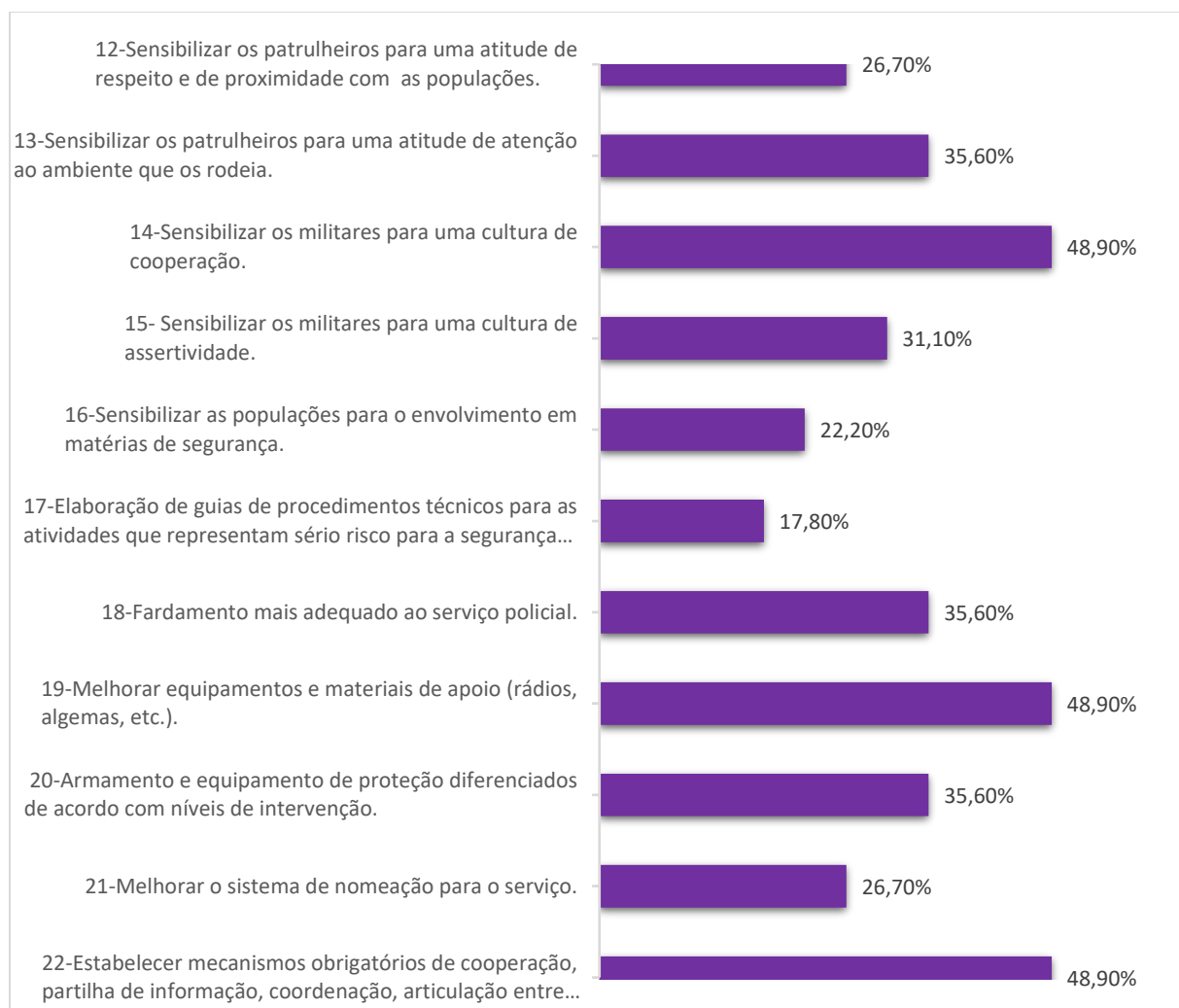


Gráfico 16 - Medidas de mitigação do risco (questões 12 a 22)

No gráfico seguinte (Gráfico 17), pode-se observar os resultados relativos às medidas de mitigação dos riscos das questões 23 a 33: realizar de antemão o levantamento das reais necessidades de segurança das populações, garantindo o policiamento mais eficaz, com

48,90%; proceder ao estudo, atualização (frequente) e divulgação interna de análise de risco aos locais, ao “adversário”, aos itinerários e aos elementos temporais, com 31,10%; revisão do horário de referência semanal mais adequado ao territorial, com 42,20%; regime remuneratório que corresponda às expectativas e anseios dos operacionais, com 73,30%; melhorar o sistema de controlo interno e proceder à sua incrementação, com 13,30%; propor às entidades competentes, aos diversos níveis, contributos para a melhoria do ordenamento do território 28,90%; implementação de um regulamento de segurança no trabalho da GNR, com 33,30%; coordenação, apoio e reforço entre militares, proveniente de outras subunidades, no caso de ocorrência a situação que coloque em grave risco a segurança dos militares, com 44,40%; seleccionar os militares para execução do serviço territorial, de acordo com as necessidades deste, bem como com as características da área de operações e dos militares seleccionados, com 33,30%; maximizar o número de patrulhas na rua, através do agrupamento de Postos, com 24,40%; garantir uma viatura de apoio às patrulhas, equipada com sistemas tecnologicamente avançados, pronta a sair e que garanta a elaboração do expediente de forma rápida e eficiente, com 46,70%.

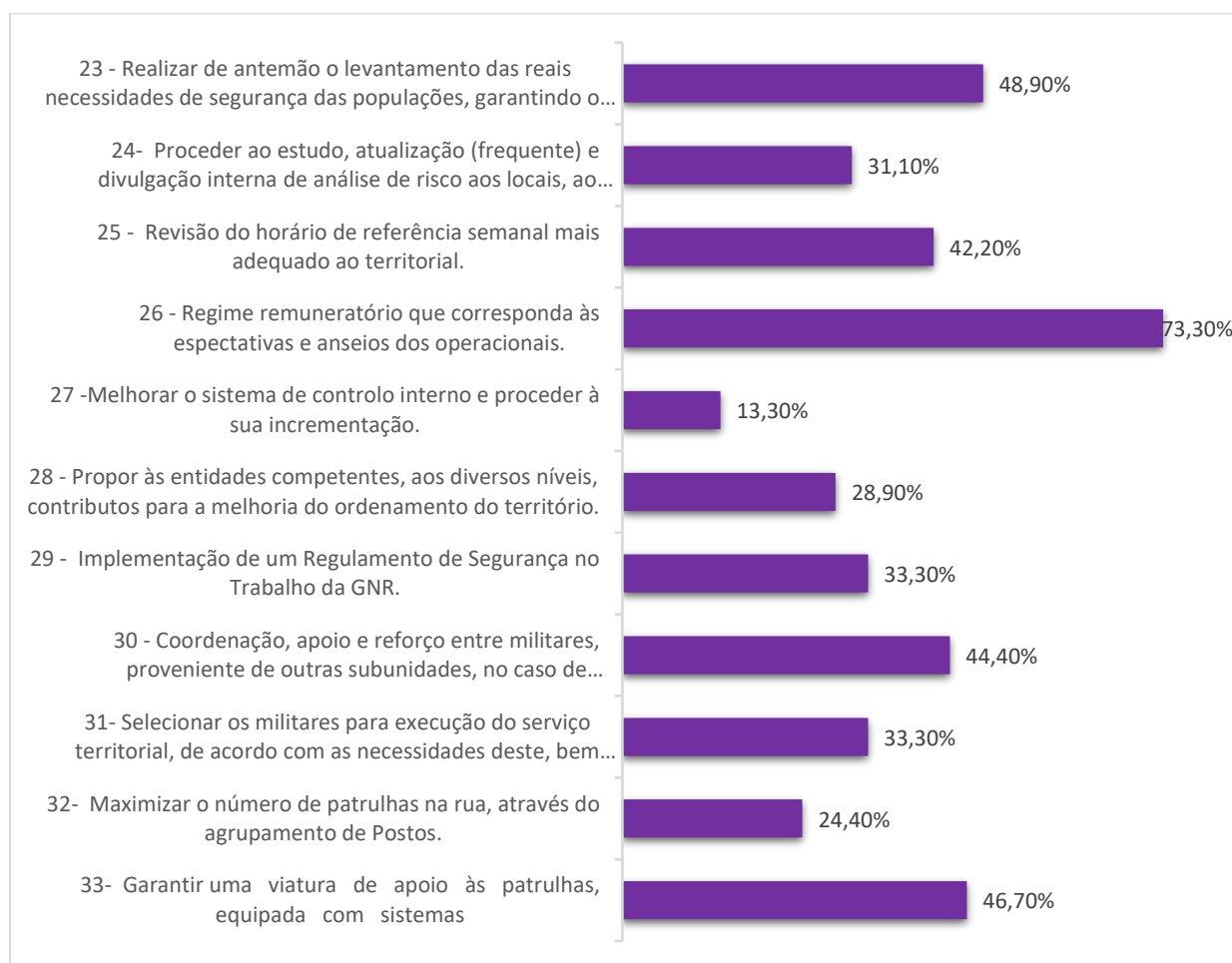


Gráfico 17 - Medidas de mitigação do risco (questões 23 a 33)

5.3. Discussão

Após a apresentação dos resultados deste estudo, procedeu-se, de seguida, à discussão dos mesmos, com base no enquadramento teórico, provando os principais significados, tendo em conta as hipóteses que foram colocadas aos militares.

As hipóteses foram formuladas de acordo com a literatura e com os objetivos deste estudo. Tal como foi pretendido neste trabalho, os elementos recolhidos tendo em vista a conceção lógica constituem um limite importante na Dissertação, no entanto, a sua análise e discussão demonstra-se um patamar de grande interesse, pois é o término de todo um caminho. Ao longo deste subcapítulo, são expostos os dados recolhidos, efetuando o exame da informação existente relativa à caracterização da sinistralidade laboral, no caso em apreço.

Quanto à questão relativa aos riscos físicos, o fator que mais foi apontado pelos inquiridos foram as condições atmosféricas adversas (chuva, frio, calor). Portugal tem, em termos atmosféricos, características ímpares, tendo a GNR aprovado o regulamento mercê de um conjunto de fatores, nomeadamente a necessidade de flexibilizar a gestão de alguns artigos de fardamento, redefinir tipologias e características de determinadas peças de fardamento, assegurando, ainda, a sua adequabilidade às especificações das funções, serviços ou atividades desenvolvidas pelos militares da GNR. Assim, foi publicado o novo Regulamento de Uniformes da Guarda Nacional Republicana (RUGNR) (Portaria nº 105/2021), que, apesar de ter melhorado de forma significativa o conforto dos operacionais, persistem ainda algumas dificuldades para que a GNR forneça o fardamento atempadamente e em fluxos equilibrados, por forma a suprir as necessidades, mas é de assinalar de forma muito positiva a preocupação da estrutura de comando nesta matéria.

Nos riscos químicos, o fator de risco que mais foi indicado pelos inquiridos foi o fumo, o que vai ao encontro daquilo que é a missão da GNR, nomeadamente o patrulhamento no âmbito da proteção da floresta contra os incêndios, sendo um ator do Sistema Integrado de Operações de Proteção e Socorro (SIOPS), como órgão de Proteção Civil, colaborando ativamente com a Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil (ANEPC).

O Decreto Lei nº 113/2018, de 18 de dezembro, cria a Unidade de Emergência de Proteção e Socorro (UEPS) na GNR, que é a unidade especializada da Guarda que tem como missão específica a execução de ações de prevenção e de intervenção, em todo o território nacional, em situações de acidente grave e catástrofe, designadamente nas ocorrências de incêndios rurais, de matérias perigosas, de cheias, de sismos, de busca, resgate e salvamento em diferentes ambientes, bem como em outras situações de emergência de proteção e socorro, incluindo a

inspeção judiciária em meio aquático e subaquático. No entanto são os militares de primeira linha que se deslocam em primeiro lugar para as ocorrências de incêndios rurais, habitacionais ou industriais, sendo necessário dar-lhes formação e equipamento, por forma a minimizar o impacto dos efeitos nocivos do fumo nos militares que estão nos Postos Territoriais da GNR. Na questão dos Riscos naturais a questão que suscitou um a maior preocupação foi alterações climáticas, este fator de risco tem elevada importância social, os militares demonstram ou refletem os anseios da sociedade de uma forma geral, demonstrando que as alterações climáticas são uma realidade e uma prioridade, dentro da GNR.

Riscos sociais de origem humana, acidentes de viação e ferroviários foram os riscos que tiveram a maior representatividade. Os militares da GNR têm elevada exposição a estes riscos, pois a GNR tem a maioria dos eixos rodoviários e vias principais na área de sua responsabilidade, e o mesmo se aplica a praticamente todas a extensão das linhas ferroviárias. Os acidentes de viação são das tarefas que mais expõe os operacionais pelo que além da necessidade de formação, é também fundamental a distribuição de material de levado visibilidade, bem como um trabalho de equipa entre as concessionárias (Brisa, Estradas do Atlântico, etc.), Bombeiros, INEM e ANEPC, criando uma interoperabilidade entre as entidades.

Em relação aos riscos ergonómicos, o ritmo elevado trabalho (57,1%) e a postura inadequada para determinada atividade (50%) são os dois que tiveram uma maior validação por parte dos inquiridos. Esta percentagem reflete os riscos a que os militares estão expostos, as solicitações de entidades externas são muitas, quer as ligadas à atividades desportivas como o futebol, ciclismo, quer as solicitações de entidades que executam os seus serviços na via pública, como a instalação de fibra ótica e rede elétrica, bem como a beneficiação das vias rodoviárias, levando os militares a uma elevada carga horária, causado, desta forma, um desgaste acrescido nos operacionais.

Considera-se de extrema importância a revisão da legislação dos serviços remunerados, quer aumentando o seu valor económico, bem como criando um regime diferenciado por atividade desempenhada pelos operacionais. As atividades que os militares desempenham em funções secundárias e complementares afetam toda a atividade principal dos mesmos, originando fadiga precoce e desatenção no local de trabalho, transmitindo uma imagem negativa da instituição.

Dos riscos resultantes do meio, da organização do trabalho e ao tempo do trabalho, 75,6% da amostra elegeu o trabalho noturno como o risco mais elevado.

As consequências do trabalho que é realizado em horários noturnos, de manhã bem cedo ou em turnos rotativos, ou seja, fora do convencional “trabalho das 9h às 17h” notam-se ao nível

da quantidade e qualidade do sono. Quem trabalha nestes regimes acaba por não conseguir dormir tão bem como quem labora em horários tradicionais, apresentando uma maior probabilidade de sofrer de “distúrbio do sono no trabalho por turnos” (do inglês *shift work sleep disorder*), o que pode levar a insónias, problemas na manutenção do sono e/ou sonolência excessiva.

A saúde e bem-estar do ser humano são influenciados pelo sono, afetando o seu sistema metabólico, a memória e a capacidade produtiva, sendo indispensável para que o organismo possa recuperar energia e consolidar as experiências e aprendizagens ocorridas durante o dia. Assim, tanto a saúde física como a mental dependem em larga medida da quantidade e qualidade do sono. Quem faz trabalho noturno ou por turnos acaba por sentir consequências também a nível social e emocional, já que o seu ritmo de vida é, com frequência, diferente do que é mantido pelos familiares e amigos.

Considera-se fundamental numa FS que os turnos noturnos sejam de menor carga horária, sejam também remunerados de forma mais vantajosa, para minimizar o efeito psicossocial e o absentismo ou situações em que o militar se encontra apenas no local de trabalho não desenvolvendo as tarefas de forma profícua.

Quanto aos riscos resultantes dos equipamentos de trabalho, o fator de risco mais representativo são as lesões corporais diversas causadas por equipamentos e máquinas (52,6%), sendo um fator a ter em conta, principalmente o manuseamento do armamento e equipamento distribuído aos militares. Não sendo este preocupante, não deixa de ser relevante pelo perigo que representa quer para os operacionais, quer para o cidadão, de uma forma geral.

No que diz respeito aos fatores individuais de propensão para o acidente, o cansaço físico e psicológico (76,9,1%) foi o mais se destacou por parte dos inquiridos. É muito preocupante que os militares tenham identificado este risco de forma tão expressiva, os efeitos são devastadores na pessoa que padece deste sintoma, pois não consegue nem ao menos solucionar os problemas mais corriqueiros do dia a dia. O cansaço mental pode gerar problemas físicos e mentais, como insónia, hipertensão, dores, gastrite, dificuldade para se concentrar, baixa imunidade, entre outras doenças. Pode até chegar ao *burnout*, ou síndrome causado pela exaustão extrema, geralmente relacionada ao trabalho.

Conhecida também como síndrome do esgotamento profissional, pode gerar lapsos de memória, apagões e até impotência para executar as tarefas mais simples.

O fluxo constante de trabalho e de informações gera desgaste emocional e físico. A rotina de uma pessoa torna-se tão agitada e exigente, que mesmo que dia tivesse uma duração superior às 24 horas não seria capaz de concluir todas as tarefas.

Acresce ainda a questão relacionada com o sono, dado que dormir tarde pode significar ter mais tempo para executar algum trabalho, o que potencia o aparecimento dos primeiros sinais de cansaço mental.

Assim, é preciso ter alguns cuidados diários, como manter equilíbrio nas tarefas profissionais e pessoais; ter uma alimentação equilibrada; uma boa noite de sono; praticar atividade física; respeitar os momentos de descanso e os fins de semana, entre outras ações. Estas iniciativas simples, que exigem disciplina, compromisso e atenção com a saúde física e mental podem equilibrar o bem-estar da pessoa.

Dos riscos associados a aspetos da organização, o mais representativo foi a carga horária e o regime remuneratório, com 52,6%. Neste caso, era expectável que fosse este o mais selecionado, a carga horária é sem qualquer dúvida um fator a ter em conta pela chefia, a pressão para um resultado que seja positivo, pois o trabalho desenvolvido pelas FS gera por norma grandes expectativas de resultados imediatos pelo cidadão.

O tempo que os militares têm para elaboração de todo o expediente relativo às mais diversas ocorrências em são intervenientes, para uma entrega atempada às diversas entidades judiciais e administrativas, leva a que seja por vezes ultrapassado o horário definido para cada turno.

É fundamental uma compensação do tempo que os militares dão para além do definido. Em termos legais, essa situação está prevista no horário de referência provado pela Portaria nº 222/2016, de 22 de julho, contudo, a falta de efetivo e o elevado número de solicitações para serviços em regime de remunerado tornam a aplicação do horário de referência de 40 horas semanais uma missão quase impossível.

Em relação ao regime remuneratório, era muito expectável que os militares identificassem este fator de risco. A GNR está praticamente em estagnação salarial há muitos anos, tendo um baixo salário na categoria aquando do ingresso, para além de provocar um generalizado descontentamento e desmotivação nos profissionais que já integram FS. Esta questão é um elemento determinante para atrair mais jovens, promover o desejável rejuvenescimento das FS, bem como atrair os melhores talentos, a par de uma evidente degradação salarial, fruto de diversos fatores, muitas vezes externos. A sua estagnação e desvalorização ao longo dos anos, agravados pelo facto destes agentes estarem muitas vezes geograficamente deslocados das suas residências e dos respetivos agregados familiares, agrava, naturalmente o seu custo de vida em grande forma.

Os salários estão praticamente congelados ou “estagnados” há mais de uma década e cada vez mais próximos da Remuneração Mínima Mensal Garantida (RMMG), sendo a atual diferença, em 2023, de pouco mais de uma centena de euros, tanto na PSP como na GNR. A evidente degradação remuneratória da função policial atua como um dos motivos que afastam potenciais interessados em integrar os quadros das FS, assim os esvaziando e subalternizando. Considera-se urgente um aumento salarial em todas as categorias, mas a ter em especial conta a categoria profissional de Guardas, que se encontra mais exposta e que tem maior contato com o cidadão, tendo a necessidade de, por vezes, pagar a sua defesa em caso de um conflito pessoal, que é causado no exercício das suas funções e por causa delas.

Relativamente aos riscos associados a aspetos psicossociais, o fator violência (no trabalho ou por causa do trabalho, de onde poderá resultar: ofensas à integridade física; ameaça e coação; difamação, calúnia e injúria, e resistência e coação sobre funcionário) com 62,2% foi o mais selecionado. Este resultado, sem dúvida, demonstra a realidade com que as FS se debatem no seu quotidiano, a forma como a informação é divulgada nas redes sociais e nos órgãos de comunicação social, agravado pela necessidade do sensacionalismo, a recolha de imagens isoladas desenquadradas da real situação, por vezes com motivação que não é a de fazer justiça, leva a ideias e preconceitos, quer da população de uma forma geral, mas também das FS, criando desconfianças mutuas e ideias preconcebidas.

Conclusão

Foi objetivo deste estudo verificar a percepção do Risco, no âmbito da ST, que os militares da GNR têm em contexto operacional, tendo consistido no envio de um questionário com um conjunto específico de riscos em contexto operacional, juntamente com medidas de mitigação desses mesmos riscos.

As questões deste estudo foram formuladas mediante a literatura e os objetivos que foram propostos. Os militares da população alvo estão todos a desempenhar funções operacionais, sendo confirmado o grande interesse que foi demonstrado no tema pelos mesmos. Através do tema escolhido, foi possível identificar os fatores de risco associados ao patrulhamento de uma forma geral, específico da missão da Guarda, sendo possível ser mitigados ou orientados através de diversas formas, mas a principal é uma cultura de segurança que está ao alcance da instituição.

É de referir que a ST tem uma elevada importância, a prova disso é o enquadramento legal existente, que permite um enquadramento eficaz a quem desempenha funções públicas, devendo a sua aplicação ser entendida como o melhor meio para alcançar o bem estar no local de trabalho, a satisfação profissional, a boa relação que se pretende com a hierarquia, na salvaguarda dos aspetos relacionados com as condições ambientais e de segurança que a atividade policial exige, pelo papel cada vez mais valorizado e exigente.

Apesar do grande avanço conseguido, o ordenamento jurídico português, tal como está, não contempla qualquer diploma que garanta a organização de um sistema de prevenção de acidentes de trabalho a aplicar de forma específica às FS, que comportam riscos bem reconhecidos, sendo necessária uma política institucional assumida de prevenção no âmbito organizado de SHST.

A literatura e as pesquisas demonstraram que não existem estudos que contemplem todas as variáveis dependentes deste estudo, tal como também não foram encontrados estudos que incluam uma amostra com um elevado número de elementos das FS. Estes aspetos contribuem para a relevância desta investigação, embora, naturalmente, limitem as possibilidades de discussão teórica.

O facto de o autor fazer parte da instituição e estar sempre ligado à componente operacional da GNR e Tropas Paraquedistas, ajudou a compreender os resultados obtidos e a identificar oportunidades de melhoria.

Uma das limitações do presente estudo deve-se ao facto de o mesmo ter sido aplicado apenas no distrito de Aveiro, sendo que os militares estão colocados em todo Portugal continental e ilhas.

A análise dos resultados permitiu concluir que, da parte dos militares e da própria instituição GNR, existe dificuldade em distinguir risco com medidas de mitigação do risco em ambiente laboral, não fazendo distinção entre os perigos identificados e os riscos como fator a mitigar em contexto operacional. Existe, ainda, uma falta de cultura de segurança por parte dos operacionais, não relatando à hierarquia as dificuldades sentidas, fruto também do desconhecimento teórico da ST.

Foi com uma maior incidência que foram identificados os riscos associados a aspetos da organização, tais como o baixo salário, o trabalho noturno e o cansaço físico, sendo necessário uma atenção especial para estes fatores associados a este risco. No geral, os militares consideram que o serviço de ST desempenha um papel importante na prevenção de acidentes embora tenham uma ideia de inexistência deste serviço na instituição. Nota-se, contudo, que a GNR, nos últimos anos tem adquirido bastante material de proteção individual e coletiva, que contribui para uma mitigação destes fatores.

Considera-se que os objetivos do presente estudo foram globalmente alcançados embora se pretendesse um maior número de respostas aos inquéritos realizados.

Em investigações futuras, sugere-se que seja utilizada uma amostra maior e que a recolha de dados seja efetuada pelo menos, em todos os distritos onde os militares estejam colocados, sendo também analisada a distância entre o local de residência e de colocação. Também seria interessante a realização de um estudo longitudinal, em que a amostra consistiria em vários grupos, por forma a mostrar a fragilidade a que os militares que estão no componente operacional estão expostos na vertente segurança e saúde e de que forma essa exposição afeta o seu desempenho diário.

Para finalizar, sugere-se que, tanto este estudo como outros que possam vir a ser replicados, possam ser tidos em conta para ajudar a instituição no que toca à gestão dos seus recursos humanos, de forma a proporcionar-lhes maior bem-estar e satisfação, para que, dessa forma, a GNR possa ser uma FS humana, próxima e de confiança, melhorando a imagem do ponto de vista externo, mas também interno, promovendo o diálogo entre todos, por forma a implementar um processo de melhoria contínua.

Referências

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO - **Uma Gestão Bem Sucedida para Prevenir Acidentes**. Bélgica: OSHA – EU (AESST), 2001. [Consult. 01 Abr. 2023]. Disponível em <http://osha.europa.eu/pt/publications/factsheets/13>.

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO- **Responsabilidade Social das Empresas e Segurança e Saúde no Trabalho**. Bélgica: OSHA – EU (AESST), 2004. [Consult. 01 Abr. 2023]. Disponível em <http://osha.europa.eu/pt/publications/factsheets/54>.

ALE, B.J.M, [et al.] - Quantifying Occupational Risk: The development of an occupational risk model. **Elsevier**. Washington, DC. ISSN: 0925-7535 (2008) [Consult. 15 Abr. 2023]. Disponível em <https://trid.trb.org/view/850734>

ALMEIDA, P. P.; CLEMENTE, P.; **-Políticas de Segurança Nacional; Prevenção e Segurança: Políticas e Estratégias**. 1.^a ed. Lisboa: Bnomics, 2013. 57 p. [Consult. 20 Abr. 2023.].

ALVES, Armando- Em busca de uma Sociologia de Polícia. **Revista da Guarda Nacional Republicana**. Lisboa. ISBN 978-972-99219. 1-9 (2008). [Consult. 25 Abr. 2023]. Disponível em <http://www.dgsi.pt/bdgi1.nsf/585dea57ef154656802569030064d624/4daac30004b95b4380257543003e8281?OpenDocument>.

ALVES, Armando- Em busca de uma Sociologia de Polícia. **Revista da Guarda Nacional Republicana**. Lisboa. ISBN 987-989-95456-1-8 (2010) [Consult. 25 Abr. 2023]. Disponível em <http://www.dgsi.pt/bdgi1.nsf/585dea57ef154656802569030064d624/9c80d3aebf406e6f8025777e0035db6e?OpenDocument>.

AMARO, António- **O socorro em Portugal**: Organização, formação e cultura de segurança nos corpos de bombeiros, no quadro da Protecção Civil. Porto: Universidade do Porto, 2009. (Dissertação de doutoramento). [Consult. 20 Abr. 2023.] Disponível em <https://repositorioaberto.up.pt/bitstream/10216/23116/2/tesedoutantonioamaro000093106.pdf>

AREOSA, João - Riscos de uma actividade de risco: um estudo de caso em contexto hospitalar. **Open Editions Journal**. Lisboa. ISSN 2182-7419 (2010). [Consult. 15 Jul. 2023]. Disponível em <https://journals.openedition.org/configuracoes/461>.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA NO TRABALHO - **História da Medicina no Trabalho**. São Paulo: Associação Nacional de Medicina no Trabalho (ANAMT), 2017, atual, 2017. [Consult. 01 Abr. 2023]. Disponível em <https://www.anamt.org.br/portal/historia-da-medicina-do-trabalho/>.

Autoridade Para as Condições do Trabalho. Lisboa: Autoridade Para as Condições do Trabalho (ACT), 2023, actual.2023. [Consult. 20 Abr. 2023]. Disponível em <https://www.act.gov.pt>

BASINSKA, Beata.; WICIAK, Izabela. - Impact of Work on the Well-Being of Police Officers and Firefighters. **Internal Security**. Szczytno. ISSN 10.5604/20805268.1059491 (2013). [Consult. 15 Jul. 2023]. Disponível em https://www.researchgate.net/publication/253238067_Impact_of_Work_on_the_Well-Being_of_Police_Officers_and_Firefighters.

BATALHA, Ana- **Identificação de Perigos e Avaliação de Riscos no João Vaz das Neves, Lda**. Setúbal: Instituto Politécnico de Setúbal, 2012. (Projecto de Pós-Graduação). [Consult. 20 Abr. 2023.] Disponível em <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/3882/1/Ana%20Batalha%20-%20Trabalho%20Final%20SHT.pdf>.

BURKE, R., MIKKELSEN, A.- Police Officers Over Career: Satisfaction and Well Being.

CAMPOS, Iris - Consequências do Trabalho por Turnos: A influência do sono no quotidiano dos trabalhadores por turnos. Setúbal: Instituto Politécnico de Setúbal, 2014. (Dissertação de mestrado). [Consult. 29 Abr. 2023.] Disponível em https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/8208/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o_Iris%20Campos_120314006.pdf.

CONCEITO DE – **Conceito de Saúde Ocupacional**. Conceito.de, 2023, atual, 2023. [Consult. 25 Abr. 2023]. Disponível em <https://conceito.de/saude-ocupacional>

CONTENTE, F – Factores de Risco no Patrulhamento da GNR em Ambiente Operacional. Lisboa: Universidade Nova de Lisboa, 2014. Dissertação de mestrado. [Consult. 10 set. 2023]. Disponível em <https://run.unl.pt/handle/10362/17228>.

CONSTANTINO, John - **Social Responsiveness Scale**. **Encyclopedia of Autism Spectrum Disorders**. Springer, 2007. 2929 p. [Consult. 24 Jul. 2023]. Disponível em https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-1-4419-1698-3_296.

Constituição da República Portuguesa - CRP, Assembleia da Republica n.º 86/1976. **D.R. I Série**. (1976-04-10) [Consult. 15 Abr. 2023]. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-aprovacao-constituicao/1976-34520775>

Decreto-Lei n.º 124/ 2010 de 17 de novembro, Ministério do Emprego e da Segurança Social n.º 223/2010. **D.R. I Série**. (2010-11-17) p. 5238-5242 [Consult. 15 Abr. 2023]. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/124-2010-308762>

Decreto-Lei n.º 231/ 1993 de 26 de junho, Ministério da Administração Interna n.º 148/1993. **D.R. I-A Série**. (1993-06-26) p. 3493-3503 [Consult. 15 Abr. 2023]. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/231-1993-267033>

Decreto-Lei n.º 348/ 1993 de 01 de outubro, Ministério do Emprego e da Segurança Social n.º 231/1993. **D.R. I-A Série**. (1993-10-01) p. 5553-5554 [Consult. 15 Abr. 2023]. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/348-1993-646298>

Decreto-Lei n.º 503/ 1999 de 20 de novembro, Presidência do Conselho de Ministros n.º 271/1999. **D.R. I-A Série**. (1999-11-20) p. 8241-8256 [Consult. 15 Abr. 2023]. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/503-1999-643282>

Despacho 10393/2010, Ministério da Administração Interna - Guarda Nacional Republicana - Comando-Geral n.º 119/2010. **D.R. II Série**. (2010-06-22) p. 33856-33891 [Consult. 15 Abr. 2023]. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/despacho/10393-2010-1734463>

DGS – **Programa Nacional de Saúde Ocupacional**. Lisboa: Direção Geral de Saúde, 2021, actual. 2021. [Consult. 11 Abr. 2023.] Disponível em <https://www.dgs.pt/saude-ocupacional/apresentacao6.aspx>.

DGS- **Programa Nacional de Saúde Ocupacional**. Lisboa: Direcção-Geral da Saúde, Extensão 2018- 2020, actual, 2018- 2020. [Consult. 01 Abr. 2023]. Disponível em <https://www.dgs.pt/saude-ocupacional/organizacao-de-servicos-de-saude-dotrabalho/requisitos-de-organizacao-e-funcionamento/atividades/gestao-do-riscoprofissional.aspx>.

DIAZ, Yenny- P.redicting Employee Compliance With Safety Regulations. **Factoring Risk Perception**. Miami. ISSN 10.25148/ed.FI14062277 (2002). [Consult. 17 Jul. 2023]. Disponível em <https://digitalcommons.fiu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4031&context=etd>

Directiva 89/656/CEE do Conselho, de 30 de Novembro de 1989, Concelho da Europa n.º L393. Jornal Oficial.(1989/12/30) p.0018-0028 [Consult. 15 Abr. 2023]. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A31989L0656>

Europe's Journal of Psychology. Toronto. ISSN 1841-0413 (2006) [Consult. 15 Jul. 2023]. Disponível em <https://ejop.psychopen.eu/index.php/ejop/article/view/314>.

EXTREMERA, N.; REY, L.; TRILHO, L. - Exploring the relationship between emotional intelligence and health-related quality of life in patients with cancer. **PubMed Disclaimer**. Bethesda. ISSN 10.1037/0021-9010.89.3.483. (2013) [Consult. 15 Jul. 2023]. Disponível em <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/15161407/>

FELICIANO, José - **Comunicação proferida numa sessão ministrada ao Curso de Promoção a Oficial Superior no Instituto de Estudos Superior Militares**. Lisboa: Instituto de Estudos Superior Militares,2012. (Monografia) [Consult. 20 Mai. 2023.] Disponível em <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/11969/1/COR%20Jos%C3%A9%20Feliciano.pdf>

FERREIRA, A. I.; MARTINIS, L. F.; -**Manual de Diagnóstico e Mudança Organizacional**. 1.ª ed. Lisboa: Editora RH, 2013. 272 p. ISBN 978-972-8871-22-2. [Consult. 20 Abr. 2023.] Disponível em https://www.researchgate.net/publication/323557466_Manual_de_Diagnostico_e_Mudanca_Organizacional.

FREITAS, L.; CORDEIRO, T. - **Segurança e Saúde no Trabalho**: Guia para micro, pequenas e médias empresas. Lisboa Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), 2013, actual. 2013. [Consult. 15 Abr. 2023]. Disponível em [https://www.act.gov.pt/\(pt-PT/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/Guia%20para%20micro,%20pequenas%20e%20m%C3%A9dias%20empresas.PDF](https://www.act.gov.pt/(pt-PT/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/Guia%20para%20micro,%20pequenas%20e%20m%C3%A9dias%20empresas.PDF).

GELLER, Scott- Behavior-based Safety in Industry: Realizing the large-scale potential of psychology to promote human welfare. Cambridge. **Cambridge University Press**. ISSN 10.1017.S0962184902010028 (2001) [Consult. 15 Abr. 2023]. Disponível em <https://www.thecampbellinstitute.org/wp-content/uploads/2017/06/Geller-2001.pdf>

GNR – Portal da Guarda Nacional Republicana [Em linha]. Lisboa: Guarda Nacional Republicana, 2023. [Consult. 01 Abr. 2023]. Disponível em <https://www.gnr.pt>.

GUARDA NACIONAL REPUBLICANA – **A Guarda Real da Polícia: Esboço Histórico**. Lisboa: Guarda Nacional Republicana, 1947. [Consult. 24 Jul. 2023]. Disponível em <http://www.arquivomuseugnr.pt/Edicoes/001%201949%20-%20Guarda%20Real%20Policia%20Esboco%20Historico.pdf>

Guarda Nacional Republicana – **Manual de Operações**. Vol. I/II. Lisboa: GNR, 1997. [Consult. 04 Abr. 2023]. (Documentação Reservada).

HAWARI, Mohd N. [et al.] - Musculoskeletal Discomfort Evaluation using Rapid Entire Body Assessment (REBA) and Quick Exposure Check (QEC) among Woodworking Workers in Selangor. **Asian Journal of Applied Sciences**. Malaysia. ISSN 2321-0893. 10:5 (2022) 407-416. [Consult. 15 Abr. 2023]. Disponível em <https://www.ajouronline.com/index.php/AJAS/issue/view/468>

Health Sciences. **PubMed Central**. Bologna. ISSN 8 (1): S14–S20 (2008). [Consult. 22 Jul. 2023]. Disponível em <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3060722/>.

HEINWE, S.J.; LEHMAN, R. - Cultural variation in unrealistic optimism: does the west feel more invulnerable than the east? **Journal of Personality and Social Psychology**. Columbia. ISSN 595-607.68 (1995) [Consult. 17 Jul. 2023]. Disponível <https://www2.psych.ubc.ca/~heine/docs/1995optimism.pdf>.

HOATH, David.- Person-environment fit and job satisfaction among police. **Journal of Criminal Justice**. Windsor. ISSN 0-315-43753-7 (1998) [Consult. 15 Jul. 2023]. Disponível em

https://www.researchgate.net/publication/262893943_Police_job_satisfaction_as_a_function_of_career_orientation_and_position_tenure_-_An_exploratory_study_of_causation.

<https://files.dre.pt/1s/2019/09/16900/0005500066>

HUMBERTO, Eco - **Como se faz uma Tese**. Livro.13th ed. São Paulo, Brasil: Perspectiva SA, 1996. [Consult.22 Abr. 2023]. Disponível em https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7842568/mod_resource/content/1/Humberto%20Eco.pdf

ITTELSON, William- Enviromental perceotion and urban experience: Enviroment and behaviour. **Journal of Experimental Psychology**. Washington, DC. ISSN 10:2 (1978) 193-213. [Consult. 15 Abr. 2023]. Disponível em <https://psycnet.apa.org/record/1980-00829-001>

LAUGHERY, Marian. [et al.] – Overview in warnings and risk communication. **CRC Press. Londres**. (1999) ISBN 9780429224867. [Consult. 15 Jul. 2023]. Disponível em <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26305040/>

Lei n.º 01/ 1913 de 01 de julho, Ministério do Interior n.º 151/1913. **D.R. I Série**. (1913-07-01) p. 2414-2416 [Consult. 15 Abr. 2023]. Disponível em <https://dre.tretas.org/dre/280505/lei-1-de-1-de-julho>

Lei n.º 102/ 2009 de 10 de setembro, ASSEMBEIA DA RÉPUBLICA n.º 176/2009. **D.R.I Série**. (2009-09-10) p. 6167-6192 [Consult. 11 Abr. 2023]. Disponível <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/102-2009-490009>

Lei n.º 35/ 2014 de 20 de junho, ASSEMBEIA DA RÉPUBLICA n.º 117/2014. **D.R. I Série**. (2014-06-20) p. 3220-3304 [Consult. 15 abr. 2023]. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/35-2014-25676932>

Lei n.º 3-B/ 2010 de 28 de abril, ASSEMBEIA DA RÉPUBLICA n.º 82/2010. **D.R. I Série**. (2010-04-28) p. 66-384 [Consult. 23 Abr. 2023]. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/3-b-2010-609990>

Lei n.º 59/ 2018 de 11 de setembro, ASSEMBEIA DA RÉPUBLICA n.º 160/2018. **D.R. I Série.** (2018-08-21) p. 4287-4288 [Consult. 23 Abr. 2023]. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/59-2018-116130013>.

Lei n.º 63/ 2007 de 06 de novembro, ASSEMBEIA DA RÉPUBLICA n.º 213/2007. **D.R. I Série.** (2007-11-06) p. 8043-8051 [Consult. 15 Abr. 2023]. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/63-2007-629449>

Lei n.º 64-B/ 2011 de 30 de dezembro, ASSEMBEIA DA RÉPUBLICA n.º 250/2011. **D.R. I Série.** (2011-12-30) p. 48-244 [Consult. 15 Abr. 2023]. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/64-b-2011-243769>

Lei n.º 66/ 2012 de 31 de dezembro, ASSEMBEIA DA RÉPUBLICA n.º 252/2012. **D.R. I Série.** (2012-12-31) p. 7297-7307 [Consult. 15 Abr. 2023]. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/66-2012-189513>

Lei n.º 68/ 2013 de 29 de agosto, ASSEMBEIA DA RÉPUBLICA n.º 166/2013. **D.R. I Série.** (2013-08-29) p. 5206-5209 [Consult. 15 Abr. 2023]. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/68-2013-499502>

Lei n.º 7/ 2009 de 12 de fevereiro, ASSEMBEIA DA RÉPUBLICA n.º 30/2009. **D.R. I Série.** (2019-02-12) p. 926-1029 [Consult. 11 Abr. 2023]. Disponível <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/7-2009-602073>

Lei n.º 79/ 2019 de 02 de setembro, ASSEMBEIA DA RÉPUBLICA n.º 167/2019. **D.R. I Série.** (2019-09-02) p. 39-41 [Consult. 15 Abr. 2023]. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/79-2019-124346830>

Lei n.º 95/ 2019 de 04 de setembro, ASSEMBEIA DA RÉPUBLICA n.º 169/2019. **D.R. I Série.** (2019-02-04) p. 55-66 [Consult. 11 Abr. 2023]. Disponível em

Lei n.º 98/ 2009 de 04 de setembro, ASSEMBEIA DA RÉPUBLICA n.º 172/2009. **D.R. I Série.** (2009-09-04) p. 5894-5920 [Consult. 15 Abr. 2023]. Disponível em <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/98-2009-489505>

Lichtenstein, S. [et al.] – Judged frequently at lethalevents. **Journal of Experimental Psychology**. Washington, Dc. ISSN 10.1037/0278-7393.4.6.551 (1978) 551–578. [Consult. 19 Abr. 2023]. Disponível em <https://psycnet.apa.org/record/1980-20983-001>

LIMA, Robson- **Cargos e Funções Militares: Uniformização e Associação a Profissões Civas Análogas**. Lisboa: Instituto de Estudo Superiores Militares, 2018. (Monografia) [Consult. 24 Jul. 2023]. Disponível em <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/23222/1/MAJ%20Robson%20Lima.pdf>.

LOFF, Margarida – **Relações Interpessoais. Enfermagem em Foco**. Lisboa: SEP, (1994). [Consult. 21 Abr. 2023.] Disponível em <https://revistas.rcaap.pt/millennium/article/view/8450>.

MARTINS, Lígia- Os Fundamentos Psicológicos da Pedagogia Histórico- Crítica e os Fundamentos Pedagógicos da Psicologia Histórica Cultural. **Germinal**. Salvador da Baia. ISSN 10.9771/gmed.v5i2.9705 (2013). [Consult. 24 Jul. 2023]. Disponível em <https://periodicos.ufba.br/index.php/revistagerminal/article/view/9705>.

MCFARLANE, A. C.;BOOKLES, C.- Sexual and Relationship Therapy, The effect of PTSD on interpersonal relationships. **SRT Joraul**. London. ISSN 261-267 10-1080/14681990120064496 (2001) [Consult. 15 Jul. 2023]. Disponível em <https://www.tandfonline.com/journals/csmt20>.

MELA, Alfredo. [et al.]- **A Sociologia do Ambiente**. 1.^a ed. Lisboa: Editorial Estampa, 2001. 238 p. ISBN 972-33-1638-2.

MINISTERIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA- **Relatório Anual de Segurança Interna**. Lisboa: MAI, 2021. atual, 2021[Consult. 25 Mar. 2023]. Disponível em www.portugal.gov.pt

MOLEIRINHO, Pedro- **Da Polícia de Proximidade ao Policiamento Orientado pelas Informações**. Lisboa: Universidade Nova de Lisboa, 2009. (Dissertação de mestrado). [Consult. 25 Jul. 2023]. Disponível em <http://www.dgsi.pt/bpjl.nsf/83cbe9acef94db5a8025730800549412/7aa573daabf98c1280257cfa00496774?OpenDocument>.

MONJARDET, Dominique - **Ce que fait la police. Sociologie de la force publique.** 1.ª ed. Claude Journès. Broché. 1996. 234 p. ISBN-13, 978-2707125521.

MONOGRAFIAS - **História da higiene, segurança e medicina do trabalho.** Monografias, 2023, atual, 2023. [Consult. 25 Abr. 2023]. Disponível em <https://www.monografias.com/pt/docs/Historia-da-seguran%C3%A7a-do-trabalho-P3YELQCW7X>

NETO, Nestor (2020) - **Segurança no Trabalho.** Segurança no Trabalho, 2020, atual, 2020. [Consult. 02 Abr. 2023]. Disponível em <https://segurancadotrabalhonwn.com/historia-da-seguranca-do-trabalho/>

NP ISO 45001- **Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho Requisitos e Orientação para a sua Utilização.** Portugal: Instituto Português da Qualidade, 2019, atual, 2019 [Consult. 12 Jun. 2023].

OLIVEIRA, José - **As Políticas de Segurança e os Modelos de Policiamento: A Emergência do Policiamento de Proximidade.** Coimbra: Almeria. 2006. 334 p. ISSN 978972402736. [Consult. 25 Jul. 2023]. Disponível em <https://www.wook.pt/livro/as-politicas-de-seguranca-e-os-modelos-de-policiamento-jose-ferreira-de-oliveira/178440#details>.

PAEK, Jin; HOVE, Tomas. - Risk Perceptions and Risk Characteristic. **Oxford Encyclopedia of Communication.** Oxônia. ISSN 9780190228613.013.283 (2017). [Consult.22 Jun. 2023]. Disponível em <https://oxfordre.com/communication/display/10.1093/acrefore/9780190228613.001.0001/acrefore-9780190228613-e-283>

PESTANA, M; GAGEIRO, P.; – **Análise para os dados para ciência sociais.** 6.ª ed. Lisboa: Sílabo, 2023. 1233 p. ISBN 978-972-618-775-2. [Consult. 20 Abr. 2023.] Disponível em <https://pt.slideshare.net/paraboa/analise-de-dados-para-ciencias-sociais-pestana-e-gageiro>.

PIETRANTONI, L.; PRATI, G;- Resilience among first responders. African

Portaria n.º 222/ 2016 de 22 de julho, Finanças e Administração Interna - Gabinetes do Ministro das Finanças e da Ministra da Administração Interna n.º 140/2016. **D.R. II Série.** (2016-07-22) p. 22790-22791 [Consult. 15 Abr. 2023]. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/222-2016-75010348>

PRICE, Paul- A Group Size Effect on Personal Risk Judgments. **Implications For Unrealistic Optimism California State University**. Fresno. Califórnia State University. ISSN 29 (4), 578-586 (2001). [Consult. 17 Jul. 2023]. Disponível em <https://link.springer.com/article/10.3758/BF03200459>

RASTEIRO, Luís - O dispositivo territorial da GNR – a importância do posto territorial na capacidade de intervenção junto das populações: o caso do distrito da Guarda. Castelo Branco: Universidade da Beira Interior, 2021. (Dissertação de mestrado). [Consult. 22 Jul. 2023]. Disponível em https://ubibliorum.ubi.pt/bitstream/10400.6/11958/1/8700_18572.pdf.

SEABRA, Alexandra - **Síndrome de Burnout e a Depressão no Contexto da Saúde Ocupacional**. Porto: Universidade do Porto, 2008. (Dissertação de doutoramento). [Consult. 20 Abr. 2023.] Disponível em <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/19388>

SEABRA, Alexandra - **Síndrome de Burnout e a Depressão no Contexto da Saúde Ocupacional**. Porto: Universidade do Porto, 2008. (Dissertação de doutoramento). [Consult. 20 Abr. 2023.] Disponível em <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/19388>

SILVA, Lebiã - Os impactos sociais, cognitivos e afetivos sobre a geração de adolescentes conectados às tecnologias digitais. **Revista Psicopedagogia**. São Paulo. ISSN 0103-8486 (2017). [Consult. 22 Jul. 2023]. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-84862017000100009.

SJOBORG, Lennart - Consequences of perceived risk: Demand for mitigation. Journal of Risk Research. St. Louis. ISSN 10.1080/136698799376899 (1999) [Consult. 17 Jul. 2023]. Disponível em <https://ideas.repec.org/a/taf/jriskr/v2y1999i2p129-149.html>

SLOVIC, Paul- The perception of risk. **Earthscan Publications**. London ISSN 20002-4242 (2000) [Consult. 25 Abr. 2023]. Disponível em <https://psycnet.apa.org/record/2001-01329-000>

SNS- **Saúde Ocupacional**. Lisboa: Serviço Nacional de Saúde, 2020, actual, 2020. [Consult. 10 Abr. 2023]. Disponível em <https://www.sns.gov.pt/noticias/2020/04/28/saude-ocupacional/>

SOUSA, Milena. [et al.]- Fatores Ergonômicos, Psicossociais e Riscos no Trabalho na Mineração Informal. **Revista Produção Online**. Florianópolis. ISSN 10.14488/1676-1901.v15i3.2018 (2015) [Consult. 20 Abr. 2023.] Disponível em <https://www.researchgate.net/publication/2831807312015>

STRAUS, A.; & COBIN, J.M.; - **Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory**.3.^a ed. Thousand Oaks: SAGE Publications, 2008. 87 p. ISBN 9781452230153.

TAKALA, Jukka.- **XVIth World Congress on Safety and Health at Work**: Introductory report. Vienna: Decent Work, 2002. (Relatório n. XVI). [Consult. 15 Jul. 2023]. Disponível em https://www.researchgate.net/publication/232158056_Introductory_Report_Decent_Work_-_Safe_Work.

TONRY, John. [et al.]- A Critical Review of Selected Techniques for Measuring Extragalactic Distances. **Astronomical Society of the Pacific**. Washington, Dc. ISSN 10.1086/133035 (1992) [Consult. 24 Jul. 2023]. Disponível em <https://ui.adsabs.harvard.edu/abs/1992PASP..104..599J/abstract>.

UA – Portal da Universidade de Aveiro [Em linha]. Aveiro: Universidade de Aveiro, 2023. [Consult. 01 Abr. 2023]. Disponível em <https://www.ua.pt/>.

APÊNDICE I – Consentimento Informado

Realização de estudo no âmbito do Mestrado em Segurança e Higiene Ocupacional (MHSO)

O meu nome é António da Cunha Dias, sou 1.º Sargento da GNR, estou atualmente no NGD do Dter Aveiro e sou estudante do Mestrado em Segurança e Higiene Ocupacional.

Neste momento, com vista à obtenção do grau de Mestre, encontro-me a desenvolver a minha dissertação, cujo tema assenta na abordagem aos riscos em contexto operacional na GNR com o seguinte título “**Riscos em Contexto Operacional e a Sua Perceção na GNR**”, na Guarda Nacional Republicana, concretamente no Comando Territorial de Aveiro.

Os dados recolhidos destinam-se, exclusivamente, a fins de investigação, pelo que são estritamente confidenciais e anónimos, não havendo qualquer partilha de informações pessoais.

O trabalho é orientado no ISCIA- Aveiro pela Doutora Carla Rodrigues, Adjunta no Instituto, e na Guarda Nacional Republicana pelo supervisor institucional o Capitão Tiago Fernandes.

Assim, o estudo dá cumprimento ao estipulado no Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD), garantindo a segurança, o anonimato e a confidencialidade de todos os dados facultados pelos participantes.

O tempo de resposta ronda os 5 - 10 minutos, **tem de ter a sessão na conta google iniciada.**

Agradeço, desde já, a colaboração, e se necessitar de algum esclarecimento adicional, por favor não hesitem em contactar-me via e-mail: dias.ac@gnr.pt.

Link de questionário|||

Obrigada,

António da Cunha Dias, 1.º Sargento

APÊNDICE II – Consentimento da GNR para realização do estudo

António da Cunha Dias

De: GNR_CDF
Enviado: 12 de abril de 2023 14:31
Para: António da Cunha Dias
Cc: GNR_CDF_DF_DE; Tiago Filipe Alves Fernandes
Assunto: Deferimento para a realização de estudo de investigação no âmbito do Mestrado em Segurança e Higiene Ocupacional

S/ Referência	Processo	Data	N/ Referência	Processo	Data
---	---	---	5042384/2023/CDF/GAB	080.30.04	12/04/2023

Sr. 1º Sargento António Dias,

Relativamente ao assunto em epígrafe, encarrega-me o Exmo. Comandante do Comando da Doutrina e Formação, Major-General Jorge Manuel Ribeiro Goulão, de informar que a solicitação para realização de um estudo de investigação no âmbito do Mestrado em Segurança e Higiene Ocupacional, foi deferida.

Para o efeito foi nomeado como supervisor institucional o Capitão Tiago Fernandes, do CTer Aveiro, o qual deve ser contactado para reunião de coordenação através do endereço eletrónico: fernandes.tfl@gnr.pt

Após a conclusão do trabalho, deverá remeter uma cópia em suporte digital (não editável) da versão final do estudo de investigação.

Apresento os meus melhores cumprimentos e coloco-me desde já ao dispor para qualquer esclarecimento adicional.

Pedro Miguel Pinto Reis
Tenente-Coronel



Comando da Doutrina e Formação
Chefe de Gabinete

Rua de Sª Apolónia, 16, 1149-064 Lisboa
(+351) 212840903/4/5
reis.pmp@gnr.pt

CL



Anexo I- Questionário

O questionário a seguir explanado vai ser enviado para os militares do Comando Territorial da GNR de Aveiro pelo “site” [http: https://www.google.com/forms](https://www.google.com/forms).

Antes de iniciar a responder ao questionário propriamente dito, indique:

Idade:

Habilitações literárias:

Seguidamente serão apresentadas três questões, onde se sugere a colocação de um X nos itens considerados.

1 - A Guarda Nacional Republicana, desempenha a sua Missão em todo o território Nacional. Considerando o patrulhamento de uma forma geral, sendo esta atividade desenvolvida no terreno e no contato direto com o cidadão, na sua opinião, tendo por base a experiência e a perceção diária, quais são, na sua opinião **os fatores de risco** aos quais os militares da Guarda estão mais expostos, não excedendo **10 riscos**.

A. Riscos físicos

1. Ruído
2. Vibrações
3. Eletricidade
4. Condições atmosféricas adversas (chuva, frio, calor)
5. Radiações ionizantes
6. Radiações não ionizantes (soldaduras, ecrã de computador)

B. Riscos químicos

7. Poeiras
8. Fumos
9. Vapores tóxicos
10. Gases tóxicos
11. Mistura de substâncias incompatíveis

C- Riscos biológicos

12. Vírus
13. Bactérias
14. Protozoários
15. Fungos
16. Bacilos

D- Riscos naturais

17. Sismos, terremotos ou maremotos.
18. Inundações
19. Erupções vulcânicas
20. Raios (resultantes das diferentes cargas elétricas das massas de ar)
21. Ciclones ou tornados
22. Avalanches e desabamentos de terra
23. Alterações climáticas

E- Riscos sociais de origem humana

24. Atentados terroristas
25. Queda de aeronaves ou outros sinistros aéreos
26. Destruição da camada de ozono
27. Acidentes de viação e ferroviários
28. Libertação de poluentes na atmosfera

F- Riscos ergonómicos

- 29. Esforço físico
- 30. Levantamento e/ou transporte manual de cargas
- 31. Postura inadequada para determinada atividade
- 32. Ritmo elevado de trabalho

G- Riscos resultantes do meio, da organização do trabalho e ao tempo do trabalho

- 33. Nível de conforto térmico nas instalações;
- 34. Pressões anormais;
- 35. Quedas / escorregadelas /tropeções /pancadas
- 36. Afogamento
- 37. Iluminação deficiente
- 38. Incêndio/queimaduras de diferentes graus e de origem diversa
- 39. Colisão com materiais ou equipamentos
- 40. Queda de materiais
- 41. Matérias ou materiais perigosos, decorrentes de descargas, incidentes ou acidentes desta natureza provenientes da ação humana, causas naturais ou acidentes de viação
- 42. Contacto com pessoas portadoras de doenças infecciosas transmissíveis, por força de incidentes policiais ou mesmo de acidentes de viação
- 43. Contacto com animais perigosos ou portadores de doenças infecciosas
- 44. Rotinas (horários, percursos e missões)
- 45. Número de horas de trabalho seguidas
- 46. Quantidade média de horas de trabalho semanal
- 47. Trabalho noturno

H- Riscos resultantes dos equipamentos de trabalho

- 48. Máquinas/equipamentos sem proteção
- 49. Ferramentas/equipamentos defeituosas
- 50. Intrusão de materiais estranhos ao corpo (projeção de limalhas para a vista...)
- 51. Lesões corporais diversas causadas por equipamentos e máquinas.
- 52. Utilização inadequada de máquinas, ferramentas e equipamentos.

I- Fatores individuais de propensão para o acidente

- 53. Conflitos interpessoais / relações de trabalho
- 54. Cansaço físico e psicológico
- 55. Distração momentânea e confiança nos métodos de trabalho
- 56. bullying (efeitos diversos de pressão laboral, assédio moral e/ou sexual)
- 57. Formas imprevisíveis de reação pessoal a situações adversas e perigosas
- 58. Níveis reduzidos de percepção de riscos

J- Associados a aspetos da organização

- 59. Rotatividade dos postos de trabalho
- 60. Carga horária
- 61. Regime remuneratório
- 62. Formação insuficiente ou inadequada
- 63. Grau de controlo da atividade

K- Associados a aspetos psicossociais

- 64. Grau de inteligência emocional
- 65. Consumo de álcool e outras drogas
- 66. Residência na ZA
- 67. Corrupção e outros aliciamentos
- 68. Idade e antiguidade no trabalho
- 69. Violências (no trabalho ou por causa do trabalho, de onde poderá resultar: ofensas à integridade física; ameaça e coação; difamação, calúnia e injúria, e resistência e coação sobre funcionário)

- Dos fatores de risco descritos, por si anteriormente referidos, indique fatores que podem de alguma forma mitigar os fatores de risco associado ao serviço de um Posto Territorial.

- 1. Melhor preparação física.
- 2. Mais e melhor formação técnico-profissional.
- 3. Formação em defesa pessoal.
- 4. Mais e melhor formação em Direitos Fundamentais.
- 5. Formação em Segurança no Trabalho.
- 6. Limpeza e manutenção de armamento e de materiais.
- 7. Considerar, na organização e composição das patrulhas.

8. Melhorar o apoio a patrulheiros quer apeados ou auto.
9. Aumentar e melhorar o controlo da atividade operacional.
10. Envolvimento dos patrulheiros nos estudos de risco.
11. Melhor conhecimento da Zona de Ação.
12. Sensibilizar os patrulheiros para uma atitude de respeito e de proximidade com
13. as populações.
14. Sensibilizar os patrulheiros para uma atitude de atenção ao ambiente que os rodeia.
15. Sensibilizar os militares para uma cultura de cooperação.
16. Sensibilizar os militares para uma cultura de assertividade.
17. Sensibilizar as populações para o envolvimento em matérias de segurança.
18. Elaboração de guias de procedimentos técnicos para as atividades que representam sério risco para a segurança e integridade física dos militares.
19. Fardamento mais adequado ao serviço policial.
20. Melhorar equipamentos e materiais de apoio (rádios, algemas, etc.).
21. Armamento e equipamento de proteção diferenciados de acordo com níveis de intervenção.
22. Melhorar o sistema de nomeação para o serviço.
23. Estabelecer mecanismos obrigatórios de cooperação, partilha de informação, coordenação, articulação entre forças de segurança.
24. Proceder ao estudo, atualização (frequente) e divulgação interna de análise de risco aos locais, ao “adversário”, aos itinerários e aos elementos temporais.
25. Revisão do horário de referência semanal mais adequado ao territorial.
26. Regime remuneratório que corresponda às expectativas e anseios dos operacionais.
27. Melhorar o sistema de controlo interno e proceder à sua incrementação.
28. Propor às entidades competentes, aos diversos níveis, contributos para a melhoria do ordenamento do território.
29. Implementação de um Regulamento de Segurança no Trabalho da GNR.
30. Coordenação, apoio e reforço entre militares, proveniente de outras subunidades, no caso de ocorrência a situação que coloque em grave risco a segurança dos militares.
31. Selecionar os militares para execução do serviço territorial, de acordo com as necessidades deste, bem como com as características da área de operações e dos militares selecionados.
32. Maximizar o número de patrulhas na rua, através do agrupamento de Postos.

33. Garantir uma viatura de apoio às patrulhas, equipada com sistemas tecnologicamente avançados, pronta a sair e que garanta a elaboração do expediente de forma rápida e eficiente.
34. Realizar de antemão o levantamento das reais necessidades de segurança das populações, garantindo o policiamento mais eficaz.