



BOLETIM APEGÊ

PUBLICAÇÃO
DA ASSOCIAÇÃO
DOS PROFISSIONAIS
DA GUARDA – APG

Ano XXV
N.º 29
Outubro 2024

A POLÍTICA DO “DIVIDIR PARA REINAR” O SISTEMA DE SEGURANÇA INTERNA

AGRESSÕES A POLÍCIAS
QUEM NOS PROTEGE?

O RISCO QUE CORREMOS
A PENOSIDADE QUE NOS É
IMPOSTA

REGULAMENTO DA AVALIAÇÃO DOS MILITARES DA GNR

O DIREITO AO SINDICALISMO NAS FORÇAS DE
SEGURANÇA E NAS FORÇAS ARMADAS
QUE PASSOS PARA O FUTURO?

Uma questão de honra

CÉSAR NOGUEIRA

Presidente da Direcção



Nos tempos que vivemos, mais que nunca, importa exaltar valores como a honra, a verticalidade, a lealdade e a transparência. Vivemos uma época cinzenta, com traços nublados que impedem a separação de águas, em que se torna fácil destruir, criar imagens a partir do nevoeiro que, quando se dissipa, esconde uma realidade completamente diferente.

A honra releva de tal forma na história das sociedades ocidentais que é hoje um bem jurídico consagrado na Constituição, um conceito que se encontra sumariamente definido na maioria dos dicionários como “estima, apreço pelas virtudes, consideração, reputação, crédito, distinção, princípio de conduta social baseado na ética, honestidade, coragem e dignidade”.

É assim, com honra, que os actuais corpos gerentes foram recentemente empossados e os quais tenho o prazer de presidir. A honra não é inimiga da democracia, pelo que não há mandatos isentos de exposição à crítica, à avaliação, à opinião contrária e tudo isto é legítimo num associativismo participativo.

É de igual forma a honra o ponto de partida do momento que vivemos, o da preservação da nossa dignidade, enquanto profissionais da Guarda, agentes da segurança pública e cidadãos.

Na verdade, é um atentado à nossa honra quando temos consciência de que, enquanto força de segurança com a nobre missão de assegurar a legalidade democrática, a liberdade e a paz pública, ao longo dos últimos anos e com responsabilidade bem dividida pelos últimos Governos, temos visto o reconhecimento das nossas funções diminuir de forma drástica, por via da manutenção de um sistema remuneratório com praticamente 15 anos e que, não tendo sido revogado por um novo, aquando da publicação do Estatuto vigente, tem sujeitado os profissionais da GNR a uma perda de poder de compra sem precedentes.

A probidade com que desempenhamos funções, o risco e penosidade do nosso trabalho diário em prol do direito à segurança dos cidadãos e como função central do Estado têm sido desvalorizados, como se uma qualquer sociedade democrática pudesse viver sem polícia, sem segurança.

A isto acresce o facto de o anterior Governo ter assumido

como urgente e já em fim de vida, e com eleições ao fundo do túnel a atribuição de um suplemento de missão à Polícia Judiciária, deixando de fora aqueles que diariamente são os primeiros a avançar no terreno, a expor-se ao risco.

Tal como sempre referimos, parece-nos justo que os profissionais da Polícia Judiciária tenham visto as suas carreiras valorizadas, mas, o que justifica que tenha sido dado um tratamento diferenciado à GNR e à PSP? Serão filhos de um deus menor? Posto isto a especulação é inevitável.

Os profissionais da GNR, a APG/GNR, há anos que lutam pela revisão do seu regime remuneratório, sem sucesso, motivo pelo qual não foi por falta de tempo que isso não aconteceu, foi única e exclusivamente por falta de vontade política!

Decorridas as eleições, novo Governo, promessas muitas de todos os partidos durante a campanha eleitoral, eis que agora este pretende dar o dito por não dito. A palavra dada não foi palavra honrada!

Razão e muita tinha a APG/GNR quando alertou para o facto de o descontentamento dos profissionais da GNR poder vir

a avolumar-se sem que se consiga antever os seus efeitos, designadamente quando há movimentos inorgânicos e populismos que querem tirar dividendos de uma indignação lúdica, justa e que têm fomentado situações sobre as quais não podem assumir a responsabilidade, pois não há um rosto para ser responsabilizado.

É precisamente por esse motivo que mais que nunca se impõe

o fortalecimento da capacidade de acção reivindicativa, que terá que se fazer por via do acesso ao sindicalismo na GNR. Associações e Sindicatos enfraquecidos consubstanciam uma imagem que só serve aos tais movimentos inorgânicos, que ao pretenderem descredibilizar o seu trabalho enfraquecem a capacidade de luta, mancham a imagem de profissionalismo, empenho e excelência que temos junto das populações.

O futuro traz desafios, mas também muita determinação e esperança. Sem ceder a manietações ou servir interesses alheios aos nossos direitos, com a honra que nos caracteriza, a lealdade aos princípios democráticos que nos norteiam, de luta e firmeza, poderão os profissionais da Guarda contar com a APG/GNR, hoje e no futuro.

“Os profissionais da GNR, a APG/GNR, há anos que lutam pela revisão do seu regime remuneratório, sem sucesso, motivo pelo qual não foi por falta de tempo que isso não aconteceu, foi única e exclusivamente por falta de vontade política!”



FICHA TÉCNICA

DIRECTOR: César Nogueira | PROPRIEDADE: Associação dos Profissionais da Guarda

MORADA: Rua Conde de Redondo, n.º 74 - 3.º andar — 1150-109 Lisboa

TELEFONE: 218 470 119 | FAX: 218 470 156 | EMAIL: geral@apg-gnr.pt | SITE: www.apg-gnr.pt

CONCEÇÃO GRÁFICA: Paulo Guerreiro - paulojdesign@gmail.com | IMPRESSÃO: Regiset | TIRAGEM: 16 000 exemplares

Prova de maturidade

PAULO SANTOS

Presidente da ASPP/PSP

A intervenção associativa e sindical é de enorme importância e relevância social. Ambas espelham a capacidade organizativa de um conjunto de pessoas que têm como denominador comum, no caso concreto das forças de segurança, a defesa da condição e estatuto policial. Seria importante nos questionarmos como estariam os profissionais das forças de segurança, caso as suas estruturas representativas (associativas/sindicais) não fossem uma realidade.

Com a luta constante e perseverante, durante décadas, pela melhoria da condição de vida destes profissionais, foram conseguidas conquistas e adquiridos direitos. Para além disso, houve um forte contributo para os imprescindíveis equilíbrios num melhor funcionamento das instituições. No entanto, foram muitos os momentos de intervenção que ficaram marcados por grandes dificuldades, exigências, críticas internas e externas e também por correntes divisionistas.

Comportamentos erróneos de intervenientes diretos e indiretos, cujo propósito era dificultar a ação e amainar a força dos representantes legítimos dos trabalhadores, neste caso, das forças policiais. Inúmeras vezes os responsáveis associativos e sindicais se aperceberam dessa divisão e de inusitadas movimentações, que mais cedo ou mais tarde iriam traduzir-se em obstáculos de difícil transposição. A história contempla todas essas realidades e explica muito do que hoje se assiste e, que em bom rigor, não é exclusivo das forças de segurança.

As dificuldades dos representantes destes profissionais, no que diz respeito à defesa de direitos continuam a ser uma realidade, hoje mais visíveis em processos de maior impacto, mas também em outros. Isto, não só pelo desequilíbrio dos pratos da balança, mas também pelas conquistas dos muitos anos de intervenção. A atualidade reflete que a ação sindical dos dias de hoje não passa tanto pela conquista de direitos, mas muito pela manutenção e defesa da sua aplicação.

As dinâmicas do serviço policial estão mais exigentes, as missões proliferam, o escrutínio do serviço é maior e não existiu um acompanhamento das medidas políticas que reforçassem esta realidade e hoje, as polícias confrontam-se com mais trabalho, sem os recursos proporcionalmente necessários para a sua execução. Um quadro que aumenta o corte de direitos, o atropelo



“A intervenção associativa e sindical é de enorme importância e relevância social.

Ambas espelham a capacidade organizativa de um conjunto de pessoas que têm como denominador comum, no caso concreto das forças de segurança, a defesa da condição e estatuto policial.”

da legislação e o avolumar dos problemas, configurando uma desmotivação e um desacreditar dos profissionais, inclusive daqueles que os representam.

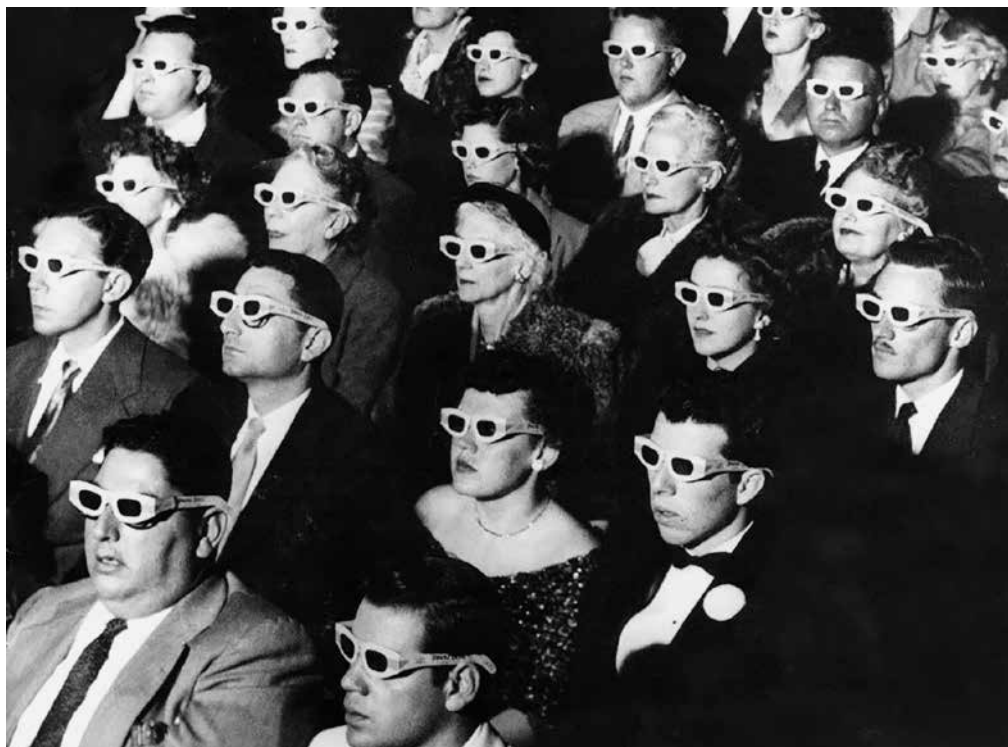
É necessário saber interpretar estas mudanças, compreender a realidade onde nos movemos, mas também não considerar a solução como algo que coloque os profissionais das forças de segurança como “corpo estranho” à opinião pública.

Estes são os desafios das estruturas sindicais e associativas das forças de segurança - como preservar os nossos direitos e conquistas num quadro político e social diferente e com tentativas de fragilização que vigoravam no passado, e que se apresentam no presente, com propósitos mais polidos e com polícias desmotivados. Estruturas representativas que têm de fazer valer a sua maturidade, preservando os seus valores, não cedendo à tentação de radicalismos e populismos que poderão comprometer não só essas estruturas,

como os seus representados, ou seja, os polícias no geral.

Tudo isto, jamais esquecendo ou secundarizando os responsáveis por tal situação, os sucessivos governantes, que descurando os reais problemas dos profissionais e da segurança interna, não dando crédito aos alertas dos interlocutores naturais, foram empurrando as contrariedades para a amálgama em que presenteiramente nos encontramos.

Segurança e crime na



Por princípio, se um Estado securitário encara as forças policiais como uma espécie de braço musculado de si próprio que é usado para controlar o cidadão, o Estado democrático entende que a segurança pública é um direito de todos e o “inimigo” não é o cidadão, passando a missão primordial das polícias por protegê-lo dos actos que lhe sejam lesivos.

De uma forma quase profética, quer Guy Debord (1931-1994), quer Gilles Lipovetsky (1944- ...) foram claros acerca das consequências daquilo que era o caminho de uma sociedade “espectáculo”, caracterizada pela degradação da imagem das instituições, pela “leveza” na forma como se encara o mundo, onde tudo, ou quase tudo é percebido como entretenimento, mesmo a violência.

Ora, numa época em que o crime tem uma projecção mediática sem precedentes, há naturalmente uma alteração na percepção do crime por parte dos espectadores, alteração essa que vai no sentido da sua amplificação.

Importa aqui ressaltar que os agentes da segurança pública, pese embora conheçam melhor que ninguém o terreno, a dinâmica da criminalidade, também eles são espectadores e, como tal, são alvo de alterações na forma como globalmente apreendem o fenómeno da criminalidade.

É a “sociedade espectáculo” no seu extremo, a “sociedade

tem seguros ou motivados, designadamente quando são agredidos sem consequências, quando têm precárias condições de serviço, quando auferem vencimentos que não reconhecem a

importância das suas funções, o seu perigo e desgaste. Esta é uma bola de neve cujas proporções que assumirá ainda estão por antever.

Ora, é aqui que começa e que se alimenta o princípio do extremismo, da defesa de um tipo de segurança que, na óptica de quem o promove, não deve servir só para proteger o cidadão, mas também para conferir à polícia uma autoridade que não o é de facto, mas que lhe permitiria um completo livre-arbítrio na actuação policial.

Não é assim de estranhar que exista em paralelo um aproveitamento político destas circunstâncias por parte de forças políticas antidemocráticas, que sabem que as dificuldades do actual contexto profissional e a falta de apoio do Estado fazem com que os agentes da autoridade se sintam entregues a si próprios, abandonados e que inclusive assumam a sua defesa quando algum elemento policial actua além dos limites da lei e, dizemos nós, dos conceitos

básicos da humanidade. Sem ambiguidades, é preciso que se diga que é o que acontece quando um polícia agride um cidadão injustificadamente ou, por exemplo, quando tortura emigrantes.

“É a ‘sociedade espectáculo’ no seu extremo, a “sociedade vazia” assente na falência das Instituições, onde a ausência de valores tolda a capacidade de se auto perceber de forma realista.”

sociedade espectáculo

E é aqui que reside o maior perigo da sociedade em que vivemos. É aqui que fica em causa a democracia.

Volta a ser o cidadão o inimigo, mesmo que sejam só alguns cidadãos pertencentes a minorias étnicas ou culturais, que são o bode expiatório do crime que o ecrã televisivo apresenta como incontrolável.

Mas diga-se com clareza: a responsabilidade de quem faz o aproveitamento político destas circunstâncias é proporcional à do Governo, que tem desinvestido nas forças de segurança, que não reconhece o perigo e particular penosidade das funções em causa, que não lhes garante nem apoio nem condições de serviço adequadas, que a todo o custo limita o direito de organização colectiva dos profissionais da GNR, impedindo que lididamente se façam representar e defendam os seus direitos, deixando assim a porta aberta a que outros, com outras intenções o façam, por via de estruturas *ad hoc* que não se percebe muito bem o que são, apenas o que pretendem.

Convém neste ponto fazer um parêntesis da maior importância. Se identificamos este fenómeno com facilidade, há que referir que generalizar seria um erro ainda mais preocupante e grave do que o fenómeno em si. A maioria dos cidadãos e dos agentes da segurança pública não se enquadra nestas premissas, são conscientes dos seus deveres e direitos e entendem a segurança como uma das mais importantes funções do Estado, acreditam na postura preventiva e de proximidade como dissuasão do crime. Contudo e infelizmente, o policiamento preventivo quando é eficaz não resulta no mesmo tipo de visibilidade mediática e perde na competição das audiências, o que explica a falta de investimento neste tipo de abordagem.

Independentemente disto, a presente análise justifica-se pelo momento que actualmente vivemos e que é de grande sensibilidade no que à democracia diz respeito.

Se os OCS têm propalado a influência de ideologias extremistas nas forças de segurança, também aqui, tal como no que respeita à criminalidade, há uma amplificação absurda da percentagem de elementos que efectivamente são permeáveis a estas ideologias. É mais uma vez a sociedade espectáculo a produzir frutos. Mas aqui o risco para a democracia é ainda maior! É que, em regra e para a esmagadora maioria dos elementos que servem as polícias portuguesas, a tônica é o profissionalismo, o empenho na sua missão, o respeito pelos direitos, liberdades e garantias dos cidadãos, independentemente da sua etnia, credo, sexo ou classe social. Passar a imagem contrária é grave e desonesto.

Lembramo-nos das palavras do anterior Ministro da Tutela que afirmou que cada vez que um polícia é agredido está em causa uma agressão contra o próprio Estado. A APG/GNR afirmou isto muitas vezes e é de saudar que se reconheça o óbvio, a centralidade das funções de segurança pública num Estado de Direito Democrático.

A tendência desta dinâmica vai no sentido do seu agravamento, até porque, sendo a segurança pública uma carreira cada vez menos aliciante, a redução do número de candidatos afecta directamente a “qualidade” da amostra que efectivamente é seleccionada. As razões são sobretudo remuneratórias, mas não só.

Nas actuais condições, quem querará servir uma Instituição policial, arriscar a vida e condicionar a sua vida pessoal e familiar em troca de quase nada?

Esta é uma reflexão transparente e real sobre o actual estado de coisas que deveria, sobretudo, ser preventiva, incitar à acção de quem tem a responsabilidade de governar. A sociedade do vazio, do espectáculo apenas explica, não justifica, pelo que caberá sempre ao Governo decidir que tipo de Forças de Segurança quer ter, se a inércia vale o preço a pagar e que pode ser a própria democracia.

Lembramo-nos das palavras do anterior Ministro da Tutela que afirmou que cada vez que um polícia é agredido está em causa uma agressão contra o próprio Estado. A APG/GNR afirmou isto muitas vezes e é de saudar que se reconheça o óbvio, a centralidade das funções de segurança pública num Estado de Direito Democrático. Assim, a inacção, a não-resposta implica responsabilidade partilhada por todos os actores políticos. É urgente que esta matéria seja devidamente ponderada, em nome de um bem maior.



Agressões a polícias

QUEM NOS PROTEGE?

Com maior ou menor relevo nos Órgãos de Comunicação Social, as agressões a profissionais das forças de segurança em geral e a profissionais da GNR em particular têm sido recorrentes. Aliás, é seguro dizer-se que a realidade diária é substancialmente mais preocupante, sobretudo na óptica dos profissionais da GNR que, lidando diariamente com situações de agressão e injúria, constatarem que é a impunidade que se aplica como regra, já que, quem perpetrar o crime acaba por não ter consequências efectivas ou, quando estas existem, não são proporcionais aos factos praticados.

Aliás, o Relatório Anual de Segurança Interna apenas refere as agressões que, por algum motivo e independentemente da sua gravidade foram alvo de atendimento por profissionais de saúde, o que faz com que, em boa verdade, se desconheçam os números oficiais no que à GNR diz respeito. Haverá certamente um número bastante elevado de agressões que não são reportadas, pese embora façam parte do contexto diário de quem anda no terreno.

A principal preocupação é, de facto, o sentimento de impunidade existente que pode ter efeitos perniciosos. Se é certo que se trata de um tema complexo, é urgente que se tomem medidas que tenham em conta essa mesma complexidade.

A primeira e mais importante consequência a considerar-se prende-se com a desmotivação que os profissionais das forças de segurança sentem quando sabem que a sua integridade física está em risco e que, quando são agredidos, quem perpetrar a agressão não sofrerá consequências em proporção e que possam ser dissuasoras de comportamentos similares.

A esta desmotivação acresce o sentimento de injustiça, já que quando existem sequelas físicas em serviço, seja por força de uma agressão ou por outro motivo qualquer, estes profissionais têm que recorrer a serviços de saúde e custear eles próprios as consultas e os meios complementares de diagnóstico até serem ressarcidos, enquanto decorre um lento processo interno administrativo que virá a comprovar que as lesões ocorreram em serviço ou por motivo do mesmo, apesar frequentemente se tratarem de situações óbvias, que não oferecem quaisquer tipo de dúvidas.

A questão da tal “impunidade” não tem uma solução simples, na medida em que o Código Penal, aprovado pelo Decreto-lei n.º 48/95, de 15 de Março prevê já um agravamento da pena a aplicar quando a ofensa à integridade física é dirigida a um profissional de uma força de segurança, conforme se verifica no artigo 347.º do mesmo diploma.

Ou seja, não seria adequado exigir uma moldura penal superior quando se trata da ofensa à integridade física contra profissionais das Forças de Segurança, na medida em que esta é, na maioria das situações, sobreponível aos crimes de homicídio não qualificado. Afirmar o contrário, como muitos fazem, é cair no populismo fácil e bacoco, que não produz efeitos práticos porque carece de sentido de responsabilidade e de sustentação.

O que é exigível é que exista uma maior sensibilidade para esta matéria, por parte dos poderes político e judicial, sendo que

o actual estado de coisas reflecte a pouca relevância que as agressões a Forças de Segurança têm para quem tem a incumbência de decidir, designadamente no que respeita à sua gravidade e censurabilidade.

Na verdade, ainda no mês de Abril o Conselho de Ministros anunciou que iria dar início a um processo de alteração ao Código Penal, no que respeita à fixação de limites máximos e mínimos quando ocorre uma agressão contra um agente das forças de segurança, estando esta alteração em fase de consultas obrigatória para descer ao parlamento.

Independentemente da “bondade” da alteração que se venha a produzir em sede de alteração ao Código Penal, que só poderá ser avaliada oportunamente, a questão passará mais pelos Tribunais que não olham para as agressões aos profissionais das Forças de Segurança como acto de maior gravidade, gravidade essa que até está reflectida no próprio Código Penal.

Certo será que o actual estado de coisas não se poderá manter e, se o Código Penal é sempre entendido pelos Tribunais nos seus limites mínimos, no que respeita à moldura penal aplicável

nestes casos e se opta pelo Termo de Identidade e Residência como medida privilegiada, então que a alteração em curso venha clarificar a Lei, garantir que agredir alguém que representa o Estado e que tem o dever de garantir a legalidade democrática não é um delito menor, sem consequências práticas.

Esta matéria deve ser ainda analisada sob outro prisma e que não é alheio a questões mais estruturais e que têm estado na ordem do dia.

Se os profissionais sentem que o Estado - independentemente dos actores intervenientes nestes procedimentos - não os protege, o descontentamento transforma-se em indignação e este é um caminho que não fica por aí. Naturalmente que o que se defenderá sempre é a manutenção da independência da justiça em relação ao poder político e aqui, não é legítimo que se reclame qualquer pressão sobre este.

Fica o desafio - como se muda de paradigma, o mesmo paradigma que relativiza as ofensas e agressões a agentes do Estado? Se já se viu que o caminho por via de agravamento da moldura penal pode não ser uma resposta eficaz por si só, então o que sobra?

Acreditamos que uma maior sensibilização do poder político pode resultar em alterações à Lei que enquadrem melhor os tais “limites mínimos” que são na esmagadora maioria das situações aplicados pelo poder judicial. Por outro lado, deve o poder judicial ser sensibilizado para estas questões.

Independentemente de tudo, as soluções não podem ser equacionadas de forma isolada, na medida em que esta é uma matéria de grande sensibilidade e que deve ser equacionada em todas as vertentes, apostando-se na tal mudança de paradigma, que deve assentar na transmissão da ideia de que a justiça é feita nestas situações, de forma ágil e que a avaliação da censurabilidade destes actos é devidamente ponderada.



O Sistema de Segurança Interna

A política do “dividir para reinar”



Para que se possa abordar a questão do Sistema de Segurança Interna importa enquadrá-lo no contexto histórico português, bem como no Europeu, na medida em que as

sociedades se foram desenvolvendo e adaptando-se às premissas das democracias do pós II Guerra mundial que se foram implementando e/ou desenvolvendo.

Modelos semelhantes ao português, assentes numa base dual, em que há duas polícias com competências genéricas sobreponíveis, em que uma tem natureza civil e outra militar foram sendo abandonados e a tendência foi para que as forças militares, de tipo *gendarme* se fossem civilizando, na medida em que passaram a integrar-se na perspectiva democrática da segurança pública como um direito dos cidadãos, pelo conceito da força de segurança militar ou militarizada deixou de fazer sentido. São hoje muito poucas as forças de segurança na Europa que têm natureza militar e, em alguns países, como é o caso da *Koninklijke Marechaussee* dos Países Baixos, têm funções muito específicas que não são de policiamento geral, neste caso de vigilância dos aeroportos. Naturalmente argumentar-se-á que na Europa persistem forças como a *Gendarmerie* francesa ou a *Guardia Civil* espanhola, integradas num sistema dual, mas estas são apenas exemplos de exceções à mudança que se operou um pouco por toda a Europa.

E o que é que se argumenta para a manutenção de uma força de segurança “militar” num Estado de Direito Democrático? Refere-se que se trata de uma força de segurança “charneira” entre as Forças Armadas e as Polícias, dada a sua natureza militar e que reside aí a sua utilidade. Ora. A questão é que a Constituição da República Portuguesa e toda a legislação quadro do nosso Sistema de Segurança Interna faz a GNR depender do Ministério da Administração Interna em tempo de paz e, apenas em caso de guerra, estado de sítio ou de emergência pode ficar na dependência do Ministério da Defesa. Aliás, esta regra é aplicável a qualquer outra força policial no nosso país, motivo pelo qual não pode necessariamente ser um argumento válido. E se assim é, qual será então a utilidade da manutenção de um sistema dual, que contém uma força de segurança militar? Veja-se a página da GNR em que esta é apresentada como tendo dupla tutela, pese embora a legislação diga precisamente o contrário, designadamente em tempo de paz. O que significará esta dupla tutela? Que vivemos um estado de sítio “mais ou menos” já que se o fosse verdadeiramente a GNR estaria na alçada exclusiva da defesa?

Ainda, atendendo à carência de meios, entende-se mal que exista uma força de segurança de inspiração napoleónica, com o objectivo de “proteger a quadrícula” do território nacional e assim distribuída, não em conformidade com as características impostas pela necessidade de segurança das populações. A distribuição do efectivo da GNR está assim desadequada das necessidades das populações o que, a par de uma deficiente gestão dos recursos humanos e um número insuficiente de ingressos conduziu à situação limite que hoje vivemos, em que há muitos postos territoriais que não

conseguem estar abertos 24 horas e muitas patrulhas que apenas se podem concretizar com o recurso ao agrupamento de postos.

O que se referiu poderá ter mais a ver com o comprometimento da operacionalidade da GNR, mas há ainda outras questões que trazem vantagens não para a segurança, não para quem serve a Instituição mas, eventualmente para o poder político.

Por princípio uma força militar é mais permeável à obediência cega e pode até usufruir de menos direitos que os restantes cidadãos. Importa registar que até 2016, ao contrário dos restantes cidadãos, os profissionais da GNR não tinham sequer direito a um horário de trabalho, que ainda estão sujeitos ao Código de Justiça Militar, apesar de possuírem um regime disciplinar próprio, que lhes são vedados direitos acessíveis às outras forças de segurança, como por exemplo o direito de associação sindical e que, sem que nada o explique, o desenvolvimento das suas carreiras é diferente da força de segurança congénere, a PSP.

Posto isto, a quem convém a manutenção deste sistema que, do ponto de vista da operacionalidade e dos direitos dos profissionais da GNR está obsoleto?

Existe a consciência generalizada de que esta é uma questão polémica, que tem que ser vista de diversos prismas. Não está em causa a defesa pura e simples de fusões ou assimilações de umas forças por outras, pese embora a ideia de existência de uma polícia única com diferentes níveis de actuação não deva chocar ninguém, porque foi precisamente esse o caminho dos países que já se referiram.

O caso da extinção do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras é precisamente um mau exemplo de como se pode, aparentemente, tentar “aligeirar” o peso ou complexidade do SSI e, sob esse argumento criar um problema ainda maior. Diluíram-se as competências do SEF em outros OPC e criou-se uma entidade administrativa sem a dotar dos meios necessários, ao mesmo tempo que não se tratou de uma decisão ponderada e assente em qualquer tipo de estudo capaz de avaliar variáveis ou de prever impactos. O resultado é o que se conhece.

Dentro daquilo que é e deverá ser sempre a preservação da defesa dos direitos dos profissionais das diferentes forças e serviços de segurança e sem se comprometer um modelo de policiamento preventivo e de proximidade, deve existir uma reflexão sobre esta matéria e, sobretudo, coragem política.

A velha máxima do “dividir para reinar” não tem servido os direitos dos profissionais ou a segurança pública e a disparidade de modelos de progressão na carreira, por exemplo, ou a diferenciação de regimes remuneratórios são inimigas de uma polícia de segurança pública coesa, transparente e justa.

Equacionar um modelo diferente não implica nenhum tipo de dramatismo, se o processo considerar as identidades de cada força, o ultrapassarem-se constrangimentos entre as hierarquias bem como os mais que previsíveis sentimentos corporativistas e ainda, se garantir como ponto de partida a equidade de direitos e vencimentos para quem tem funções similares.

Este seria sempre o caminho de uma polícia desenvolvida, moderna, motivada e com direitos e não obstante estarmos já numa democracia madura com 50 anos, parece que esta é uma ideia que assusta, não necessariamente os profissionais das forças e serviços de segurança mas sim os interesses instalados que, esses sim, defendem que se tratam de obstáculos inultrapassáveis, mas não são.

Bodycams e Videovigilância



O Parlamento aprovou o uso de *bodycams* para as forças policiais tendo sido esta matéria vertida na Lei 95/2021, de 29 de Dezembro. Esta é uma reivindicação antiga de quem tem como missão garantir a segurança pública, reivindicação essa que tem vindo a ganhar maior visibilidade quando, por diversas vezes, vídeos de alguns cidadãos que assistiram a intervenções policiais editaram as imagens e passaram a ideia de que existiu excesso no uso da força por parte dos agentes, mesmo quando tal não sucedeu.

Ninguém defenderá que não exista adequação e proporcionalidade no uso da força, contudo, o que se aceita mal é que esteja a florescer a ideia de que o uso da força é quase sempre desadequado, mesmo quando está em causa a integridade de terceiros ou a dos próprios profissionais.

É neste contexto que o uso de *bodycams* parece *a priori* ser bem-vindo, mas há dúvidas que persistem, preocupações legítimas que radicam nas experiências de outros países e no facto de o diploma ser vago sobre a concretização do uso deste equipamento.

São muitas as questões que se levantam e que vão bem além da aparente conclusão fácil e linear de que se trata de uma mais-valia evidente para a actuação das polícias. Para clarificar essas mesmas questões há que analisar-se as experiências dos países em que este equipamento já foi implementado, bem como considerar todas as variantes que decorrem da sua utilização e necessária regulamentação.

Mas, então, o que são *bodycams*? As *bodycams* são pequenas câmaras usadas no fardamento com o objectivo de registar as interações entre os polícias e os cidadãos.

Qual é o objectivo das *bodycams*? Alega-se com frequência que o uso de *bodycams* pelas forças de segurança tem como objectivo demonstrar transparência aos cidadãos, registando conversas, comportamentos e outros meios de prova, tentando-se assim dis-

suadir comportamentos ilegais e inapropriados, quer por parte das forças policiais, quer por parte dos cidadãos.

O uso de *bodycams* está generalizado um pouco por todo o mundo, desde a Austrália, Uruguai, Reino Unido, França, EUA, etc e há já conclusões que podem ser retiradas.

Devem as Forças de Segurança usar *bodycams*? Pode este ser um equipamento que represente uma mais-valia na actuação policial? Estas questões não têm respostas fáceis e muito menos imediatas, na medida em que requer-se uma avaliação exaustiva, designadamente tendo como base as experiências noutros países, a logística inerente à implementação desta tecnologia e eventuais consequências.

Prós:

1 - As *bodycams* aumentam a confiança das populações na polícia e têm resultado numa redução de queixas por má conduta dos polícias.

Um estudo com origem na polícia do condado de Miami-Dade, no estado americano da Flórida concluiu que, quando usada uma *bodycam* durante todo um turno, regista-se uma diminuição de 19% no uso da força e as queixas contra a actuação da polícia baixam 74%.

Em Fénix, no estado americano do Arizona, as queixas contra a polícia, a partir do momento que esta passou a usar *bodycams* baixou 23%, ao passo que as queixas contra aqueles que não usavam aumentou 10,6%.

Assim, há a primeira conclusão, a de que as *bodycams* protegem os polícias contra falsas acusações. Em San Diego, na Flórida, o número de alegações contra a polícia que se provaram serem falsas aumentou 2,4%. Por outro lado, há que relevar que o número de polícias afastados definitivamente do serviço por infracções menores aumentou 6,5%.

2 - As *bodycams* são uma ferramenta importante nos casos de violência doméstica e em outras ocorrências envolvendo agressão física qualificada, na medida em que captam imagens imediatamente após o ataque, incluindo os ferimentos sofridos pela vítima, bem como as declarações do momento, que serão mais honestas do que relatos posteriores, que poderão já ser condicionados pelo receio de represálias, como aliás é habitual nestes casos. A nível dos procedi-

mentos judiciais e permitindo-se o uso das imagens como prova, poderá favorecer-se uma confissão, na medida em que o arguido saberá que as imagens existem.

Esta vantagem dificilmente materializar-se-á em Portugal, considerando o conteúdo do diploma aprovado, na medida em que não permite o uso da *bodycam* “dentro de casa ou em edifício habitado” e é neste contexto que ocorrem a maioria dos crimes de violência doméstica.

3 - As *bodycams* podem ser um instrumento importante de reforma das polícias, na medida em que a gravação de imagens e posterior análise pode conduzir à adequação de procedimentos,

“O uso de *bodycams* está generalizado um pouco por todo o mundo, desde a Austrália, Uruguai, Reino Unido, França, EUA, etc. e há já conclusões que podem ser retiradas”

no sentido de aumentar a eficácia da actuação das forças de segurança.

Contras:

As *bodycams* são dispendiosas e não oferecem confiança suficiente em muitas situações. Quando se afirma que a utilização deste equipamento é dispendiosa há que considerar os custos essenciais que decorrem da necessidade de tornar este sistema operacional. Orçar os custos da introdução deste equipamento passa por considerar todo o tipo de gastos, como por exemplo as verbas destinadas aos carregadores, aos suportes para carros, ao armazenamento de dados, à formação e gestão das imagens recolhidas, à manutenção, etc. Por outro lado, têm sido também levantadas questões sobre a fiabilidade dos equipamentos e reportadas avarias frequentes.

Alguns dos aspectos mais gravosos prendem-se com o facto de as *bodycams* poderem, potencialmente, invadir a privacidade, expor as vítimas e sujeitar os cidadãos a *software* de reconhecimento facial.

A gravação dos contactos com a polícia pode expor condições clínicas do foro privado, como por exemplo a doença mental.

Por outro lado, vítimas de crimes violentos, como violação ou violência doméstica, por verem as imagens registadas posteriormente podem ver agravado um processo traumático em curso. Há que se considerar ainda a questão das testemunhas que possam ser gravadas e que terão receio da exposição e de eventuais represálias por parte de quem perpetrou o crime. Existe também a possibilidade de o facto de estar a decorrer uma gravação poder criar obstáculos à comunicação com a polícia, designadamente em situações em que a sua intervenção pretende ter um carácter pedagógico e preventivo.

Ainda, no âmbito da privacidade, mas na óptica dos próprios agentes da autoridade, as *bodycams* podem ser invasoras da sua privacidade, invasão essa que será proporcional à regularidade com que é ligada. O facto de a câmara estar ou não ligada, nesta ou naquela circunstância, pode também ter consequências ao nível disciplinar, sendo que o uso ininterrupto das câmaras poderia suprir esta questão, o mas ser igualmente violadora da privacidade dos polícias que, durante uma patrulha, ficariam inibidos de, por exemplo, falar da sua vida pessoal, o que não seria positivo para o equilíbrio das relações inter-pessoais na Instituição.

Por outro lado, deixar ao critério dos agentes manter a câmara ligada ou não, mediante a avaliação directa das ocorrências, como prevê a lei portuguesa pode suscitar situações em que se entenda que esta deveria estar ligada e não esteve, ou vice-versa, trazendo consequências disciplinares para o elemento em causa que muitas vezes têm fracções de segundo para avaliar os contornos de determinado acontecimento.

Outro dado inesperado que tem sido reportado relaciona-se com o facto de o uso de *bodycams* poder ser atentatório da segurança dos polícias, ideia que não está ainda assimilada nos países que, como Portugal, estão agora a dar os primeiros passos nesta área.

Na verdade, há registos nos EUA que indicam que as agressões a polícias que usavam *bodycams* aumentou 14%, na medida em

que os cidadãos podem responder negativamente ou de forma violenta ao facto de estarem a ser filmados pela polícia, sobretudo quando estão sobre a influência de drogas, álcool ou na eventualidade de possuírem patologias psiquiátricas descompensadas.

Outro aspecto importante prende-se com a saúde mental dos próprios polícias. O professor de direito da Universidade de Oklahoma, Stephen E. Henderson, afirmou que ninguém poderá deixar de ter consequências psicológicas pelo facto de estar constantemente a ser gravado.

Ainda como factor acrescido de pressão, há que considerar-se a responsabilidade que os polícias têm de ter sobre este equipamento, quando já é imenso o material sobre o qual têm que prestar contas à hierarquia e que é sensível.

Por fim, mas não de menor importância, há ferimentos físicos que decorrem do uso de *bodycams*, incluindo ferimentos na cabeça, pescoço e queimaduras consequentes de equipamentos com defeito ou avariados. Ainda, considerando-se a necessidade de partilha do equipamento, há ainda a possibilidade de ser um veículo de transmissão de doenças infecto-contagiosas, na medida em que, tratando-se de equipamento sensível, a sua higienização não é fácil de garantir sem que se provoquem danos.

Posto isto, até que ponto seria proveitoso para as polícias de Portugal o uso de *bodycams*?

Na verdade, as vantagens e desvantagens que se colocarão não devem andar longe daquelas que acabámos de expor, independentemente de outras nuances que venham a surgir, decorrentes da forma de implementação deste sistema.

Por princípio, há legitimidade para acreditarmos pouco que este sistema venha a ser implementado de forma universal, em



todas as valências de actuação da polícia, designadamente pelos custos que acarretam e independentemente do diploma matriz já ter sido publicado há três anos.

O desinvestimento nas Forças de Segurança tem sido notório na última década e quando falta material básico como coletes de protecção balística, será prematuro acreditar-se que o Governo disponibilizará verba suficiente para implementar este tipo de videovigilância de forma visível, pelo menos num futuro próximo.

Avaliar a implementação das *bodycams* em Portugal, independentemente da questão dos custos, quando falta investir tanto nas polícias e nas suas condições de serviço, passa sobretudo por considerar os aspectos que podem vir a resultar em maior pressão para os profissionais da GNR.

Regulamento da Avaliação do Desempenho dos Militares da Guarda Nacional Republicana

A APG/GNR oportunamente emitiu parecer sobre a proposta de Regulamento da Avaliação do Desempenho dos Militares da Guarda Nacional Republicana.

Daquilo que foi proposto, ao conteúdo da portaria 411/2019 de 30 de Dezembro, praticamente nada foi alterado e a posição que tivemos a respeito deste sistema de avaliação foi o prenúncio daquilo que hoje se verifica.

Genericamente a APG/GNR manifestou a sua discordância em relação ao conteúdo do documento e advertiu, de forma clara, que a sua aprovação teria consequências nefastas, promotoras de discricionariedade. Contudo, a realidade, a execução propriamente dita do diploma ultrapassou, pela negativa, as piores expectativas.

E aqui, diga-se sem rodeios, que não está em causa a defesa da ausência de um regime de avaliação próprio para os profissionais da Guarda Nacional Republicana, até porque sempre se entendeu que este deve existir, porém deve ser justo e transparente e fundear-se em critérios que façam prevalecer a competência e a experiência profissionais.

O diploma aprovado é uma adaptação do SIADAP, aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro é de tal forma obtuso que tem ainda o mérito de tornar este sistema da administração pública, que já é mau, noutro ainda pior, suprimindo-se algumas garantias do diploma matriz, designadamente no que respeita ao direito de representação dos profissionais. Aliás, em termos muito práticos o RADMGNR está de tal forma desvirtuado que não é sequer um sistema de avaliação, na medida em que se orienta para factores de natureza subjectiva e não quantificáveis.

Aliás, a avaliação do exercício da actividade policial não é uma tarefa fácil. Até à publicação do sistema de avaliação vigente vigorou a portaria n.º 279/2000, de 15 de Fevereiro durante cerca de 20 anos e que nunca foi regulamentada para a maior percentagem dos profissionais, a categoria de Guardas.

Assim, durante duas décadas em termos de avaliação propriamente dita, para a categoria de Guardas prevaleceu sempre a informação escrita do superior hierárquico, o que foi sempre potenciador de arbitrariedades resultantes de maiores ou menores “simpatias pessoais”.

Não sendo, de todo, esta a forma ideal de avaliar um profissional da GNR, parece-nos muito claramente que o RADMGNR

é ainda mais pernicioso, designadamente por ter consequências ao nível do desenvolvimento da carreira, do período de férias e não só.

Mais uma vez, é esta a categoria mais prejudicada, na medida em que nem tampouco se garante que seja avaliada pelo superior hierárquico directo, até porque diz-se que o primeiro avaliador dos Guardas tem de deter o posto de Primeiro-Sargento ou superior. Aqui surge uma ideia transversal a todo o documento, que faz prevalecer o conceito de hierarquia militar sobre conceitos básicos de equidade e justiça, pois sabe-se bem que há muitos locais de serviço comandados por Segundos-Sargentos, motivo pelo qual é profundamente injusto que os profissionais que

prestam serviço nestes locais fiquem privados das mesmas regras que os seus camaradas, que serão avaliados por quem tem conhecimento directo do trabalho que desenvolvem.

O mesmo raciocínio aplica-se a quem presta serviço fora da estrutura orgânica, que é avaliado por alguém que objectivamente não conhece de forma directa o trabalho do profissional avaliado.

O principal problema do RADMGNR não é apenas não garantir de que o primeiro avaliador é o superior hierárquico directo, pois isso por si só não iria salvaguardar a transparência e objectividade dos critérios de avaliação.

Tal como se referiu, as poucas premissas que no diploma mãe, o SIADAP, garantiam uma transparência relativa ao processo, como por exemplo a Comissão Paritária, considerada sujeito da avaliação, quer neste diploma, quer no Sistema

Integrado de Avaliação da PSP (SIADPSP) foram suprimidas, tendo-se afastado de forma definitiva a possibilidade de os profissionais da GNR se poderem fazer representar no processo de avaliação e assim defenderem os seus interesses, tal como sucede com os trabalhadores da função pública e os profissionais da PSP.

Aquilo que existe é um órgão nomeado na sua totalidade pelo Comandante-Geral e Gerido pelo 2.º Comandante-Geral, motivo pelo qual não há forma de garantir a sua imparcialidade na ausência de uma comissão paritária. Julga-se inclusive que, no sentido de agilizar os procedimentos, este órgão não faria sentido perante a existência de uma Comissão Paritária, uma vez que já compete ao Comandante-Geral a homologação das avaliações, o que torna este órgão algo inútil.

“O diploma aprovado é uma adaptação do SIADAP, aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro é de tal forma obtuso que tem ainda o mérito de tornar este sistema da administração pública, que já é mau, noutro ainda pior, suprimindo-se algumas garantias do diploma matriz, designadamente no que respeita ao direito de representação dos profissionais. Aliás, em termos muito práticos o RADMGNR está de tal forma desvirtuado que não é sequer um sistema de avaliação, na medida em que se orienta para factores de natureza subjectiva e não quantificáveis.”

Por outro lado, quer o SIADAP, quer o SIADPSP (este último de forma enviesada) reconhecem a função de dirigente sindical como sendo factor de ponderação curricular, por ser socialmente relevante. Ora, isto num contexto em que não foi incomum a instauração de processos disciplinares a dirigentes associativos, pode-se perceber com facilidade aquilo que se pretendia com a supressão desta norma na GNR. Aliás temos memória que quando o diploma ainda era projecto existia um item que se reportava à avaliação disciplinar, cuja ilegalidade se evocou e cujo conteúdo não deixava dúvidas daquilo que se pretendia.

É que, se se entende que o SIADAP é, em si, um sistema labiríntico, com incongruências diversas e de complexa aplicação, como sempre se defendeu e que por isso mesmo tem merecido ampla contestação, então o RADMGNR é ainda pior, já que deixa muitas normas em aberto e permeáveis a critérios não objectivos, assentes em juízos de valor, bem como não apresenta as mesmas garantias do SIADAP ou do SIADPSP.

É precisamente o facto de permanecerem muitas normas em aberto que o anterior Comandante-Geral, aproveitando esse contexto, mandou publicar o Despacho n.º 2/22, de 13 de Janeiro, uma vez que cabe a si a definição das directrizes e orientações complementares da avaliação de desempenho. Sumariamente o documento ia além do próprio diploma, definindo médias e quotas para a atribuição de todas as notas, ultrapassando o que está legislado e que se resume à fixação de 10% para a menção qualitativa de excelente. Posteriormente o Despacho n.º 02/24, de 15 de Janeiro veio revogar o anterior, repondo-se alguma justiça relativa, ficando no entanto patente que assim queria o responsável da Instituição, pode haver espaço para a introdução de normas ainda mais perniciosas.

O mal reside na própria portaria 411/2019 de 30 de Dezembro, que mais parece uma adaptação forçada da portaria n.º 301/2016, de 30 de Novembro, que aprova o Sistema de Avaliação de Mérito dos Militares das Forças Armadas (SAMMFA) e que, por razões muito objectivas deverá avaliar o desempenho dos militares no seu contexto, que é vocacionado para a guerra, ao passo que os profissionais da GNR exercem funções de segurança pública, análogas às da PSP. Aqui, se o argumento for a condição militar da GNR então, percebe-se que no RADMGNR prevaleça a óptica da hierarquia militar em detrimento da avaliação objectiva das funções exercidas pelos elementos da Guarda, motivo pelo qual este nunca poderá ser justo ou rigoroso. E se é esta a óptica, a da hierarquia, quem tem sido prejudicado? As categorias de base e intermédias, naturalmente.

Para que se entenda a discricionariedade do RADMGNR veja-se o seguinte: nas Competências de Avaliação Qualitativa, na descrição das competências “inteligência emocional” e “integridade de carácter”, cuja resposta será de “sim” ou “não”. Seria risível se não fosse trágico, pois como se sabe os avaliadores da GNR não têm formação na área da psicologia para avaliarem a “inteligência emocional” dos avaliados! Relativamente à “integridade de carácter” não existe nenhum tipo de formação académica que possa garantir algum rigor! Esta é outra inovação relativamente ao SAMMFA que demonstra o que se pretende!

Outro exemplo flagrante que fundamenta a defesa da injustiça deste projecto de diploma mas, igualmente, das suas deficiências estruturais prende-se com a quantificação da competência “iniciativa” que está caracterizada como a “capacidade de criar alternativas eficazes na execução das tarefas” e, deve o descritor deve referir se o profissional “actua proactivamente para resolver situações-



-problema, mesmo na ausência de ordens ou orientações superiores” e ainda se “resolve problemas novos “de forma criativa.” Ora, se olharmos o quadro verificamos que esta competência tem uma valorização de 3 para os Guardas, Guardas Principais e Cabos, de 4 para os Cabos-mor e Cabos-chefe, de 2 para os Primeiro-sargento e Segundo-sargento, de 3 para os Sargentos-mor e Sargentos-chefe, de 4 para os Capitães e de 2 para coronel. Em suma, um Guarda tem uma pontuação mais

elevada na competência iniciativa do que um 1º ou 2º Sargento, do que um Sargento-ajudante e igual à de um capitão. Contudo, na realidade, um Guarda não pode abordar situações de “forma criativa” e muito menos sem “ordens ou orientações superiores” por poder estar a incorrer num ilícito disciplinar ou mesmo crime, bastando para o efeito que o superior hierárquico directo assim o entenda. Ainda, a capacidade de decisão releva 4 para todas as categorias profissionais, como se fosse permitido à categoria base decidir o que quer que seja sem orientações superiores.

AVALIAÇÃO À EXECUÇÃO

Ora, se o diploma pecava pela falta de justeza, posteriormente a sua execução veio confirmá-lo. O Despacho 05/22 de 13 de Janeiro, emanado pelo Comandante-Geral, e que estabelece as “Directrizes e Orientações Complementares para a Avaliação do Desempenho dos Militares da Guarda Nacional Republicana (Ciclo avaliativo 2021) veio determinar a fixação de quotas para a atribuição das notas e que eram as seguintes:

10% - para valores superiores a 4,50 (desempenho excelente)

40% para valores entre 4,49 e 4,00 (desempenho muito bom)

40% para valores entre 3,50 e 3,99 (desempenho bom)

10% para valores inferiores a 3,49 (desempenho suficiente e insuficiente entre 1,00 e 1,99)

Ou seja, se tomarmos como exemplo as notas mais baixas, percebe-se logo à partida que o “esquema” estaria viciado e que só com muitos malabarismos se conseguiria cumprir as quotas. Se por mera hipótese académica, na Unidade X, existissem mais de 10% de elementos com desempenho suficiente e insuficiente, como se cumpriria esta quota? Transitariam para a quota do “bom”? É que, a quota de “bom” compreende precisamente um intervalo de 0,49, já que se situa entre os 3,50 e os 3,99 e, ao contrário da quota excelente, tem uma generosa percentagem de 40%.

Naturalmente que se percebe que se a percentagem tem esta dimensão, tal como a de muito bom, é porque são as quotas de 40% que teriam que absorver as notas mais baixas, para que a Instituição não ficasse “mal vista” no que à competência dos seus profissionais diz respeito, bem como os desempenhos excelentes, com nota superior a 4,50 caberiam nos 40% do muito bom.

Na verdade, as notas bom e muito bom totalizariam quando somadas uma percentagem de 80%!

É certo que o despacho foi revogado mas, como já se referiu, nada na lei garante que não possam vir a ser implementadas normas similares.

A revisão do diploma impõe-se com urgência, na medida em que a sua execução já provou cabalmente que o RADMGNR é incapaz de sustentar uma avaliação justa, transparente e que, de facto e de direito reconheça as competências dos profissionais.

“... mesmo com o sacrifício da própria vida.”

A 30 de agosto de 2024, no Peso da Régua, a GNR perde cinco dos seus militares da Unidade de Emergência de Proteção e Socorro, que sucumbiram no cumprimento da sua tão nobre missão. Esta foi a notícia da qual se falou, e porquê? Porque, institucionalmente, o Cabo Pinto, o Guarda-Principal Santos, o Guarda-Principal Pereira, o Guarda T. Pereira e o Guarda F. Pereira tombaram ao serviço do país. Um país de luto que chorou com a Guarda esta perda, reconheceu-lhes mérito, altruísmo e uma capacidade quase que sobre-humana de priorizar o outro, o outro que efetivamente somos todos nós.

Não foi apenas nestes dias que estes e tantos outros priorizaram e priorizam a sua missão, mas neste dia, foi-lhes atribuído o papel principal em todo e qualquer meio de comunicação social, e porquê? Porque desta vez, as adversidades sobrepuseram-se e estes cinco militares não conseguiram regressar a casa.

Para além da sua família e dos seus “irmãos de armas”, ficam também os momentos, as lembranças e essencialmente a revolta pela perda que geralmente não se compreende nem se aceita. Neste dia choramos todos, neste dia lembramo-nos todos. Mas e depois do trágico acontecimento? E antes deste? Será a missão esquecida pelos demais quando, e apesar das adversidades, das dificuldades e da falta de recursos humanos/materiais e ausência de reconhecimento, estes homens e mulheres regressam ao seu posto de trabalho, não sendo notícia para ninguém?

Efetivamente já nada podemos fazer pelo António, pelo Pedro, pelo Daniel, pelo Tiago ou pelo Fábio. Perdemos-os, e com eles os seus projetos, sonhos e o seu compromisso diário enfatizado “mesmo com o sacrifício da própria vida.”

Note-se que não se tratou apenas e só de uma perda irreparável nesta instituição, nesta grande família de fardas, rejeitando a ideia de que estes militares eram apenas um mero número mecanográfico. Perdemos cinco agora, mas ficam muitos mais, mas em que estado psicológico e emocional? Como estão efetivamente a lidar todos aqueles que



RUTE PEREIRA

Agente da Polícia Municipal de Gaia

Licenciada em Criminologia pela Faculdade de Direito da Universidade do Porto

Mestre em Ciências Policiais pelo Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna

“Efetivamente já nada podemos fazer pelo António, pelo Pedro, pelo Daniel, pelo Tiago ou pelo Fábio. Perdemos-os, e com eles os seus projetos, sonhos e o seu compromisso diário enfatizado ‘mesmo com o sacrifício da própria vida.’”

privavam com estes elementos? Como se sentem nas suas funções em cada dia de trabalho agora, depois da notícia trágica e dos funerais? O que podemos fazer para os ajudar a ultrapassar e minorar a sua dor no futuro? As famílias terão recebido apoio psicológico, bem como os intervenientes mais próximos. Mas o futuro, como se avizinha quando algum elemento, seja da GNR ou outra Força, enfrentar alguma situação mais adversa e pensar “e se hoje sou eu que não regresso?”. Como intervir? Estaremos nós prontos para admitir que precisamos de ajuda?

Apesar de nas últimas duas décadas o apoio psicológico após incidentes críticos ter sido mais divulgado (nomeadamente como o marco dos atentados de 11 de setembro nos EUA), o stress pós-traumático ainda continua a manifestar as suas negativas consequências, nomeadamente ideação suicida ou até o ato do suicídio em si. Releva-se que diversos estudos indicam que 20 anos de-

pois dos atentados de 11 de setembro as pessoas envolvidas no socorro manifestam ainda sintomas desta desordem, falando-se em trauma coletivo (ex.: *Episode 157 – American Psychological Association*). Nos profissionais de socorro, associado a estes sintomas surge o estigma de pedir ajuda psicológica. Se em 2012 um estudo de Berger e colaboradores enfatizava “*Rescuers at risk*”

alertando para a elevada prevalência de sintomas de stress pós-traumático, em 2021 um estudo de Soravia e colegas relevava o risco, enfatizando esta desordem, para vários profissionais na Suíça variando entre 8% nos bombeiros e 22% nos enfermeiros, sendo esta de 15% nos polícias. A ideação suicida nestes era de 4,6%, enquanto nos bombeiros era de 2,5%.

Ora, na cultura policial este estigma ainda permanece conforme um estudo de Grupe efetuado em 2023. Recorde-se que na década de 90, Prenzler descrevia o polícia de postura rígida, inflexível, sempre em serviço, o polícia super-homem. Em 2020, Lennie e colaboradores



descrevem a cultura do “Robocop”, assente na despersonalização do polícia, o polícia que ao retirar a farda, despe e arranca a própria pele! É assim que o polícia tem de ser, não lhe sendo permitido quebrar. Porém, se estiver prestes a fazê-lo não é digno da farda que enverga, o que nos remete para as forças de masculinidade tóxica, e para os apelidados *Forgotten Heroes* de Violanti. Este autor, abordando simultaneamente o atentado de 11 de setembro de 2001 e a invasão do capitólio de 6 de janeiro de 2021, nos quais morreram inúmeros polícias, constatou dificuldade nos sobreviventes em encarar o facto de serem os seus “irmãos de armas” a sucumbir e não eles próprios. Ora, a culpa de sobrevivente pode efetivamente levar ao suicídio, no entanto e neste hiato temporal de 20 anos, as famílias continuam a lutar para que os polícias que se suicidaram após estes incidentes críticos sejam considerados como perdas ao serviço do país. Contudo, esse direito continua a ser-lhes negado, pois a morte por suicídio nos polícias é ainda para muitos considerada uma escolha que se enquadra na “síndrome dos fracos”, da qual as hierarquias e os governos se tendem a desvincular.

Urge, então, desconstruir este estigma e alertar para a importância de pedir ajuda. Mas antes desta opção individual, vários autores enfatizam a importância dos *debriefings* em meio policial, quer após o término de um turno normal, mas sobretudo quando ocorrem situações complexas que poderão condicionar a ação e percepção dos polícias, e ainda mais quando ocorre uma morte em serviço e/ou um suicídio de “um dos nossos”. Nas situações mais complexas é frequente disponibilizar-se apoio imediato, mas nessa fase muitos polícias voltam-se para a urgência das tarefas. Descura-se o depois, quando as dúvidas e pensamentos difíceis de gerir não diminuem, nomeadamente sobre os nossos “irmãos de armas”, sendo nesta fase fundamental conversar sobre o tema, partilhar emoções e não reprimir sentimentos. Para tal devem ser conhecidas estratégias de *coping* adequadas ao stress prolongado

e aos sintomas de stress pós-traumático que perduram, enfatizando que o stress está fortemente associado à ideação suicida. Tudo isto devia ser efetuado regularmente e não só quando ocorre um incidente crítico, um formato de treino de competências e de evitamento do isolamento e posterior desgaste emocional. Contudo, como Areosa refere em 2018 “as organizações aparentam ter inúmeras preocupações com a sua imagem para o exterior, mas raramente revelam a mesma atitude para com os seus profissionais”. Ora, o contexto laboral quotidiano produz “novas e velhas formas de sofrimento” no trabalho, que conforme Dejourns referiu em 2010 podem culminar no “suicídio no trabalho (como) uma mensagem brutal”. Acresce que conforme os estudos de Queirós e de Pereira na Universidade do Porto têm vindo a referir, este sofrimento no trabalho atinge uma gravidade mais profunda em polícias e pode gerar como resposta a agressividade externa (fonte de preocupação social) mas também interna (ideação suicida) pelo recurso fácil e imediato a meios coercivos, nomeadamente a arma de fogo.

“Após o trágico acontecimento com estes cinco militares, torna-se agora imperativo e crucial cuidar dos seus colegas e implementar estratégias que lhes permitam continuar na sua profissão com todo o risco que esta acarreta, aceitando simultaneamente que, e apesar de poderem vir a experienciar sintomas de stress pós-traumático, é totalmente possível minorar as suas consequências negativas.”

Após o trágico acontecimento com estes cinco militares, torna-se agora imperativo e crucial cuidar dos seus colegas e implementar estratégias que lhes permitam continuar na sua profissão com todo o risco que esta acarreta, aceitando simultaneamente que, e apesar de poderem vir a experienciar sintomas de stress pós-traumático, é totalmente possível minorar as suas consequências negativas.

O polícia chora e chora quantas vezes for preciso. Chora por si, pelos outros, e essencialmente pelos seus. Mas nesta grande família de fardas, que possamos atempadamente olhar uns pelos outros e reduzir o estigma de procurar ajuda. Esta tem de ser adequada à

especificidade das forças policiais e do seu funcionamento psicológico, percebendo que existe uma linha tão ténue entre o polícia super-homem e o polícia que chora sem mostrar, podendo a linha a qualquer momento quebrar. No fim é com isto que vivemos: uns pelos outros, uns com os outros.



O risco que corremos, a pe



Não merecerá grande discussão ou argumentação o facto de as funções de segurança pública implicarem uma exposição ao risco e desgaste que não são comparáveis a qualquer outra actividade dos demais agentes e servidores do Estado.

Esta exposição, por princípio, deveria reflectir-se sob vários aspectos, quer no que se refere à organização do trabalho (duração da jornada, folga e tempos de descanso), na legislação-quadro da carreira e, ainda, na compensação remuneratória pelas características da profissão.

Mas não é isto que sucede e, apenas a título de exemplo, vejamos: o horário de trabalho de um profissional da GNR tem como referência 40 horas semanais, sendo certo que a maioria dos agentes e servidores do Estado trabalha um máximo de 35 horas semanais e, ainda, muitas vezes os profissionais da Guarda têm que cumprir serviços remunerados depois de uma jornada de trabalho, sem o tempo de descanso necessário para recuperar física e psicologicamente. Aliás, diga-se a este respeito, que o ponto de partida sobre a duração do tempo de trabalho na GNR reflecte precisamente que se aceita mal a dimensão humana dos homens e mulheres que servem a Instituição. Até à publicação da Portaria n.º 222/2016 de 22 de Julho os profissionais da GNR não tinham qualquer norma legislativa que estabelecesse um limite máximo de horas trabalhadas por semana, alegadamente atendendo-se à natureza militar da GNR, como se essa característica lhes conferisse super-poderes e uma capacidade acrescida de resistência ao desgaste. Estamos a falar de uma realidade que perdurou até 2016 num contexto perfeitamente enquadrado na Constituição da República Portuguesa que garantia e garante desde a sua génese um horário de trabalho para todos os cidadãos.

Se efectivamente houve neste aspecto uma evolução que registamos, ainda há muito por fazer a este respeito e os argumentos da “natureza militar” ou mesmo dos “custos orçamentais” de se reduzir a jornada de trabalho tantas vezes surgem como inultrapassáveis, reza a história que a questão reside única e exclusivamente na falta de vontade política.

O mesmo raciocínio é aplicável ao facto de a profissão não ser considerada como sendo de desgaste rápido, não obstante existirem estudos que indiciam que a esperança média de vida dos pro-

fissionais das forças de segurança é inferior à média nacional. Sobre este assunto justifica-se fazer um parêntesis. O elevado desgaste e a sujeição permanente a situações geradoras de stress, independentemente dos efeitos a curto prazo e que reflectir-se-ão na saúde mental dos profissionais, a longo prazo, naturalmente, poderão também ter consequências muito concretas, por exemplo, na saúde cardiovascular. Não possuindo conhecimentos clínicos para ir mais além e perante a ausência de estudos oficiais sobre esta matéria, parecem-nos uma evidência que não se investiga o assunto porque é mais fácil lidar-se com a inexistência de conclusões sobre esta realidade, varrer para debaixo do tapete, como se nada se passasse.

Na verdade, a legislação não apresenta ainda um conceito claro daquilo que é uma profissão de desgaste rápido, sendo certo que é um termo que descreve ocupações em que os trabalhadores estão sujeitos a um desgaste físico ou emocional mais acentuado do que em outras carreiras.

As profissões que hoje são consideradas como sendo de desgaste rápido não são iguais entre si no que respeita a IRS e Segurança Social, o que dificulta uma definição universal que, entendemos, deveria ser encontrada.

O que existe hoje é o artigo 27.º do Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares, que contempla deduções específicas para praticantes desportivos, mineiros e pescadores e também o artigo 24.º do Decreto-lei n.º 329/93, de 25 de Setembro, que permite antecipar a idade de acesso à pensão de velhice em função da natureza da atividade exercida, “designadamente das que impliquem penosidade especial e daquelas que, por razões conjunturais, mereçam proteção específica”.

Posto isto, parece-nos evidente que as funções de segurança pública se enquadram de forma óbvia na classificação de profissão de desgaste rápido. Se a penosidade e desgaste inerentes às funções das forças de segurança não é hoje considerada é porque não há vontade política e, se não existem estudos que sustentem estas características é porque Portugal é, sobre esta matéria, terceiro-mundista e escusa-se a querer avaliar de forma oficial as consequências das funções de segurança pública na saúde, a curto, médio e longo prazos. Não é esta a postura em outros países da Europa, onde os Governos têm efectivamente uma preocupação com a saúde dos polícias e, nesse sentido, mapeiam e monitorizam a sua saúde, apostando numa abordagem preventiva.

Tentar avaliar as motivações do Governo sobre esta matéria, designadamente no que se refere às decisões que não toma, não exige qualquer tipo de esforço intelectual, na medida em que nos parece evidente que não estão em causa razões económicas mas sim economicistas. Avaliar a incidência, por exemplo, da prevalência de stress pós-traumático nas forças de segurança ou identificar fatores de risco cardiovascular é algo que não se faz, pese embora se tratem de patologias altamente incapacitantes, como tantas outras.

nosidade que nos é imposta!

Não obstante existirem cada vez mais trabalhos académicos a ser produzidos e que relacionam de forma muito clara determinadas patologias físicas e psicológicas com a profissão, os sucessivos Governos não têm tido esta preocupação na sua agenda, quer na vertente preventiva quer mesmo no acesso a cuidados de saúde e, sobretudo, no quadro legislativo.

Este é um estado de coisas que vai além da falta de razoabilidade e reveste-se da maior gravidade.

Há uma espécie de desmérito das funções de segurança pública em Portugal e o reflexo mais imediato desta postura vai além do que se referiu. A resistência que tem existido ao reconhecimento remuneratório do risco das funções de segurança pública é reflexo disso mesmo.

A publicação do decreto-lei n.º 139-C/2023, de 29 de Dezembro, que veio criar um suplemento de missão para a Polícia Judiciária foi a pedra de toque para a materialização de um descontentamento entre os profissionais das forças de segurança até porque, de alguma forma ilustrou precisamente o pouco reconhecimento que merecem as suas funções.

Aqui não releva a argumentação de que no caso da Polícia Judiciária estão em causa funções com complexidade funcional superior, na medida em que o diploma refere claramente que o que se pretende compensar é o risco e a penosidade de funções. Ora, estando a GNR e a PSP na primeira linha de actuação na esmagadora maioria das situações e tendo como funções o policiamento que implica um risco e desgaste acrescidos, o que justificará que tenham sido arredados do dito “suplemento de missão”, pelo menos numa primeira fase? Mais uma vez as razões desta decisão radicam em motivações primárias, de poupança cega sem olhar a quem.

Aliás, as intenções dos últimos Governos sobre esta matérias estão patentes até nas designações encontradas nos sistemas de remunerações, perante um cenário em que, de forma cada vez mais insistente os profissionais reivindicavam um suplemento de risco e a opinião pública começava a não entender o motivo pelo qual os profissionais não eram remuneratoriamente compensados pelas características das suas funções.

Assim, o Sistema Remuneratório dos Militares da GNR (SRMG-NR), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 298/2009, de 14 de Outubro sofreu uma alteração por força da publicação do Decreto-Lei n.º 77-C, de 14 de Setembro. Numa tentativa de se tentar mitigar o descontentamento sentido pelos profissionais pela inexistência de um suplemento de risco, foi alterada a alínea b) do n.º 1 do artigo 20.º do diploma cuja epígrafe original era “Suplemento por Ser-

viço nas Forças de Segurança” e que, com a alteração introduzido passou a designar-se era “Suplemento por Serviço e Risco nas Forças de Segurança”, sendo que a alteração introduzida alterou a componente fixa deste suplemento de 31,04€ para 100€, o que representam um aumento de apenas 68.96€.

Ou seja, entendeu o anterior Governo que a questão da reivindicação do suplemento de risco ficaria resolvida com pouco menos de 70€ e com a mudança de designação a um suplemento pré-existente.

Por fim e em final de mandato, decidiu o anterior executivo atribuir à polícia judiciária, que chamou de “missão”, na maioria das carreiras superior a 600€, escusando-se ao uso da palavra “risco”, quem sabe para não gerar anti-corpos nas restantes forças de segurança, pese embora se refira no diploma que o valor pretende compensar especificamente o “risco” e penosidade de funções.

Iniciando funções, o Governo recém-empossado e após uma campanha eleitoral em que todos os partidos políticos sem excepção assumiram que a atribuição exclusiva do suplemento à PJ se tratou de uma decisão discriminatória e após algumas de negociação com a Tutela, a resistência às reivindicações dos profissionais foi tremenda.

Depois de duras negociações, de muitas lutas nas ruas, amplamente participadas e persistentes, a Tutela acabou por apresentar um novo valor, 300€, a somarem-se aos 100€ da componente fixa do SSRFS, sendo que 200€ são pagos com referência a Julho de 2024 e os restantes 100€ faseadamente, 50€ nos dois anos subsequentes.

Naturalmente que está em causa um valor que fica aquém das nossas expectativas, contudo, a não aceitação deste valor implicaria algo ainda mais pernicioso. Poderia o Governo em sede de OE propor precisamente o mesmo valor ou valor nenhum, sendo certo que, considerando a composição parlamentar, nada garante a aprovação do Orçamento de Estado para 2025. Mas mais, a hipótese de poder vir a vigorar com uma hipotética aprovação do OE 2025 iria excluir centenas de profissionais que hoje se encontram na reserva e que assim veriam prejudicadas as suas pensões de reforma. Não adianta, como diz o povo, “tapar o sol com a peneira”, vendendo-se a ideia de que um valor diferente pode ser aprovado no Parlamento ou na discussão do OE. Ora, no actual contexto parlamentar tal hipótese só poderá estar no plano da farsa, na medida em que nesta legislatura foram já apresentadas 3 propostas com valores mais elevados e todas elas foram chumbadas.

A explicação será sempre a mesma, os critérios economicistas, a perspectiva da financeirização dos direitos de cidadãos e, para o Governo, a segurança pública não merece investimento. Falta explicar os critérios que justificam o facto de a Polícia Judiciária ter tido um tratamento diferente.

Ao fim e ao cabo, não pode Portugal ir no sentido contrário do caminho percorrido pela Europa e a resistência do(s) governo(s) em reconhecer, quer do ponto de vista remuneratório, quer do ponto de vista do enquadramento legal as características de risco, penosidade e desgaste das funções de segurança pública terá certamente um fim, não sem luta, não sem protesto, não sem resistência.

Mais do que garantir direitos elementares aos profissionais das forças de segurança, esta é uma questão civilizacional que já não pode ser escamoteado e que está intrinsecamente ligada à importância que o Estado dá à saúde daqueles que garantem a legalidade democrática e à própria segurança pública.



“O direito ao sindicalismo nas forças QUE PASSOS PA



No dia 28 de Junho de 2023 teve lugar o debate “O direito ao sindicalismo nas forças de segurança e nas forças armadas – que passos para o futuro?”, evento promovido pela APG/GNR e pelo sindicato de polícia holandês Equipe e onde se fizeram representar as estruturas associativas e sindicais das forças armadas e das forças de segurança, respectivamente, bem como especialistas na área do direito.

Das intervenções produzidas e da análise feita parecem não existir dúvidas que a Lei do Associativismo Profissional na GNR (lei n.º 39/2004 de 16 Agosto) e a sua regulamentação (Decreto-Lei n.º 233/2008, de 2 de Dezembro) não respeitam o ordenamento jurídico europeu da mesma forma que extrapolam a Constituição da República Portuguesa, motivo pelo qual não existe justificação jurídica que mantenha o direito à organização colectiva em “mínimos”.

A incapacidade do Associativismo Profissional na GNR proporcionar instrumentos jurídicos que garantam, por exemplo, o direito de representação e negociação e, ainda, a firme vontade dos profissionais da Guarda em se quererem fazer ouvir junto da Tutela e

do Comando da Guarda no que às suas carreiras diz respeito, justificam, plenamente, que a APG/GNR tome esta conferência como ponto de partida de um processo de alargamento de direitos.

O direito de associação sindical, não encontra na lei constrangimentos, motivo pelo qual cai por terra aquela argumentação que se fecha em si própria e que ergue muros alegadamente impostos pela Constituição da República Portuguesa (CRP). Não é essa a nossa posição e foram diversas as conclusões retiradas no evento em apreço.

É neste sentido que a matéria em si foi avaliada com o devido rigor e é assunto que será retomado pelos actuais corpos gerentes da APG/GNR.

Na verdade, o debate teve como objectivos avaliar a conformidade da Lei do Associativismo Profissional na GNR com a Constituição da República Portuguesa (CRP) e com a legislação da União Europeia, bem como apurar até que ponto o Ministério da Tutela e a Instituição têm cumprido com o estatuído na lei vigente neste domínio.

Decorridos 50 anos sobre o 25 de Abril poder-se-á afirmar que

de segurança e nas forças armadas. RA O FUTURO?”

que o estrato militar e o policial, corporizando o “cidadão em uniforme” alcançaram a necessária maturidade cívica e profissional para assegurar e defender o Estado de Direito vigente, fruto da sua melhor inserção nos valores democráticos da sociedade civil a que pertencem, sem que isso seja incompatível com o conceito de “disciplina”, como alguns fazem querer. Ao longo dos anos a GNR tem vindo a cumprir missões de âmbito multinacional e de paz, em colaboração com outras forças policiais e militares, muitas destas fruindo de direitos sociais que são negados aos profissionais da GNR.

Atente-se que nesta dimensão, militares e polícias sendo titulares dos direitos, liberdades e garantias nucleares que a CRP assegura aos seus cidadãos, as eventuais restrições previstas nos n.ºs 2 e 3 do artigo 18.º são pautadas pelo princípio de necessidade e que referem respectivamente que “A lei só pode restringir os direitos, liberdades e garantias nos casos expressamente previstos na Constituição, devendo as restrições limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos.” E ainda que “as leis restritivas de direitos, liberdades e garantias têm de revestir carácter geral e abstrato e não podem ter efeito retroativo nem diminuir a extensão e o alcance do conteúdo essencial dos preceitos constitucionais.”

Mas podemos ir mais longe. O artigo 11.º da Convenção Europeia dos Direitos do Homem garante claramente a “liberdade de reunião e de associação”, bem como não proíbe este direito aos polícias e militares.

Ora, é neste sentido que o Tribunal Europeu dos Direitos do Homem, a cuja jurisprudência o Estado Português está vinculado, decidiu em 2 de Outubro de 2014 que “a proibição absoluta do direito ao sindicalismo aos militares viola o artigo 11.º da Convenção Europeia dos Direitos do Homem (CEDH) (caso 10609/10 - Mattelly v. França e caso 32191/09 - ADEFDROMIL v. França) - jurisprudência que se integra no ordenamento jurídico português).

O artigo em causa é claro na medida em que aponta restrições e não proíbe, sem mais, o direito de associação sindical às forças de segurança e militares.

De igual modo, o Comité Europeu dos Direitos Sociais, por decisão publicada em 12 de Fevereiro de 2018 (caso Euromil v. República da Irlanda) sustenta que “as associações profissionais militares fruem do direito à contratação colectiva”. Portugal ratificou a Carta Social Europeia em 1 de Junho de 1982.

“O direito de associação sindical, não encontra na lei constrangimentos, motivo pelo qual cai por terra aquela argumentação que se fecha em si própria e que ergue muros alegadamente impostos pela Constituição da República Portuguesa (CRP). Não é essa a nossa posição e foram diversas as conclusões retiradas no evento em apreço”

Também a Carta dos Direitos Fundamentais da UE, tornada juridicamente vinculativa com a entrada em vigor do Tratado de Lisboa em 2009, estabelece, sem ressalvas, as balizas do sindicalismo (artigo 12.º .1), do direito de negociação (artigo 28.º) e do âmbito de restrição aos direitos reduzidos ao estritamente necessário (artigo 52.º n.º1).

E para que não existam dúvidas, refere Carta dos Direitos Fundamentais da EU o seguinte:

“ARTIGO 12.º

Liberdade de reunião e de associação

1 - Todas as pessoas têm direito à liberdade de reunião pacífica e à liberdade de associação a todos os níveis, nomeadamente nos domínios político, sindical e cívico, o que implica o direito de, com outrem, fundarem sindicatos e de neles se filiarem para a defesa dos seus interesses.

(...)

“ARTIGO 28.º

Direito de negociação e de ação coletiva

Os trabalhadores e as entidades patronais, ou as respetivas organizações, têm, de acordo com o direito da União e as legislações e práticas nacionais, o direito de negociar e de celebrar convenções coletivas aos níveis apropriados, bem como de recorrer, em caso de conflito de interesses, a ações coletivas para a defesa dos seus interesses, incluindo a greve.”

(...)

ARTIGO 52.º

Âmbito e interpretação dos direitos e dos princípios

1. Qualquer restrição ao exercício dos direitos e liberdades reconhecidos pela presente Carta deve ser prevista por lei e respeitar o conteúdo essencial desses direitos e liberdades. Na observância do princípio da proporcionalidade, essas restrições só podem ser introduzidas se forem necessárias e corresponderem efetivamente a objetivos de interesse geral reconhecidos pela União, ou à necessidade de proteção dos direitos e liberdades de terceiros.” Também a Assembleia Parlamentar do Conselho de Europa, na recomendação 1512 (2002), reiterada na Recomendação 1742 (2006) subscrive o direito das associações representativas ou sindicatos militares para negociar salários e condições de trabalho.

Se assim é, considerando o que se acabou de expor, parece-nos uma evidência que os princípios acima reconhecidos aos militares têm de ser aplicados aos profissionais da GNR.



Contudo, a Lei n.º 39/2004 de 16 Agosto, que estabelece os princípios e as bases gerais de direito de associação profissional dos militares da GNR estipula no seu artigo 1.º n.º2 que as associações profissionais da GNR não podem ter carácter sindical, o que, sendo uma proibição que a CRP não consente, contraria também o direito vigente na União Europeia, nomeadamente o normativo do artigo 11.º n.º2. da CEDH. Neste contexto, a lei, ora por inconstitucional, ora, por violar a legislação europeia deveria ser alterada com adaptações quanto a eventuais restrições tidas por necessárias e que importa analisar quais são, bem como o grau da sua pertinência.

Infelizmente, mesmo no domínio da legislação vigente em Portugal, nem sempre é cumprido o que a própria lei determina, em matéria dos poucos direitos que assistem às associações profissionais na GNR, designadamente quanto a integrar conselhos consultivos, comissões de estudo e grupos de trabalho, em relação ao estatuto profissional, remuneratório e social, reconhecer a legitimidade processual na defesa de direitos e interesses colectivos (cfr. artigo 3º n.º2. do DL 233/2008 de 02 de Dez.).

A isto acrescentemos o sistemático silêncio da Tutela aos anseios dos profissionais da GNR, nomeadamente recusando considerar as reivindicações que a APG/GNR leva ao seu conhecimento e não garantindo a sua audição em todos os momentos em que tal é solicitado. Na verdade, ainda recentemente a Sra. Ministra da Administração Interna, na audição às associações profissionais da GNR a propósito do suplemento de missão deixa claro que a situação não decorreria de imposição legal. Assim, audição em si seria uma espécie de “favor” da Tutela, já que não se sentirá, nem legal, nem moralmente obrigada a ouvir as estruturas representativas dos profissionais da GNR.

Neste sentido, a APG/GNR considera-se legitimada para afirmar que estará extinto o prazo de validade do associativismo profissional na GNR.

A APG/GNR cuja existência remonta a 1991 decorreu de um processo de materialização de vontade colectiva e foi na clandestinidade que foi ganhando forma até ser reconhecida em lei, de forma parca e amarrada à ideia que sempre prevaleceu de que teria

sempre que se restringir a sua capacidade reivindicativa efectiva, garantir a sua permanência no terreno da inocuidade.

Até ao presente, a APG/GNR, não obstante a perseguição de que tem sido alvo, sempre pautou a sua actividade por cânones de profunda responsabilidade representativa dos seus associados e no respeito da instituição a que pertencem, sendo por isso injustificáveis as proibições e restrições impostas à sua actividade. A história da nossa Associação é só por si e prova de que a organização colectiva na GNR não representa uma ameaça à coesão e disciplina internas da Instituição, argumento que é requeitado cada vez que o assunto surge. Aliás, nos países onde os militares propriamente ditos possuem o direito de organização sindical há largos anos, como é o caso da Bélgica, não consta que tenham existido questões de disciplina ou de coesão interna. Não pode Portugal arrogar-se a estar no topo dos conceitos democráticos em tantas áreas e escusar-se a cumprir esses mesmos conceitos que estão vertidos no ordenamento jurídico da União Europeia.

A instauração de procedimentos disciplinares e crime a dirigentes da APG/GNR, por mero delito de opinião, violando-se todos e quaisquer princípios do direito à liberdade de expressão, sem que a Tutela ouse intervir ou pronunciar-se deveria ser vexatório num país com 50 anos de democracia.

Assim, assumindo que a CRP consagra o sindicalismo como forma elevada de consciência profissional do cidadão numa abrangência do “cidadão em uniforme”, aliás, em conformidade com a legislação da UE, a APG/GNR reivindica o direito ao *sindicalismo*, como a única via capaz de assegurar eficazmente a representação organizada e responsável dos profissionais da GNR, incluindo o *direito à contratação colectiva* (artigo 56.º n.º3.) e de *representação contenciosa dos seus associados* (artigo 3º n.º2 do DL 233/2008 e artigo 5º, alíneas a) e e) dos Estatutos da APG/GNR).

Em suma, Portugal membro de uma União Europeia que garante o direito ao sindicalismo aos seus cidadãos não pode escusar-se a cumprir esta premissa quando estão em causa profissionais da GNR, até porque, o direito ao sindicalismo nas forças de segurança e entre os militares é uma realidade no Norte da Europa, sem que daí tenham existido quaisquer consequências negativas no funcionamento destas instituições. Antes pelo contrário, é precisamente um direito de representação efectivo junto dos poderes que permite uma aproximação dos profissionais às Instituições que servem e uma democratização do seu funcionamento.

Por fim e não sendo de menor importância, importa olhar com espírito crítico a realidade da organização colectiva da generalidade dos profissionais das forças e serviços de segurança. A PSP rege-se pela Lei n.º 14/2002, de 19 de Fevereiro que, apesar de ir muito além da Lei que define o Associativismo Profissional na GNR ainda está aquém do que seria desejável, já que, por exemplo, não garante o direito à greve, mas define a existência do delegado sindical e prevê o direito de negociação. Já a Polícia Judiciária e o extinto SEF, por exemplo, regem-se pela Lei do Trabalho em Funções Públicas, tendo acesso aos mesmos direitos e garantias que os restantes cidadãos, inclusive o direito à greve.

Numa perspectiva da razoabilidade ou da falta dela, o que justifica a diferença do enquadramento legal existente? Qual é o real motivo que torna aceitável que uns tenham mais ou menos direitos que outros, designadamente se estiverem em causa funções similares? No caso da GNR poder-se-á referir a sua natureza militar, o que nada explica, na medida em que essa mesma natureza é de pertinência questionável. Então e se usarmos como comparação a PSP e a PJ ou o antigo SEF, representarão os profissionais da GNR algum tipo de “perigo” se tiverem direito à greve? Não nos parece e nada justifica que em pleno século XXI o sindicalismo meta medo a alguém.

APG/GNR o papel fundamental na modernização da GNR

ELÁDIO DE PINHO RODRIGUES

Coordenador da Delegação da Região de Lisboa da APG/GNR



Com um histórico de clandestinidade, perseverança, perseguições, “porradas”, prisões e muita coragem, a constituição da Associação dos Profissionais da Guarda (APG/GNR) em 1991, surgiu da necessidade de melhorar as condições de trabalho e de lutar por salários mais justos para os Profissionais da Guarda Nacional Republicana (GNR).

Por vezes banalizamos a história, a importância do Associativismo e chegamos até a desvalorizar o papel da APG/GNR, na valorização dos Profissionais da GNR e na própria melhoria da vida pública, no entanto o “crescimento”, melhoria e valorização da própria GNR, também se deve, em parte, ao surgimento, existência e acompanhamento da APG/GNR, a mais antiga e representativa Associação da GNR, que resultou na melhoria substancial das condições de trabalho e na conquista de direitos dos Profissionais.

Ao longo destes mais de 33 anos, a força da APG tem sido a voz dos seus Associados, onde Homens e Mulheres, Profissionais da GNR, que desempenhavam as mais variadas funções, por todo o território nacional, contribuíram através da sua participação nos Corpos Gerentes da APG/GNR para a modernização da Guarda Nacional Republicana e consequente melhoria das condições de trabalho dos profissionais da GNR.

Nem sempre os Comandos da Guarda Nacional Republicana viram com bons olhos o Associativismo na GNR, ainda assim, à revelia, muitos foram aqueles que durante décadas lutaram pela melhoria das condições de trabalho, por melhores salários e pelo gozo dos mais elementares direitos.

É certo que ainda temos um longo caminho a percorrer, mas não poderemos deixar de congratular-nos pelos sucessos que têm vindo a ser alcançados, em jeito de maratona é certo, mas sempre com rosto, seriedade e responsabilidade.

A conquista de um horário de trabalho, de direitos referentes à paternidade e à maternidade, um Regulamento de Disciplina próprio, deixando-se assim de aplicar aos profissionais da GNR o Regulamento Militar que aplicava penas de prisão para infracções disciplinares, foram sucessivas vitórias no processo Associativo, acompanhadas de muitas outras, como a simples possibilidade de defesa e o garante mais elementar de direitos dos profissionais, opondo e combatendo eventuais tiques totalitaristas ou militarismos desmedidos, pois soube sempre a APG/GNR se posicionar ao lado dos profissionais, nunca os deixando sozinhos.

Esta modernização e nova ideia de profissionais da GNR, trouxe-nos em parte a formação, tão importante e tão reivindicada,

dando razão à nossa luta, mas trouxe também o respeito que os profissionais mereciam, dando-lhes o reconhecimento, valorização e a melhoria de algumas condições de trabalho.

O futuro é pleno de desafios, há décadas que a APG/GNR dispõe de um Gabinete Jurídico que acompanha, aconselha e esclarece os seus Associados, hoje ser Associado da APG/GNR é ter ao seu dispor um conjunto de parcerias de saúde, segurança, veraneio, educação e muitos outros,

dos quais pode usufruir, com descontos também para os seus Familiares. Hoje ser Associado da APG/GNR é ter a garantia de que os profissionais da GNR não estão sozinhos e que todos juntos continuaremos a pugnar pela defesa intransigente dos nossos direitos.

É importante que os profissionais se associem, não só quando necessitam, mas que sintam e se revejam no papel fundamental que a APG/GNR tem na valorização dos profissionais e na modernização da GNR, e que juntos possamos, à imagem do centenário sindicalismo policial Europeu, sermos peça fundamental e preponderante na negociação da melhoria das condições de trabalho, na reivindicação por salários mais justos e pela defesa dos nossos direitos.

“Hoje ser Associado da APG/GNR é ter a garantia de que os profissionais da GNR não estão sozinhos e que todos juntos continuaremos a pugnar pela defesa intransigente dos nossos direitos.”

É urgente alterar o Regime Remuneratório

O Decreto-Lei n.º 298/2009, de 14 de Outubro, que define o Regime Remuneratório dos Profissionais da GNR foi aprovado há 15 anos, tendo sido contemporâneo do anterior Estatuto, aprovado pelo Decreto-Lei 297/2009, de 14 de Outubro, que acabou por ser revogado em 2017, pelo Decreto-Lei n.º 30/2017, de 22 de Março.

Ora, a publicação do novo EMGMR impôs-se em 2017 por ter entendido a Tutela que o anterior estava desadequado das necessidades da Instituição, que teria forçosamente que se modernizar. Não quer isto dizer que se defenda que o actual EMGMR corresponde àquilo que eram na altura as expectativas dos profissionais e, naturalmente anda longe das alterações propostas pela APG/GNR em sede própria. Contudo, reconhece-se que é melhor que o anterior.

Feito este parêntesis, parece que nada explica que a alteração ao Estatuto não tenha implicado uma alteração ao Regime Remuneratório que permanece inalterado desde 2009, uma vez que remete para um EMGMR já revogado e, mais grave, contém normas que o contradizem. A não alteração ao Regime Remuneratório não foi um esquecimento, muito pelo contrário, tem beneficiado os Governos que usam este diploma para pagar menos aos profissionais.

Exemplificando aquilo a que nos referimos:

- O n.º 4 do artigo 107.º do Estatuto refere que “A promoção faz-se de acordo com as disposições do presente estatuto e processa-se para a primeira posição remuneratória inicial do novo posto para a qual se faz a promoção ou para a posição a que corresponda um nível remuneratório imediatamente superior, no caso de já ser auferida remuneração base igual ou superior”, sendo que o n.º 1, do artigo 17.º, do Regime Remuneratório da GNR (RRMGMR) remete para o EMGMR no que tange à forma como se processa a mudança de posição remuneratória.
- Contudo o artigo 17.º do (RRMGMR), no seu n.º 2 que afirma que se o profissional promovido já vier auferindo remuneração igual ou superior à correspondente à primeira posição remuneratória do novo posto, tem direito a ser posicionado na posição remuneratória que corresponda o nível remuneratório igual ou superior mais aproximado, o que não resultará em qualquer valorização remuneratória.

Em suma, um profissional promovido, por exemplo, de Cabo a Cabo-Chefe, como invariavelmente a Instituição opta



pelo tratamento menos favorável ao profissional, não tem qualquer valorização remuneratória porque opta-se sempre pelo RRMGMR e não pelo EMGMR e, ainda, podendo ser obrigatoriamente colocado, tem que suportar os custos decorrentes dessa colocação.

Esta é uma questão de justiça a que importa dar resposta e que, por si só, justificaria a revisão urgente do RRMGMR.

Mas não só, a tabela de vencimentos tem de ser alterada e ajustada. Além da sobreposição inexplicável de índices na categoria de Guardas, estes devem ser alterados, no sentido de se valorizar os vencimentos base dos profissionais da GNR. Ninguém saberá explicar a razão pela qual um Cabo da GNR ingressa neste posto na posição 14 da Tabela Remuneratória Única e, um Agente Principal da PSP ingressa na posição 15, quando estão em causa categorias/postos e funções equivalentes. Obviamente que o erro não reside na tabela da PSP, que também deveria ser alvo de valorização. Este é apenas um exemplo das consequências de se fazer teimosamente vigorar este diploma durante 15 anos sem revisões substanciais!

A par dos vencimentos, os suplementos remuneratórios têm que forçosamente ser actualizados no sentido de serem justos e verdadeiramente compensadores das funções a que dizem respeito.

A APG/GNR não esquece que a Sra. Ministra da Administração Interna comprometeu-se a iniciar as negociações sobre o Sistema Remuneratório já em Janeiro do próximo ano e não transigirá, na medida em que se impõe que tal suceda, sendo que não defendemos um mero “ajuste legislativo”, mas sim a criação de Sistema de Remunerações e Suplementos justo, que faça eco do risco e desgaste que diariamente enfrentamos, em prol da legalidade democrática e dos direitos dos cidadãos à segurança.

MEMÓRIA E CONSCIÊNCIA

33 anos de luta em defesa de tod@s e por tod@s!

“Assumir escolhas em toda a consciência é de tal forma difícil que pode ser então preferível nada fazer.”

Jean-Noël Kerviel

Nas últimas duas décadas conquistaram-se direitos na Instituição, alguns que há anos, pareciam intangíveis. Por exemplo, a conquista do direito à fixação máxima da duração do trabalho, que se consubstanciou na aprovação do horário de referência esbarrou durante toda a história da Instituição no argumento da condição militar dos profissionais da GNR, que alegadamente os obrigaria à disponibilidade permanente, tão permanente que tudo se operava segundo o princípio do “aquartelamento”, em que a Instituição era dona e senhora daqueles que a serviam, pondo e dispondo do seu tempo, em conformidade com os seus “caprichos”, ou seja, alegadas necessidades de serviço que, por algum motivo, só na GNR não eram compatibilizáveis com a vida pessoal e familiar.

Note-se que qualquer funcionário público tem o dever de disponibilidade permanente e nem por isso a compatibilização com a vida pessoal e familiar se deixa de operar.

Era impossível estabelecer um horário de trabalho na Guarda, argumentava-se. Contudo o impossível aconteceu, não sem luta, não sem processo reivindicativo, não sem persistência.

É por este motivo que importa ter memória, sobre o caminho que se percorreu, pois só assim se consegue avançar e alcançar os tais “impossíveis”. É que sem memória não há consciência e sem consciência não se percebe que estamos a andar para trás e a afastarmo-nos da materialização de direitos.

Sem memória o processo reivindicativo perde dinâmica. Todo aquele que se lembrar da aplicação do RDM, que previa penas privativas da liberdade por razões administrativas jamais aceitará que a Guarda caminhe para a arbitrariedade, para a falta de respeito pelo que se conquistou. É este o legado de conquistas da APG/GNR que há quem queira apagar da memória.

Cada vez que as tomadas de posição da APG/GNR não merecem eco ou solução, quer por parte da Tutela, quer por parte da Instituição, tenta-se impor o silêncio sobre reivindicações que são justas e legítimas e vai-se apagando a memória e a consciência de que vale a pena lutar por direitos e que, neste campo, nada é inatingível.

Cabe-nos a nós quebrar esse mesmo silêncio para que este não solidifique uma espécie de resignação, resignação essa absolutamente fundamental para que prevaleça a arbitrariedade, para nada provoque reação e, conseqüentemente, indignação.

Será com essa resignação que se conta quando as hierarquias decidem interpretar de forma criativa o que está legislado, mesmo quando essas mesmas normas, em regra estão aquém do que seria desejável.

Trata-se de uma criatividade que, em regra, lesa os profissionais, que atropela os seus direitos e, neste aspecto, tem sido a Instituição exímia em encontrar zonas cinzentas nas normas por si própria criadas para justificar o que se pretende.

É esta a Guarda que por vezes quer ter mão total, de novo, na vida dos seus subordinados, a querer recuperar o terreno que



perdeu, com décadas de percurso reivindicativo por parte da APG/GNR.

Mas nunca se consegue repetir a mesma coisa duas vezes, não da mesma forma e, como tal, se a Guarda hoje tem menos condições para levar a cabo os seus intentos, também os profissionais têm hoje outra experiência e instrumentos reivindicativos para fazer face a estes recuos que se querem impor.

Resistir a estes retrocessos passa por ter a tal memória e consciência, passa por não ceder ao discurso fácil de todos aqueles que querem comprovar a inutilidade do associativismo profissional para promover a tal resignação que, a ser assumida por todas, pode ser fatal, no que aos nossos direitos diz respeito.

É a memória e a consciência que nos impõe como horizonte reivindicativo natural a defesa do direito à associação sindical, direito esse que encontra logo na Lei do Associativismo uma porta aparentemente fechada, para que os profissionais da Guarda, sobre questões importantes que lhes dizem respeito não tenham, *per si*, o direito de representação.

É precisamente aqui que, em contraponto com a consciência que alavanca direitos, o fomentar da fragmentação, a quebra de sentimentos de união e solidariedade que sempre foram o pilar do percurso reivindicativo da APG/GNR alimentam todos aqueles que estão saudosistas daquela Guarda cujos profissionais não tinham sequer voz, ou rosto. Há quem queira ir por aqui e até apontar o dedo às próprias estruturas associativas, como se coubesse a si legislar ou decidir.

Ora, como diz a sabedoria popular, quem aponta um dedo tem três dedos apontados para si e é esta a questão – a quem serve a desunião ou a fragmentação nos processos reivindicativos? Certamente não será aos profissionais da GNR que sabem que unidos têm força e que, com força e organizados em estruturas associativas conseguem ir mais longe. São os três dedos que sobram que deixam antever intenções e, nada como desviar focos e culpabilizar, ver o dedo apontado por quem nada faz.

Esta é já uma outra vertente, em que o combate reivindicativo não tem só uma frente, a do poder, mas também a de movimentos que se situam “do lado de cá” e que se empenham, por via do discurso fácil e populista, em tentar destruir, pela raiz, a memória de todos os profissionais da Guarda e dirigentes associativos que em prejuízo próprio, de alguma forma garantiram que esses mesmos pudessem hoje ter voz.

Não será esta uma análise linear, na medida em que nos tempos em que vivemos, quem aponta o dedo e corrói a coesão dos profissionais por via da fragmentação são os mesmos que proclamam a união, da mesma forma que muitos proclamam direitos democráticos para implementar precisamente o contrário.

Ter consciência, implementar princípios de democracia, modernização e humanização da Instituição, por maioria de razão, nunca poderá passar por silenciar quem defende isso mesmo!

São 33 anos de luta em defesa de tod@s e por tod@s! Parabéns APG/GNR!



SAD GNR

2 de Agosto de 2024 - a APG/GNR dirigiu um ofício à MAI, em que solicitou a revisão do Regime Jurídico do SAD/GNR e a incidência dos descontos sobre 12 meses



No passado dia 30 de Agosto de 2024 cinco camaradas da UEPS/GNR tragicamente perderam vida.



Assédio Moral nas Forças de Segurança:
será preocupante?

Sandra Maria Cerdeira de Campos Costa

Dissertação de Mestrado em Ciências Forenses, com a colaboração da APG de Sandra Costa: "Assédio Moral nas Forças de Segurança: Será Preocupante?"



24 de Julho de 2024 – a APG/GNR dirigiu um ofício ao Comando Geral sobre a especialidade de Investigação Criminal

6th
ICOHN'24
INTERNATIONAL CONGRESS OF
OCCUPATIONAL HEALTH NURSING

13 de Julho de 2024 - Saúde ocupacional nas Forças Policiais: a relação entre Burnout e Ideação Suicida em operacionais, a APG/GNR fez-se representar no 6th International Congress of Occupational Health Nursing (ICOHN24).



APG/GNR vence acção em segunda instância contra o MF e o MA que exige que o pagamento de retroactivos referentes à colocação na TRU.



13 de Julho de 2014 Prevenção do Suicídio | publicação de Guidelines Gorette Moreira Psicóloga & APG/GNR.

APG ASSOCIAÇÃO PROFISSIONAL DA GUARDA
a luta continua
(...) tal não implica que a APG/GNR não siga o seu caminho e não transigirá enquanto não for reposta a equidade em relação à Polícia Judiciária (...)
NI 09.JUL.2024 APG-GNR

No passado dia 30 de Agosto de 2024 cinco camaradas da UEPS/GNR tragicamente perderam vida.



6 Julho de 2024 Cooperação entre o INSTITUTO UNIVERSITÁRIO DE LISBOA | ISCTE e a APG-GNR; artigo "The protective role of belief in a just world on the well-being of police officers: a parallel multiple mediation of voice behaviour, vertical trust, and work-family conflict".



Participação da APG-GNR e da AUGC Asociación Unificada de Guardias Civiles nas comemorações dos 50 anos do 25 de Abril.



Eleições para os corpos gerentes da APG/GNR – triénio 2024/2027.



Tomada de posse dos corpos gerentes da APG/GNR – triénio 2024/2027.



3 de Junho de 2024 a APG-GNR participou nos debates “código de conduta dos corpos de polícia com estatuto militar” e “direito penal aplicável aos membros dos corpos de polícia com estatuto militar”, no âmbito dos “Cursos de Verano de 2024 da Universidade de Castilla La Mancha, cátedra universitária Justicia y Prision”, no Campus Universitário de Cuenca.



17 de Maio - a APG-GNR esteve representada na iniciativa de diálogo e de intercâmbio conjunto, promovida pela EU.Pol (European Federations Of Police Unions) que juntou vários Sindicatos de Polícias Europeias.



30 Abril 2024.
33º Aniversário APEG/GNR.

PROTESTOS – Por Um Suplemento de Missão Justo



PROTESTOS – Por Um Suplemento de Missão Justo



DEBATE

“O Direito ao Sindicalismo nas Forças de Segurança e nas Forças Armadas – que passos para o futuro”



No dia 28 de junho de 2023 a Associação dos Profissionais da Guarda – APG/GNR promoveu o DEBATE “O Direito ao Sindicalismo nas Forças de Segurança e nas Forças Armadas – que passos para o futuro”. O debate decorreu no Auditório da Fundação D. PEDRO IV (AV. D. CARLOS I, 124 J, LISBOA).

Celso Paiva, jornalista, foi o moderador de um ilustre painel de oradores, que contou com a presença de César Nogueira, Presidente da Associação dos Profissionais da Guarda – APG/GNR e Secretário da Comissão Coordenadora Permanente das Forças e Serviços de Segurança – CCP, Jan Dickers, Dirigente do Sindicato de Polícias “Equipe – Vakvereniging Voor Politie” (Países Baixos) Conselheiros Internacionais para as questões das Forças

de Segurança, Dr. Bernardo Colaço | Juiz Jubilado do Supremo Tribunal de Justiça, António Lima Coelho | Presidente da ANS – Associação Nacional de Sargentos das Forças Armadas, Branco Batista | Secretário Geral da AOFA – Associação de Oficiais das Forças Armadas, Willy Valks | Dirigente do Sindicato de Polícias “Equipe – Vakvereniging Voor Politie” (Países Baixos) Conselheiros Internacionais para as questões das Forças de Segurança, Dra. Mara Beldroegas | Advogada | Associação dos Profissionais da Guarda – APG/GNR, Paulo Santos | Presidente da Associação Sindical dos Profissionais de Polícia – ASPP/PSP e de José Manageiro Presidente da Assembleia Geral da Associação dos Profissionais da Guarda – APG/GNR.



2 de Agosto de 2024 - a APG/GNR dirigiu um ofício à MAI, em que solicitou a revisão do Regime Jurídico do SAD/GNR e a incidência dos descontos sobre 12 meses.



APG/GNR ISCTE

Instituto Universitário de Lisboa

Perante a ausência de estudos científicos promovidos pela Tutela ou pela Instituição que tenham tido como preocupação o bem-estar dos profissionais, a APG/GNR continuará dentro das suas possibilidades a participar e a apoiar estas iniciativas e que, sem qualquer tipo de surpresa, acabam por produzir conclusões que vão no sentido daquilo que temos defendido, apenas com base o contacto com os profissionais da Guarda no terreno. Assim, pela sua extrema relevância, nesta edição da revista ÂPÊGÊ, abordaremos dois dos artigos já publicados em revistas científicas da especialidade, sendo que, muito naturalmente, não poderíamos de deixar de genuinamente agradecer à Doutora Isabel Correia do ISCTE, bem como às restantes autoras que têm levado este projecto a bom porto e têm contribuído para trazer alguma “luz” científica a um campo que até há poucos anos atrás estava emergido na mais profunda escuridão.

O PAPEL PROTECTOR DA CRENÇA NUM MUNDO JUSTO NO BEM-ESTAR DOS PROFISSIONAIS DE POLÍCIA: UMA MEDIAÇÃO MÚLTIPLA E PARALELA DO “COMPORTAMENTO DE VOZ”, CONFIANÇA VERTICAL E CONFLITOS TRABALHO-FAMÍLIA

Isabel Correia, Helena Carvalho, Ângela Romão & Susana Val (24 Jun 2024): *The protective role of belief in a just world on the well-being of police officers: a parallel multiple mediation of voice behaviour, vertical trust, and work-family conflict*, *Police Practice and Research*, DOI: 10.1080/15614263.2024.2370018; in *Police Practice and Research*.

A APG/GNR tem vindo desde 2019 a desenvolver uma parceria com o ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa, designadamente no âmbito das teses curriculares de mestrado e doutoramento, bem como têm desenvolvido estudos diversos e artigos científicos.

O último artigo que resulta de um estudo fruto da colaboração APG/GNR-ISCTE data de Junho de 2024 e foi publicado em inglês

na revista científica “Police Practice and Research” com o título “O papel protector da crença num mundo justo no bem-estar dos profissionais de polícia: uma mediação múltipla e paralela do “comportamento de voz”, confiança vertical e conflitos trabalho-família”.¹

O artigo em causa sumariamente apresenta a possibilidade de a Teoria da Crença num Mundo Justo (CMJ)² poder agir como um recurso/ pessoal para os polícias, podendo, em simultâneo proteger o seu bem-estar por via de comportamentos de voz³, confiança vertical (hierarquias) e nos conflitos trabalho-família.

¹ Título original em inglês: “The protective role of belief in a just world on the well-being of police officers: a parallel multiple mediation of voice behaviour, vertical trust, and work-family conflict, *Police Practice and Research*”. O artigo original pode ser consultado na página da APG/GNR.

² A Teoria da Crença num Mundo Justo (CMJ) amplamente referida em ciências sociais reporta-se à crença generalizada, mas falsa, de que o mundo é essencialmente justo, de que os “bons são recompensados” e os “maus punidos”, de que as pessoas que sofrem infortúnios são consideradas merecedoras do seu destino. Este fenómeno, que geralmente é interpretado como consequência de uma ilusão de controlo foi identificado e nomeado pela primeira vez pelo psicólogo canadense Melvin J., em 1965. Existem várias figuras de linguagem que ilustram esta ideia como o “teve o que mereceu”, “o feitiço vira-se sempre contra o feiticeiro”, “tudo acontece por uma razão” e “colhemos o que plantamos”.

³ Comportamentos de Voz é um conceito usado nas ciências sociais e que se refere aos comportamentos dos trabalhadores/subordinados que proactivamente desafiam o status quo proporcionando mudanças construtivas.

O estudo teve como amostra 573 profissionais da GNR que voluntariamente e anonimamente participaram num inquérito online divulgado pela APG/GNR, em que foram recolhidos dados expressos pelos próprios a respeito de medidas de CMJ, comportamento de voz, confiança vertical, conflito trabalho-família e bem-estar. Os resultados demonstraram qualitativa e quantitativamente que todas as variáveis deste modelo são significantes no caso da GNR.

O estudo em apreço concluiu que a Crença num Mundo Justo (CMJ) representa um recurso pessoal importante, na medida em que protege o bem-estar dos profissionais da GNR promovendo a sua proactividade (comportamentos de voz) e a confiança na hierarquia (confiança vertical), reduzindo os conflitos trabalho/família.

Concluiu-se ainda que a relação trabalho família é o factor que tem o maior impacto na mediação da relação entre a Crença num Mundo Justo (CMJ) e no bem-estar dos profissionais.

Por fim, o artigo coloca ainda à discussão as implicações dos resultados obtidos no âmbito de futuros estudos bem como na intervenção nas instituições policiais.

Em termos práticos e em jeito de conclusão, os resultados obtidos vão no sentido poder-se afirmar que o bem-estar dos polícias depende de variáveis que são fundamentais para um bom funcionamento organizacional, com implicações diversas: é expectável que uma diminuição da justiça seja acompanhada por uma redução da proactividade, da confiança na hierarquia e por um aumento do conflito trabalho-família, o que terá um impacto negativo directo no bem-estar dos profissionais.

Sabendo-se que os níveis de Crença num Mundo Justo (CMJ) reduzidos podem reflectir os níveis de justiça/injustiça no caso do ambiente de trabalho dos profissionais da GNR, significa que o enfrentar a injustiça diariamente tem consequências negativas no bem-estar dos profissionais da GNR.

Assim, entende-se que o ambiente de justiça/justiça em que os profissionais da GNR devem trabalhar deve ser cuidadosamente ponderado, na óptica dos procedimentos mas também na perspectiva da distribuição dessa justiça.

No que se refere à distribuição da justiça, entende-se que os polícias devem ser remunerados de forma justa, designadamente quando comparados com as demais profissões, por razões óbvias que radicam na especificidade das suas funções.

No que se refere aos procedimentos, entende-se que as relações interpessoais devem ser cuidadosamente analisadas, na medida em que os profissionais devem ser tratados com respeito e dignidade pelos seus pares e pelas hierarquias, permitindo-lhes a participação na tomada de decisões, o acesso aos motivos que estarão na base de determinada decisão ou mesmo poder defender/propor determinada decisão.

Ainda, com base nos resultados, o estudo recomenda que, se por uma qualquer razão absolutamente inultrapassável tiver que existir uma redução nas condições do sentimento de justiça, então deve a Instituição agir, desenvolvendo acções compensatórias que incidam na promoção da proactividade (comportamento de voz), na confiança nas hierarquias (confiança vertical) e reduzam o conflito trabalho-família no sentido de prevenir uma redução do bem-estar dos profissionais. Considerando que os factores atrás referidos são potencialmente maleáveis, acabam por representar oportunidades para que se intervenha. Entende-se então que deve a Instituição implementar processos seguros e efectivos que

permitam a participação dos profissionais da GNR, garantir lideranças justas e respeitadoras e reforçar políticas no serviço que favoreçam o funcionamento familiar, apresentando maior flexibilidade no que respeita a licenças e horários.

Sendo o estudo dirigido à Guarda Nacional Republicana, seria prematura uma generalização a outras Instituições policiais cuja realidade não é exactamente sobreponível.

O artigo refere por que fim que seria absolutamente fundamental que este e outros estudos fossem considerados pela sua importância, enquanto instrumentos científicos e que se reflectissem em alterações na formação das hierarquias e em intervenções no âmbito da saúde ocupacional, na medida em contribuiriam para um melhor funcionamento da Instituição, bem como para fomentar a motivação e a atractividade da carreiras, considerando a crise de ingressos que hoje se vive.

PROTEGER OS POLÍCIAS CONTRA O BURNOUT: ULTRAPASSAR UM CAMPO DE PESQUISA FRAGMENTADO

Isabel Correia, Helena Carvalho, Ângela Romão & Susana Val (24 Jun 2024): *The protective role of belief in a just world on the well-being of police officers: a parallel multiple mediation of voice behaviour, vertical trust, and work-family conflict*, *Police Practice and Research*, DOI: 10.1080/15614263.2024.2370018; in *Police Practice and Research*. Isabel Correia, Ângela Romão, Andreia E. Almeida & Sara Ramos (6 Apr 2024): *Protecting Police Officers Against Burnout: Overcoming a Fragmented Research Field*; in, *Journal of Police and Criminal Psychology* (2023) 38:622–638.

Este segundo artigo cujas linhas gerais pretendemos agora apresentar baseia-se num estudo cujo objectivo foi identificar os determinantes de *burnout* na GNR.

Foi considerada uma ampla variedade de factores de risco psicossociais, variáveis individuais que já foram associados ao *burnout* nas polícias (empatia afectiva e cognitiva, autocuidado) e variáveis cujo impacto único no *burnout* das polícias carece de maior clarificação, como a justiça e identificação organizacionais. À semelhança do artigo anterior, este tem como base uma amostra de 573 profissionais da GNR e os participantes responderam voluntariamente e anonimamente a um questionário online, que incluía medidas previamente validadas de variáveis como o *burnout* (exaustão e desinteresse) factores de risco psicossociais, autocuidado, empatia cognitiva e afectiva, justiça organizacional, justiça organizacional e identificação organizacional. O estudo em causa considerou ainda o controlo de variáveis demográficas como a idade, o género, os anos de serviço, a religião, a orientação política e ao rendimentos.

Muitas das pesquisas que já tinham sido feitas, quando conjugadas e comparadas revelaram que apenas algumas das variáveis associadas ao *burnout* tiveram impacto significativo na exaustão e no desinteresse: as exigências quantitativas e empatia afectiva eram factores de risco de *burnout*; trabalho motivador, justiça organizacional (justiça distributiva, justiça nos procedimentos e justiça interactiva) e identificação organizacional eram factores protectores de *burnout*. Os resultados deste estudo sublinham a importância de se desenvolverem modelos teóricos e de se planearem inter-

venções capazes de prevenir o *burnout* nos profissionais da GNR e que se foquem nas variáveis atrás referidas.

O artigo em causa refere introdutoriamente que o trabalho policial é caracterizado pelos seus níveis elevados de exigência e de potencial *stress* crónico, sublinhando que os polícias na sua actividade diária enfrentam criminosos, violência e vítimas em grande sofrimento e colocam a sua vida em risco para proteger os outros. Contudo o seu trabalho é realizado frequentemente com poucos recursos humanos e materiais, pesados deveres burocráticos, pouco reconhecimento da população e insuficiente apoio da família e amigos. Este contexto obriga à exposição contínua a factores de *stress* ocupacional e tal como os anteriormente expostos, conduz a níveis elevados de *burnout* e problemas de saúde mental, tónicas que são comuns a muitos países, incluindo Portugal, tal como este estudo demonstrará.

O *burnout* está cientificamente definido como um síndrome psicológico que pode afectar gravemente trabalhadores, entidades patronais e clientes. De igual forma, entende-se que uma forma possível de reduzir o *burnout* é minimizar os factos de risco e incrementar os factores protectores. Neste sentido é fundamental que exista investigação capaz de identificar os factores de risco e protectores, que possam proteger contra o *burnout* nas polícias.

Apesar de muitas variáveis estarem associadas ao *burnout*, é possível que descubramos que perdem o seu impacto quando outros potenciais factores preditores são tidos em conta. Assim o estudo em causa pretendeu identificar os factores protectores e de risco de *burnout* num único estudo, recorrendo-se a uma investigação rigorosa, com o objectivo de identificar os determinantes mais importantes de *burnout* nos profissionais de polícia.

Foi então incluída uma ampla variedade de riscos psicossociais, algumas variáveis individuais previamente definidas como estando associadas ao *burnout* (autocuidado e empatia cognitiva e afectiva) e dois factores potencialmente importantes para os polícias, cujo impacto exclusivo no *burnout* ainda não estava suficientemente investigado – justiça organizacional e identificação organizacional.

EMPATIA E BURNOUT

A empatia é geralmente considerada como sendo uma construção bidimensional, com uma dupla dimensão, cognitiva e afectiva. A dimensão afectiva refere-se à capacidade de partilhar o estado emocional de outra pessoa enquanto a dimensão cognitiva refere-se à capacidade de entender (não necessariamente de partilhar) o estado emocional de outra pessoa.

Tem havido alguma controvérsia sobre o papel protector ou de risco da empatia para o *burnout* nas profissões que implicam contacto com o público. Apesar da empatia ser uma componente importante na prestação de cuidados e como tal poder ser um factor protector contra o *burnout* também pode criar vulnerabilidades para condições relacionadas com o *stress*.

No caso dos polícias as provas não são completamente claras: há autores que entendem que a empatia pode ser um factor de risco para a saúde mental, ao passo que outros consideram que pode ser um factor protector. O estudo pretende contribuir para a compreensão da empatia cognitiva afectiva e cognitiva neste campo.

JUSTIÇA ORGANIZACIONAL E BURNOUT

A percepção da justiça é reconhecida como uma necessidade humana fundamental e que, quando inexistente, afecta o bem-estar. A percepção de justiça dos profissionais de polícia, designadamente da justiça organizacional demonstrou que este que é um predictor importante das atitudes dos polícias perante o público e a comunidade, bem como para com a adesão e o cumprimento das directivas superiores.

A justiça organizacional (distributiva, procedimental e interaccional) foi também identificado como um predictor importante de *burnout*.

A justiça distributiva refere-se à percepção bem como aos recursos alocados às pessoas, se são merecidos ou não consoante o seu contributo; a justiça procedimental refere-se à justeza dos meios pelos quais é distribuída a justiça ou as decisões sobre isto, como são feitas.

No que se refere à justiça interaccional refere-se ao respeito e urbanidade com que as autoridades comunicam os pormenores procedimentais e justificam as suas decisões usando informação honesta e verdadeira. A ciência distingue duas componentes: a justiça interpessoal (ser tratado com educação, dignidade e respeito) e a justiça informacional (ser adequadamente informado acerca das razões que estão na base das decisões, expectativas e processos).

Foi encontrada uma correlação significativa entre a medição geral da justiça organizacional e a medição geral no *burnout* nos profissionais da GNR.

O estudo em causa inclui outras dimensões da justiça que se julgou serem particularmente relevantes para os profissionais, tais como a justiça dos colegas e a justiça dos cidadãos.

IDENTIFICAÇÃO ORGANIZACIONAL E BURNOUT

A identificação social, à luz das ciências sociais é no sentido estrito o sentimento de pertença a um grupo social. Apesar da relação entre a identificação com um grupo e o bem-estar parecer ser bidireccional, reforçando-se mutuamente ou amortecendo-se mutuamente ao longo do tempo, a maioria das pesquisas focou-se no impacto da identificação de grupo no bem-estar.

Considerando que o trabalho ocupa uma parte considerável do tempo das pessoas, o trabalho tem implicações substanciais na identidade e na identificação organizacional ou identificação profissional. Isto implica que os indivíduos definam-se a si próprios, respectivamente, em termos de organização a pertencem ou actividade profissional que desempenham.

A identificação como polícia está frequentemente associada a um melhor desempenho profissional, atitudes mais favoráveis em relação a um policiamento progressista, mais valores e maior probabilidade de comportamento denunciante⁴ e menor corrupção.

⁴ Traduzido do inglês *whistleblower*. A tradução técnica que tem sido encontrada na área do direito português é “denunciante”. Em nosso entender, do ponto de vista semântico esta tradução não é muito feliz na medida em que não compreende o significado da expressão em si o que, para este texto em particular tem relevância. O denunciante é aquele que denuncia, por exemplo, denuncia ilegalidade(s) dentro de uma instituição, porque entende que estão a ser cometidos crimes sem que, com isso, tenha receio de eventuais represálias por parte da instituição. Nest sentido, a expressão francesa *lanceur d'alerte* parece-nos mais eficaz.

Há evidências menores acerca da associação entre a identificação profissional e o burnout como factor protector nas polícias, no caso nos profissionais da GNR. Como em Portugal os polícias passam em regra toda a sua carreira numa força policial onde podem desempenhar diferentes funções durante a sua vida de trabalho, foi considerada como sendo uma medida de identificação com a organização e não com a profissão.

VISÃO GERAL E HIPÓTESES

O estudo em causa pretendeu explorar o impacto único dos factores de risco psicossociais e das variáveis individuais no burnout dos polícias. Geralmente, para cada factor analisado individualmente houve a intenção de replicar o mesmo padrão de resultados de pesquisas anteriores e que, quando estes factores são considerados em conjunto, é possível detectar quais são aqueles que são mais impactantes. Aliás, entende-se considerar esses factores todos em conjunto é fundamental para intervenções futuras que tenham como objectivo prevenir o burnout na GNR.

Estudos anteriores com o objectivo de medir o burnout ou o stress ocupacional entre os profissionais da GNR demonstraram valores entre moderado a críticos de burnout e stress.

Um dos aspectos mais interessantes do estudo foi prestar particular atenção ao impacto de todas as dimensões da justiça organizacional, na perspectiva da exaustão e do desinteresse, o que leva a que seja importante o facto de todas as três dimensões da justiça organizacional previamente mencionadas (distributiva, procedimental, interaccional) constituírem factores protectores únicos do burnout, motivo pelo qual devem ser considerados em programas que pretendam prevenir/reduzir o burnout entre os profissionais da GNR.

A par disto, a justiça dos procedimentos e das interações não são tão significativas em outras profissões, o que pode eventualmente ser explicado pelas características extremamente hierarquizadas e burocráticas das organizações policiais, onde os profissionais distinguem com maior facilidade os procedimentos que o comandante tem que seguir nas suas ordens e a qualidade do tratamento interpessoal do que o comandante lhes oferece. Futuros estudos deveriam investigar os dois subcomponentes da justiça interaccional (justiça interpessoal e justiça informacional), uma vez que têm impacto significativo em cada uma das dimensões do burnout.

Em suma, com base nos resultados do estudo em causa, recomenda-se vivamente que as chefias de topo e toda a hierarquia de comando avaliem questões de justiça na organização, tais como uma liderança que respeite e seja justa, que dê voz aos profissionais, que os trate com consideração e respeito e os recompense com justiça. Recomenda-se ainda que se aposte na transparência dos procedimentos, no que diz respeito a participações/queixas e procedimentos disciplinares.

Concluiu-se ainda que é de igual forma muito importante reforçar os mecanismos promotores da identificação dos profissionais com a sua organização e o seu papel profissional. Acresce que para resultados mais positivos de identificação com o papel policial (melhor desempenho, atitudes mais solidárias dirigidas para um policiamento progressivo) demonstrou-se também que uma maior identificação organizacional pode proteger os polícias de burnout.

Uma área que se considerou relevante e que estará entre o bem-estar organizacional e o bem-estar prende-se com uma necessária mediação da motivação em todas as suas dimensões (vigor, dedicação e absorção), motivo pelo qual o artigo defende que este deve ser um ponto de partida para novas pesquisas nas organizações policiais.

Dos resultados concluiu-se ainda que, em linha com estudos anteriores que a importância das funções em si pode funcionar como factor protector de burnout, motivo pelo qual se recomenda formação nesta área no local de trabalho.

No que respeita à empatia, o artigo refere que a empatia cognitiva não parece estar associada ao burnout mas que empatia afectiva é um factor de risco, quer para a exaustão quer para o desinteresse. Assim, não estando a empatia cognitiva associada nas polícias ao burnout, o artigo sugere que exista formação activa na área da empatia cognitiva, uma vez que não se estará a correr o risco de tornar os profissionais mais susceptíveis ao burnout. Aliás, a capacidade de entender o outro na actividade policial é fundamental.

Em suma, a promoção da motivação no trabalho, da justiça organizacional e a identificação organizacional nas Instituições de polícia pode ser a chave para defender os profissionais da GNR contra o risco de burnout ou para prevenir que este ocorra.

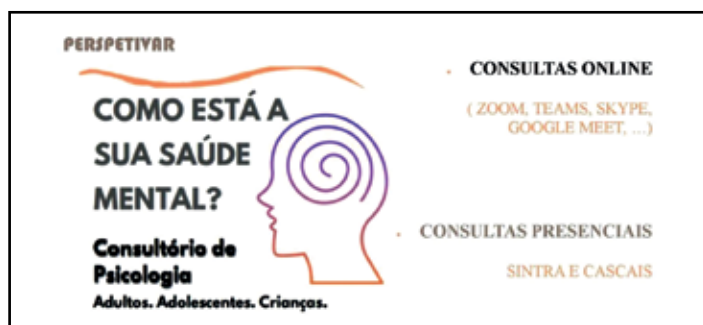
Contudo, este artigo, não desvaloriza, e bem, a responsabilidade das Instituições policiais na redução dos factores de risco a que os profissionais estão sujeitos. Assim, devem ser reforçados os factores protectores com particular destaque para o excesso de trabalho, que tem um grande peso e cuja redução é central na prevenção do burnout.

O artigo conclui por fim que a questão do burnout na GNR tem que ter tida seriamente em conta, considerando as consequências que tem no bem-estar dos profissionais e na eficácia das organizações. Acções ilegítimas de polícias, potencialmente causadas pela síndrome de burnout pode virar os cidadãos contra os profissionais e nada disto é desejável. O artigo recomenda ainda vivamente que estes resultados sejam divulgados por investigadores, decisores e profissionais de polícia na medida em que podem servir de base a tomadas de decisão e programas específicos de prevenção capazes de reduzir exigências e fortalecer os recursos dos profissionais de polícia. A APG/GNR naturalmente tem em conta esta recomendação e tudo fará para que possa ser um contributo efectivo para o bem-estar dos profissionais da Guarda e que materialize em políticas concretas de bem-estar e de prevenção do burnout.

SAÚDE

PERSPETIVAR - CONSULTÓRIO DE PSICOLOGIA

Marcações pelo e-mail perspetivar@gmail.com ou pelo número 928 157 688



PERSPETIVAR

COMO ESTÁ A SUA SAÚDE MENTAL?

Consultório de Psicologia
Adultos, Adolescentes, Crianças.

CONSULTAS ONLINE
(ZOOM, TEAMS, SKYPE, GOOGLE MEET, ...)

CONSULTAS PRESENCIAIS
SINTRA E CASCAIS

DRA. SOFIA COSTA SIMÕES - PSICÓLOGA

MARCAÇÕES: Site: <https://sophiapsi.wix.com/sofiacostasimoes>

E-mail: sofia.costa.simoes@gmail.com - Telefone: 925 848 347



Psicóloga Clínica

Dra. Sofia Costa Simões

LISBOA | SANTARÉM

DRA. VANDA FONSECA – PSICÓLOGA

Marcações pelo e-mail visf.vandafonseca@gmail.com ou pelo número 962 568 573



Dra. Vanda Fonseca

PSICOLOGIA

Região de Lisboa

“CASA DA VISÃO” – PAREDES

www.institutoptico.pt



institutoptico

Condições Especiais
APG - GNR

PROTOCOLO A FARMÁCIA

14 Farmácias do Grupo e venda online em www.afarmaciaoonline.pt



a farmácia

levamos a farmácia até si

AUDIVIT

<http://www.auditiv.pt/>



APG ASSOCIAÇÃO
PROFISSIONAIS
DA GUARDA

VANTAGENS PARA ASSOCIADOS E FAMILIARES

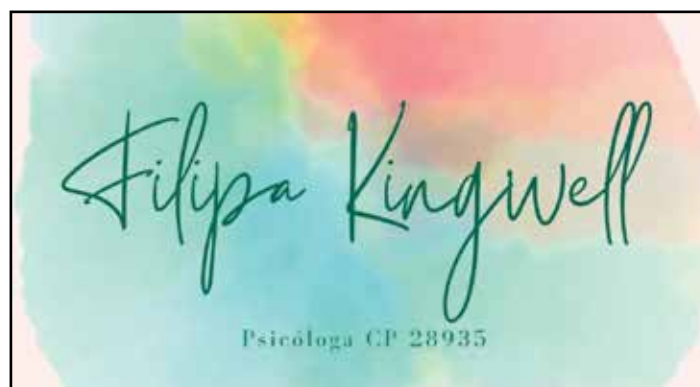
A sua saúde auditiva não tem que ser uma preocupação!

auditiv

25%
de desconto
sobre o preço
de tabela

Filipa Kingwell – Gabinete de Psicologia e Educação (Figueira da foz)

Contactos para marcação Contactos para marcação pelo número 916758553 ou filipakingwell@hotmail.com



Filipa Kingwell

Psicóloga CP 28935



GIBLIM HEALTHCARE
Laboratório de Análises Clínicas

HORÁRIO DE FUNCIONAMENTO
SEG. A SEX. 07H30-18H00
SÁB. 08H00-12H00

MORADA
Rua da Regueira, 20
4400-278 Vila Nova de Gaia
<https://www.giblimhc.com/>

ENSINO E FORMAÇÃO

UNIV/ISEC – Instituto Superior de Educação e Ciências
<https://www.iseclisboa.pt/>



Universidade da Maia – ISMAI
<https://www.ismai.pt/pt>



VANTAGENS EXCLUSIVAS PARA ASSOCIADOS
DA APG/GNR E SEUS FAMILIARES

Promoção do reconhecimento, validação e certificação
de competências (RVCC 4º, 6º, 9º ou 12º anos)



Agrupamento de Escolas de Algueirão – RVCC

reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC: 4º, 6º, 9º ou 12º anos)

TELECOMUNICAÇÕES

Izzy Move

*Para consultar os moldes de adesão aos protocolos, consulte a página da APG/GNR



SEGUROS

PSG – SEGUROS

ADESÕES, CONTACTAR: PAULO GOMES E-mail: paulogomes@psgseguros.pt
 Tel: 249102130 ou 939700344 - Fax: 300013129 - site: www.psgseguros.pt



SEGUROS
 MULTIRRISCOS HABITAÇÃO
 ARMAS
 VIDA HABITAÇÃO GNR
 BICICLETA
 ACIDENTES PESSOAIS
 CONDIÇÕES ESPECIAIS | ASSOCIADOS APG/GNR

SERVIÇOS AUTO

EUROMASTER – MARQUES & BERNARDO

CONTACTOS: Rua José Relvas, S/N, 2090-103 Alpiarça, Santarém
 Telefone: 243 558 341



COMBUSTÍVEIS ALVES BANDEIRA

Adesão: geral@apg-gnr.pt

CARTÃO BP

Vantagens exclusivas



MB-SERVICE

CONTACTOS: Morada: Estrada de Coimbra 81/3 Carneira 3080-050 Figueira da Foz
 Telefone: 233 411 029 - E-mail: geral@mbservice.pt



PARCERIA

Para mais informações consulte o site da APEGÊ/GNR



A Misericórdias Saúde criou dois tipos de Planos de Saúde Empresas permitindo oferecer aos seus colaboradores uma proteção total sempre que precisarem, sem limites, de forma imediata e com preços reduzidos.

Condições comuns aos planos



Cobertura Nacional

Acesso às melhores redes de prestadores de saúde (Hospitais das Misericórdias/ Advancecare/ TrueClinic)



Utilização imediata

Subscrição fácil e rápida com acesso imediato a todos os atos e serviços



Sem limitação

Sem limite de idade, período de carência e exclusões devido a doença



Dispensa exames médicos

Adesão simplificada, sem pré-autorização e questionários médicos



Sem fidelização

Sem fidelização contratual, limites de utilização e plafonds



Mensalidade fixa

Planos de saúde com preço fixo durante todo o contrato desde o momento da adesão

TEMOS OS MELHORES DESCONTOS EM TODAS AS REDES DE SAÚDE E PARCEIROS DO PAÍS



LUZ SAÚDE

