

**INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR  
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS  
CURSO DE ESTADO-MAIOR CONJUNTO**

**2021/2022**



**TII**

**O PERCURSO FORMATIVO DA ESPECIALIZAÇÃO EM INVESTIGAÇÃO  
CRIMINAL E A PROGRESSÃO NA CARREIRA, NA GUARDA NACIONAL  
REPUBLICANA**

**O TEXTO CORRESPONDE A TRABALHO FEITO DURANTE A  
FREQUÊNCIA DO CURSO NO IUM SENDO DA RESPONSABILIDADE DA  
SUA AUTORA, NÃO CONSTITUINDO ASSIM DOUTRINA OFICIAL DAS  
FORÇAS ARMADAS PORTUGUESAS OU DA GUARDA NACIONAL  
REPUBLICANA.**

**Gisela da Silva Pinto Meireles  
MAJ GNR INF**



**INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR**  
**DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS**

**O PERCURSO FORMATIVO DA ESPECIALIZAÇÃO EM**  
**INVESTIGAÇÃO CRIMINAL E A PROGRESSÃO NA**  
**CARREIRA, NA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA**

**MAJOR GNR INF Gisela da Silva Pinto Meireles**

Trabalho de Investigação Individual do CEMC

Pedrouços 2022



**INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR  
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS**

**O PERCURSO FORMATIVO DA ESPECIALIZAÇÃO EM  
INVESTIGAÇÃO CRIMINAL E A PROGRESSÃO NA  
CARREIRA, NA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA**

**MAJOR GNR INF Gisela da Silva Pinto Meireles**

Trabalho de Investigação Individual do CEMC

Orientador: Major-General Francisco José Fonseca Rijo

Coorientador: Major GNR Inf Pedro Miguel Dias Ramos

Pedrouços 2022



### **Declaração de compromisso Antiplágio**

Eu, **Gisela da Silva Pinto Meireles**, declaro por minha honra que o documento intitulado **“O percurso formativo da especialização em Investigação Criminal e a progressão na carreira, na Guarda Nacional Republicana”** corresponde ao resultado da investigação por mim desenvolvida, enquanto auditora do **Curso de Estado-Maior Conjunto 2021/2022** no Instituto Universitário Militar, e que é um trabalho original, em que todos os contributos estão corretamente identificados em citações e nas respetivas referências bibliográficas.

Tenho consciência que a utilização de elementos alheios não identificados constitui grave falta ética, moral, legal e disciplinar.

Pedrouços, **04 de maio de 2022**

Gisela da Silva Pinto Meireles



## **Agradecimentos**

As primeiras palavras são dirigidas ao meu orientador, Exmo. Sr. Major-General Francisco José Fonseca Rijo, pela permanente disponibilidade, paciência e dedicação, bem como pela visão crítica e partilha de conhecimentos em cada momento deste percurso académico. A par de ser, para mim, uma referência pelo profissionalismo e pelos valores pessoais que, em cada momento, transmite. Estou-lhe imensamente grata, meu Comandante.

Uma palavra muito especial ao meu coorientador, camarada de curso e amigo, Major Pedro Miguel Dias Ramos, pela dedicação e pelo apoio incondicional em todos os momentos de partilha de conhecimentos e opiniões. Querido amigo, o meu muito obrigada.

Aos entrevistados, Coronel João Firmino Nortadas, Tenente-Coronel Robson Daniel Ribeiro Lima, Major Sara Isabel Quinta Albuquerque e Capitão Andreia Lopes, bem como a todos os especialistas respondentes do questionário, pela disponibilidade e excelência nas respostas que em tanto contribuíram para os resultados alcançados nesta investigação.

Gostaria de deixar um especial agradecimento ao Tenente-Coronel Jorge Miguel Sanches e Silva como entrevistado mas, essencialmente, pela disponibilidade, mesmo com a exigência das suas funções. Pelos momentos de partilha para uma orientação inicial do caminho a seguir e pelos conselhos e conhecimentos partilhados, são poucas as palavras para traduzir o meu profundo agradecimento. Estou-lhe imensamente grata, meu Tenente-Coronel.

Ao Senhor Comandante Luís Daniel Carona Jimenez, Diretor do Curso de Estado-Maior Conjunto, gostaria de agradecer pelo permanente acompanhamento neste percurso académico e pelas constantes palavras de incentivo e de apoio. Muito obrigada, Sr. Comandante.

Aos meus camaradas de curso pela amizade, camaradagem e incansável disponibilidade nos melhores e nos mais difíceis momentos ao longo destes meses.

Um especial agradecimento à minha camarada e amiga, Major Ana Filipa Meleiro Bernardo, pelo apoio e incentivo ao longo do curso e pela permanente disponibilidade e troca de conhecimentos que em tanto enriqueceram o presente estudo. Muito obrigada, querida camarada e amiga.

Finalmente, as palavras destinadas aos pilares fundamentais da minha vida, ao meu marido, Agostinho, e aos nossos dois filhos, Leandro e Gabriel, a quem agradeço o incondicional apoio e incentivo em cada momento deste percurso e a compreensão pelos muitos momentos de ausência. Sem este apoio, nada teria sido possível.



## Índice

<b>1. Introdução .....</b>	<b>1</b>
<b>2. Enquadramento Conceptual e Metodológico .....</b>	<b>5</b>
2.1 Base conceptual .....	5
2.1.1 Formação e Formação Profissional.....	5
2.1.2 Profissional especialista vs generalista .....	7
2.1.3 Carreira .....	7
2.1.4 Progressão na carreira .....	7
2.1.5 Retorno institucional.....	9
2.1.6 Síntese conclusiva.....	9
2.2 Modelo de análise .....	10
<b>3. Metodologia e Método .....</b>	<b>11</b>
3.1 Percurso metodológico .....	11
3.2 Método.....	12
3.2.1 Participantes e procedimento .....	13
3.2.2 Técnicas de recolha e análise de dados.....	14
<b>4. A subespecialização de Investigação e Apoio a Vítimas Específicas da Guarda Nacional Republicana.....</b>	<b>16</b>
4.1 A implementação .....	16
4.2 Organização e atribuições.....	17
<b>5. Estudo de Caso: A progressão na carreira de militares especialistas em Investigação e Apoio a Vítimas Específicas, na Guarda Nacional Republicana, atendendo às expectativas individuais e ao retorno institucional na subespecialização .....</b>	<b>19</b>
5.1 Apresentação e análise dos questionários.....	19
5.2 Apresentação e análise das entrevistas .....	27
<b>6. Discussão dos Resultados .....</b>	<b>32</b>
6.1 Da subespecialização em Investigação e Apoio a Vítimas Específicas.....	32
6.2 Da progressão individual na carreira de militares especialistas em Investigação e Apoio a Vítimas Específicas.....	33



6.3 Do retorno institucional decorrente do investimento na formação em Investigação e Apoio a Vítimas Específicas.....	34
6.4 Das expectativas individuais e do retorno institucional na subespecialização, na progressão na carreira de militares especialistas de Investigação e Apoio a Vítimas Específicas na Guarda Nacional Republicana .....	35
<b>7. Conclusões .....</b>	<b>38</b>
<b>Referências bibliográficas.....</b>	<b>44</b>

### **Índice de Apêndices**

Apêndice A — Modelo de Análise .....	Apd A-1
Apêndice B — Corpo do Questionário .....	Apd B-1
Apêndice C — Guião da Entrevista .....	Apd C-1
Apêndice D — Análise de Conteúdo das Entrevistas Semiestruturadas.....	Apd D-1

### **Índice de Quadros**

Quadro 1 - Lista de entrevistados .....	14
Quadro 2 - Resultados das Questões 4 e 5 do Grupo B.....	21
Quadro 3 - Resultados da Questão 8 do Grupo B .....	22
Quadro 4 - Resultados da Questão 6 do Grupo C .....	23
Quadro 5 - Resultados da Questão 10 do Grupo C .....	24
Quadro 6 - Resultados da Questão 1 do Grupo D .....	25
Quadro 7 - Resultados das Questões 2, 4 e 6 do Grupo D .....	26
Quadro 8 - Resultados da Questão 5 do Grupo D .....	27
Quadro 9 - Modelo de Análise adotado.....	Apd A-1

### **Índice de Tabelas**

Tabela 1 - Inquéritos enviados.....	13
Tabela 2 - Resultados das Questões 1, 2 e 3 do Grupo B.....	20
Tabela 3 - Resultados das Questões 6 e 7 do Grupo B.....	21
Tabela 4 - Resultados das Questões 2, 3, 4 e 5 do Grupo C.....	22
Tabela 5 - Resultados das Questões 7, 8 e 9 do Grupo C.....	23
Tabela 6 - Resultados das Questões 3 e 7 do Grupo D.....	26
Tabela 7 - Resultados da Questão 1 do Grupo A .....	28



Tabela 8 - Resultados das Questões do Grupo B .....	29
Tabela 9 - Resultados das Questões do Grupo C .....	30
Tabela 10 - Resultados das Questões do Grupo D .....	31
Tabela 11 - Unidades de contexto e unidades de registo relativas à Questão do Grupo A .....	Apd D-1
Tabela 12 - Unidades de contexto e unidades de registo relativas às Questões do Grupo B .....	Apd D-2
Tabela 13 - Unidades de contexto e unidades de registo relativas às Questões do Grupo C .....	Apd D 4
Tabela 14 - Unidades de contexto e unidades de registo relativas à Questão do Grupo D .....	Apd D 7



## **Resumo**

A Guarda Nacional Republicana, nas suas diversas áreas de atuação, desenvolve competências específicas e cada vez mais especializadas, com o intento de uma resposta profissional e profícua à população, com o desiderato de contribuir para um país cada vez mais seguro.

Uma das áreas de especialização que tem merecido maior atenção é a investigação de matérias relacionadas com a violência contra mulheres e menores, pessoas idosas, pessoas portadoras de deficiência e outros grupos específicos de vítimas.

No intuito de uma constante valorização dos recursos humanos alocados a cada área de atuação, a presente investigação propõe-se à prossecução do objetivo de apreciar a progressão na carreira de militares especialistas em Investigação e Apoio a Vítimas Específicas, na Guarda Nacional Republicana, atendendo à sua formação e ao retorno institucional na subespecialização.

O presente estudo assenta num processo metodológico, alicerçado no raciocínio dedutivo, através de uma estratégia de investigação mista com recurso à análise documental, aplicação de inquéritos por questionário e entrevistas, sustentado num estudo de caso como desenho de pesquisa.

Com a presente investigação concluiu-se que existem constrangimentos na progressão na carreira de militares especialistas na área estudada, que se repercutem diretamente no retorno institucional decorrente do investimento inerente à sua formação.

## **Palavras-chave:**

Investigação e Apoio a Vítimas Específicas, progressão na carreira, formação, retorno institucional.



### **Abstract**

*The Portuguese Guardia Nacional Republicana, is in its various areas of activity, developing specific and increasingly specialized capabilities, with the intention of providing more professional and effective response to the population, with the larger goal of contributing to an increasingly safer environment.*

*One of the areas of specialization that has received greater attention is the investigation of subjects related to violence against women and minors, the elderly, people with disabilities and other specific groups of victims.*

*With the aim of constantly improving the human resources in each area of activity, the present investigation has the objective of appreciating the career progression of military specialists in Investigation and Support to Specific Victims, in the Guardia Nacional Republicana, considering their training and institutional feedback in this subspecialization.*

*The methodological process of this study is based on deductive reasoning, through a mixed research strategy using document analysis, application of questionnaire surveys and interviews, supported by a case study as a research design.*

*With the present investigation, it was concluded that there are constraints in the career progression of military specialists in the studied area, which have direct repercussions on the institutional return resulting from the inherent investment in their training.*

### **Keywords:**

*Investigation and Support for Specific Victims, Career Progression, Training, Institutional improvements.*



## **Lista de abreviaturas, siglas e acrónimos**

### **A**

Art.º	Artigo
ASAE	Autoridade de Segurança Alimentar e Económica
AT	Autoridade Tributária e Aduaneira

### **C**

CARI	Comando da Administração dos Recursos Internos
CDF	Comando da Doutrina e Formação
CEMC	Curso de Estado-Maior Conjunto
CIAVE	Curso de Investigação e Apoio a Vítimas Específicas
CTer	Comando Territorial

### **D**

DGERT	Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho
DIC	Direção de Investigação Criminal
DRH	Departamento de Recursos Humanos

### **E**

EMGNR	Estatuto dos Militares da Guarda Nacional Republicana
-------	---

### **F**

FSS	Forças e Serviços de Segurança
-----	--------------------------------

### **G**

GNR	Guarda Nacional Republicana
-----	-----------------------------

### **I**

IAVE	Investigação e Apoio a Vítimas Específicas
IC	Investigação Criminal
INE	Instituto Nacional de Estatística
IUM	Instituto Universitário Militar

### **L**

LGBTI	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgénero e Intersexo
LOGNR	Lei Orgânica da Guarda Nacional Republicana
LOIC	Lei de Organização da Investigação Criminal

### **N**

NCMGNRFA	Normas de Colocação dos Militares da Guarda Nacional Republicana e das Forças Armadas em Comissão de Serviço
NIAVE	Núcleo de Investigação e Apoio a Vítimas Específicas



NMUME	Núcleo Mulher Menor
<b>O</b>	
OE	Objetivo Específico
OG	Objetivo Geral
OPC	Órgão de Polícia Criminal
<b>P</b>	
PI	Projeto de Investigação
PJ	Polícia Judiciária
PJM	Polícia Judiciária Militar
PM	Polícia Marítima
PNCVD	Plano Nacional Contra a Violência Doméstica
PSP	Polícia de Segurança Pública
PTer	Posto Territorial
<b>Q</b>	
QC	Questão central
QD	Questão derivada
<b>R</b>	
RASI	Relatório Anual de Segurança Interna
RGSGNR	Regulamento Geral do Serviço da Guarda Nacional Republicana
ROI	<i>Return on Investment</i>
<b>S</b>	
SEF	Serviço de Estrangeiros e Fronteiras
SI	Secção de Inquérito
SIC	Secção de Investigação Criminal
SNQ	Sistema Nacional de Qualificações
SROI	<i>Social Return on Investment</i>
<b>T</b>	
TII	Trabalho de Investigação Individual



## 1. Introdução

Portugal é considerado um dos países mais seguros do mundo. Segundo o relatório “*Global Peace Index 2021*”<sup>1</sup>, o país surge em quarto lugar, precedido apenas pela Islândia, Nova Zelândia e Dinamarca.

Analisados alguns indicadores que contribuem para o índice de bem-estar em Portugal constata-se que a segurança pessoal é um dos mais relevantes em termos de valores que concorrem para aquele elevado índice (Instituto Nacional de Estatística [INE], 2019).

Não obstante estes dados, e porque diversos fatores contribuem para aquele posicionamento de Portugal no mundo, a diminuição da criminalidade encontra-se, de forma indelével, como um dos fatores intrinsecamente preponderantes neste processo (XXII Governo de Portugal, 2021).

A criminalidade em Portugal, ainda que diminuta comparativamente com a maioria dos países, é uma preocupação permanente e muito valorizada na medida em que contribui substancialmente para o fator segurança, decisivo para o reforço da imagem positiva do país, o que determina o aumento do interesse de investimento, turismo e, conseqüentemente, o crescente desenvolvimento económico (XXII Governo de Portugal, 2021).

Segundo o Relatório Anual de Segurança Interna (Sistema de Segurança Interna, 2021), documento que permite a avaliação e o acompanhamento do estado da segurança em Portugal, através do registo global da criminalidade participada no país<sup>2</sup>, esta registou, em 2020, um decréscimo de 11%<sup>3</sup> relativamente ao ano anterior, fator preponderante na dinamização positiva da imagem de Portugal e, conseqüentemente, da expectativa de maior desenvolvimento económico (XXII Governo de Portugal, 2021).

De acordo com o consagrado na Constituição da República Portuguesa (CRP) (Lei Constitucional, 2005), sendo a segurança um dos fins do Estado, defere-se que as instituições que para ela contribuem são fundamentais para a sua prossecução – as forças e serviços de segurança (FSS). Sendo estas fundamentais, torna-se particularmente importante analisar os elementos que as constituem no que respeita à sua formação, carreira e motivação profissional, à forma como estas se articulam com as suas expectativas pessoais e o retorno institucional.

Nos últimos anos, a Guarda Nacional Republicana, doravante designada Guarda ou GNR, tem dado especial importância à especialização nas diversas áreas específicas de

---

<sup>1</sup> De junho de 2021, do *Institute for Economics & Peace*.

<sup>2</sup> Cfr. pág. 5 do RASI 2020.

<sup>3</sup> Cfr. pág. 13 do RASI 2020.



atuação, sendo que “urge a necessidade de continuarem a ser desenvolvidos esforços conducentes à especialização técnica e científica dos seus recursos” (Despacho n.º 281/19-OG, 2019). Reflexo disso são as especializações e subspecializações em diversas áreas de atuação, constantes no mesmo diploma.

Atualmente é exigível, pela própria sociedade, que as FSS tenham profissionais especializados em diversas áreas. Neste contexto, também a Guarda tem vindo a desenvolver estruturas cada vez mais especializadas para dar resposta à cada vez mais exigente sociedade e para desenvolver a colaboração com as diversas entidades externas, parceiras em cada área do conhecimento<sup>4</sup>.

Tendo em conta a estrutura piramidal da Guarda como força militar que se constitui<sup>5</sup>, de progressão tradicionalmente vertical, importa analisar a evolução da sua estrutura de Investigação Criminal (IC), tomando por referência uma subspecialização em concreto, que para o presente estudo se optou pela Investigação e Apoio a Vítimas Específicas (IAVE), já que a violência doméstica (crime no âmbito de IAVE) é, atualmente, o crime mais denunciado em Portugal. Importa, assim, entender a forma como a instituição se adaptou às exigências e especificidades da carreira do militar especialista, particularmente na formação, progressão na carreira e retorno institucional.

Na carreira dos militares da Guarda existe um investimento institucional considerável na formação inicial e, mais ainda, nos militares que se especializam em áreas como em IAVE. No entanto, decorrente dos constrangimentos inerentes à progressão na carreira e aos quadros orgânicos de cada especialização que integra a instituição<sup>6</sup> existem, por diversas vezes, perdas em vários ângulos.

Atinente a todo o exposto, importa concretizar o objeto de estudo da presente investigação que se centra na subspecialização de IAVE, sendo delimitado em três domínios: conteúdo, espaço e tempo (Santos & Lima, 2019, p. 42). Em termos de delimitação de conteúdo, a investigação incidirá na progressão na carreira de militares da subspecialização de IAVE, na GNR, atendendo as expectativas individuais e o retorno institucional na subspecialização. No espaço, o estudo será delimitado à estrutura da Guarda. Quanto à delimitação temporal, incidirá no período compreendido entre a entrada em vigor do Despacho 07/03-OG, de 21 de janeiro, que marca a implementação do Projeto

---

<sup>4</sup> Cfr. Despacho n.º 281/19-OG, de 07 de dezembro.

<sup>5</sup> Cfr. art.º 1º da LOGNR.

<sup>6</sup> Cfr. Despacho n.º 40/20-OG, de 30 de janeiro.



Núcleo Mulher Menor (NMUME) na GNR, e a atualidade, permitindo uma análise alargada a todo o espectro de existência da subespecialização.

A presente investigação tem como objetivo geral (OG) apreciar a progressão na carreira de militares especialistas em IAVE, na GNR, atendendo às expectativas individuais e o retorno institucional na subespecialização.

Para o cumprimento do OG, definem-se os seguintes objetivos específicos (OE):

**OE1.** Analisar a subespecialização de IAVE na estrutura de IC, da GNR;

**OE2.** Analisar a progressão individual da carreira de militares especialistas em IAVE, da GNR;

**OE3.** Apreciar o retorno institucional relativo ao investimento na formação dos militares especialistas em IAVE, na GNR.

Após a identificação dos OG e OE, assume-se como elemento fundamental do problema em investigação, a definição do presente percurso (Santos & Lima, 2019, p. 49), tendo como elementos chave a formulação da Questão Central (QC) e as respetivas Questões Derivadas (QD).

Torna-se, assim, fundamental a concretização da QC: Em que medida a progressão na carreira de militares especialistas em IAVE, na GNR, tem em consideração as expectativas individuais e o retorno institucional na subespecialização?

Tendo como referência os OG e OE, e atendendo à QC definida, foram elencadas as seguintes QD:

**QD1.** Como se caracteriza a subespecialização de IAVE na estrutura de IC, da GNR?

**QD2.** Como se tem desenvolvido a progressão individual de militares especialistas em IAVE, na GNR?

**QD3.** Em que medida tem sido gerido o retorno institucional do investimento na formação dos especialistas em IAVE, na GNR?

No que à organização respeita, a presente investigação contempla sete capítulos: o primeiro capítulo enforma a introdução; o segundo incide sobre o enquadramento teórico e conceptual onde se apresentam os conceitos estruturantes deste estudo, bem como o respetivo modelo de análise; o terceiro capítulo alicerça a metodologia adotada e o quarto capítulo é reservado à caracterização e análise da subespecialização de IAVE, da GNR, no que à atividade, formação e organização territorial respeita; no quinto capítulo são apresentados e analisados os dados recolhidos no trabalho de campo relativo ao estudo de caso apresentado; e o sexto capítulo reserva-se à discussão dos resultados obtidos



relativamente à atividade, progressão na carreira e retorno institucional. Finalmente, o sétimo e último capítulo relativo às conclusões, onde são vertidos os principais resultados e contributos para o conhecimento, as limitações da investigação e recomendações para estudos futuros nesta área de investigação.



## 2. Enquadramento Conceptual e Metodológico

A presente investigação enquadra-se no contexto das Ciências Militares, na área do Comportamento Humano e Saúde em contexto militar<sup>7</sup>, na subárea de Gestão de Recursos Humanos em contexto militar<sup>8</sup>, relativamente à progressão na carreira de militares especialistas em IAVE, na GNR, atendendo às expectativas individuais e ao retorno institucional na subespecialização.

### 2.1 Base conceptual

Para a concretização do presente estudo e considerando a importância com que a problemática se reveste, quer no quadro institucional como na afetação dos seus recursos humanos, importa definir um conjunto de conceitos estruturantes, imprescindíveis à compreensão do objeto da investigação, como formação e formação profissional, profissional especialista e generalista, carreira, progressão na carreira e retorno institucional.

#### 2.1.1 Formação e Formação Profissional

Para Ferry (1987, p. 36), a formação aparece como “um processo de desenvolvimento individual destinado a adquirir ou aperfeiçoar capacidades”. Em contexto institucional, o conceito encontra-se preconizado no Glossário da GNR, definido como o “conjunto de atividades educacionais, pedagógicas, formativas e doutrinárias que visam a aquisição e a promoção de conhecimentos, de competências técnico-profissionais, de atitudes e formas de comportamento, exigidos para o exercício das funções próprias do militar da Guarda, nas mais diversas áreas de atuação” (PDG NR M 2-04-01, 2020, p. 2-203).

De acordo com o quadro legislativo em vigor e pelo estabelecido no regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações (SNQ)<sup>9</sup>, o seu art.º 3º define a formação profissional como a atividade que visa a aquisição de saberes e capacidades com o objetivo de “dotar o indivíduo de competências com vista ao exercício de uma ou mais atividades profissionais”, sendo essas competências, no mesmo artigo, entendidas como “capacidade reconhecida para mobilizar os conhecimentos, as aptidões e as atitudes em contextos de trabalho, de desenvolvimento profissional, de educação e de desenvolvimento pessoal”. Estes são conceitos também adotados pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho<sup>10</sup> (DGERT). Em Portugal a formação e valorização profissional encontram-se consagradas no

---

<sup>7</sup> Decreto-Lei n.º 249/2015, de 28 de outubro.

<sup>8</sup> Cfr. Anexo A à Informação n.º 9/2017/DE-AEA, de 26 de maio de 2017 e alínea a) do art.º 5.º do DL n.º 249/2015, de 28 de outubro.

<sup>9</sup> Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 14/2017, de 26 de janeiro.

<sup>10</sup> <https://www.dgert.gov.pt/o-que-e-a-formacao-profissional>.



art.º 58º da CRP, sendo incumbência do Estado proporcionar este direito a todos os trabalhadores. Atualmente, a formação profissional e a aquisição de novas competências em contexto de trabalho, são essenciais para o desenvolvimento da carreira (Correia & Passos, 2015, p. 339).

A GNR não é alheia a este quadro social dinâmico e prova disso é o constante nos diversos diplomas respeitantes à organização da instituição, desde logo pela Lei Orgânica da GNR (LOGNR)<sup>11</sup>, no n.º 1 do seu art.º 45º refere a “atualização, especialização e valorização” dos conhecimentos dos militares que a integram. Mas é no Estatuto dos Militares da GNR (EMGNR)<sup>12</sup> que se reflete a importância da especialização, com a estrutura da formação na instituição, através do n.º 2 do art.º 142º, de onde se extraem os conceitos de “formação inicial, formação de promoção, formação contínua de especialização e qualificação, e formação contínua de aperfeiçoamento e atualização”, especificando no n.º 2 do art.º 143º que os cursos de especialização “se destinam a obter ou melhorar os conhecimentos técnico-profissionais do militar, de forma a habilitá-lo para o exercício de funções setoriais, para as quais são requeridos conhecimentos específicos”.

Todavia o EMGNR vai mais longe quando reserva um artigo próprio para a valorização profissional, referindo no art.º 155º que “com vista à sua valorização profissional e prestígio da instituição, o militar da Guarda pode frequentar qualquer curso complementar para a sua cultura geral ou especialização técnica”. E a formação profissional é definida como a atividade que visa dotar o indivíduo de “competências com vista ao exercício de uma ou mais atividades profissionais” (PDGNR M 2-04-01, 2020, p. 2-204).

Através dos diplomas suprarreferidos, defere-se que existe uma preocupação e valorização da especialização na instituição para áreas de maior tecnicidade. Assim, no Despacho 281/19, de 7 de dezembro, no âmbito da determinação das especializações e subespecializações existentes na Guarda e respetivas normas, encontra-se explanado que devido à “crescente globalização que se vem verificando na atualidade, caracterizada pela complexidade e multiplicidade de atores e relações sociais” urge a necessidade de serem “desenvolvidos esforços conducentes à especialização técnica e científica dos seus recursos”.

---

<sup>11</sup> Lei n.º 63/2007, de 6 de novembro.

<sup>12</sup> Decreto-Lei n.º 30/2017, de 22 de março.



### 2.1.2 Profissional especialista vs generalista

Torna-se, entretanto, imperativa a necessidade de uma breve abordagem sobre os conceitos de profissional especialista e de profissional generalista que, empiricamente, estão subjacentes ao conhecimento comum.

O profissional especialista é aquele que adquire competências técnicas e sociais respeitantes a áreas específicas (Lourenço, 2015, p. 23) como, no caso da GNR, de IC ou Proteção e Socorro, mas também em áreas de subespecialização como em IAVE ou Busca e Resgate em Estruturas Colapsadas (Despacho n.º 281/19-OG, 2019). É o profissional que adquire elevados níveis de conhecimento sobre determinado tema específico (Fundação Instituto de Administração [FIA], 2019) que, para além do domínio intelectual, deve possuir uma aprofundada experiência prática nessa mesma área específica do conhecimento (Institute of Business Education [IBE], 2018).

Por outro lado, o profissional generalista é entendido como aquele que, não sendo especializado em qualquer área em concreto, possui competências e experiências muito diversificadas (IBE, 2018) sendo que, habitualmente, apresenta uma visão sistémica de toda a sua organização ou profissão (FIA, 2019).

### 2.1.3 Carreira

Importa agora definir o conceito de carreira que tem sido conceptualizado por autores como Machado, Machado e Portugal (2014, p. 171), que o define como “a sucessão de afectações a diferentes postos de trabalho de exigência crescente”. Outros autores defendem a carreira centrada no indivíduo e naquilo que são as suas necessidades (Sousa, Duarte, Sanches, & Gomes, 2006, p. 160). Todavia, e numa perspetiva institucional, é no art.º 31º do EMG NR que se encontra plasmado o conceito definido como “o conjunto hierarquizado de postos, agregados em categorias, que se concretiza em quadros e a que corresponde o desempenho de cargos e o exercício de funções diferenciadas entre si”, sendo que estes cargos e funções poderão ser desenvolvidos em diversos domínios específicos. Salienta-se que o mesmo diploma dispõe de um capítulo próprio (Capítulo IV) cuja epígrafe é o próprio conceito “Carreira”.

### 2.1.4 Progressão na carreira e processo colocacional

Relativamente ao foco desta investigação, na perspetiva da progressão na carreira de um especialista e nas suas expectativas individuais, este é um conceito diversas vezes referido, nomeadamente num dos diplomas estruturantes da GNR - Regulamento Geral do



Serviço da Guarda Nacional Republicana (RGSGNR)<sup>13</sup> - onde, no seu art.º 234º, refere que as unidades e estabelecimento de ensino promovem “a satisfação das necessidades individuais de progressão na carreira” obrigando a “prestar aos militares o apoio necessário quanto à satisfação de requisitos para progressão na carreira [...] que constituam as suas legítimas aspirações”.

O EMGNR também apresenta diversas referências, nomeadamente no seu art.º 23º cuja epígrafe é determinante quando apresenta a “Formação e progressão na carreira” e realça o direito que o militar da GNR dispõe de receber formação “tendo em vista a sua valorização humana e profissional, bem como à sua progressão na carreira”.

No quadro das especificidades inerentes a uma especialização ou subespecialização no seio de uma instituição militar como a GNR, torna-se importante a sua análise, particularmente no que respeita à compatibilidade entre a progressão na carreira e a continuidade do desempenho das funções inerentes, neste caso em concreto, à subespecialização de IAVE.

Fruto da perspetiva de progressão na carreira existe, normalmente, a necessidade de frequência de um curso de promoção<sup>14</sup> que transporta para um procedimento colocacional de espectro nacional. Ora o único mecanismo passível de manter o militar na estrutura de especialização é o recurso ao pedido de colocação por escolha, de acordo com as Normas de colocação dos militares da GNR e das Forças Armadas (NCMGNRFA)<sup>15</sup>, tendo por base as especializações e competências de determinado militar, que poderá ser ou não deferido; ou o recurso à figura da inamovibilidade decorrente de cursos de especialização (Despacho 281/19-OG, de 7 de dezembro).

Por outro lado, e por inerência das condições especiais de promoção ao posto subsequente, poderá ser necessário garantir tempo de comando (EMGNR, 2017), não passível de o conseguir nas funções que lhes estejam atribuídas na sua atual colocação.

Uma outra condição é o cabimento orgânico que não pode ser alterado, não devendo o quadro de existências comportar supranumerários relativamente ao quadro orgânico de referência de cada estrutura, sendo que de IAVE encontra-se superiormente definida, através da NEP/GNR-9.04.01, de 21 de dezembro<sup>16</sup>, como pela Informação n.º 05/CO/14, de 20 de março<sup>17</sup>.

---

<sup>13</sup> Despacho n.º 10393/2010, de 5 de maio.

<sup>14</sup> Cfr. Decreto-Lei n.º 30/2017, de 22 de março.

<sup>15</sup> Despacho n.º 7/13-OG, de 18 de janeiro.

<sup>16</sup> Regulamentação do funcionamento dos Núcleos e Investigação e Apoio a Vítimas Específicas.

<sup>17</sup> Estudo de alteração estrutural de Investigação Criminal da GNR – Elaboração dos QOR.



Ainda quanto ao conceito de progressão importa, por último, extrair a ideia defendida por Machado et al. (2014, p.172) de que “gerir as carreiras é ter em conta ao mesmo tempo as necessidades da empresa, presentes e futuras, as expectativas de cada trabalhador e as suas potencialidades individuais”, no sentido de que a satisfação das necessidades individuais de progressão não se resumem às condições normativas de promoção mas, concomitantemente, devem ter em conta as potencialidades, aptidões e expectativas individuais.

#### 2.1.5 Retorno institucional

Um dos conceitos que se reveste de substancial relevância para o presente estudo é o retorno institucional relativo ao investimento na formação de cada militar com a especialização em IAVE. É importante referir o retorno sobre o investimento (ROI - *return on investment*) da formação como a relação entre o valor investido na formação e o valor ou os benefícios que resultam dessa formação, sendo calculado através do valor gerado pelo impacto da formação e os respetivos custos, habitualmente apresentados como valor percentual ou através da relação custo-benefício (Pinheiro, 2016, p. 31).

De forma particularizada e tendo como referência que o benefício da formação em IAVE (à semelhança da grande maioria, senão totalidade, das formações na GNR) não resulta em valores monetários adquiridos (mas antes, por exemplo, na taxa de sucesso na resolução de processos), importa referir o *Social Return on Investment* (SROI) que incide essencialmente numa análise custo-benefício para a medição dos custos e benefícios ambientais, económicos e sociais (Gonçalves, 2017, p. 23).

#### 2.1.6 Síntese conclusiva

Importa, assim, sistematizar o anteriormente elencado, referindo que, ao longo da presente investigação, o conceito de formação adotado refere-se à perspetiva defendida pela GNR, através do Glossário da GNR na medida em que o considera como o “conjunto de atividades educacionais, pedagógicas, formativas e doutrinárias que visam a aquisição e a promoção de conhecimentos, de competências técnico-profissionais, de atitudes e formas de comportamento, exigidos para o exercício das funções próprias do militar da Guarda, nas mais diversas áreas de atuação” (PDGNR M 2-04-01, 2020, p. 2-203), com particular incidência sobre a formação profissional como a atividade que visa a aquisição de saberes e capacidades com o objetivo de dotar o indivíduo de “competências com vista ao exercício de uma ou mais atividades profissionais” (PDGNR M 2-04-01, 2020, p. 2-204). Em qualquer



dos conceitos importa complementar as competências adquiridas com as aptidões individuais de cada profissional.

Adota-se o conceito de profissionais especialistas como sendo todos aqueles a quem lhes tenha sido proporcionada formação técnica e científica especializada numa área específica. Quanto aos profissionais generalistas define-se como aqueles que não tendo desenvolvido qualquer área de especialização, possuem competências diversificadas num largo espectro de intervenção sistémica organizacional (Despacho n.º 281/19-OG, 2019).

No que há carreira respeita, este estudo sustenta-se no preconizado no art.º 31º do EMGNR, onde carreira é “o conjunto hierarquizado de postos, agregados em categorias, que se concretiza em quadros e a que corresponde o desempenho de cargos e o exercício de funções diferenciadas entre si”, tendo como referência que “gerir as carreiras é ter em conta ao mesmo tempo as necessidades da empresa, presentes e futuras, as expectativas de cada trabalhador e as suas potencialidades individuais” Machado et al. (2014, p.172).

Quanto à progressão na carreira, no âmbito de aplicação da presente investigação, poder-se-á definir como a possibilidade de um militar evoluir na sua carreira em termos de promoções (verticais ou horizontais) e/ou de especializações dentro da sua instituição.

Finalmente, importa considerar o retorno institucional decorrente do investimento na formação como a análise da relação entre o valor investido na formação e o valor ou benefícios que daí decorrem (Pinheiro, 2016, p. 31).

## **2.2 Modelo de análise**

Na sequência da revisão da literatura relativa ao estado da arte no âmbito do objeto de estudo da presente investigação, procedeu-se à construção do modelo de análise apresentado no Quadro 9 do Apêndice A, cujo intento é a estruturação de um quadro mental, fundamental para a sistematização dos objetivos, das questões, conceitos, dimensões, bem como dos indicadores e das técnicas de recolha de dados selecionadas para a prossecução e desenvolvimento deste estudo.



### **3. Metodologia e Método**

O presente estudo adota a forma de investigação aplicada por ter como objetivo “encontrar uma aplicação prática para os novos conhecimentos, adquiridos no decurso da realização” do presente trabalho (Santos et al., 2019, p. 12).

Ao longo da investigação, é assumido um posicionamento ontológico construtivista, na medida em que se defende que “não há lugar, nas relações sociais, para a existência de um conhecimento global, havendo apenas versões específicas, dependentes do indivíduo, do meio e do tempo” (Santos et al., 2019, p. 16), e uma abordagem epistemológica interpretativista pois interessa compreender o processo específico do fenómeno estudado (Morgan & Smircich, 1980) e não uma mera explicação ou identificação da relação causa-efeito.

A metodologia de investigação baseia-se no raciocínio dedutivo por partir da teoria e pretender-se aplicá-la a um caso particular (Santos et al., 2019, p. 19) sendo que, neste estudo, se parte das condições e normativos gerais existentes na GNR e se pretende apreciar a sua adequabilidade à subespecialização de IAVE.

Tendo em conta a natureza do objeto que se pretende estudar, adota-se uma estratégia mista onde se combinam estratégias de investigação quantitativas, complementadas por estratégias qualitativas “de modo a capitalizar as potencialidades e a colmatar as vulnerabilidades de cada uma delas” (Santos et al., 2019, p. 29).

Relativamente ao desenho de pesquisa, tendo como referência o objeto da presente investigação, este afigura-se como um estudo de caso na medida em que se pretende recolher informação detalhada sobre um caso específico na Guarda mas que poderia ser também relativo a uma comunidade ou, até, a um indivíduo (Bryman, 2012, p. 45), sendo que a presente investigação se centra na delimitação da análise de militares especialistas com formação em IAVE, na GNR, no contexto daquilo que é a sua progressão e expectativa de carreira na subespecialização, bem como o retorno institucional decorrente do investimento na sua formação específica em IAVE.

#### **3.1 Percorso metodológico**

O percurso metodológico da presente investigação corresponde ao definido nas orientações metodológicas para a elaboração de trabalhos de investigação do IUM e assenta em duas fases.

Com a primeira fase, fase exploratória, pretendeu-se a “definição do objeto de estudo e a delimitação do tema, a formulação do problema de investigação e a definição dos



objetivos e das questões de investigação e ainda a definição do procedimento metodológico geral”, sendo que “o projeto de investigação deverá ser entendido como o corolário ou o “ponto de chegada” desta fase exploratória” (Santos et al., 2019, p. 6).

Esta fase demonstrou-se crucial para a delimitação do tema, bem como para a definição inicial do Estado da Arte, extraídas da revisão de literatura através de leituras preliminares sobre a temática e do conteúdo das entrevistas exploratórias efetuadas, nomeadamente, a um Oficial da GNR que desempenhou funções na Direção de Investigação Criminal (DIC), na subespecialização de IAVE, e a um Oficial que desempenha funções no Departamento de Recursos Humanos (DRH) do Comando da Administração de Recursos Internos (CARI), da GNR.

Constatando-se que a literatura relativa à temática em investigação não é extensa, as entrevistas exploratórias foram essenciais para a identificação e estruturação de linhas orientadoras do presente estudo, tendo contribuído de forma indelével para a construção do modelo de análise, parte fundamental e estruturante da presente investigação.

Após a conclusão desta fase, iniciou-se a segunda fase, analítica e conclusiva, na qual se procedeu à recolha, análise e apresentação dos dados por forma a que, a partir da sua interpretação, fossem extraídos resultados que conduzissem à apresentação de conclusões, contributos para o conhecimento e recomendações para eventuais investigações futuras (Santos et al, 2019, p. 151).

### **3.2 Método**

Para a recolha de dados necessários à concretização do presente estudo, tornou-se particularmente relevante a utilização de instrumentos de recolha de dados característicos da estratégia de investigação quantitativa em que se utilizou o inquérito por questionário a todos os militares com formação na subespecialização de IAVE. Neste âmbito, enfatizou-se o seu carácter objetivo (Santos et al., 2019, p. 27), na medida em que se recorreu, na sua essência, a questões de resposta fechada de forma a facilitar as respostas (Bryman, 2012, p. 249) e minimizar o tempo despendido pelos inquiridos, sendo que apenas pontualmente foram aplicadas questões de resposta aberta.

No entanto, por existirem limitações resultantes da diminuta base documental relativa à temática e por forma a alcançar uma perspetiva mais abrangente do objeto de estudo, tornou-se particularmente relevante a utilização cumulativa de instrumentos de reforço privilegiados na estratégia de investigação qualitativa como a pesquisa documental, preferencialmente baseada na análise de fontes primárias, como legislação, despachos ou



publicações doutrinárias (Bryman, 2012) e o inquérito por entrevista semiestruturada, fundamentando-se, esta última, por ser um método que, através do uso coerente do seu guião, permite a “melhoria da comparatividade e da estruturação dos dados” (Santos et al., 2019, p. 103).

Com a realização das entrevistas procedeu-se à observação dos dados obtidos através da análise de conteúdo, seguindo a tipologia temática ou categorial por permitir a interpretação do sentido do que foi dito, para além da descrição das situações (Santos et al., 2019, p. 119).

### 3.2.1 Participantes e procedimento

No que aos inquéritos por questionário respeita, foram concretizados com recurso à plataforma *LimeSurvey* disponibilizada pelo IUM, tendo sido criadas 35 questões divididas por quatro grupos (conforme Apêndice B): recolha de dados pessoais e profissionais; da formação na subespecialização; do retorno institucional; e das expectativas de carreira. Neste sentido, foram apresentadas 16 questões de escolha múltipla, 12 questões dicotómicas incluindo uma com campo para resposta aberta, uma questão aberta e 12 afirmações para atribuição do grau de concordância da população, aplicando escala de *Likert* de cinco pontos (1- Discordo totalmente; 2- Discordo; 3- Nem concordo nem discordo; 4- Concordo; 5- Concordo totalmente) (Likert, 1932, p. 47).

Para a verificação e consolidação do referido questionário, realizou-se um pré-teste a Oficiais, Sargentos e Guardas com formação em IAVE, no sentido de ser verificada a compreensão e adequabilidade das questões formuladas (Santos et al., 2019, p. 100).

Após verificação, o inquérito por questionário foi aberto a 03 de abril de 2022, tendo sido encerrado a 14 de abril do mesmo ano, divulgado e enviado o *link* do formulário através de correio eletrónico à população previamente definida (Hill & Hill, 2016, p. 41), constituída pelo universo total de militares da GNR com formação em IAVE ministrada pela própria instituição, num total de 846 (dados fornecidos pelo CARI), de acordo com a Tabela 1.

**Tabela 1 - Inquéritos enviados**

	Oficiais	Sargentos	Guardas	<b>TOTAL</b>
<b>Questionários enviados</b>	22	59	765	<b>846</b>

Do universo de 846 inquéritos por questionário lançados, foram obtidas 390 respostas, totalizando 46% da população, tendo-se apresentado 46 (5,5%) com preenchimento parcial e 344 (40,7%) com preenchimento completo.

As entrevistas semiestruturadas, num total de cinco, incidiram sobre entidades com responsabilidades atuais ou num passado recente, na estrutura de IC ou de Comandos



Territoriais (CTer), tendo uma sido aplicada a entidade do DRH/CARI/GNR que não integrará os resultados percentuais, por não integrar a estrutura de especialização e, por isso, não se enquadrar em todas as questões elencadas.

As entrevistas alicerçaram-se num guião previamente construído com oito questões (Apêndice C) tendo em conta os problemas e eixos de análise da pesquisa (Santos et al., 2019, p. 103), estruturalmente consentâneas com o modelo de análise definido e com os questionários aplicados.

Conforme se apresenta no Quadro 1, participaram nas entrevistas cinco Oficiais Superiores e um Capitão, todos da GNR, com reconhecida experiência e conhecimento nas suas áreas de responsabilidade e competência.

**Quadro 1 - Lista de entrevistados**

Código	Personalidade	Cargo/Função/Âmbito/Qualidade
E1	Coronel Nortadas	Diretor da Direção de Investigação Criminal
E2	Tenente-Coronel Sanches e Silva	Chefe da Divisão de Análise e de IC
E3	Major Sara Quinta Albuquerque	Especialista em IAVE e anterior Cmdt DTer em CTer com NIAVE e SI
E4	Capitão Andreia Lopes	Especialista em IAVE
E5	Tenente-Coronel Robson Lima	Chefe da Divisão de Recursos Humanos

Tendo em conta a situação pandémica no momento da aplicação das entrevistas, estas foram realizadas por correio eletrónico.

### 3.2.2 Técnicas de recolha e análise de dados

A primeira abordagem à presente investigação foi através da análise documental, com fundamental incidência sobre documentos institucionais da GNR, bem como em legislação, artigos científicos e trabalhos académicos, essencialmente focados na origem, criação e estrutura da subespecialização de IAVE da instituição. Esta análise tornou-se vital para a inventariação dos indicadores relativos à evolução da criminalidade em Portugal; da estrutura, atribuições e atividades de IAVE na GNR; bem como de indicadores relativos à formação em IAVE.

Para a análise dos inquéritos por questionário, as questões criadas pretenderam discriminar essencialmente os indicadores conducentes às dimensões de formação, atividade, organizacional e individual. Desta forma, a sua análise foi feita de acordo com o tipo de cada uma das questões apresentadas. As questões abertas foram alvo de uma análise em tudo semelhante às questões apresentadas nas entrevistas, através da análise temática ou categorial, pretendendo-se identificar e agrupar segmentos comuns e relacionar os valores



percentuais de incidência. Às questões fechadas foram aplicados valores percentuais às escolhas de resposta apresentadas.

Relativamente à análise das entrevistas realizadas a E1, E2, E3 e E4, e no sentido de complementar os resultados obtidos dos inquéritos por questionário, foram utilizadas medidas de estatística descritiva, com a apresentação dos resultados conducentes a uma análise temática ou categorial que resultou do desmembramento das respostas dos entrevistados em segmentos de resposta (Santos et al., 2019, p. 120). A entrevista a E5 foi utilizada como elemento complementar em situações pontuais de análise.



#### **4. A subespecialização de Investigação e Apoio a Vítimas Específicas da Guarda Nacional Republicana**

Sendo os militares da subespecialização de IAVE o foco do presente estudo, torna-se imperativa a abordagem sintética da sua implementação, organização, atribuições e contexto de atuação.

##### **4.1 A implementação**

De acordo com as atribuições que lhe estão legalmente cometidas, a GNR desenvolve um conjunto de atividades que concorrem para o cumprimento da sua missão, extraída do número 2 do artigo 1º da LOGNR, de “assegurar a legalidade democrática, garantir a segurança interna e os direitos dos cidadãos, bem como colaborar na execução da política de defesa nacional, nos termos da Constituição e da lei”.

Com a publicação da Lei de Organização da Investigação Criminal (LOIC)<sup>18</sup>, a GNR verificou um aumento das suas competências ao nível da atividade de IC, tendo sido publicado o Despacho n.º 07/03-OG, de 21 de janeiro, com a estrutura orgânica e novas atribuições de IC na GNR. Foi, assim, através deste despacho, criada a Chefia e restante estrutura de IC, integrada no dispositivo territorial da GNR e devidamente regulada pelo Despacho n.º 63/09-OG, de 31 de dezembro.

Foi, também, através do Despacho n.º 07/03-OG, de 21 de janeiro que, em 2004, foi dado início ao Projeto NMUME, também para ser parte integrante nas ações previstas no então II Plano Nacional Contra a Violência Doméstica (PNCVD – 2003-2006)<sup>19</sup>, com dispersão territorial, em que passaria a existir um órgão por cada uma das 23 Secções de Investigação Criminal (SIC), ao nível dos então Grupos Territoriais, com competências para a investigação dos crimes cometidos contra vítimas especialmente vulneráveis e promover ações de apoio consideradas necessárias e passíveis de serem efetuadas (Nortadas, 2020, p. 48).

Neste período inicial, e tendo em consideração a própria denominação dos núcleos – NMUME – a sua atuação era direcionada particularmente para as mulheres e crianças enquanto vítimas sendo-lhes dado, a partir de então, um tratamento diferenciado (RCM, 2003). Este foi um período particularmente importante por ter sido implementada na GNR a formação que visava especializar nesta área os investigadores que denotassem especial apetência para o tratamento destas matérias através de um processo de recrutamento e

---

<sup>18</sup> Lei n.º 21/2000, de 10 de agosto.

<sup>19</sup> Este plano incluía medidas de atuação a serem levadas a cabo pelos vários parceiros (organismos, instituições, associações) que faziam parte integrante no quadro da violência doméstica.



seleção (Nortadas, 2020, p. 47). E foi neste contexto que a 20 de setembro de 2004 teve início o primeiro curso NMUME na GNR, composto por cerca de 28 militares<sup>20</sup>.

Entre 2005 e 2011 assistiu-se ao alargamento do seu espectro de atuação para outros grupos específicos de vítimas especialmente vulneráveis, designadamente “idosos, deficientes, minorias étnicas e as pessoas lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais e intersexuais, estas conhecidas pela sigla LGBTI” (Nortadas, 2020, p. 48). Consequentemente, foi alterada a designação para Projeto de IAVE, permanecendo a sua estrutura inalterada no seio da Guarda, sendo alterada igualmente a designação do curso para Curso de Investigação e Apoio a Vítimas Específicas (CIAVE), bem como os NMUME para Núcleos de Investigação e Apoio a Vítimas Específicas (NIAVE) (NEP/GNR, 2020).

#### **4.2 Organização e atribuições**

Atualmente, constatando-se que a problemática da violência doméstica se retrata como o crime mais denunciado em Portugal, com a consolidação do Projeto de IAVE e com a reorganização da estrutura de IC da GNR, resultante do Despacho n.º 18/14-OG, de 11 de março, os NIAVE mantêm uma importante dispersão territorial com 24 núcleos, e apesar de manterem dependência técnica da DIC, encontram-se na dependência orgânica e funcional do Chefe da SIC de cada CTer.

Em termos de organização, os NIAVE encontram-se inseridos na Subsecção de Análise e de IC, da SIC da estrutura de cada um dos diferentes CTer. No entanto, de acordo com a estrutura própria de cada CTer, estes poderão comportar um ou dois NIAVE, como a seguir se discrimina (NEP/GNR, 2020):

- CTer Tipo I (Aveiro, Braga, Faro, Lisboa, Porto e Setúbal): 2 NIAVE;
- CTer Tipo II ou Tipo III<sup>21</sup>: 1 NIAVE.

Independentemente da tipologia<sup>22</sup> do CTer onde pertence cada NIAVE, estes têm a competência de investigação de “crimes de Violência Doméstica, Maus Tratos e crimes contra a liberdade e Autodeterminação Sexual”, cuja competência reservada não esteja atribuída à Polícia Judiciária (NEP/GNR, 2020), sendo suas atribuições:

---

<sup>20</sup> Dados disponibilizados pelo DRH/CARI/GNR.

<sup>21</sup> CTer Tipo II e III: Beja, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Guarda, Leiria, Portalegre, Santarém, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu.

<sup>22</sup> Tipologias I, II e III definidas pelo Comando Operacional da GNR, sustentadas nomeadamente pelo rácio de criminalidade.



Proceder à investigação dos crimes cometidos, essencialmente, contra as mulheres, as crianças, os idosos e outros grupos de vítimas especialmente vulneráveis e prestar o apoio que, para cada caso, for adequado e possível;

(...) Colaborar com as autoridades judiciárias no acompanhamento dos casos mais críticos, designadamente, através de uma continuada avaliação do risco;

(...) Outras que, direta ou indiretamente relacionadas com a investigação criminal, lhe sejam cometidas. (Despacho n.º 18/14-OG, de 11 de março, p. 30 e 39)



## **5. Estudo de Caso: A progressão na carreira de militares especialistas em Investigação e Apoio a Vítimas Específicas, na Guarda Nacional Republicana, atendendo às expectativas individuais e ao retorno institucional na subespecialização**

No sentido de se compreender o objeto de estudo da presente investigação de acordo com os pontos de vista dos participantes dos inquéritos realizados (Santos et al., 2019, p. 37), apresentam-se neste capítulo os resultados do estudo de caso em referência, com base na análise dos dados dos questionários e entrevistas.

### **5.1 Apresentação e análise dos questionários**

Para uma eficiente utilização das opiniões dos especialistas de IAVE, analisaram-se os resultados obtidos através dos inquéritos por questionário realizados ao universo identificado como a totalidade de militares da GNR com o CIAVE, tendo sido esta análise realizada com recurso à plataforma *LimeSurvey* e ao *Microsoft Excel*, através de estatística descritiva e de medidas de tendências centrais.

Importa referir que o tamanho da amostra (390) é representativo da população analisada, tendo em conta os valores relativos ao tamanho da população dos questionários (846), aplicando grau de confiança de 95% e margem de erro de 5% (Survey Monkey, s.d.).

Para os diferentes tipos de questões definiram-se diferentes critérios de análise para a obtenção de dados congruentes, na medida em que para as questões fechadas dicotómicas, na sua totalidade de opção entre o sim e o não (Santos & Lima, 2019, p. 77) e para as questões de escolha múltipla em leque fechado, os resultados apresentaram-se percentualmente, sendo relevado o maior valor obtido no universo de respostas. Relativamente à questão aberta e à parte aberta da pergunta de escolha múltipla em leque aberto (Santos & Lima, 2019, p. 79), seguiu-se o método de análise categorial de conteúdos, valorizando a apresentação de respostas de acordo com a exposição dos segmentos com maior incidência extraídos do universo de respostas obtidas. Finalmente, as afirmações relativas à aferição do grau de concordância do seu conteúdo, utilizou-se a escala de *Likert* de cinco pontos, com cotação de pontuação de um (discordo totalmente) a cinco (concordo totalmente), sendo relevados os resultados relativos ao valor médio obtido em cada uma dessas afirmações. Neste sentido, importa referir que para efeitos de estatística descritiva consideraram-se concordâncias positivas aquelas em que o valor da média (M) é igual ou superior a 3.

No que à formação respeita, e de acordo com os resultados apresentados na Tabela 2, existe uma substancial percentagem de inquiridos (33,98%) que terminou a formação em



IAVE há menos de um ano. De forma igualmente substancial é o número de militares inquiridos com mais de 10 anos (29,83%) desde o término da sua formação ou com cinco a 10 anos de competências adquiridas (21,27%) decorrentes da mesma formação.

A grande maioria dos inquiridos (68,23%) teve formação IAVE com duração superior a cinco dias e 57,46% consideraram que deveria ter maior duração. Importa relevar que correlacionando os dados das questões B1 e B2 resulta que mais de metade (51,5%) dos inquiridos cuja formação teve duração superior, considerou que esta deveria ter sido mais prolongada.

**Tabela 2 - Resultados das Questões 1, 2 e 3 do Grupo B**

<b>B1</b>		
Há quanto tempo concluiu a formação no âmbito da Investigação e Apoio a Vítimas Específicas (IAVE) ou Núcleo Mulher Menor (NMUME)? Selecione apenas uma das seguintes opções:		
<b>Resposta</b>	<b>Contagem</b>	<b>Percentagem</b>
Há menos de 1 ano	123	33,98%
1 a 3 anos	19	5,25%
3 a 5 anos	35	9,67%
5 a 10 anos	77	21,27%
Há mais de 10 anos	108	29,83%
<b>B2</b>		
Qual foi a duração da formação no âmbito da subespecialidade de IAVE/NMUME que concluiu? Preencha apenas o campo que melhor se ajuste à sua resposta.		
<b>Resposta</b>	<b>Contagem</b>	<b>Percentagem</b>
5 dias ou menos	115	31,77%
Mais de 5 dias	247	68,23%
<b>B3</b>		
Considera que a formação no âmbito da Investigação e Apoio a Vítimas Específicas (IAVE) teve a duração adequada? Selecione apenas uma das seguintes opções:		
<b>Resposta</b>	<b>Contagem</b>	<b>Percentagem</b>
Sim	153	42,27%
Não, deveria ter maior duração	208	57,46%
Não, deveria ter menor duração	0	0,00%

Relativamente às condições exigidas aos militares que pretendam realizar a formação de IAVE (Quadro 2), a esmagadora maioria dos inquiridos (91,71%) considerou que são as mais indicadas. Ainda assim, e no seio daqueles que assim não o consideraram, importa salientar que a condição com maior incidência nas respostas dos inquiridos (60% de 8,29%) foi a importância da existência de “psicotécnicos com critérios adequados relativos à aptidão para a área”.



**Quadro 2 - Resultados das Questões 4 e 5 do Grupo B**

<b>B4</b>				
Considera que as condições exigidas para a frequência do Curso de Investigação e Apoio a Vítimas Específicas (CIAVE) são as mais indicadas?				
<b>Resposta</b>		<b>Contagem</b>	<b>Porcentagem</b>	
Sim		332	91,71%	
Não		30	8,29%	
<b>B5</b>				
Se respondeu "Não" à questão anterior, refira que condições deveriam ser consideradas.				
<b>Código</b>	<b>Segmento de Resposta</b>	<b>N</b>	<b>Respostas</b>	<b>Porcentagem</b>
B5S1	Psicotécnicos com critérios adequados relativos à aptidão para a área	30	18	60,00%
B5S2	Possuir o Curso de Investigação Criminal	30	5	16,67%
B5S3	Estar na estrutura de IC ou a integrar NIAVE ou EII	30	5	16,67%
B5S4	Experiência anterior	30	4	13,33%
B5S5	Ser voluntário	30	2	6,67%

De acordo com os resultados apresentados na Tabela 3, tornou-se evidente que o CIAVE se apresenta como uma substancial mais-valia para o desempenho das funções como especialista em IAVE (98,90%) sendo, de igual forma, notório que o número de militares com aquela formação é manifestamente insuficiente (87,57%) para fazer face às necessidades existentes no serviço relativo à subespecialização.

**Tabela 3 - Resultados das Questões 6 e 7 do Grupo B**

<b>B6</b>		
Considera a formação NMUME/IAVE uma mais-valia para o desempenho das suas funções como especialista na área?		
<b>Resposta</b>	<b>Contagem</b>	<b>Porcentagem</b>
Sim	358	98,90%
Não	3	0,83%
<b>B7</b>		
Considera que o número de militares com o CIAVE é suficiente para fazer face às necessidades existentes? Preencha apenas o campo que melhor se ajuste à sua resposta.		
<b>Resposta</b>	<b>Contagem</b>	<b>Porcentagem</b>
Sim	44	12,15%
Não, é insuficiente	317	87,57%
Não, é em demasia	1	0,28%

No Quadro 3 apresentam-se os resultados de estatística descritiva do grupo B, com três afirmações relativas à valorização do profissional especialista.



**Quadro 3 - Resultados da Questão 8 do Grupo B**

<b>B8</b>					
<b>Código</b>	<b>Afirmação</b>	<b>N</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Média</b>
B8A1	Possuir uma especialização é uma mais-valia para o desempenho das funções de qualquer profissional	362	1	5	4,78
B8A2	Atualmente, na GNR é mais valorizado o profissional especialista do que o generalista	362	1	5	3,66
B8A3	Em qualquer área profissional, ao longo dos anos, a especialização tem vindo a ser cada vez mais valorizada	362	1	5	3,96

Pela análise aos resultados observados, é inequívoca a importância atribuída à especialização de um profissional (M=4,78), na medida em que é considerada uma mais-valia para o desempenho das suas funções.

Quanto à valorização do profissional especialista em detrimento do profissional generalista, ainda que se considere que em qualquer área profissional esta valorização tem vindo a ser cada vez mais evidente (M=3,96), também na GNR foi considerado que o profissional especialista é, atualmente, mais valorizado do que o generalista (M=3,66).

Importou, entretanto, fazer a análise a questões relacionadas com a avaliação do retorno institucional, de acordo com a Tabela 4.

**Tabela 4 - Resultados das Questões 2, 3, 4 e 5 do Grupo C**

<b>C2</b>		
Quando terminou a subespecialização em IAVE/NMUME foi, de imediato, colocado(a) em funções relacionadas com a subespecialidade? Preencha apenas o campo que melhor se ajuste à sua resposta.		
<b>Resposta</b>	<b>Contagem</b>	<b>Percentagem</b>
Sim	282	79,44%
Nunca fui colocado(a) em funções relativas à subespecialidade	51	14,37%
Não, mas mediu pouco tempo entre o final da formação e a colocação em funções relacionadas com IAVE	17	4,79%
Não, e mediu bastante tempo entre o final da formação e a colocação em funções relacionadas com IAVE	5	1,41%
<b>C3</b>		
Já alguma vez exerceu funções na área?		
<b>Resposta</b>	<b>Contagem</b>	<b>Percentagem</b>
Sim	304	85,63%
Não	50	14,08%
<b>C4</b>		
Atualmente encontra-se a desempenhar funções na subespecialidade de IAVE ou com ela relacionadas?		
<b>Resposta</b>	<b>Contagem</b>	<b>Percentagem</b>
Sim	251	70,70%
Não	104	29,30%



**C5**

Durante quanto tempo desempenhou funções na área, de forma contínua ou interrompida? Selecione apenas uma das seguintes opções:

<b>Resposta</b>	<b>Contagem</b>	<b>Percentagem</b>
Menos de 2 anos	91	25,63%
2 a 5 anos	72	20,28%
Mais de 5 anos	192	54,08%

Através das respostas dos inquiridos é perceptível que tem existido uma substancial preocupação para que os militares sejam colocados em funções relacionadas com a própria subespecialização, imediatamente após o término do curso (79,44%), sendo que, do universo dos inquiridos, apenas 14,08% assumiu nunca ter exercido funções no âmbito da subespecialização. Na realidade, a grande maioria (70,70%) mantém-se, atualmente, no desempenho de funções nesta área, sendo que uma substancial percentagem dos inquiridos desempenha ou desempenhou funções em IAVE (54,08%), de forma contínua ou intercalada, por um período superior a cinco anos.

Extraído do resultado de estatística descritiva apresentado no Quadro 4, deferiu-se da adequabilidade da formação em IAVE, tendo em consideração as exigências das funções inerentes à subespecialização.

**Quadro 4 - Resultados da Questão 6 do Grupo C**

<b>C6</b>				
<b>Afirmação</b>	<b>N</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Média</b>
Considera adequada a formação em IAVE, face às exigências das funções.	355	1	5	3,74

Dos resultados apresentados na Tabela 5 percebeu-se que o número de militares a desempenhar funções em IAVE é manifestamente insuficiente (87,32%) e que existem militares a desempenhar estas funções sem formação relativa à especialização (53,52%).

No que ao retorno institucional respeita, os resultados indicaram existir efetivo retorno do investimento na formação em IAVE (80,28%).

**Tabela 5 - Resultados das Questões 7, 8 e 9 do Grupo**

**C7**

Considera suficiente o número de militares a desempenhar funções em IAVE? Selecione apenas uma das seguintes opções:

<b>Resposta</b>	<b>Contagem</b>	<b>Percentagem</b>
Sim	45	12,68%
Não, é insuficiente	310	87,32%
Não, considero em demasia	0	0,00%

C



<b>Resposta</b>	<b>Contagem</b>	<b>Percentagem</b>
Sim	45	12,68%
Não, é insuficiente	310	87,32%
Não, considero em demasia	0	0,00%

**C8**

Tem conhecimento de militares a desempenhar funções de IAVE sem a formação na subespecialidade?

<b>Resposta</b>	<b>Contagem</b>	<b>Percentagem</b>
Sim	190	53,52%
Não	164	46,20%

**C9**

Considera que face ao investimento na formação em IAVE por parte da GNR, existe um retorno institucional deste investimento? Selecione apenas uma das seguintes opções:

<b>Resposta</b>	<b>Contagem</b>	<b>Percentagem</b>
Sim	285	80,28%
Não, o retorno é insuficiente face ao investimento na formação	70	19,72%

No Quadro 5, composto por cinco afirmações, apresentaram-se os resultados de estatística descritiva, sendo identificado que o grau de concordância relativamente ao contributo da subespecialização de IAVE para a diminuição da criminalidade em Portugal nesta área em específico foi positivo (M=3,40), nomeadamente no contributo para uma resposta mais eficaz à população em crimes enquadrados na atividade de IAVE (M=4,18), sendo que existiu concordância positiva (M=3,79) também para a afirmação de que a subespecialização de IAVE tem acompanhado a evolução da criminalidade em Portugal.

**Quadro 5 - Resultados da Questão 10 do Grupo C**

<b>C10</b>		<b>N</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Média</b>
<b>Código</b>	<b>Afirmação</b>				
C10A1	A subespecialidade de IAVE tem contribuído para a diminuição da criminalidade nesta área em Portugal.	355	1	5	3,40
C10A2	A subespecialidade de IAVE tem acompanhado a evolução da criminalidade em Portugal.	355	1	5	3,79
C10A3	A subespecialidade de IAVE tem contribuído para uma resposta mais eficaz à população, em crimes nesta área.	355	1	5	4,18
C10A4	Deveria existir, pelo menos, um elemento feminino e um elemento masculino com formação em IAVE, nos NIAVE e também nas Equipas de Investigação e Inquérito de cada Posto Territorial.	355	1	5	4,13
C10A5	Nos NIAVE e nas EII existe, pelo menos, um elemento feminino e um elemento masculino com formação em IAVE.	355	1	5	2,43



Relativamente à existência efetiva de, pelo menos, um elemento feminino e um elemento masculino com formação em IAVE nos NIAVE e nas estruturas dos PTER, o grau de concordância dos inquiridos foi negativo ( $M=2,43$ ). No entanto, existiu concordância positiva no sentido de que esta condição deveria ser uma realidade.

Importou, neste momento, fazer a análise às questões que constituem o grupo D dos inquiridos por questionário, para a obtenção de resultados relativos às expectativas de carreira dos militares com o CIAVE.

Assim, apresentaram-se no quadro 6 os resultados da questão de escolha múltipla que pretendeu definir, de entre as opções elencadas, as expectativas que os inquiridos tinham quando concorreram ao CIAVE.

**Quadro 6 - Resultados da Questão 1 do Grupo D**

<b>D1</b>		
Qual era a sua expectativa quando concorreu ao CIAVE? Selecione uma ou várias das seguintes opções		
<b>Resposta</b>	<b>Contagem</b>	<b>Percentagem</b>
Interesse em desempenhar funções decorrentes da subespecialização	142	41,04%
Conseguir colocação perto do local de residência	4	1,16%
Estabilidade profissional	15	4,34%
Proficiência no desempenho da atividade em IAVE em concreto	113	32,66%
Adquirir mais conhecimento para conseguir dar resposta às diversas necessidades da população	249	71,97%
Outra	24	6,94%

Extraiu-se desta análise que a opção mais evidenciada foi a aquisição de mais conhecimento para conseguir dar resposta às diversas necessidades da população (71,97%).

No Quadro 7 apresentaram-se os resultados de estatística descritiva relativos à progressão na carreira no desempenho de funções da subespecialização de IAVE.

Da análise dos resultados deferiu-se da existência de constrangimentos de permanência na subespecialização, decorrentes de eventuais promoções, cuja concordância dos inquiridos se apresentou como positiva ( $M=3,86$ ). Sendo este resultado confirmado pelo grau de concordância negativo ( $M=2,45$ ) à afirmação que refere que o desempenho de funções no âmbito da subespecialização de IAVE permite a progressão na carreira, sem que tenha que se abdicar da continuidade da atividade no âmbito da própria subespecialização.

Importa, ainda, relevar a concordância negativa ( $M=2,79$ ) dos inquiridos quando afirmaram que nalgum momento da sua carreira como especialista em IAVE já equacionaram deixar de desempenhar as funções no âmbito da subespecialização, devido a questões de progressão na carreira.



**Quadro 7 - Resultados das Questões 2, 4 e 6 do Grupo D**

<b>D2</b>				
<b>Afirmação</b>	<b>N</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Média</b>
Existem constrangimentos de permanência na subespecialidade, decorrentes de eventuais promoções.	346	1	5	3,86
<b>D4</b>				
<b>Afirmação</b>	<b>N</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Média</b>
O desempenho de funções no âmbito da subespecialização de IAVE permite a progressão na carreira, sem que tenha que abdicar da continuidade na própria subespecialidade.	346	1	5	2,45
<b>D6</b>				
<b>Afirmação</b>	<b>N</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Média</b>
Nalgum momento da sua carreira como especialista em IAVE já pensou em deixar de desempenhar as funções no âmbito desta subespecialidade devido a questões de progressão na carreira.	346	1	5	2,79

No seguimento das questões do quadro anteriormente analisado e, ainda, no que à progressão na carreira respeita, importa apresentar os dados resultantes das respostas às questões constantes na Tabela 6.

**Tabela 6 - Resultados das Questões 3 e 7 do Grupo D**

<b>D3</b>		
Em caso de promoção ao posto seguinte, o quadro orgânico permite que continue a desenvolver a sua atividade no âmbito da subespecialidade de IAVE?		
<b>Resposta</b>	<b>Contagem</b>	<b>Percentagem</b>
Sim	144	41,62%
Não	200	57,80%
<b>D7</b>		
Já alguma vez abdicou da progressão na carreira para poder continuar a desempenhar funções no âmbito da subespecialidade de IAVE?		
<b>Resposta</b>	<b>Contagem</b>	<b>Percentagem</b>
Sim	38	10,98%
Não	307	88,73%

Desta forma, importa realçar que a maioria dos inquiridos (57,80%) considerou que, em caso de promoção ao posto seguinte, o quadro orgânico não permite que se continue a desenvolver a atividade no âmbito da subespecialização de IAVE. Sendo que, maioritariamente (88,73%), estes militares nunca abdicaram da progressão na carreira para poderem continuar a desempenhar funções na subespecialização.

Do Quadro 8 extraiu-se que, na generalidade dos inquiridos (86,42%), as expectativas que tinham aquando do ingresso na formação em IAVE nunca foram, em qualquer momento, colocadas em causa.



**Quadro 8 - Resultados da Questão 5 do Grupo D**

<b>D5</b>		
As expectativas que tinha aquando do ingresso no CIAVE/NMUME foram, em algum momento, colocadas em causa? Seleccione apenas uma das seguintes opções:		
<b>Resposta</b>	<b>Contagem</b>	<b>Percentagem</b>
Sim	31	8,96%
Não	299	86,42%
Se sim, justifique na caixa de texto ao lado		

Se sim, justifique:

<b>Código</b>	<b>Segmento de Resposta</b>	<b>N</b>	<b>Respostas</b>	<b>Percentagem</b>
D5S1	Saída de IAVE devido a processo de promoção/colocacional	31	14	45,16%
D5S2	Parcos recursos humanos, materiais e de documentos normativos institucionais	31	8	25,81%
D5S3	Formação pouco aprofundada e sem reciclagens	31	6	19,35%
D5S4	Chefias (NIAVE) sem formação/conhecimentos para processos de IAVE	31	5	16,13%
D5S5	Subespecialização subvalorizada	31	5	16,13%
D5S6	Não colocação na estrutura de IC ou NIAVE	31	3	9,68%

É de realçar que, ainda que em número reduzido (8,96%), os inquiridos que referiram que as suas expectativas foram colocadas em causa, a justificação com maior incidência percentual (45,16%) foi a relativa à saída da subespecialização decorrente de processo de promoção ou de processo colocacional.

## **5.2 Apresentação e análise das entrevistas**

Para as entrevistas semiestruturadas realizadas procedeu-se à análise categorial, através da análise de conteúdo em que, para cada uma das questões, foram identificadas as unidades de contexto e determinadas as unidades de registo, ambas devidamente estruturadas em matrizes (tabelas do Apêndice D) tendo sido, conseqüentemente, quantificadas as unidades de registo traduzidas em unidades de enumeração (Sarmiento, 2013, pp. 53-66). Elaboraram-se, por fim, as conclusões onde importou “evidenciar os resultados superiores a 50% e enfatizar os resultados maiores ou iguais a 80%” (Sarmiento, 2013, p. 66).

Relativamente à formação em IAVE e de acordo com a Tabela 7, foi unanime a percepção de que a formação em IAVE tem qualidade (A.1.6), que permite a qualificação para o cumprimento das missões afetas à estrutura de IAVE (A.1.4) e que é fundamental para os elementos que venham a integrar os NIAVE ou SI (A.1.1). Ainda assim, a grande maioria dos entrevistados (75%) considerou que a formação deve ter uma duração superior (A.1.3) e que os seus conteúdos deveriam ser revistos (A.1.5). Para 50% dos entrevistados, deveria ser integrado um módulo de IAVE na formação base de todos os militares (A.1.2).



**Tabela 7 - Resultados da Questão 1 do Grupo A**

**Grupo A – DA FORMAÇÃO NA SUBESPECIALIZAÇÃO DE INVESTIGAÇÃO E APOIO A VÍTIMAS ESPECÍFICAS (IAVE)**

**Questão n.º 01**

**Como avalia a formação em IAVE em termos de requisitos, público-alvo, duração, qualidade e resultados no que ao desempenho das funções na área respeita?**

Código da Unidade de Registo	Unidade de registo	Entrevistados				Unidade de Enumeração	Resultados
		1	2	3	4		
A.1.1	Formação para militares a integrar NIAVE/SI	X	X	X	X	4	100%
A.1.2	Integração na formação base			X	X	2	50%
A.1.3	Aumento da duração da formação	X	X	X		3	75%
A.1.4	Qualificação para o desempenho das futuras funções	X	X	X	X	4	100%
A.1.5	Necessidade de revisão de conteúdos	X	X	X		3	75%
A.1.6	Formação com qualidade	X	X	X	X	4	100%

No que respeita ao grupo de questões relativo ao retorno institucional apresentado na Tabela 8, importa salientar o retorno do investimento na formação em IAVE como sendo deficiente ou inexistente (B.2.2) para a maioria dos entrevistados (75%), sendo que o tempo de permanência na subespecialização foi considerado como insuficiente para 50% dos entrevistados. Neste sentido, foi apresentado o fundamento (50%) de que quanto maior o tempo de permanência da subespecialização, melhor a qualidade do serviço prestado à sociedade e, conseqüentemente, maior retorno.

Os motivos que concorrem para a saída de militares da estrutura da subespecialização são essencialmente decorrentes da progressão na carreira (B.3.1), tendo sido unanimemente consideradas as saídas como perdas de recursos qualificados (B.3.3).

Foi, igualmente, considerado pela maioria dos entrevistados (75%) que não existem mecanismos (B.4.2) a fim de possibilitar que o militar especialista se mantenha em funções inerentes à sua subespecialização (B.4.3).



**Tabela 8 - Resultados das Questões do Grupo B**

**Grupo B – DO RETORNO INSTITUCIONAL**

**Questão n.º 02**

**Como avalia o retorno do investimento na formação em IAVE em termos de tempo de permanência no desempenho destas funções?**

Código da Unidade de Registo	Unidade de registo	Entrevistados				Unidade de Enumeração	Resultados
		1	2	3	4		
B.2.1	O retorno reflete-se numa adequada resposta à sociedade na componente de IAVE		X	X		2	50%
B.2.2	Retorno deficiente ou inexistente		X	X	X	3	75%
B.2.3	Tempo de permanência insuficiente			X	X	2	50%
B.2.4	Quanto maior o tempo de permanência, melhor a qualidade do serviço prestado	X	X			2	50%
B.2.5	Motivos que poderão concorrer para a saída de um especialista da sua área de especialização	X			X	2	50%
B.2.6	Contributos para maior retorno	X	X			2	50%

**Questão n.º 03**

**Quais os motivos que poderão concorrer para a saída de um especialista da sua área de especialização e quais os constrangimentos institucionais daí decorrentes?**

Código da Unidade de Registo	Unidade de registo	Entrevistados				Unidade de Enumeração	Resultados
		1	2	3	4		
B.3.1	Saída por motivos de progressão na carreira	X	X	X		3	75%
B.3.2	Saída por desgaste psicológico/emocional			X	X	2	50%
B.3.3	Perda de recursos qualificados	X	X	X	X	4	100%

**Questão n.º 04**

**Quais os mecanismos existentes para possibilitar que o militar especialista se mantenha em funções inerentes à sua especialidade?**

Código da Unidade de Registo	Unidade de registo	Entrevistados				Unidade de Enumeração	Resultados
		1	2	3	4		
B.4.1	Colocação por escolha	X				1	25%
B.4.2	Não existem mecanismos		X	X	X	3	75%
B.4.3	Deveria existir a possibilidade de se manter na área da subespecialização		X	X	X	3	75%

Dos resultados apresentados na Tabela 9 e relativamente às expectativas de carreira, releva-se a opinião unânime de que não é acautelada a possibilidade de progressão na carreira (C.5.1) e que existem constrangimentos a este nível para quem pretenda continuar a desempenhar funções em IAVE (C.5.2). 75% dos entrevistados consideraram que existe a necessidade de serem criados mecanismos para permitir o aumento do tempo de permanência na área (C.5.3). Esta necessidade existe na medida em que foi considerado



(50%) que a única forma de um especialista se manter na subespecialização é abdicando da progressão na carreira (C.6.2).

Todos os entrevistados consideraram que não deve existir período máximo de permanência na subespecialização (C.7.1), sendo que a permanência a longo prazo é considerada (75%) para o desenvolvimento de experiência na área (C.7.3) e a colocação por um curto período apresenta diversos inconvenientes (C.7.4).

**Tabela 9 - Resultados das Questões do Grupo C**

**Grupo C – DAS EXPECTATIVAS DE CARREIRA**

**Questão n.º 05**

**Considera que é acautelada a possibilidade de progressão na carreira de um militar que pretenda continuar a desempenhar funções em IAVE ou existem constrangimentos? Fundamente a sua resposta e no caso de considerar que existem constrangimentos, de que forma poderão ser colmatados?**

Código da Unidade de Registo	Unidade de registo	Entrevistados				Unidade de Enumeração	Resultados
		1	2	3	4		
C.5.1	Não acautelada a possibilidade de progressão na carreira	X	X	X	X	4	100%
C.5.2	Existem constrangimentos	X	X	X	X	4	100%
C.5.3	Necessidade de mecanismos para aumentar tempo de permanência	X	X	X		3	75%

**Questão n.º 06**

**Caso seja do interesse do militar especialista, é possível manter-se indefinidamente a desenvolver atividades relativas à subespecialidade? Se sim, de que forma? Se não, que mecanismos deveriam ser tidos em conta para permitir esta situação?**

Código da Unidade de Registo	Unidade de registo	Entrevistados				Unidade de Enumeração	Resultados
		1	2	3	4		
C.6.1	Não é possível			X	X	2	50%
C.6.2	Abdicar da progressão na carreira	X	X			2	50%

**Questão n.º 07**

**Durante quanto tempo considera que deveria ser a permanência de especialistas na respetiva área de especialização? Que vantagens e desvantagens poderão advir de um período extremamente curto ou demasiado longo de permanência?**

Código da Unidade de Registo	Unidade de registo	Entrevistados				Unidade de Enumeração	Resultados
		1	2	3	4		
C.7.1	Não deve ser definido tempo máximo de permanência	X	X	X	X	4	100%
C.7.2	Deve ser definido período mínimo de permanência	X		X		2	50%
C.7.3	Tempo prolongado é fundamental para desenvolver experiência na área		X	X	X	3	75%
C.7.4	Tempo reduzido de permanência apresenta diversos inconvenientes	X	X		X	3	75%



Por último, a Tabela 10 demonstra (75%) que os recursos existentes na estrutura de IAVE são insuficientes (D.8.1) e, igualmente, que os NIAVE e SI apresentam défice de militares qualificados (D.8.3). Metade dos entrevistados considerou, ainda, que existem militares a desempenhar funções de IAVE sem qualificação (D.8.4) e que a subespecialização deve sofrer uma reestruturação (D.8.2).

**Tabela 10 - Resultados das Questões do Grupo D**

**Grupo D – DA SUBESPECIALIDADE**

**Questão n.º 08**

**Considera que a atual estrutura de IAVE, bem como o seu enquadramento, responde às necessidades da população e da instituição? Fundamente.**

Código da Unidade de Registo	Unidade de registo	Entrevistados				Unidade de Enumeração	Resultados
		1	2	3	4		
D.8.1	Recursos insuficientes		X	X	X	3	75%
D.8.2	Reestruturação da subespecialização	X	X			2	50%
D.8.3	NIAVE e SI com défice de militares qualificados		X	X	X	3	75%
D.8.4	Militares a desempenharem funções IAVE sem qualificação		X	X		2	50%



## **6. Discussão dos Resultados**

Com o presente capítulo pretende-se fazer a discussão dos resultados obtidos através da correlação dos resultados das diferentes técnicas de recolha de dados: análise documental, inquéritos por questionário e entrevista.

### **6.1 Da subespecialização em Investigação e Apoio a Vítimas Específicas**

Na prossecução da concretização do OE1, através da resposta à QD1, importa referir que a estrutura da subespecialização de IAVE se encontra definida nos termos do Despacho 18/14 – OG, de 11 de março, tendo sido recentemente regulamentado o funcionamento dos NIAVE através da NEP/GNR – 9.04.01, de 21 dezembro de 2020.

Estruturalmente, os 24 NIAVE estão na dependência orgânica e funcional do Chefe da SIC de cada CTer, cuja competência territorial corresponde “à área sob a responsabilidade” do próprio CTer, sob a dependência técnica da DIC, sendo que cada Comando Territorial Tipo I dispõe de dois núcleos e cada Comando Territorial Tipo II e Tipo III tem um Núcleo na sua estrutura (NEP/GNR, 2020, p. 2). Esta integração nos CTer permitiu a articulação direta com as SI dos Postos Territoriais (PTer) no âmbito de processos de investigação relacionados com IAVE (E2), que merecem o apoio técnico por parte dos NIAVE em termos de esclarecimentos relativos a procedimentos no âmbito da tramitação de inquéritos (NEP/GNR, 2020, p. 3).

Com a regulamentação efetuada através do Despacho 18/14 – OG, de 11 de março, foi estabelecido que todos os militares a exercer funções nos NIAVE devem estar habilitados com o CIAVE, ao fim do qual estão obrigados a dois anos de inamovibilidade na subespecialização (Despacho 281/19-OG, de 7 de dezembro; E5), sendo que as SI devem dispor de, pelo menos, um militar com qualificação para a instrução de processos-crime no âmbito de IAVE (E2).

Neste contexto, releva-se que a estrutura de IAVE é monitorizada regularmente pela DIC, nomeadamente no que a necessidades de recursos humanos e de formação do seu efetivo respeita.

Não obstante a recente regulamentação dos NIAVE, e tendo a GNR como objetivo estratégico para 2020-2025 melhorar as capacidades em termos processuais e de procedimentos operativos da sua estrutura de IAVE (NEP/GNR, 2020, p. 2; GNR, 2020), importa relevar o défice de efetivos nos NIAVE (Tabela 5 – C7; Tabela 10 – D.8.1; E2, E3 e E4), desde logo no contemplado nos Quadros Orgânicos de Referência (E2) bem como o insuficiente número de militares qualificados na estrutura (Tabela 10 – D.8.3; E2, E3 e E4),



o que obriga a que sejam colocados a desempenhar estas funções, militares que não possuem qualificação especializada (Tabela 5 – C8; Tabela 10 – D.8.4; E2 e E3).

Identificada esta necessidade de efetivos e respetiva qualificação e constituindo-se como uma preocupação para a DIC, enquanto Órgão Técnico competente em matéria de IC e, conseqüentemente, com competência genérica para propor o ajustamento da estrutura de IC aos rácios de criminalidade (Despacho 18/14 – OG, Pág. 9), foram já realizadas duas formações no primeiro quadrimestre de 2022 (E2; GNR, 2022a; GNR, 2022b), no sentido de colmatar algumas das necessidades existentes sendo que, de outra forma, “terão, inevitavelmente, conseqüências na qualidade do serviço prestado à sociedade” (E2).

Apesar destes constrangimentos, a atividade inerente à subespecialização de IAVE da GNR tem contribuído para uma resposta eficaz à população em crimes desta natureza e, conseqüentemente, para a diminuição deste tipo de criminalidade em Portugal (Quadro 5 – C10A3 e C10A1).

## **6.2 Da progressão individual na carreira de militares especialistas em Investigação e Apoio a Vítimas Específicas**

No sentido de dar resposta à QD2, importa referir que a progressão na carreira de militares especialistas em IAVE respeita as condições gerais aplicáveis a todos os militares da GNR (Despacho 7/13-OG, de 18 de janeiro).

Tendo como referência o explanado em 2.1.4 e na medida em que na GNR a promoção ao posto subsequente obriga, em grande parte das vezes, a um novo processo colocacional, independentemente da eventual especialização ou subespecialização de cada militar, a progressão na carreira em termos de promoção apresenta-se como um constrangimento à permanência, neste caso em concreto, na subespecialização de IAVE (Quadro 7 – D2; Tabela 9 – C.5.2).

Neste sentido, e ainda que não seja prevalente nos especialistas de IAVE que alguma vez tenham equacionado deixar de desempenhar as funções no âmbito da subespecialização devido a questões de progressão na carreira (Quadro 7 – D6), o desempenho de funções no âmbito de IAVE não permite esta progressão sem que tenha que se abdicar da permanência na própria subespecialização (Quadro 7 – D4) não sendo, desta forma, acautelada a possibilidade de promoção de um militar especialista que pretenda continuar a desempenhar funções em IAVE (Tabela 9 – C.5.1). Aliás, ainda que seja em número reduzido os especialistas cujas expectativas aquando do ingresso no CIAVE foram, em algum momento, colocadas em causa, a maior percentagem foi devido à saída da subespecialização por



motivos decorrentes de processo de promoção ou de processo colocacional (Quadro 8 – D5S1).

Também, ainda que em valores diminutos, mas nem por isso desprovidos da necessidade de atribuição de importância, cerca de 11% dos especialistas inquiridos admitiram já ter abdicado da progressão na carreira para poderem continuar a desempenhar funções no âmbito de IAVE (Tabela 6 – D7), sendo que a maioria dos inquiridos também referiram que o quadro orgânico, em caso de promoção ao posto seguinte, não comporta vagas para o efeito (Tabela 6 – D3).

Destarte, verifica-se que caso o militar especialista pretenda permanecer na estrutura da subespecialização, apenas será possível se decidir abdicar da progressão na carreira (Tabela 9 – C.6.1 e C.6.2).

### **6.3 Do retorno institucional decorrente do investimento na formação em Investigação e Apoio a Vítimas Específicas**

Neste subcapítulo pretende-se dar resposta à QD3 no sentido de se entender em que medida tem sido gerido o retorno decorrente do investimento na formação em IAVE. Pese embora à data do questionário cerca de um terço dos inquiridos não se encontrar a desempenhar funções em IAVE (Tabela 4 – C4), dos resultados obtidos torna-se evidente a preocupação da GNR em obter um retorno imediato da formação ministrada, na medida em que a maioria dos militares foram, logo após o CIAVE, colocados em funções relacionadas com a subespecialização (Tabela 4 – C2) e uma grande percentagem já desempenhou funções na área (Tabela 4 – C3), por um período superior a cinco anos, de forma contínua ou interpolada (Tabela 4 – C5). Neste enquadramento, o Despacho 281/19-OG, de 7 de dezembro veio reforçar esta preocupação, na medida em que finalizado um curso de especialização ou subespecialização, o militar é colocado na estrutura com inamovibilidade de dois anos (E5).

Não tendo sido apontado um período mínimo de permanência para que exista retorno, através dos resultados obtidos defere-se que quanto maior o tempo de permanência numa especialização, mais experiência será adquirida e maior será o retorno, facto que se traduz numa adequada resposta à sociedade nos processos deste âmbito (Tabela 8 – B.2.1; E2 e E3).

É consentâneo que, decorrente do investimento na formação em IAVE, existe um retorno institucional (Tabela 5 – C9) considerando, não só o tempo de permanência na subespecialização mas, concomitantemente, pelo facto da própria formação estar orientada no sentido de fazer face às exigências das funções no âmbito de IAVE (Quadro 4 – C6). No



entanto, parece existir uma possível discrepância na perceção da maioria dos especialistas respondentes relativamente à perceção das estruturas de comando e chefia daquilo que é o resultado deste retorno, na medida em que estes últimos evidenciaram um retorno deficiente ou inexistente decorrente do tempo insuficiente de permanência dos especialistas na subespecialização (Tabela 8 - E2, E3 e E4). Provavelmente constata-se esta dissonância por não existir institucionalmente uma medida padronizada que permita aferir o retorno relativo à formação ministrada e ao investimento realizado, reduzindo-se a uma avaliação empírica, suscetível de variar de indivíduo para indivíduo, de acordo com as diferentes perceções individuais.

#### **6.4 Das expectativas individuais e do retorno institucional na subespecialização, na progressão na carreira de militares especialistas de Investigação e Apoio a Vítimas Específicas na Guarda Nacional Republicana**

No seguimento da concretização da resposta a cada uma das QD, e na prossecução da resposta à QC, importa referir que a GNR ministra o CIAVE a militares de todas as categorias, considerado uma mais-valia (Tabela 3 – B6; E3 e E4) no sentido da aquisição de competências no âmbito da subespecialização de IAVE, com o objetivo da qualificação para o cumprimento da missão atribuída à GNR no espectro da investigação de crimes de violência doméstica, maus tratos e crimes contra a liberdade e autodeterminação sexual (E2), tendo como premissa a integração nos NIAVE ou nas SI (E4).

O CIAVE foi objeto de revisão no início de 2022, tendo sido alargada a sua duração de 30 horas (dados fornecidos pelo DRH/CARI/GNR; E1) para uma carga formativa de 60 horas (GNR, 2022c, p. 2), colmatando um dos aspetos negativos relevados – duração insuficiente da formação - quer nos questionários (Tabela 2 – B3) como nas entrevistas (Tabela 7 – questão 1 - A.1.3).

Para além desta revisão, o facto de existir um elevado défice de efetivo nos NIAVE (Tabela 10 – D.8.1) e do número de elementos com o CIAVE ser insuficiente para fazer face às necessidades existentes (Tabela 3 – B7; Tabela 10 – D.8.3), alavancou a necessidade da realização de dois cursos no primeiro quadrimestre de 2022 (E2), essencialmente para militares já colocados nas SI e nos NIAVE que não dispunham de formação específica, permitindo, colmatar a necessidade de cada SI dispor de, pelo menos, um militar habilitado com esta formação (Tabela 5 – C8; Tabela 10 – D.8.4).



Desta forma, e garantindo a permanência dos especialistas na estrutura, para além dos dois anos de inamovibilidade, a GNR contribui para o retorno institucional decorrente do investimento na formação destes elementos (Tabela 5 – C9).

No entanto, existe um outro fator que decorre das situações inerentes à eventual progressão na carreira destes militares especialistas, porquanto as normas atualmente existentes na instituição implicam, muitas vezes, a saída de militares da estrutura onde se encontram, obrigando a uma nova colocação, não tendo em conta as especializações de cada indivíduo (Despacho 7/13-OG, de 18 de janeiro; E1).

Estas condições de promoção comportam constrangimentos de permanência na subespecialização de IAVE (Quadro 7 – D2; Tabela 9 – C.5.1, C.5.2 e C.5.3), de tal forma que a perceção dos especialistas é que o desempenho de funções na estrutura, não permite a progressão na carreira, sem que obrigue a que se abdique da permanência na subespecialização (Quadro 7 – D4; Tabela 9 – C.6.2). Esta situação acentua-se na medida em que os próprios quadros orgânicos não comportam a permanência em situação de progressão na carreira (Tabela 6 – D3; Tabela 10 – D.8.2). Este conjunto de condicionantes, concorre para que cerca de 10,98% dos respondentes dos questionários tenham sentido a necessidade de abdicar da progressão na carreira para poder continuar a desempenhar funções no âmbito da subespecialização de IAVE (Tabela 6 – D7; Tabela 9 – C.5.1) e que dos especialistas cujas expectativas foram colocadas em causa, a maior percentagem se deveu à saída da estrutura devido a processo de promoção/colocacional (Quadro 8 – D5S1).

Por todo o exposto, e na concretização da resposta à QC, salienta-se que a formação e posterior colocação dos especialistas no desempenho de funções de IAVE contribui para o retorno institucional decorrente do investimento formativo nestes profissionais (Tabela 5 – C9) na medida em que a subespecialização tem contribuído para uma adequada e eficaz resposta à população nesta área (Quadro 5 – C10A3; Tabela 8 – B.2.1) e para a diminuição da criminalidade, na componente de IAVE, em Portugal (Quadro 5 – C10A1); e que as normas de colocação decorrentes da progressão na carreira dos militares especialistas, se apresentam como um constrangimento à permanência na subespecialização e, concomitantemente, a colisão com as expectativas individuais dos especialistas, sendo que concorrem para criar condicionalismos no retorno do investimento nestes militares em termos de formação de IAVE, na medida em que um maior tempo de permanência na estrutura corresponde a uma maior qualidade do serviço prestado (Tabela 8 – B.2.4).



Existe, ainda, neste quadro de retorno institucional, uma repercussão de espectro mais alargado em termos de imagem institucional relativamente a entidades externas, quer nacionais como internacionais, pois existe um compromisso da GNR para com outras entidades, em que são estabelecidas relações de compromisso e de confiança entre os interlocutores (E4). No caso específico de IAVE, não sendo uma área muito amadurecida e com poucos recursos (E2, E3), quando um recurso humano sai da estrutura, esta situação comporta, na sua grande maioria, perdas não só de ligações externas que já se haviam estabelecido (E2), mas também perdas ao nível do conhecimento e do denominado “*know how*”, tão importantes nestas áreas tão específicas e bem referenciadas no Despacho n.º 281/19-OG, de 7 de dezembro, quando refere a “aposta em novos processos de coordenação e de cooperação, no plano interno ou ao nível das relações com outros atores e sistemas internacionais, com a finalidade de provir para melhor servir”.



## 7. Conclusões

A especialização é uma condição cada vez mais valorizada em diversas áreas profissionais, sendo que na GNR este tem sido um investimento crescente ao longo dos últimos anos, a par das necessidades da própria sociedade.

Numa área específica e fundamental das FSS como é a atividade de IC, a GNR tem desenvolvido áreas de subespecialização com o intuito da atribuição de competências específicas de investigação de crimes relacionados com a violência doméstica, maus tratos e crimes contra a liberdade e autodeterminação sexual que não sejam da competência reservada da PJ, nomeadamente na componente de IAVE, cujo espectro inclui o crime atualmente mais denunciado em Portugal - a violência doméstica.

Com o objetivo de atingir este desiderato, a GNR criou, em 2004, um projeto denominado NMUME que alterou, mais tarde, a sua nomenclatura para IAVE, com o objetivo de qualificar não só o tratamento das matérias relativas à problemática da violência doméstica sobre mulheres e menores, mas também sobre outro tipo de vítimas vulneráveis e específicas como pessoas idosas, pessoas portadoras de deficiência, minorias étnicas e a população LGBTI.

Neste enquadramento foi criada uma estrutura composta, essencialmente, por militares com o CIAVE, sendo que as SI dos Pter também dispõem, na sua generalidade de, pelo menos, um elemento com aquela formação, para apoio à estrutura de IAVE.

O CIAVE, reestruturado no início de 2022 e atualmente com uma carga horária de 60 horas, é um curso de subespecialização integrado na especialização de investigação criminal operativa, com a finalidade de preparar os militares com conhecimentos relacionados com IAVE. Apesar desta formação específica e à semelhança de todos os militares da GNR, os profissionais especialistas de IAVE estão subordinados às mesmas condições de progressão na carreira e vinculados às NCMGNRFA.

Assim, a progressão na carreira implica, em muitas situações, um procedimento de colocação obrigatório e que não tem em conta as eventuais especializações de cada militar sendo que, em muitas situações, os especialistas são colocados em áreas diversas da sua especialização ou subespecialização. Neste quadro, existe uma figura que é a “colocação por escolha” que, a ser deferida, permitirá que um militar promovido se mantenha na sua área de especialização. No entanto, nem sempre é possível, pois o quadro orgânico da estrutura poderá nem sequer contemplar vaga naquele posto específico.



Para além da colocação inerente à promoção existem, ainda, condições especiais de promoção, como a necessidade de ser garantido tempo mínimo de comando, que obriguem à movimentação do militar para funções fora da estrutura da sua especialização por as suas funções não permitirem tal desiderato.

Numa análise ao retorno institucional, estas condições apresentam-se como potenciais constrangimentos, na medida em que poderão deixar de ser rentabilizados recursos humanos especializados obrigando, por um lado, à perda do investimento nestes especialistas e, por outro, a necessidade de investir na formação de um novo elemento para precaver que a estrutura de IAVE não deixe de ter capacidade para cumprir a sua missão de forma eficiente.

Assim, com a presente investigação, alicerçada num modelo de análise inicialmente edificado, pretendeu-se alcançar o OG através de um estudo de caso, no sentido de apreciar a progressão na carreira de militares especialistas em IAVE, na GNR, atendendo às expectativas individuais e ao retorno institucional na subespecialização.

Para este desiderato, foi inicialmente analisada a estrutura da subespecialização de IAVE, bem como a respetiva formação, a progressão na carreira e respetivos constrangimentos dos militares que integram a subespecialização e, por fim, a análise do retorno institucional decorrente do investimento inerente à formação.

Para a prossecução do OG desta investigação, foi estabelecida a QC no sentido de se analisar em que medida a progressão na carreira de militares especialistas em IAVE, na GNR, tem em consideração as expectativas individuais e o retorno institucional na subespecialização.

Destarte, para o presente estudo recorreu-se a uma metodologia de raciocínio dedutivo, através de uma estratégia mista que permitiu a resposta às três QD identificadas, na medida em que a recolha de dados e a sua análise resultaram da correlação entre a análise documental, e os inquéritos por questionário disponibilizados a todos os militares da GNR com o CIAVE, reforçados por inquéritos por entrevista realizadas a estruturas de comando quer da área de IC, como dos recursos humanos mas, também, da estrutura dos CTer onde se encontram os NIAVE.

Nesta senda e da análise à QD1 – Como se caracteriza a subespecialização de IAVE na estrutura de IC, da GNR? – resultou que a subespecialização de IAVE se encontra definida e regulamentada pelo Despacho n.º 18/14 – OG, de 11 de março e que o funcionamento dos NIAVE foi recentemente regulamentado através da NEP/GNR – 9.04.01, de 21 de dezembro de 2020. A estrutura integra 24 NIAVE localizados nos CTer, que se encontram na



dependência orgânica e funcional do Chefe da SIC e na dependência técnica da DIC, fazendo articulação direta com as SI dos Pter no âmbito de processos de IAVE.

Importa, ainda, realçar que com a atual regulamentação ficou estabelecido que todos os militares dos NIAVE devem estar devidamente habilitados com o CIAVE e que nas SI deve existir, pelo menos, um militar com esta qualificação. No entanto, existe défice de efetivos nos NIAVE, sendo que destes, existem militares que não possuem formação específica. No intuito de serem colmatadas estas necessidades, foram realizados dois CIAVE já no primeiro quadrimestre de 2022.

Pese embora os constrangimentos referidos, a subespecialização de IAVE da GNR tem contribuído para uma profícua resposta à população nesta área, contribuindo para a perceção da redução dos índices deste tipo de criminalidade em Portugal, por parte dos especialistas. No entanto, esta condição só se consegue com profissionais especializados e com uma experiência acumulada suficiente para garantir a criação e manutenção de redes comunicacionais com os parceiros sociais, fundamentais nestas áreas específicas e que se traduzem num retorno efetivo.

Do escrutínio à QD2 – Como se tem desenvolvido a progressão individual de militares especialistas em IAVE, na GNR? – importa relevar que a progressão na carreira de militares especialistas, onde se enquadram os militares de IAVE, segue os trâmites e condições gerais aplicáveis a todos os militares da GNR, obrigando, muitas vezes, a uma nova colocação, não tendo em conta as eventuais especializações de cada militar. Esta condição apresenta-se como um constrangimento na medida em que poderá fazer com que um militar especialista, ainda que por opção individual, sinta a necessidade de abdicar da progressão na carreira para poder permanecer na estrutura da subespecialização ou, pelo contrário, obrigar-se à possibilidade de deixar de desempenhar funções na subespecialização por motivo de promoção e consequente nova colocação. Nesta medida, defere-se que não é acautelada a possibilidade de promoção, garantindo a permanência na própria subespecialização, o que poderá colidir com as expectativas de carreira de cada especialista.

Relativamente à QD3 – Em que medida tem sido gerido o retorno institucional do investimento na formação dos especialistas em IAVE, na GNR? – conclui-se que existe uma preocupação da instituição em colocar a maioria dos militares na estrutura de IAVE, logo após a conclusão do CIAVE obtendo, desta forma, um retorno imediato da formação ministrada, sendo que, atualmente, após a formação existe um período de dois anos de inamovibilidade na subespecialização. Existe, também, retorno decorrente da elevada



percentagem de militares especialistas em IAVE que já desempenharam funções na área por um período superior a cinco anos.

Por outro lado, as situações relativas às condições especiais de promoção e às normas de colocação decorrentes da progressão na carreira dos militares especialistas, revelam-se como constrangimentos ao retorno decorrente do investimento inerente à formação de IAVE, na medida em que o tempo de permanência na estrutura é diretamente proporcional à qualidade do serviço prestado.

Pelos resultados obtidos, defere-se que o retorno é tanto maior quanto mais extenso for o período de permanência numa especialização ou subespecialização, na medida em que será adquirida mais experiência e será dada resposta mais adequada à sociedade nos processos de IAVE concorrendo, assim, para a diminuição da criminalidade em Portugal nesta área de especialização.

Respondidas as QD, observa-se a materialização da resposta à QC, em que se constata que a GNR dispõe de uma estrutura própria de IAVE necessária ao cumprimento da missão inerente à investigação de crimes no âmbito da violência contra mulheres, menores, idosos e outras vítimas específicas especialmente vulneráveis. Para esta missão, são formados e especializados militares que, à semelhança de todos os demais elementos que integram a GNR e orientados pelas mesmas normas institucionais, dispõem da possibilidade de progressão na carreira que, obrigando a nova colocação em funções fora do espectro de IAVE, poderá inviabilizar a permanência na subespecialização.

Dada a natureza e especificidade da subespecialização, os militares que a integram têm como expectativa a aquisição permanente de conhecimentos, não só através da formação como da experiência adquirida ao longo do tempo, na perspetiva de uma maior eficiência na resposta às necessidades da instituição e da população. Neste contexto, a progressão na carreira poderá colidir com as expectativas individuais apresentadas, na medida em que para poderem manter a sua atividade em IAVE, os especialistas poderão não conseguir fazê-lo sem que tenham que prescindir da sua progressão na carreira, no sentido de inviabilizar uma nova colocação.

Desta forma defere-se que, sendo importante a existência de especialistas na área de IAVE para um efetivo retorno institucional, entende-se que a experiência acumulada é uma mais-valia na prossecução dos objetivos da própria subespecialização, não só em desenvolvimento de competências como na aprendizagem das dinâmicas dos crimes de IAVE que permitem a aquisição de um repertório amplo de procedimentos. Sendo de relevar



que esta experiência se reflete, ainda, no estabelecimento de relações de confiança com entidades parceiras, deve ser analisado todo o contexto relativo à progressão na carreira, essencialmente no que à permanência na estrutura respeita, de forma a permitir um retorno institucional do investimento nos militares especialistas e não viabilizar a perda de todo um acervo de conhecimentos e relações institucionais.

Com a presente investigação e, em especial, através da análise dos resultados obtidos, pretendeu-se desenvolver um processo reflexivo no sentido da alavancagem para um olhar crítico sobre a subespecialização de IAVE da GNR, com especial incidência na problemática da progressão na carreira de um profissional especialista, tendo em consideração as suas expectativas individuais e o respetivo retorno institucional. Nesta medida, importa relevar os constrangimentos do processo colocacional decorrente da intenção de progressão na carreira, na medida em que, exigindo a não permanência dos militares promovidos na estrutura de IAVE, esta situação traduzir-se-á numa perda imediata ao nível do retorno institucional decorrente do investimento anteriormente feito ao nível da formação, mas também subsequentemente, no sentido em que existirá a necessidade de investir na formação de outros militares para colmatar aquelas perdas.

Como limitações ao presente estudo salienta-se a diminuta base documental existente sobre a temática, quer em termos institucionais no seio da GNR, como em termos académicos. Pese embora exista alguma literatura relativa ao universo de crimes inseridos no âmbito de IAVE, relativamente ao estado da arte do objeto de estudo em concreto, alicerça-se fundamentalmente em normativos institucionais, em termos de normas e regulamentos. Neste quadro, apresentou-se como vital a realização de inquéritos por questionário, reforçados por entrevistas, no sentido de permitir uma visão holística da perspetiva daqueles que lidam diretamente com a problemática em estudo.

No que a estudos futuros respeita e no intuito de permitir uma análise mais aprofundada conducente a resultados que permitam uma sistematização de eventuais alterações no âmbito da progressão na carreira de militares especialistas, propõem-se futuras linhas de investigação:

- no sentido de ser analisado o impacto externo da saída de militares da estrutura de IAVE, nomeadamente a perceção de outras instituições parceiras desta área específica de IAVE;



- estudos que permitam quantificar objetivamente o tempo mínimo de permanência na subespecialização, na prossecução de um efetivo retorno institucional decorrente do investimento realizado em termos de formação;
- estudos comparativos com outras instituições ou organismos, nacionais ou internacionais, com incidência na pesquisa de contributos para o desenvolvimento de mecanismos que permitam a progressão na carreira de um militar especialista e, concomitantemente, a perene permanência na estrutura própria da respetiva especialização.



## Referências bibliográficas

- Bryman, A. (2012). *Social Research Methods* (4.<sup>a</sup> ed.). Oxford: Oxford University Press.
- Castells, M. (2003). *Internet e sociedade em rede*. Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho. (2019, de 25 de março). *O que é a formação profissional* [Página online]. Retirado de <https://www.dgert.gov.pt/o-que-e-a-formacao-profissional>
- Fachada, C., Ranhola, N., Marreiros, J., & Santos, L. (2020). *Normas de Autor no IUM*. (3.<sup>a</sup> Ed., revista e atualizada). IUM Atualidade, 7. Lisboa: Instituto Universitário Militar.
- Ferry, G. (1987). *Le Trajet de la Formation: les enseignants entre a théorie et la pratique*. Paris: Dunod.
- Fundação Instituto de Administração. (2019, 26 de junho). Profissional generalista: conheça as vantagens e ddiferenciais desse perfil! [Página online]. Retirado de <https://fia.com.br/graduacao/blog/profissional-generalista/>
- Guarda Nacional Republicana (2020). *Plano Estratégico Guarda 2025*. Lisboa: Autor.
- Guarda Nacional Republicana (2022a). *14.º Curso de Investigação e Apoio a Vítimas Específicas - Informação*. Lisboa: Autor.
- Guarda Nacional Republicana (2022b). *15.º Curso de Investigação e Apoio a Vítimas Específicas - Informação*. Lisboa: Autor.
- Guarda Nacional Republicana (2022c). *Regulamento do Curso de Investigação e Apoio a Vítimas Específicas*. Lisboa: Autor.
- Gonçalves, N. E. R. (2017). *Determinação do retorno do investimento económico de um projeto de formação em problem-solving* (Dissertação de Mestrado em Gestão de Empresas). Instituto Universitário de Lisboa [ISCTE], Lisboa.
- Hill, M. M., & Hill, A. (2016). *Investigação por Questionário*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Institute for Economics & Peace. (2021). *Global Peace Index 2021: Measuring Peace in a Complex World*. Sydney: Autor.
- Institute of Business Education. (2018, 10 de dezembro). Generalista ou especialista: qual é a melhor opção para o executivo? [Página online]. Retirado de <https://www.ibe.edu.br/generalista-ou-especialista-qual-e-a-melhor-opcao-para-o-executivo/>
- Instituto Nacional de Estatística. (2019). *Destaque informação à comunicação social*. Retirado de [https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_destaques&DESTAQUESde](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESde)



st\_boui=415624870&DESTAQUESmodo=2

- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140, pp. 44-53. Retirado de [https://legacy.voteview.com/pdf/Likert\\_1932.pdf](https://legacy.voteview.com/pdf/Likert_1932.pdf)
- Lourenço, T. M. S. P. (2015). *A Importância da Formação Profissional enquanto Investimento em Capital Humano* (Relatório de Estágio de Mestrado em Economia, na especialidade de Economia Financeira, para obtenção do grau de Mestre). Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra [FEUC], Coimbra.
- Machado, A., Machado, D., & Portugal, N. (2014). *Organizações - Introdução à gestão e desenvolvimento das pessoas*. Lisboa: Escolar Editora.
- Morgan, G., Smircich, L. (1980). *The Case for Qualitative Research*. United States: Academy of Management Review.
- Nortadas, J. (2020, 22 de dezembro). A Investigação Criminal na Guarda Nacional Republicana. *A Investigação Criminal na Guarda Nacional Republicana*, XXXII(128), 34-66.
- Pinheiro, M. T. (2016). *Como medir o retorno sobre o investimento em formação profissional?: estudo de caso* (Dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos). Instituto Superior de Gestão e Administração de Leiria, Leiria.
- Santos, L. A. B., & Lima, J. M. M. V. (2019). *Orientações Metodológicas para a Elaboração de Trabalhos de Investigação* (2.<sup>a</sup> ed., revista e atualizada). Cadernos do IUM, 8. Lisboa: Instituto Univesitário Militar.
- Sarmiento, M. (2013) *Metodologia científica para a elaboração, escrita e apresentação de teses*. Lisboa: Universidade Lusíada Editora.
- Sistema de Segurança Interna (2021). *Relatório Anual de Segurança Interna 2020*. Lisboa: Autor.
- Sousa, M., Duarte, T., Sanches, P., & Gomes, J. (2006). *Gestão de Recursos Humanos - Métodos e Práticas*. (10.a Ed.). Lisboa: Lidel.
- Survey Monkey. (s.d.). Calculadora de tamanho de amostra [Página online]. Retirado de <https://pt.surveymonkey.com/mp/sample-size-calculator/>
- XXII Governo de Portugal. (2021, 17 de junho). Portugal entre os cinco países mais seguros do mundo [Página online]. Retirado de <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/noticia?i=portugal-entre-os-cinco-paises-mais-seguros-do-mundo>



## **Legislação e normas referenciadas**

Anexo A à Informação n.º 9/2017/DE-AEA, de 26 de maio (2017). *Área das Ciências Militares*. Lisboa: CIDIUM.

Decreto-Lei n.º 30/2017, de 22 de março (2017). *Aprova o Estatuto dos Militares da Guarda Nacional Republicana*. Diário da República, 1ª Série, 58, 1507-1550. Lisboa: Assembleia da República.

Decreto-Lei n.º 249/2015, de 28 de outubro (2015). *Aprova a orgânica do ensino superior militar, consagrando as suas especificidades no contexto do ensino superior, e aprova o Estatuto do Instituto Universitário Militar*. Diário da República, 1.ª Série, 211, 9298-9311. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional.

Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro (2007). *Estabelece o regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações e define as estruturas que regulam o seu funcionamento*. Diário da República, 1ª Série, 251, 9165-9173. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

Despacho n.º 07/03-OG, de 21 de janeiro (2003). *Criação da Chefia de Investigação Criminal*. Lisboa: Guarda Nacional Republicana.

Despacho n.º 63/09-OG, de 31 de dezembro (2009). *Regulamentação da estrutura de Investigação Criminal*. Lisboa: Guarda Nacional Republicana

Despacho n.º 7/13-OG, de 18 de janeiro (2013). *Normas de Colocação dos Militares da Guarda Nacional Republicana e das Forças Armadas em Comissão de Serviço*. Lisboa: Guarda Nacional Republicana.

Despacho n.º 18/14-OG, de 11 de março (2014). *Estrutura de Investigação Criminal da GNR*. Lisboa: GNR.

Despacho n.º 488/18-OG, de 30 de novembro (2018). *Estrutura do Comando Operacional*. Lisboa: GNR.

Despacho n.º 281/19-OG, de 07 de dezembro (2019). *Das especializações e subespecializações existentes na GNR*. Lisboa: Guarda Nacional Republicana – Comando da Guarda – Gabinete do Comandante-Geral.

Despacho n.º 1292/2020, de 19 de janeiro (2020). *Primeira alteração ao Despacho n.º 11132/2018, de 11 de novembro — unidades orgânicas flexíveis*. Diário da República, 2ª Série, 20, 84-105. Lisboa: Administração Interna – Guarda Nacional Republicana – Comando-Geral.

Despacho n.º 10393/2010, de 22 de junho (2010). *Regulamento Geral do Serviço da Guarda*



- Nacional Republicana*. Diário da República, 2ª Série, 119, 33856-33891. Lisboa: Ministério da Administração Interna.
- Informação n.º 05/CO/14, de 20 de março (2014). *Estudo de Alteração Estrutural de Investigação Criminal da GNR – Elaboração dos QOR*. Lisboa: Guarda Nacional Republicana – Comando Operacional.
- Lei n.º 21/2000, de 10 de agosto (2000). *Aprova a Lei de Organização da Investigação Criminal*. Diário da República, Série 1-A, 184, 3875-3878. Lisboa: Assembleia da República.
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (2009). *Aprova a revisão do Código do Trabalho*. Diário da República, 1ª Série, 30, 926-1029. Lisboa: Assembleia da República.
- Lei n.º 63/2007, de 06 de novembro (2007). *Aprova a orgânica da Guarda Nacional Republicana*. Diário da República, 1ª Série, 213, 8043-8051. Lisboa: Assembleia da República.
- Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto (2005). *Constituição da República Portuguesa*. Diário da República, Série I-A, 155, 4642-4686. Lisboa: Assembleia da República.
- NEP/GNR-9.04.01, de 21 de dezembro (2020). *Regulamentação do Funcionamento dos Núcleos de Investigação e Apoio a Vítimas Específicas (NIAVE)*. Lisboa: Guarda Nacional Republicana – Comando Operacional.
- NEP / INV — 001 (A1) (2020). *Procedimentos relativos à elaboração de trabalhos de investigação realizados no âmbito de cursos que não atribuem grau académico*. Lisboa: Instituto Universitário Militar.
- NEP / INV — 003 (A3) (2020). *Estrutura e regras de citação e referência de trabalhos escritos a realizar no Instituto Universitário Militar*. Lisboa: Instituto Universitário Militar.
- PDGNR M 2-04-01 (2020). *Glossário da GNR*. Lisboa: Guarda Nacional Republicana.
- Portaria n.º 279/2000, de 15 de fevereiro (2000). *Regulamento de Avaliação dos Militares da Guarda Nacional Republicana*. Diário da República, 2ª Série, 38, 3070-3085. Lisboa: Ministério da Administração Interna.
- Portaria n.º 411/2019, de 30 de dezembro (2019). *Aprovação do Regulamento da Avaliação do Desempenho dos Militares da Guarda Nacional Republicana*. Diário da República, 1ª Série, 250, 16-71. Lisboa: Ministério da Administração Interna.
- RCM n.º 88/2003, de 7 de julho (2003). *Aprova o II Plano Nacional contra a Violência*



*Doméstica*. Diário da República, 1.<sup>a</sup> Série, 154. Lisboa: Presidência do Conselho de Ministros.



## Apêndice A — Modelo de Análise

**Quadro 9 - Modelo de Análise adotado**

TEMA		O percurso formativo da especialização em Investigação Criminal e a progressão na carreira, na Guarda Nacional Republicana					
Objetivo Geral		Apreciar a progressão na carreira de militares especialistas em Investigação e Apoio a Vítimas Específicas, na Guarda Nacional Republicana, atendendo as expectativas individuais e o retorno institucional na subspecialização.					
Objetivos Específicos (OE)		Questão Central	Em que medida a progressão na carreira de militares especialistas em Investigação e Apoio a Vítimas Específicas, na Guarda Nacional Republicana, tem em consideração as expectativas individuais e o retorno institucional na subspecialização?				
		Questões Derivadas	Conceitos	Dimensões	Indicadores	Técnicas de Recolha de Dados	
OE 1	Analisar a subspecialização de Investigação e Apoio a Vítimas Específicas na estrutura de Investigação Criminal, da Guarda Nacional Republicana.	QD 1	Como se caracteriza a subspecialização de IAVE na estrutura de Investigação Criminal da Guarda Nacional Republicana?	Formação	Estratégica	Evolução da Criminalidade em Portugal	- Análise documental
					Organizacional	Investigação Criminal na Guarda Nacional Republicana: - Implementação - Organização - Atribuições	
OE 2	Analisar a progressão individual de militares especialistas em Investigação e Apoio a Vítimas Específicas, da Guarda Nacional Republicana.	QD 2	Como se tem desenvolvido a progressão individual de militares especialistas em Investigação e Apoio a Vítimas Específicas, na Guarda Nacional Republicana?	Formação Profissional	Formação	Formação em Investigação e Apoio a Vítimas Específicas: - Tipologia - Quantidade - Adequação - Pré-requisitos - Condições pós-curso	- Análise documental - Entrevistas - Questionários
				Carreira	Atividade	- Adequabilidade da quantidade de especialistas em Investigação e Apoio a Vítimas Específicas na Guarda Nacional Republicana - Possibilidade de progressão na carreira - Permanência na subspecialização	
OE 3	Apreciar o retorno institucional relativo ao investimento na formação dos militares especialistas em Investigação e Apoio a Vítimas Específicas, na Guarda Nacional Republicana.	QD 3	Em que medida tem sido gerido o retorno institucional do investimento na formação dos especialistas em Investigação e Apoio a Vítimas Específicas, na Guarda Nacional Republicana?	Progressão na carreira	Organizacional	- Progressão na carreira de militares especialistas - Retorno institucional - Cumprimento da missão no âmbito de Investigação e Apoio a Vítimas Específicas	- Análise documental - Entrevistas - Questionários
				Retorno Institucional	Individual	- Expectativa de progressão na carreira - Aquisição de competências - Tempo de permanência na subspecialização	



## Apêndice B — Corpo do Questionário

<p>A3. Indique qual o seu posto</p> <p>Selecione <u>apenas uma</u> das seguintes opções:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Guarda <input type="checkbox"/></li> <li>Guarda-Principal <input type="checkbox"/></li> <li>Cabo <input type="checkbox"/></li> <li>Cabo-Chefe <input type="checkbox"/></li> <li>Cabo-Mor <input type="checkbox"/></li> <li>2º Sargento <input type="checkbox"/></li> <li>1º Sargento <input type="checkbox"/></li> <li>Sargento-Ajudante <input type="checkbox"/></li> <li>Sargento-Chefe <input type="checkbox"/></li> <li>Sargento-Mor <input type="checkbox"/></li> <li>Alferes <input type="checkbox"/></li> <li>Tenente <input type="checkbox"/></li> <li>Capitão <input type="checkbox"/></li> <li>Major <input type="checkbox"/></li> <li>Tenente-Coronel <input type="checkbox"/></li> <li>Coronel <input type="checkbox"/></li> <li>Brigadeiro-General <input type="checkbox"/></li> <li>Major-General <input type="checkbox"/></li> </ul>	<p>O presente questionário tem duração estimada de cerca de 10 minutos, é anónimo, sendo que a informação recolhida será tratada de forma a garantir a sua confidencialidade e terá como única e exclusiva finalidade o respetivo tratamento estatístico.</p> <p><b>Releva-se o facto da sua participação se constituir como uma enorme mais-valia para a qualidade dos resultados obtidos no Trabalho de Investigação em referência.</b></p> <p><b>Muito agradeço, desde já, todo o tempo dedicado e a sua valiosa colaboração.</b></p> <p><b>ATENÇÃO:</b> Caso esteja a responder ao presente questionário através da RNSI provavelmente, sempre que pretender clicar em "seguinte", dar-lhe-á uma mensagem de erro. Caso esta situação ocorra, por favor, faça a atualização da página através do ícone com seta circular na parte superior esquerda da sua página e volte a clicar em "seguinte" no final da página.</p> <p><b>Secção A: A: Recolha de dados pessoais e profissionais</b>  <small>Neste grupo serão colocadas questões relativas à caracterização pessoal e profissional do universo de pessoas inquiridas. ATENÇÃO: Caso esteja a responder ao presente questionário através da RNSI provavelmente, sempre que pretender clicar em "seguinte", dar-lhe-á uma mensagem de erro. Caso esta situação ocorra, por favor, faça a atualização da página através do ícone com seta circular na parte superior esquerda da sua página e volte a clicar em "seguinte" no final da página.</small></p>	<p>A6. Qual a sua atual colocação?</p> <p>Selecione <u>apenas uma</u> das seguintes opções:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Comando-Geral <input type="checkbox"/></li> <li>Comando Territorial <input type="checkbox"/></li> <li>Unidade de Controlo Costeiro <input type="checkbox"/></li> <li>Unidade de Ação Fiscal <input type="checkbox"/></li> <li>Unidade Nacional de Trânsito <input type="checkbox"/></li> <li>Unidade de Segurança e Honras de Estado <input type="checkbox"/></li> <li>Unidade de Intervenção <input type="checkbox"/></li> <li>Unidade de Emergência de Proteção e Socorro <input type="checkbox"/></li> <li>Escola da Guarda <input type="checkbox"/></li> </ul>
<p>A4. Que função ocupa na Instituição?</p> <p>Selecione <u>apenas uma</u> das seguintes opções:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Comando <input type="checkbox"/></li> <li>Direção ou Chefia <input type="checkbox"/></li> <li>Estado-Maior <input type="checkbox"/></li> <li>Chefia técnica <input type="checkbox"/></li> <li>Execução <input type="checkbox"/></li> </ul>	<p>A1. Indique qual o seu género</p> <p>Selecione <u>apenas uma</u> das seguintes opções:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Feminino <input type="checkbox"/></li> <li>Masculino <input type="checkbox"/></li> </ul>	<p>A7. Indique o seu nível de escolaridade</p> <p>Selecione <u>apenas uma</u> das seguintes opções:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>6º ano <input type="checkbox"/></li> <li>9º ano <input type="checkbox"/></li> <li>11º ano <input type="checkbox"/></li> <li>12º ano <input type="checkbox"/></li> <li>Bacharelato <input type="checkbox"/></li> <li>Licenciatura <input type="checkbox"/></li> <li>Mestrado <input type="checkbox"/></li> <li>Doutoramento <input type="checkbox"/></li> </ul>
<p>A5. Indique a sua Arma ou Serviço</p> <p>Selecione <u>apenas uma</u> das seguintes opções:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Infantaria <input type="checkbox"/></li> <li>Cavalaria <input type="checkbox"/></li> <li>Transmissões, Informática e Eletrónica <input type="checkbox"/></li> <li>Saúde <input type="checkbox"/></li> <li>Administração Militar <input type="checkbox"/></li> <li>Material <input type="checkbox"/></li> </ul>	<p>A2. Assinale o seu grupo etário</p> <p>Selecione <u>apenas uma</u> das seguintes opções:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>18 a 25 anos <input type="checkbox"/></li> <li>26 a 35 anos <input type="checkbox"/></li> <li>36 a 45 anos <input type="checkbox"/></li> <li>46 a 55 anos <input type="checkbox"/></li> <li>Mais de 55 anos <input type="checkbox"/></li> </ul>	<p>A8. Para além da subespecialização de NMUME/IAVE, tem alguma outra especialização?</p> <p>Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/></p> <p>A9. Se respondeu "Sim" à questão anterior, em que área(s) possui outras especializações da Guarda Nacional Republicana?</p> <p>Selecione <u>uma ou mais</u> das seguintes opções:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Cinotécnica <input type="checkbox"/></li> <li>Fiscal <input type="checkbox"/></li> <li>Inativação de Engenhos Explosivos <input type="checkbox"/></li> <li>Investigação Criminal <input type="checkbox"/></li> <li>Manutenção de Ordem Pública <input type="checkbox"/></li> <li>Operações Especiais <input type="checkbox"/></li> <li>Prevenção Criminal e Policiamento Comunitário <input type="checkbox"/></li> </ul>





C7. Considera suficiente o número de militares a desempenhar funções em IAVE?

Selecione apenas uma das seguintes opções:

Sim   
 Não, é insuficiente   
 Não, considero em demasia

C8. Tem conhecimento de militares a desempenhar funções de IAVE sem a formação na subespecialidade?

Sim   
 Não

C9. Considera que face ao investimento na formação em IAVE por parte da GNR, existe um retorno institucional deste investimento?

Selecione apenas uma das seguintes opções:

Sim   
 Não, o retorno é insuficiente face ao investimento na formação

C10. Assinale o seu grau de concordância com as afirmações apresentadas

	Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
A subespecialidade de IAVE tem contribuído para a diminuição da criminalidade nesta área em Portugal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A subespecialidade de IAVE tem contribuído para uma resposta mais eficaz à população, em crimes nesta área.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A subespecialidade de IAVE tem acompanhado a evolução da criminalidade em Portugal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nos NIAVE e nas EII existe, pelo menos, um elemento feminino e um elemento masculino com formação em IAVE.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Deveria existir, pelo menos, um elemento feminino e um elemento masculino com formação em IAVE, nos NIAVE e também nas Equipas de Investigação e Inquérito de cada Posto Territorial.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C11. Considera que deveria existir, pelo menos, um elemento feminino e um elemento masculino com formação em IAVE, nas Equipas de Investigação e Inquérito de cada Posto Territorial?

Sim   
 Não

**Secção D: D: Das expectativas de carreira**

Este grupo de questões visa entender as expectativas individuais e organizacionais - ATENÇÃO: Caso esteja a responder ao presente questionário através da RNSI provavelmente, sempre que pretender clicar em "seguinte", dar-lhe-á uma mensagem de erro. Caso esta situação ocorra, por favor, faça a atualização da página através do ícone com seta circular na parte superior esquerda da sua página e volte a clicar em "finalizar" no final da página.

D1. Qual era a sua expectativa quando concorreu ao CIAVE?

Selecione uma ou várias das seguintes opções:

Interesse em desempenhar funções decorrentes da subespecialização   
 Conseguir colocação perto do local de residência   
 Estabilidade profissional   
 Proficiência no desempenho da atividade em IAVE em concreto   
 Adquirir mais conhecimento para conseguir dar resposta às diversas necessidades da população   
 Outra

D2. Assinale o seu grau de concordância com a afirmação apresentada

Existem constrangimentos de permanência na subespecialidade, decorrentes de eventuais promoções.

	Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D3. Em caso de promoção ao posto seguinte, o quadro orgânico permite que continue a desenvolver a sua atividade no âmbito da subespecialidade de IAVE?

Sim   
 Não

D4. Assinale o seu grau de concordância com a afirmação apresentada

O desempenho de funções no âmbito da subespecialização de IAVE permite a progressão na carreira, sem que tenha que abdicar da continuidade na própria subespecialidade.

	Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D5. As expectativas que tinha aquando do ingresso no CIAVE/NMUME foram, em algum momento, colocadas em causa?

Selecione apenas uma das seguintes opções:

Sim   
 Não

Se sim, justifique na caixa de texto ao lado

D6. Assinale o seu grau de concordância com a afirmação apresentada

Nalgum momento da sua carreira como especialista em IAVE já pensou em deixar de desempenhar as funções no âmbito desta subespecialidade devido a questões de progressão na carreira.

	Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D7. Já alguma vez abdicou da progressão na carreira para poder continuar a desempenhar funções no âmbito da subespecialidade de IAVE?

Sim   
 Não

**Muito obrigada pela sua prestimosa colaboração.**



## Apêndice C — Guião da Entrevista

### CARTA DE APRESENTAÇÃO

Exmo(a). Senhor(a),

Na qualidade de auditora do Curso de Estado-Maior Conjunto (CEMC) 2021/2022, a decorrer no Instituto Universitário Militar (IUM), encontro-me a desenvolver o Trabalho de Investigação Individual subordinado ao tema “**O percurso formativo da especialização em Investigação Criminal e a progressão na carreira, na Guarda Nacional Republicana**”, cujo objetivo geral incide sobre a apreciação da progressão de militares especialistas em Investigação e Apoio a Vítimas Específicas, na Guarda Nacional Republicana, atendendo a expectativa de progressão individual na carreira do militar e o retorno institucional na subespecialização.

Neste contexto e reconhecendo os doutos conhecimentos de V. Ex.<sup>a</sup> sobre os conteúdos a investigar, venho respeitosamente solicitar a prestimosa colaboração na realização de uma entrevista no sentido de permitir um maior enriquecimento da matéria em estudo, bem como da obtenção de informação mais aprofundada de determinados aspetos em análise, relativa à investigação em apreço.

Antecipadamente grata pela sua disponibilidade e colaboração.

Atenciosamente,

Maj Inf GNR Gisela da Silva Pinto Meireles



**IDENTIFICAÇÃO DO(A) ENTREVISTADO(A)**

<b>Nome:</b>	
<b>Habilitações literárias:</b>	
<b>Posto:</b>	
<b>Cargo/Função:</b>	
<b>Data:</b>	

**1. ENTREVISTA**

<b>GUIÃO</b>
<b>GRUPO A – DA FORMAÇÃO NA SUBESPECIALIZAÇÃO DE INVESTIGAÇÃO E APOIO A VÍTIMAS ESPECÍFICAS (IAVE)</b>
<b>01.</b> Como avalia a formação em IAVE em termos de requisitos, público-alvo, duração, qualidade e resultados no que ao desempenho das funções na área respeita? R.:
<b>GRUPO B – DO RETORNO INSTITUCIONAL</b>
<b>02.</b> Como avalia o retorno do investimento na formação em IAVE em termos de tempo de permanência no desempenho destas funções? R.:
<b>03.</b> Quais os motivos que poderão concorrer para a saída de um especialista da sua área de especialização e quais os constrangimentos institucionais daí decorrentes? R.:
<b>04.</b> Quais os mecanismos existentes para possibilitar que o militar especialista se mantenha em funções inerentes à sua especialidade? R.:
<b>GRUPO C – DAS EXPECTATIVAS DE CARREIRA</b>
<b>05.</b> Considera que é acautelada a possibilidade de progressão na carreira de um militar que pretenda continuar a desempenhar funções em IAVE ou existem

constrangimentos? Fundamente a sua resposta e no caso de considerar que existem constrangimentos, de que forma poderão ser colmatados? R.:
<b>06.</b> Caso seja do interesse do militar especialista, é possível manter-se indefinidamente a desenvolver atividades relativas à subespecialidade? Se sim, de que forma? Se não, que mecanismos deveriam ser tidos em conta para permitir esta situação? R.:
<b>07.</b> Durante quanto tempo considera que deveria ser a permanência de especialistas na respetiva área de especialização? Que vantagens e desvantagens poderão advir de um período extremamente curto ou demasiado longo de permanência? R:
<b>GRUPO D – DA SUBESPECIALIDADE</b>
<b>08.</b> Considera que a atual estrutura de IAVE, bem como o seu enquadramento, responde às necessidades da população e da instituição? Fundamente. R:

*Grata pela colaboração e tempo despendido*



## Apêndice D — Análise de Conteúdo das Entrevistas Semiestruturadas

Tabela 11 - Unidades de contexto e unidades de registo relativas à Questão do Grupo A

<b>Grupo A – DA FORMAÇÃO NA SUBESPECIALIZAÇÃO DE INVESTIGAÇÃO E APOIO A VÍTIMAS ESPECÍFICAS (IAVE)</b>		
<b>Questão n.º 01</b>		
<b>Como avalia a formação em IAVE em termos de requisitos, público-alvo, duração, qualidade e resultados no que ao desempenho das funções na área respeita?</b>		
<b>Entrevistado</b>	<b>Unidade de contexto</b>	<b>Unidade de Registo</b>
<b>1</b>	"(...) na sua maioria tratava-se de militares já com formação em investigação criminal – CIC, ou militares já com grande experiência em instrução de processo daquela natureza. (...);	A.1.1
	"Até ao ano de 2022, o Curso de Investigação e Apoio a Vítimas Específicas – CIAVE tinha uma duração de apenas 30 horas (...) No ano de 2022 (...) o CIAVE passou a ter uma carga formativa de 60 horas";	A.1.3
	"(...) o CIAVE passou a ter uma carga formativa de 60 horas";	A.1.4
	"(...) qualificar os militares que tratam deste fenómeno social e criminal (...);	A.1.5
	"No ano de 2022, a DIC em coordenação com a Escola da Guarda e o Comando de Doutrina e Formação, efetuou a revisão dos conteúdos (...);	A.1.6
	"(...) conteúdos considerados fundamentais para qualificar os militares que tratam deste fenómeno social e criminal (...)"	
<b>2</b>	"(...) foi também estabelecido que todos os militares a exercer funções nos NIAVE têm de estar habilitados com o CIAVE e que todas as Secções de Inquéritos (SI) têm de ter, pelo menos, um militar com qualificação para instruir processos-crime no âmbito da VD. (...);	A.1.1
	"O CIAVE (...) tem um novo regulamento (...) que define as três categorias profissionais da Guarda como destinatários deste curso";	A.1.3
	"(...) tem um novo regulamento que estabelece a duração de 60 horas (...);	A.1.4
	"(...) Tal formação, e seu incremento, permitirá o cabal cumprimento da missão afeta à estrutura IAVE."	A.1.5
	"O CIAVE foi recentemente revisto e atualizado (...);	A.1.6
	"(...) O referencial de formação aprofunda a temática da investigação e apoio às vítimas de violência e maus-tratos e outras vítimas específicas, necessidade acrescida com as últimas alterações legislativas. (...)"	
<b>3</b>	"Poderia ser estudado o desenvolvimento de um módulo específico para incluir na formação de base para a categoria de Guardas, relativamente ao Apoio a Vítimas Específicas prestado em primeira linha, ao nível do serviço territorial, e em ligação à estrutura de IAVE. (...);	A.1.1
	"(...) No que se refere ao CIAVE, penso que poderia ser de duração mais longa (...);	A.1.2
	"Apoio a Vítimas Específicas prestado em primeira linha, ao nível do serviço territorial, e em ligação à estrutura de IAVE. (...);	A.1.3
	"(...) no sentido de incluir mais sessões dedicadas a componente prática. Subsequentemente, poderiam ser realizados módulos de atualização e partilha de boas práticas, incluindo sobre procedimentos implementados ao nível das diversas Comarcas, em periodicidade a equacionar. ";	A.1.4
	"A avaliação global é boa. (...)" .	A.1.5
		A.1.6
<b>4</b>	"Deve ser ministrado a militares (...) das SI e dos NIAVE (...);	A.1.1
	"(...) não obstante dos militares de primeira linha necessitarem de formação e conhecimento";	A.1.2
	"Deve ser ministrado a militares que façam instrução de processos por VD (...);	A.1.4
	"Este curso de subspecialização, é muito importante, pois nestes tipos de crime como a VD e crimes relacionados com dinâmicas familiares e relações de poder, papéis de género, é extramente importante conhecer o fenómeno, as dinâmicas".	A.1.6



**Tabela 12 - Unidades de contexto e unidades de registo relativas às Questões do Grupo B**

<b>Grupo B – DO RETORNO INSTITUCIONAL</b>		
<b>Questão n.º 02</b>		
<b>Como avalia o retorno do investimento na formação em IAVE em termos de tempo de permanência no desempenho destas funções?</b>		
<b>Entrevistado</b>	<b>Unidade de contexto</b>	<b>Unidade de Registo</b>
<b>1</b>	<p>"(...) Quanto aos militares que prestam serviço nos NIAVE, normalmente garante um tempo de permanência longo, após a formação. As situações que são mais difíceis de controlar, até por são militares que não pertencem á estrutura da Investigação Criminal, logo não têm qualquer dependência técnica, são os militares que se encontram nas Secções de Inquéritos dos Pter ou SubDter. (...);</p> <p>"(...) Atualmente o grande problema que existe, mas não apenas ligado ao projeto IAVE, é ter deixado de existir uma escala de transferências dentro da especialidade, motivo que leva aos militares que pretendam ser movimentados, ingressarem a escala geral e em resultado disso poderão sair da especialidade (...);</p> <p>"(...) Outra situação é também devido à progressão na carreira. Se por um lado se compreende que se um militar muda de categoria (por promoção a sargento) normalmente sairá da especialidade, tal já não se compreende quando o militar (categoria de guardas) pelo facto de ser promovido a cabo, pode sair da especialidade, perdendo-se todo o investimento que foi feito, ainda por cima quando o mesmo até pode ter vaga orgânica para continuar a prestar serviço naquele órgão ou núcleo.";</p> <p>"O tempo de permanência deveria ser o mesmo de quando os militares entram para a especialidade, ou seja, fosse renovado cada vez que fosse dada formação aos militares (...);</p> <p>"(...) existir uma escala de transferências dentro da especialidade (...);</p> <p>"(...) o militar (categoria de guardas) pelo facto de ser promovido a cabo, pode sair da especialidade (...) quando o mesmo até pode ter vaga orgânica para continuar a prestar serviço naquele órgão ou núcleo".</p>	<p>B.2.3</p> <p>B.2.4</p> <p>B.2.5</p>
<b>2</b>	<p>"O retorno do investimento na formação em IAVE refletir-se-á na operacionalização de uma adequada intervenção nas vertentes de âmbito policial (efetuar o estudo do fenómeno e das suas causas, proceder à sinalização, identificação e acompanhamento das situações e promover o atendimento especializado e personalizado às vítimas (e aos agressores, quando aplicável), bem como as ações de proteção adequadas e possíveis); de âmbito processual penal (proceder à elaboração dos processos de inquérito, coadjuvando as autoridades judiciais nas investigações e propondo as medidas adequadas à proteção das vítimas) e de âmbito psicossocial (efetuar o encaminhamento das vítimas (e, em certos casos, dos agressores) para os organismos da rede de apoio à vítima mais indicados para cada situação em concreto e o acompanhamento integrado das situações, e participar proativamente no estudo e nos processos preventivos do fenómeno). (...);</p> <p>"(...) Quanto maior for o tempo de permanência no desempenho das funções afetas à estrutura IAVE, melhor será a qualidade do serviço prestado ao cidadão e à sociedade, assegurando a manutenção do desenvolvimento de uma Guarda humana, próxima e de confiança";</p> <p>"(...) A valorização da formação em IAVE e sua continuidade, permitirá especializar - cada vez mais e melhor - a intervenção da Guarda na resposta à problemática da VD e da violência contra as mulheres, menores, idosos e outras vítimas específicas e na promoção das necessárias ações de apoio (...)".</p>	<p>B.2.1</p> <p>B.2.2</p> <p>B.2.3</p> <p>B.2.4</p>
<b>3</b>	<p>"Nem sempre os militares permanecem o tempo desejável no desempenho destas funções, sendo o retorno diretamente proporcional a esse tempo (...);</p> <p>"(...) sobre a formação em si, considero que terá sempre retorno positivo, especialmente considerando que contribui para a qualificação dos militares e para a qualidade do serviço e apoio que podem prestar ao cidadão, de um modo geral. Mesmo que, por diversas razões, não permaneçam</p>	<p>B.2.1</p> <p>B.2.2</p> <p>B.2.3</p> <p>B.2.4</p>



em funções na estrutura IAVE, noutras que venham a desempenhar, será sempre uma mais-valia, designadamente em contexto de atendimento ao público ou de experiência profissional";

"Nem sempre os militares permanecem o tempo desejável no desempenho destas funções (...)"

4	"Não houve retorno (...);"	B.2.2
	"(...) tive que abandonar uma serie de grupos de trabalho com entidades externas relacionadas com a VD (...);"	B.2.3
	"(...) devido às condições especiais de promoção, foi-me exigido sair da área para cumprir tempo mínimo de comando (...)"	B.2.4 B.2.5
5	"Ao abrigo do despacho n.º 281/19-OG, de 07dec, o mesmo determina que seja fixada uma inamovibilidade aos militares que concluem com aproveitamento os cursos de especialização e subespecialização da Guarda (...) visando garantir a continuidade dos militares que se candidatam à subespecialização de Investigação e Apoio a Vítimas Específicas (...)"	

**Questão n.º 03**

**Quais os motivos que poderão concorrer para a saída de um especialista da sua área de especialização e quais os constrangimentos institucionais daí decorrentes?**

Entrevistado	Unidade de contexto	Unidade de Registo
1	"(...) A inexistência de um quadro na especialidade que permita a progressão na carreira (...);"	B.3.1
	"(...) perda de efetivos com as qualificações adquiridas (...);"	B.3.3
	"(...) a formação é dispendiosa e a experiência apenas se adquire passados alguns anos em função e não após a frequência de um curso."	
2	"Os motivos inerentes à progressão na carreira (...);"	
	"(...) por opção própria para se aproximar da respetiva área de residência por motivos familiares (...);"	
	"(...) necessidade de mudança do local onde o militar desempenha funções para aquisição e conseqüente cumprimento dos requisitos das condições especiais de promoção (...);"	B.3.1
	"(...) perdas para a otimização do serviço prestado pela instituição (...);"	B.3.3
3	"(...) normalmente, verificam-se tais situações quando os militares se encontram numa fase de consolidação do conhecimento inerente à complexa atividade de IC (...);"	
	"(...) Dada a especificidade das competências/atribuições da DIC, é premente a salvaguarda da continuidade da existência de técnicos e peritos, para assim proteger o produto/resultado operacional e concomitantemente garantir a rentabilização da formação ministrada (...)."	
	"(...) poderá variar de acordo com a categoria do militar, sendo mais frequente ocorrer nas de Oficiais e Sargentos, por motivo de progressão na carreira e de movimentações associadas (...);"	B.3.1
	"(...) Outro fator poderá estar relacionado com eventual desgaste ao nível psicológico, devido à carga emocional que muitos processos transportam e também à permanente disponibilidade que é necessário manter. (...);"	B.3.2
4	"(...) o maior constrangimento será a perda de um recurso com conhecimento e experiência adquirida, tanto do ponto de vista do Apoio a Vítimas Específicas, como em matéria de Investigação e realização das diligências de inquérito".	B.3.3
	"Constrangimentos essencialmente de representação institucional, são grupos muito fechados, sempre com os mesmos especialistas, em representação de uma determinada entidade";	B.3.2 B.3.3



"(...) por vezes os próprios militares querem mudar de área, alguns apresentam sinais de síndrome de "Burnout", pois lidam diariamente com a vida das pessoas, com sentimentos contraditórios, e em alguns casos lidam com as vítimas numa fase do processo em que negam o sucedido, desvalorizam e relativizam os comportamentos violentos (...)"

"(...) ou a requerimento do militar, ou por proposta do Comandante de Unidade (...)"

"(...) motivos são sustentados em interesses pessoais dos militares, ou porque não existe interesse por parte do Comandante de Unidade em que o militar permaneça na estrutura da subespecialização (...)"

5

"(...) O grande constrangimento associado à cessação de funções (desvinculações) dos militares da subespecialização de IAVE, prende-se com a sua substituição nas funções, porquanto para outro militar ingressar na subespecialização é necessário que o mesmo seja detentor do curso de ingresso na subespecialização e, cumulativamente, do curso da especialização de IC, carecendo de uma proposta do Comandante de Unidade e de um parecer positivo do órgão técnico. Esta situação, nem sempre se afigura de fácil solução para os Comandantes de Unidade (...)"

"(...) A nível do Comando da Guarda, só é possível reforçar as especializações/ subespecialização da Guarda, com efetivo qualificado, quando se procede aos procedimentos concursais, ao abrigo dos Planos Anuais de Recrutamento (...)"

"(...) a cessação de funções na subespecialização poderá ocorrer por motivo de promoção do militar, porquanto (...) os militares da Guarda são sujeitos a nova colocação por motivo de promoção."

**Questão n.º 04**

**Quais os mecanismos existentes para possibilitar que o militar especialista se mantenha em funções inerentes à sua especialidade?**

Entrevistado	Unidade de contexto	Unidade de Registo
1	"(...) por vontade e proposta do seu Comandante de Unidade, elaborar uma proposta de colocação por escolha, que poderá ser aceite ou não pelo OGRH".	B.4.1
2	"Não há mecanismos instituídos (...); "(...) Idealmente deveria existir a possibilidade de o militar especialista manter-se na respetiva especialidade, sem prejuízo da progressão na carreira atendendo ao cariz técnico".	B.4.2 B.4.3
3	"Neste momento suponho que não existem (...); "Penso que poderá ser considerado o período de inamovibilidade, após o ingresso do militar na estrutura IAVE".	B.4.2 B.4.3
4	"Não existem (...); "(...) Independentemente do Posto, poderia se possibilitar ao militar manter-se numa área em que é conhecedor, e gosta de trabalhar".	B.4.2 B.4.3
5	"(...) poderá manter-se na estrutura da subespecialização pelo período máximo de oito anos, podendo este período ser prorrogado por períodos sucessivos de dois anos, mediante proposta do Comandante e Unidade (...)" "(...) aquando dos procedimentos de movimentação e ingresso nas especializações/subespecializações da Guarda, este procedimento permite que os militares que se encontram em exercício de funções na respetiva estrutura sejam movimentados, numa primeira fase, contribuindo ativamente para que o militar especializado possa manter-se em funções inerentes à sua subespecialização, mesmo que manifeste a intenção de ser movimentado para outro local, dentro da subespecialização."	

**Tabela 13 - Unidades de contexto e unidades de registo relativas às Questões do Grupo C**

**Grupo C – DAS EXPECTATIVAS DE CARREIRA**



**Questão n.º 05**

**Considera que é acautelada a possibilidade de progressão na carreira de um militar que pretenda continuar a desempenhar funções em IAVE ou existem constrangimentos? Fundamente a sua resposta e no caso de considerar que existem constrangimentos, de que forma poderão ser colmatados?**

Entrevistado	Unidade de contexto	Unidade de Registo
1	<p>"(...) Atualmente o grande problema que existe, mas não apenas ligado ao projeto IAVE, é ter deixado de existir uma escala de transferências dentro da especialidade, motivo que leva aos militares que pretendam ser movimentados, ingressarem a escala geral e em resultado disso poderão sair da especialidade (...);</p> <p>"(...) Outra situação é também devido à progressão na carreira. Se por um lado se compreende que se um militar muda de categoria (por promoção a sargento) normalmente sairá da especialidade, tal já não se compreende quando o militar (categoria de guardas) pelo facto de ser promovido a cabo, pode sair da especialidade, perdendo-se todo o investimento que foi feito, ainda por cima quando o mesmo até pode ter vaga orgânica para continuar a prestar serviço naquele órgão ou núcleo";</p> <p>"(...) Se cada vez que existem promoções e pela inexistência de uma escala de colocação da especialidade, se perderem especialistas, não se consegue ter capacidade formativa para colmatar as necessidades anuais, para além da perda dos conhecimentos e experiência adquirida no exercício da função";</p> <p>"(...) seria muito importante a existência de um quadro especial que permitisse a progressão na carreira sem a necessidade da saída dos militares da estrutura (...)"</p>	C.5.1 C.5.2 C.5.3
2	<p>"(...) A possibilidade de progressão na carreira de um militar que pretenda continuar a desempenhar funções em IAVE não é acautelada (...);</p> <p>"(...) trazendo assim constrangimentos para a atividade operacional (...);</p> <p>"(...) A rentabilização da formação e o conhecimento técnico dos militares afetos à estrutura IAVE não é compatível com mudanças constantes do efetivo (...);</p> <p>"(...) estarão em causa (possíveis) implicações no serviço da Guarda (...);</p> <p>"(...) a saída dos militares da estrutura IAVE, poderá resultar numa colocação em que as funções associadas ao cargo/posto poderão colocar em causa a rentabilização das competências técnico-profissionais até então adquiridas";</p> <p>"(...) Importa por isso, garantir e salvaguardar a existência de ferramentas necessárias para manter os militares em tal estrutura. Nesse sentido, a Guarda deverá acautelar mecanismos para impedir a saída dos mesmos, tendo em vista o cumprimento dos requisitos para a promoção ao posto superior (...)"</p>	C.5.1 C.5.2 C.5.3
3	<p>"Poderá não estar acautelada (...);</p> <p>"(...) especialmente na categoria de Oficiais (...);</p> <p>"(...) Uma forma de colmatar poderia passar por um período de inamovibilidade prolongado, que permaneceria mesmo após a promoção a posto superior e sem prejudicar o militar, designadamente na questão do tempo de comando mínimo obrigatório".</p>	C.5.1 C.5.2 C.5.3
4	<p>"Neste momento não é acautelada (...);</p> <p>"(...) existem quadros orgânicos nos Núcleos, que em caso de promoção já não comporta certos postos, ou no caso de sargentos, não comporta dois sargentos no mesmo núcleo".</p>	C.5.1 C.5.2
5	<p>"Em procedimentos colocacionais na sequência das promoções, os militares afetos às especializações e subespecialização da Guarda, por norma, têm sido colocados por escolha, considerando o seu carácter nominal e excecional, pois visam a satisfação das necessidades e/ou interesses do</p>	



serviço, têm em conta as qualificações e qualidades pessoais do militar, e atendendo à especificidade e às exigências das funções que os militares desempenham (...)"

"(...) é intenção do Comando da Guarda proceder conforme previsto na alínea a) do n.º 3 do despacho n.º 281/19-OG, que define o procedimento de ingresso nas especializações, remetendo para a realização de procedimentos concursais."

**Questão n.º 06**

**Caso seja do interesse do militar especialista, é possível manter-se indefinidamente a desenvolver atividades relativas à subespecialidade? Se sim, de que forma? Se não, que mecanismos deveriam ser tidos em conta para permitir esta situação?**

Entrevistado	Unidade de contexto	Unidade de Registo
1	"(...) A única forma, atualmente, que possa garantir a permanência "indefinidamente" na especialidade ou subespecialidade é o militar não progredir na carreira (...)"	C.6.2
2	"Essa possibilidade ocorrerá caso o militar não seja sujeito a mobilidade, a qual não ocorrerá, por exemplo, caso abdique da progressão na carreira (...)"	C.6.2
3	"Penso que dependerá da categoria a que pertence o militar, sendo mais frequente acontecer na de Guardas (...)"	C.6.1
4	"Neste momento não é possível (...); "(...) Quanto à permanência penso que seria possível desde que fosse garantida atualizações formativas, bem como a avaliação do serviço prestado aos cidadãos, principalmente às vítimas específicas".	C.6.1
5	"Numa primeira análise, a resposta é não, pois temos de atender às diferenciações dentro de cada categoria (Oficiais, Sargentos e Guardas), ao estatutariamente previsto para cada posto, no que diz respeito à definição das funções a desempenhar, e ainda à orgânica estabelecida para cada Unidade/Comando/Órgão, para a subespecialização de IAVE (...)"	

**Questão n.º 07**

**Durante quanto tempo considera que deveria ser a permanência de especialistas na respetiva área de especialização? Que vantagens e desvantagens poderão advir de um período extremamente curto ou demasiado longo de permanência?**

Entrevistado	Unidade de contexto	Unidade de Registo
1	"Após a frequência do CIC ou similar, tal como o CAIC (Curso de Análise de Informação Criminal) ou CCrim (Curso de Criminalística), deveria ser de no mínimo de seis (6) anos (...)"	C.7.1
	"(...) Se o período for menos que esse tempo, o investimento efetuado poderá não ser compensatório".	C.7.2
		C.7.4
2	"Não é possível estabelecer um limite temporal para a permanência de especialistas na respetiva área de especialização em virtude dos normativos institucionais existentes relativos à progressão na carreira (...)"	C.7.1
	"(...) consolidação de competências e conseqüente qualidade do serviço prestado; segurança; estabilidade (...)"	C.7.3
	"(...) estagnação (não sair da zona de conforto, não arriscar e abraçar novos desafios, não assumir novas funções ou responsabilidades); desmotivação (acomodar-se a um lugar, aceitando a rotina, a falta de expectativas e novos desafios); falta de aprimoramento".	C.7.4
3	"Penso que o período mínimo poderia ser de três anos (também em matéria de inamovibilidade), sem um máximo definido (...)"	C.7.1
	"(...) Para além da formação, a experiência prática reúne mais valias muito importantes, pelo que, quanto maior for o tempo de exercício das funções, nesta área de especialização, mais benefícios aportará. Não considero que seja de considerar um período demasiado longo".	C.7.2
		C.7.3



4	"Penso que não existem um tempo definido, pois varia de diversos fatores, da vontade do militar, da sua motivação, da necessidade institucional, do tipo de vítimas que atende, etc... (...);	C.7.1
	"(...) Este tipo de fenómenos sociais, carece de conhecimentos, seja cursos institucionais sejam cursos externos, implica necessariamente tempo, por outro lado existe a experiência adquirida nas situações diárias (...);	C.7.3
	"(...) Num curto período de tempo o militar, não domina estes fenómenos criminais, e a GNR, não esta a usufruir da valência máxima do militar".	C.7.4

**Tabela 14 - Unidades de contexto e unidades de registo relativas à Questão do Grupo D**

**Grupo D – DA SUBESPECIALIDADE**

**Questão n.º 08**

**Considera que a atual estrutura de IAVE, bem como o seu enquadramento, responde às necessidades da população e da instituição? Fundamente.**

Entrevistado	Unidade de contexto	Unidade de Registo
1	"Com a entrada da nova NEP sobre os NIAVE em JAN de 2021, assim como, a adaptação da estrutura em termos de efetivos considerados mínimos necessários, em cada NIAVE, por agora, considero que corresponde às necessidades. (...); "(...) A problemática existente é que se trata de um tema sempre atual e do crime mais participado em Portugal, logo aquilo que é a estrutura atual, poderá ficar rapidamente desajustada caso as Leis e regulamentos sejam alterados, exigindo ainda mais celeridade da condução das investigações (inquéritos)";	D.8.2
2	"(...) elevado défice de efetivo nos NIAVE constitui uma preocupação para a DIC (...); "(...) os Quadros Orgânicos de Referência para os NIAVE, revelam-se insuficientes para o cumprimento da missão atribuída e exigida à GNR no que diz respeito à Investigação dos crimes de VD, Maus Tratos e Crimes contra a Liberdade e Autodeterminação Sexual Sexual, as quais terão, inevitavelmente, consequências na qualidade do serviço prestado à sociedade"; "Em janeiro do presente ano, a DIC, na sequência da monitorização regular da estrutura IAVE, verificou um défice de 32 militares nos NIAVE, bem como a existência de 20 militares a desempenhar funções sem a qualificação necessária, designadamente o CIAVE, e 11 militares colocados em diligência (...); "(...) identificaram-se 171 das SI sem, pelo menos, um militar habilitado com a formação exigida para a investigação e inquirição de processos-crime no âmbito da VD (...); "(...) dado o constante escrutínio por parte da Tutela no que concerne à especialização dos militares que diariamente lidam com a temática da VD, a DIC considerou como prioritária a realização dos 14.º e 15.º CIAVE no primeiro quadrimestre de 2022 (facto já ocorrido (...)); "(...) urgente a regularização dos militares que estão em diligência nos NIAVE, bem como o reforço dos que estão mais deficitários (...)"	D.8.1 D.8.2 D.8.3 D.8.4
3	"(...) os recursos, humanos e materiais, não eram os desejáveis para as necessidades e exigências do serviço (...); "(...) Em muitos casos, inquéritos com delegação de competências na Guarda não eram distribuídos aos elementos do NIAVE (exemplo VD), por incapacidade deste núcleo (volume de processos para o número de elementos disponíveis), acabando por ficar a cargo das Subunidades Territoriais (Postos e Subdestacamentos), a militares que não tinham a especialidade – o mesmo acontecia com o atendimento e acompanhamento a Vítimas Específicas, em que o NIAVE apenas tinha capacidade para acompanhar as situações mais graves e/ou complexas (...); "(...) no cômputo geral, a falta de recursos, humanos e materiais, é transversal às diversas áreas da Guarda (...)"	D.8.1 D.8.3 D.8.4



- |   |   |                |
|---|---|----------------|
| 4 | "Responde em parte, pois neste momento existem militares disponíveis 24h por dia para responder às solicitações de VD, dão uma resposta de qualidade (...);<br>"(...) carecia de mais recursos humanos alocados ao IAVE". | D.8.1<br>D.8.3 |
|---|---|----------------|
-