



BALANÇO SOCIAL DA GUARDA

2025

GUARDA NACIONAL REPUBLICANA

RELATÓRIO

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	1
Introdução	2
I. ANÁLISE EVOLUTIVA DOS RH (1999/2024)	3
1. Efetivos globais	4
2. Efetivos militares	5
3. Efetivos civis	6
II. RECURSOS HUMANOS	7
2. Efetivos segundo os grupos profissionais	10
3. Efetivos segundo a estrutura orgânica	11
4. Efetivos na situação de reserva na efetividade de serviço	12
5. Efetivos por gênero	12
6. Efetivos por escalão etário	14
7. Efetivos por antiguidade	16
8. Efetivos por nível de escolaridade	18
9. Efetivos estrangeiros e portadores de deficiência	19
10. Movimentos de pessoal	20
10.1 Entradas/regressos	20
10.2 Saídas	21
11. Mapa de Pessoal	22
11.1 Mapa Pessoal Militar	22
11.2 Mapa Pessoal Civil	23
12. Mudanças de situação profissional	24
13. Prestação de Trabalho	25
13.1 Modalidade de horário	25
13.2 Período normal de trabalho e trabalho suplementar	25
15. Efetivos em greve	27
I. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS	29
1. Estrutura remuneratória	30
2. Leque salarial	31
3. Total dos encargos com o pessoal	31
4. Suplementos remuneratórios	32
5. Encargos com prestações sociais	33
6. Encargos com benefícios sociais	34
II. HIGIENE E SEGURANÇA	35
1. Acidentes de trabalho	36

2. Segurança e saúde no trabalho.....	36
3. Doenças profissionais	38
III. FORMAÇÃO PROFISSIONAL	39
1. Formação realizada (interna e externa).....	40
2. Carga horária e tempo despendido em formação.....	41
3. Encargos com formação	42
III. RELAÇÕES PROFISSIONAIS.....	43
1. Relações profissionais	44
2. Disciplina	44
IV. SÍNTESE – INDICADORES DE GESTÃO	45
Considerações finais dos indicadores de gestão:	46

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Efetivos globais (1999/2024).....	4
Gráfico 2 - Efetivo militares (1999/2024).....	5
Gráfico 3 - Efetivo militares por categorias (2002/2024)	6
Gráfico 4 - Efetivo civis (1999/2024)	6
Gráfico 5 - Taxa de enquadramento (2021/2025)	9
Gráfico 6 - Efetivos militares das categorias de oficiais e sargentos	9
Gráfico 7 - Taxa de feminização dos efetivos militares das categorias de oficiais e sargentos.....	10
Gráfico 8 - Evolução do efetivo militar por grupo profissional (2024/2025).....	10
Gráfico 9 - Evolução do efetivo civil por grupo profissional (2024/2025)	11
Gráfico 10 - Distribuição de efetivos pela estrutura orgânica.....	11
Gráfico 11 - Efetivos militares na reserva na efetividade de serviço por categoria, por unidade orgânica.....	12
Gráfico 12 - Distribuição de efetivos pela estrutura de acordo com o género	13
Gráfico 13 - Distribuição absoluta por carreira vs. género	14
Gráfico 14 - Taxa de feminização	14
Gráfico 15 - Leque etário.....	15
Gráfico 16 - Taxa de envelhecimento	16
Gráfico 17 - Taxa de emprego jovem.....	16
Gráfico 18 - Média etária por grupo profissional	16
Gráfico 19 - Nível médio de antiguidade do efetivo global.....	17

Gráfico 20 - Taxa de habilitação superior	19
Gráfico 21 - Taxa de admissões	21
Gráfico 22 - Efetivos militares em exercício de funções	23
Gráfico 23 - Taxa de promoções	24
Gráfico 24 - Taxa de absentismo	27
Gráfico 25 - Distribuição relativa dos encargos anuais com pessoal	32
Gráfico 26 - Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho	36
Gráfico 27 - Taxa de incidência de doenças profissionais	38
Gráfico 28 - Número de ações de formação	40
Gráfico 29 - Taxa de participação em ações de formação	41
Gráfico 30 - Taxa de investimento em formação	42
Gráfico 31 - Taxa de gravidade disciplinar	44

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 - Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação, em 31 de dezembro de 2025	8
Quadro 2 - Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género, em 31 de dezembro de 2025	15
Quadro 3 - Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género, em 31 de dezembro de 2025	17
Quadro 4 - Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género, em 31 de dezembro de 2025	18
Quadro 5 - Contagem de trabalhadores estrangeiros por grupo/cargo/carreira, segundo a nacionalidade e género, a 31 de dezembro de 2025	19
Quadro 6 - Contagem de trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão e etário e género, em 31 de dezembro de 2025	20
Quadro 7 - Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por grupo/cargo/carreira e género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação	21
Quadro 8 - Contagem das saídas de trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género	22
Quadro 9 - MPM GNR 2025 vs. existências	22

Quadro 10 - PT previstos e não ocupados por carreiras do MPC GNR 2025	23
Quadro 11 - Mudanças de situação profissional	24
Quadro 12 - Modalidades de horário de trabalho vs. género	25
Quadro 13 - Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o PNT e género	26
Quadro 15 – Estrutura remuneratória vs. género.....	30
Quadro 16 - Remunerações máximas e mínimas	31
Quadro 17 - Total dos encargos anuais com pessoal	31
Quadro 18 - Suplementos remuneratórios	33
Quadro 19 - Encargos com prestações sociais.....	33
Quadro 20 - Encargos com benefícios de apoio social.....	34
Quadro 21 - Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa durante o ano, por género	36
Quadro 22 - Número de casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho.....	37
Quadro 23 - Número de encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano	37
Quadro 24 - Contagem relativa a participação em ações de formação profissional durante o ano, por tipo de ação, segundo a duração.....	40
Quadro 25 - Número de participações em ações de formação profissional	41
Quadro 26 - Número de horas em ações de formação profissional.....	42

INTRODUÇÃO



Introdução

O Balanço Social (BS) foi institucionalizado para os organismos autónomos da Administração Pública (AP), através do Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho, e tornado obrigatório em 1996 para todos os serviços e organismos com 50 ou mais trabalhadores, através do Decreto-Lei n.º 190/96, de 09 de outubro.

Desta forma, a partir de 1997, com a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 190/96, de 09 de outubro, a Guarda Nacional Republicana (GNR) elabora anualmente o BS que deve refletir o seu universo de trabalhadores, em exercício de funções a 31 de dezembro do ano transato.

O BS é um documento utilizado pelas organizações para tornarem públicas as suas intenções e compromissos, visando a transparência das suas ações no exercício da responsabilidade social corporativa, trazendo ao público informações qualitativas e quantitativas.

Neste sentido, os dados que aqui se apresentam são respeitantes a 2025 e foram obtidos através do Sistema Integrado de Gestão dos Recursos Internos (SIGRI), bem como, através de informação disponibilizada pelas diversas Unidades.

Por uma questão de harmonia na divulgação de dados estatísticos relativos aos Recursos Humanos (RH), a elaboração do presente documento teve em linha de conta a informação constante na Lei n.º 104/2019, de 06 de setembro, na sua atual redação, que reformula e amplia o Sistema de Informação da Organização do Estado.

A matriz do BS está substantificada nos quadros e informações gráficas, resumidas com dados estatísticos elementares relativos aos RH, acompanhados da respetiva análise descritiva, que pretende ir mais longe, através das leituras qualitativas que se apresentam.

A exposição dos dados em quadros ou gráficos foi anotada de forma simples, deixando ao leitor a possibilidade de observar o conjunto de informação de uma forma sintética, fomentando a investigação e a literacia estatística relacionada com este tema.

O BS 2025 encontra-se assim organizado em VIII capítulos, começando numa fase inicial por se observar, a evolução do efetivo militar e civil entre 1999 e 2024, seguindo-se uma análise mais detalhada respeitante aos RH existentes em 2025, e terminando com uma síntese conclusiva.

I. ANÁLISE EVOLUTIVA DOS RH (1999/2024)



1. Efetivos globais

No período compreendido entre 1999 e 2009, o número total de efetivos na Guarda manteve-se constante, acima dos 25.000, apresentando uma média de 25.885.

Entre 2010 e 2013 verificou-se uma diminuição constante, apresentando uma variação negativa de -7,41% e, nos anos de 2014 e 2015, observaram-se resultados significativamente positivos, atingindo-se o valor de 23.418, registando-se que, ao invés do anterior biénio, houve uma variação positiva de 4,55%.

Já no período compreendido entre 2015 e 2020, foi retomada novamente a tendência de diminuição sistemática (-1,07%), atingindo-se o valor de 22.353 efetivos.

Nos anos de 2022, 2023 e 2024, observa-se uma tendência de estagnação, abrangendo uma ligeira variação de -104 efetivos, correspondente a uma variação negativa de -0,43%.

A relação na variação existente entre os polos máximo e mínimo no hiato temporal, verificado entre 2000 e 2020, é de -4.413 efetivos, correspondente a um decréscimo na variação de -16,48%.

Assim sendo, o gráfico seguinte pretende demonstrar os referidos efetivos globais:

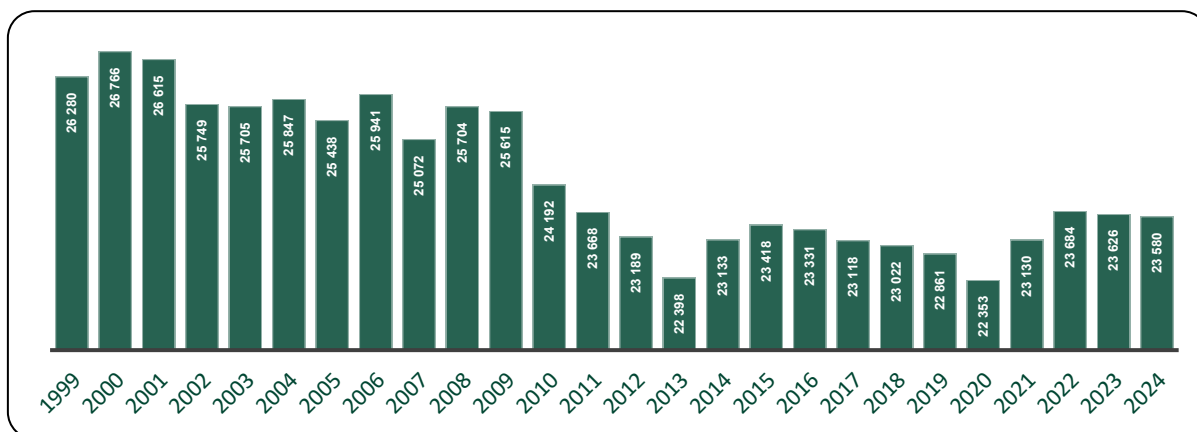


Gráfico 1 - Efetivos globais (1999/2024)

2. Efetivos militares

No período compreendido entre 1999 e 2009, o número total de efetivos militares manteve-se constante, acima dos 25.000, apresentando uma variação negativa muito estrita na década, na ordem dos -0.25%.

Já no período compreendido entre 2009 e 2013 assistimos a uma diminuição sistémica do número total de efetivos, que atingiu um mínimo relativo em 2013 de 21.562.

Em 2014 e 2015, existiu um aumento considerável do efetivo de 1.114 militares.

Em 2016, iniciou-se um novo período de descida nos valores do efetivo militar, atingindo um mínimo absoluto em 2020, com um efetivo militar total de 21.553.

Entre 2021 e 2022 observa-se um ligeiro aumento de 786 (2021) e 535 (2022).

Em 2023 assiste-se a um novo decréscimo face ao ano anterior, embora muito pouco expressivo, de 22.874 para um total de 22.858.

A relação entre os polos máximos e mínimos do horizonte temporal, verificado entre 2000 e 2020 é de menos 4.351 efetivos. Também é possível verificar que, desde 2010, os efetivos se mantêm entre 22.000 e 23.000, apesar das exceções em 2013 e 2020, o que demonstra um padrão em relação a estes quantitativos.

O seguinte gráfico demonstra o observado:

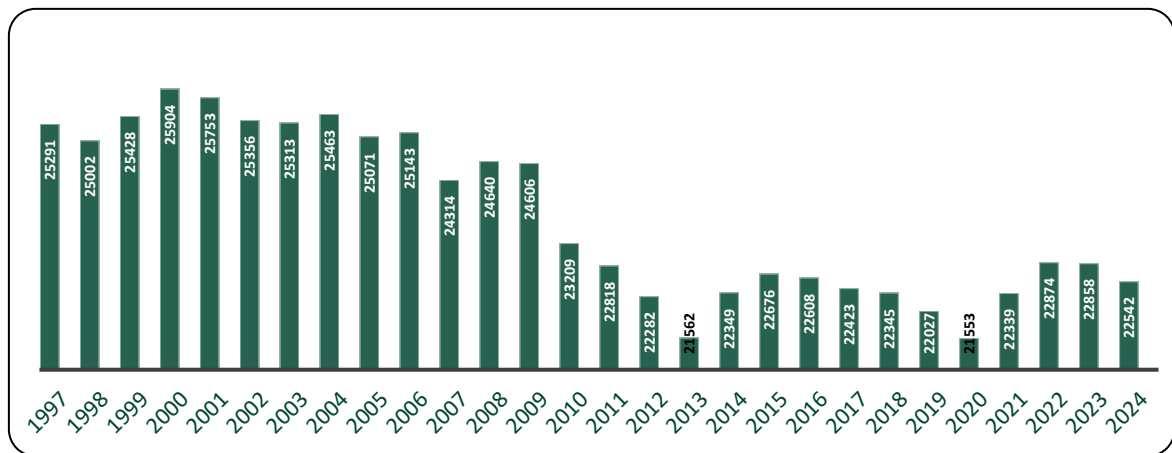


Gráfico 2 - Efetivo militares (1999/2024)

No que toca à evolução do efetivo militar por categorias, observa-se, entre o hiato temporal de 2002/2024, que existe um decréscimo no número de militares da categoria de Guardas, já que na primeira década do século XXI, os valores rondavam os 22.000/21.000 e, atualmente, situam-se nos 19.000. Já relativamente à categoria de sargentos, verifica-se uma estabilidade de valores, e na categoria de oficiais existe um aumento gradual, com valores de 633 em 2002 e 835 em 2024, conforme o seguinte gráfico indica:

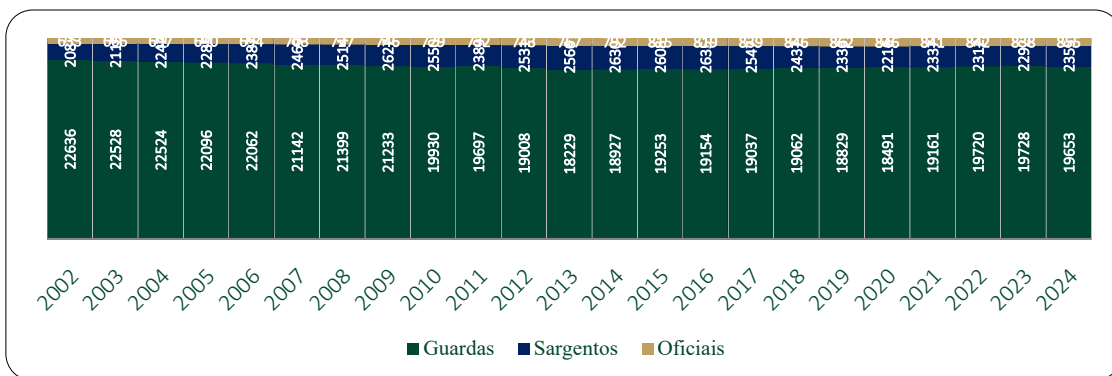


Gráfico 3 - Efetivo militares por categorias (2002/2024)

3. Efetivos civis

No que concerne aos efetivos civis, no período compreendido entre 1999 e 2000, o número total de trabalhadores manteve-se constante, acima dos 800. Entre 2002 e 2005, verificou-se uma diminuição sistemática e constante na variação negativa de -2,29% abaixo dos 400, atingindo o polo mínimo do horizonte temporal em 2005, com cerca de 367 efetivos civis.

Entre 2007 e 2008, assistimos a um aumento exponencial, atingindo o polo máximo do horizonte temporal em 2008, com cerca de 1.064 efetivos, apresentando uma variação positiva de 40,36%.

Entre 2009 e 2015 assistimos a uma diminuição sistemática, sendo exceção o ano de 2012. Entre 2016 e 2018, assistimos a uma diminuição do número total de efetivos (-46), acompanhando, desta forma, a tendência de decréscimo do número total de trabalhadores dos anos anteriores, atingindo o valor de 677.

No ano de 2019 assiste-se a um incremento no número de efetivos (+157), quando comparado com 2018, atingindo o valor de 834. No triênio 2019/2021 observou-se uma variação negativa de -43, e em 2023 o número de efetivos civis foi de 768. Também se verifica que, desde 2008, em que o efetivo civil foi de 1.064, estes valores têm descido, acompanhando, de certo modo, o decréscimo no efetivo militar.

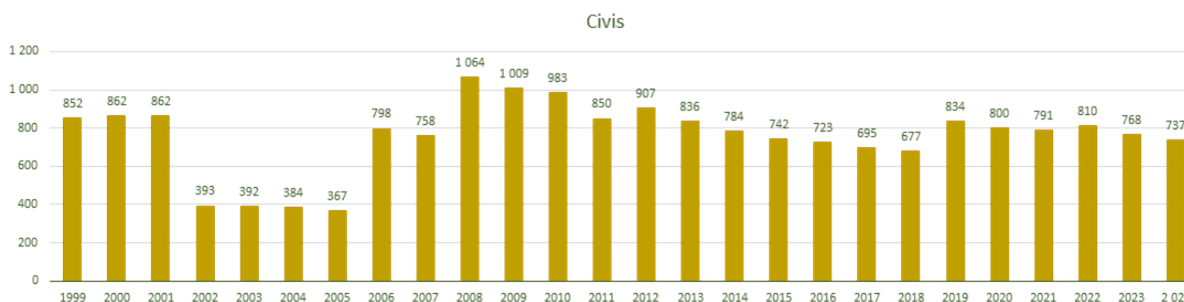


Gráfico 4 - Efetivo civis (1999/2024)

II. RECURSOS HUMANOS



1. Efetivos segundo o vínculo jurídico

A Guarda tem ao seu serviço pessoal militar e civil. Os militares da Guarda dispõem de um estatuto próprio – o Estatuto dos Militares da GNR (EMGNR). Conforme dispõe o artigo 19.º da Lei Orgânica da GNR, os militares da Guarda estão sujeitos à condição militar, nos termos da Lei de Bases Gerais do Estatuto da Condição Militar.

Quanto ao pessoal civil ao serviço da Guarda, é-lhes aplicável a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

O quadro seguinte (de acordo com modelo DGAEP) representa os trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação, em 31 de dezembro de 2025:

2025									
Grupo/Cargo/Carreira	Modalidade de vinculação						Total p/ género		Total Σ
	Nomeação definitiva		Contrato trabalho por tempo		Nomeação transitória por		M	F	
	M	F	M	F	M	F			
Assistente operacional			24	140			24	140	164
Assistente técnico			23	79			23	79	102
Docente			1	8			1	8	9
Enfermeiro			1	15			1	15	16
Forças Armadas - Oficiais	5						5		5
Informática			2	1			2	1	3
Médico			2	5			2	5	7
Militares - Oficiais	757	92					757	92	849
Militares - Sargentos	2176	201					2176	201	2377
Militares - Guardas	17762	1743			5		17762	1743	19505
Outro pessoal de segurança	328	22					328	22	350
TSDT			1	4			1	4	5
Técnico superior			16	41			16	41	57
Total por vínculo e género	23086	2058	70	293	5		23449		23449
	98,452%		1,548%		0,021%		100,00%		

Prestações de Serviços	M	F	Total
Avença	17	8	25
Total	17	8	25

Quadro 1 (DGAEP) - Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação, em 31 de dezembro de 2025

Dos 23.449 efetivos em funções, verifica-se que cerca de 98,45% (23.086) encontravam-se em regime de nomeação definitiva, 1,55% (363) encontravam-se em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e 0.02% (5) encontravam-se em nomeação transitória por tempo determinado.

Em regime de prestação de serviços na modalidade de contrato de avença encontravam-se 25 trabalhadores, que se dividiam em grupo/cargo/carreira: Medicina, Técnico Superior (TS) e Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica (TSDT).

Constata-se que, fruto da sua natureza, a Guarda é uma Instituição maioritariamente constituída por militares, representando estes 96,93% (22.731), sendo a categoria de Guardas a mais representativa, com 85,80% (19.505) do total de militares.

Em relação ao efetivo civil, o qual totaliza 713 trabalhadores, o universo, composto pelos grupos/cargos/carreiras mais representativas, é o de «outro pessoal de segurança», onde estão inseridos os Guardas-florestais com cerca de 1,49% (350), seguida dos Assistentes Operacionais (AO) com 0,69% (164).

No que se refere ao índice de enquadramento - expresso através da relação entre o total de efetivos militares das categorias de Oficiais e de Sargentos, e o total de efetivos - verifica-se um acréscimo do valor em 2025, de cerca de 0,15pp em comparação com o ano anterior.

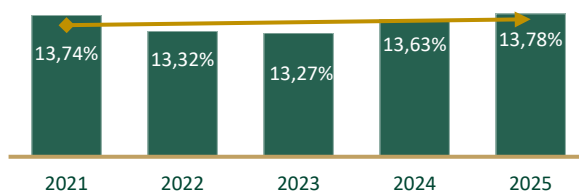


Gráfico 5 - Taxa de enquadramento (2021-2025)

Dos efetivos militares das categorias de Oficiais e Sargentos, 293 são do género feminino, conforme consta no gráfico seguinte:

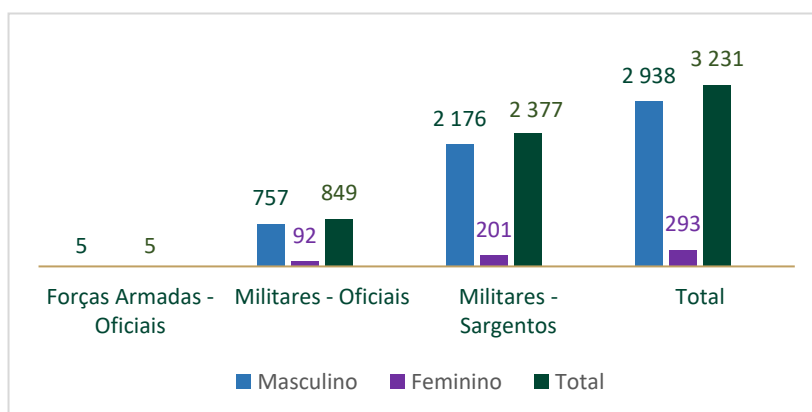


Gráfico 6 - Efetivos militares das categorias de Oficiais e Sargentos

A evolução do efetivo do género feminino das categorias de Oficiais e Sargentos apresenta um ligeiro aumento, seguindo a trajetória e mantendo uma tendência positiva no quinquénio apresentado.

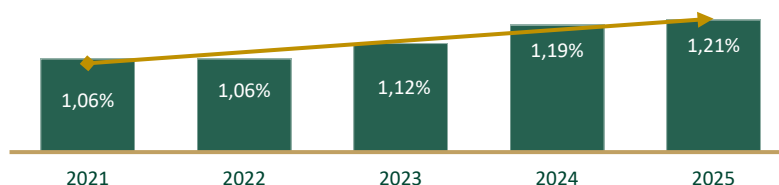


Gráfico 7 – Evolução do efetivo do género feminino dos efetivos militares das categorias de Oficiais e Sargentos

2. Efetivos segundo os grupos profissionais

Globalmente, no que concerne aos efetivos militares, a Guarda tem nos seus quadros 849 Oficiais (abrangendo 5 militares das Forças Armadas [FA]), 2.377 Sargentos e 19.505 Guardas, totalizando 22.736 militares, que comparativamente ao ano anterior, representa um ligeiro decréscimo de Oficiais e Guardas e um ligeiro acréscimo de Sargentos, de acordo com o gráfico seguinte:

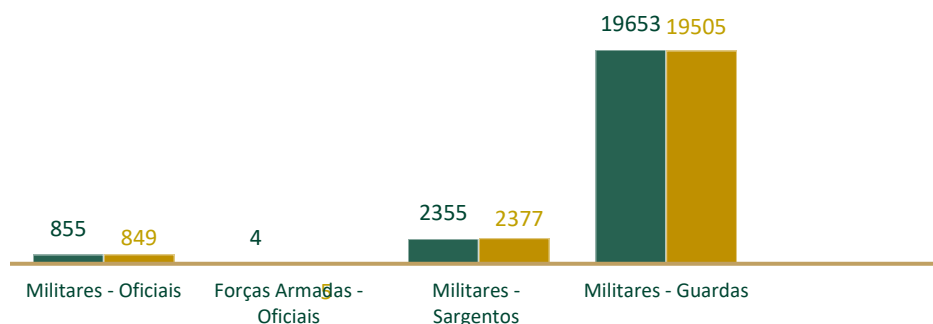


Gráfico 8 - Evolução do efetivo militar por grupo profissional (2024-2025)

Quanto ao efetivo civil por grupo profissional, assistimos, face a 2024, a uma variação de trabalhadores, destacando-se sobretudo o decréscimo nos grupos de AO, Medicina e «outro pessoal de segurança», e o acréscimo de efetivos no grupo profissional Assistente Técnico (AT) e TS, de acordo com o gráfico seguinte:

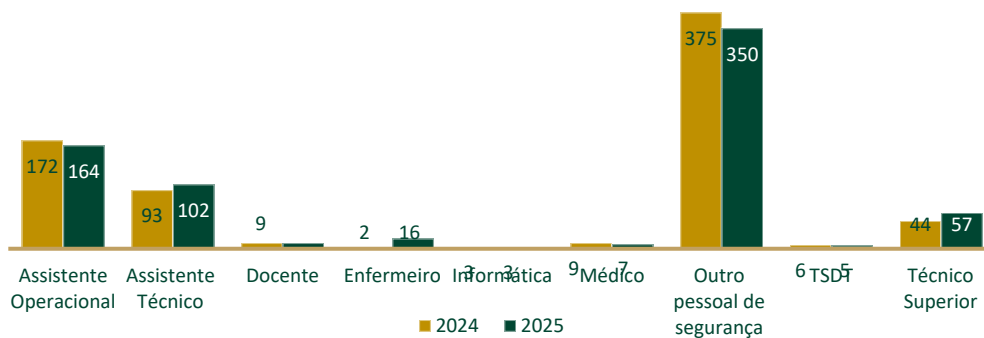


Gráfico 9 - Evolução do efetivo civil por grupo profissional (2024/2025)

3. Efetivos segundo a estrutura orgânica

Os 23.449 efetivos encontravam-se distribuídos pela estrutura orgânica da Guarda, de acordo com a representação gráfica seguinte:

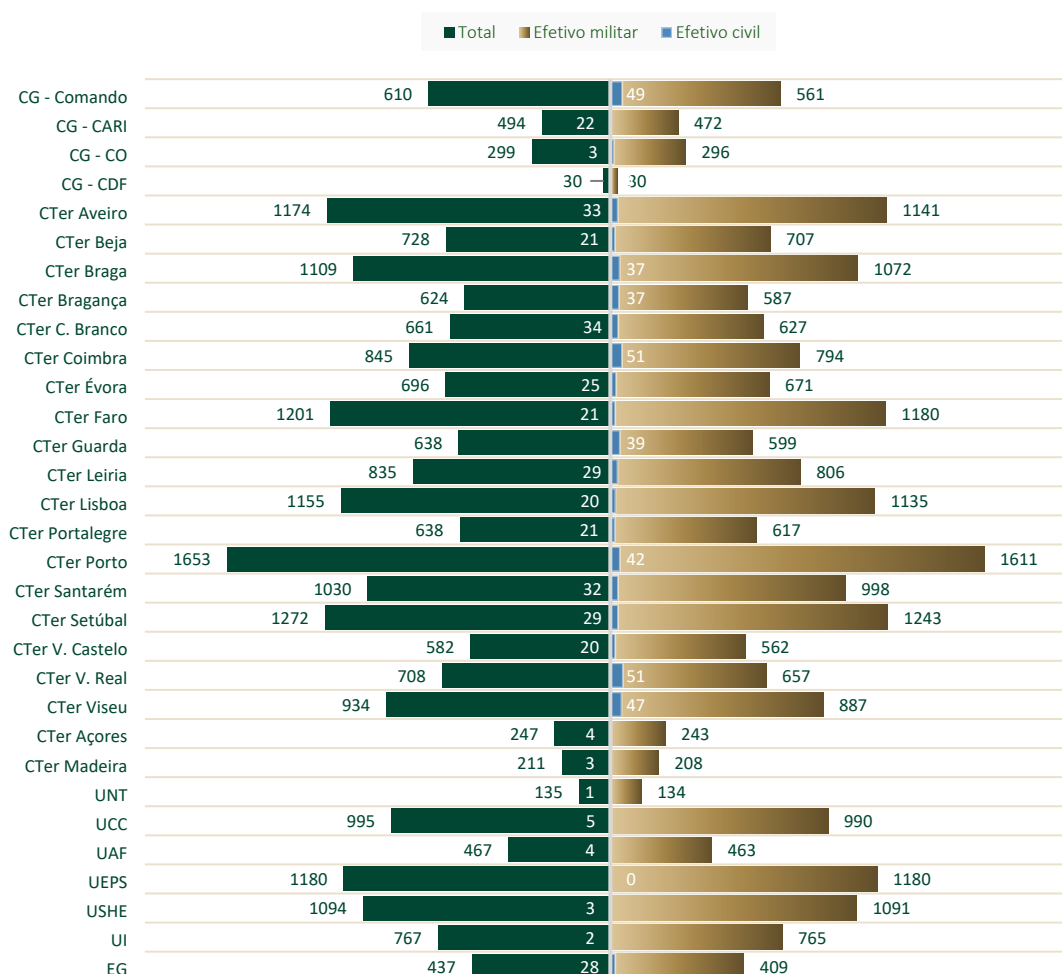


Gráfico 10 - Distribuição de efetivos pela estrutura orgânica

Verifica-se que o Comando Territorial (CTer) do Porto tem apresentado o maior número de efetivo militar, 1.611 militares, expondo assim uma ligeira variação positiva de 0,31% entre os anos 2024/2025, e os CTer de Vila Real e Coimbra apresentam também o maior efetivo civil (51).

4. Efetivos na situação de reserva na efetividade de serviço

Os militares na situação de reserva podem prestar serviço efetivo. A função atribuída e o regime de serviço devem ser adequados à idade, desgaste sofrido e respetivo posto, bem como compatível com as qualificações específicas dos militares e com as necessidades e conveniência do serviço.

Em relação ao efetivo militar em exercício de funções a 31 de dezembro de 2025 (22.731 militares), verifica-se que 48 militares se encontram a prestar serviço na situação de reserva na efetividade de serviço, pela seguinte estrutura orgânica:



Gráfico 11 - Efetivos militares na reserva na efetividade de serviço por categoria, por unidade orgânica

Tendo em conta que no ano transato encontravam-se 46 militares na situação de reserva na efetividade de serviço, verifica-se que em 2025 houve um ligeiro acréscimo de 2 militares nesta situação correspondendo a uma variação de 7,69%.

5. Efetivos por género

Os 23.449 efetivos (21.098 do género masculino e 2.351 do género feminino) encontravam-se distribuídos pela estrutura orgânica da Guarda, de acordo com a seguinte representação gráfica:

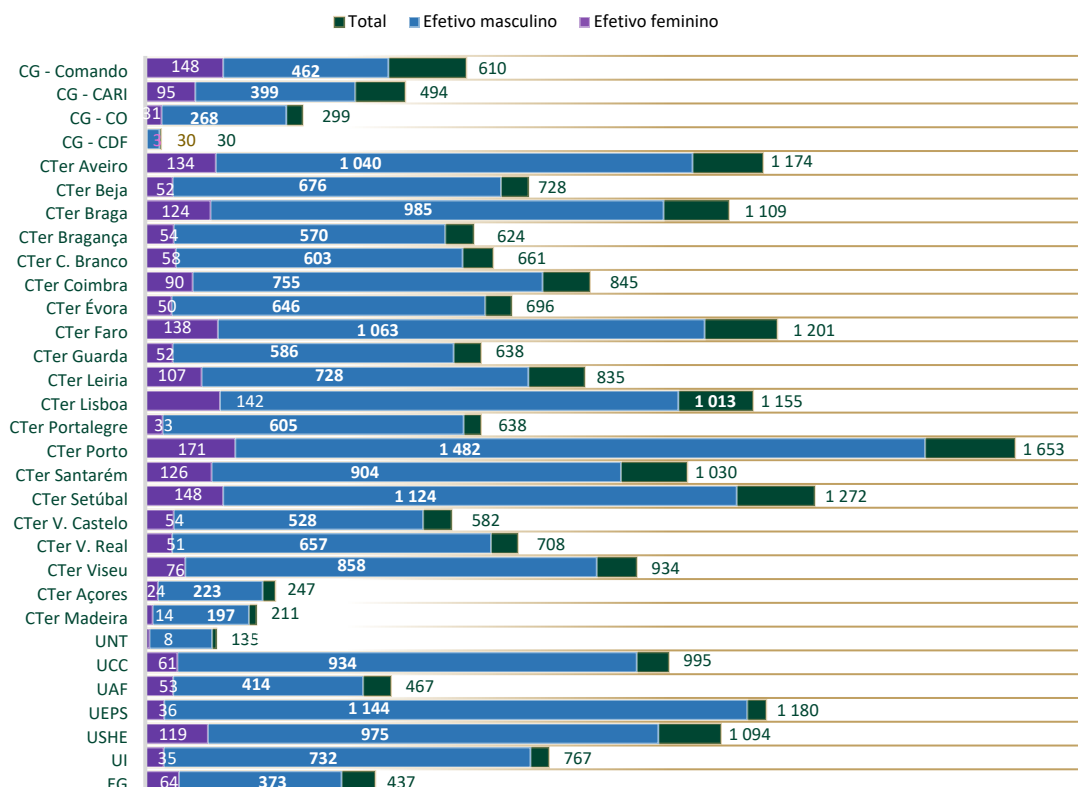


Gráfico 12 - Distribuição de efetivos pela estrutura de acordo com o género

Em termos relativos, o efetivo do género masculino é o que assume a expressão mais representativa (89,97%), em contraste com o efetivo do género feminino (10,03%).

O maior número de efetivo feminino encontra-se no CTer do Porto, com um total de 171 mulheres, enquanto que o Comando da Doutrina e Formação é o que tem menor representatividade, em termos absolutos (3).

Na distribuição de efetivos por carreira vs. género, continua a verificar-se uma predominância do género masculino, sendo especialmente notória nos grupos correspondentes ao efetivo militar. Nos grupos profissionais do efetivo civil, embora com menor representatividade em termos de efetivos absolutos globais, apresentam uma predominância do género feminino.

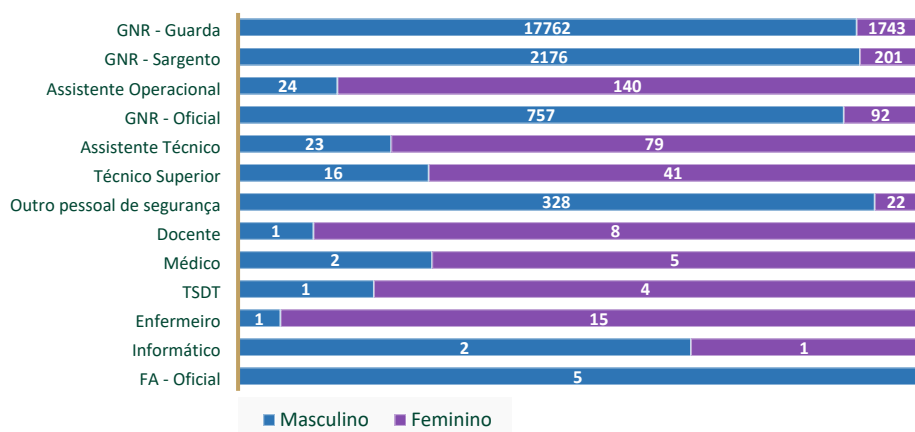


Gráfico 13 - Distribuição absoluta por carreira vs. género

O número de mulheres cresceu de forma considerável nos últimos 20 anos, passando de uma representatividade abaixo de 1% (214 mulheres) em 2000, para uma representatividade de 10,03% (2.351 mulheres) em 2025. Assim, a taxa de feminização¹ tem subido de forma salientada, como se verifica no gráfico seguinte.

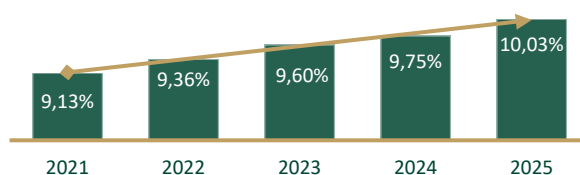


Gráfico 14 - Taxa de feminização

6. Efetivos por escalão etário

O escalão etário mais representativo dispôs-se, em 2025, no escalão «45/49», representando 21,06% do efetivo global, seguido do escalão «40/44» (17,49%). Quanto aos escalões com menos representação, é possível observar que o escalão «< 20 anos» representa somente 0,21% seguido do escalão «65/69», com 0,26%.

¹ Expressa através da relação entre o total de efetivos do género feminino e o total de efetivos.

Grupo profissional	Escalaão etário														Totais		Σ	%										
	<20 anos		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54				55-59		60-64		65-69		>70 anos		Género	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Técnico superior			1		1	3			1	2	3	3	2	9	4	16	4	6			2				16	41	57	0,24%
Assistente técnico					1		1		5	1	3	3	4	13	2	13	2	21	4	22	2	5			23	79	102	0,43%
Assistente operacional								1			4	5	7	3	16	5	35	7	52	4	25			24	140	164	0,70%	
Informático										1						1	1							2	1	3	0,01%	
Docente															7					1	1			1	8	9	0,04%	
Médico								1						1		2		1	2					2	5	7	0,03%	
Enfermeiro			1		3		1	3	3		3					1		1						1	15	16	0,07%	
TSDT														1		2		2						1	4	5	0,02%	
F. A. - Oficial											1		2		2									5		5	0,02%	
GNR - Oficial			21	3	113	14	130	17	147	29	145	21	114	4	49	4	33		3		2			757	92	849	3,62%	
GNR - Sargento					50	13	191	27	261	31	367	50	537	48	680	32	89		1					2 176	201	2 377	10,14%	
GNR - Guarda	45	5	1 438	166	2 338	299	1 724	218	2 232	259	3 107	391	3 903	274	2 786	131	182		6		1			17 762	1 743	19 505	83,18%	
Outro pessoal de segurança			11	1	75	6	87	10	15				17	1	43	2	20	1	42	1	18			328	22	350	1,49%	
Totais	45	5	1 471	171	2 577	339	2 134	275	2 661	327	3 626	475	4 583	356	3 571	221	338	69	64	80	28	33		21 098	2 351	23 449		
	0,21%	0,21%	6,97%	7,27%	12,21%	14,42%	10,11%	11,70%	12,61%	13,91%	17,19%	20,20%	21,72%	15,14%	16,93%	9,40%	1,60%	2,93%	0,30%	3,40%	0,13%	1,40%		89,97%	10,03%			
			50		1 642		2 916		2 409		2 988		4 101		4 939		3 792		407		144		61					
			0,21%		7,00%		12,44%		10,27%		12,74%		17,49%		21,06%		16,17%		1,74%		0,61%		0,26%					

Grupo profissional	Escalaão etário														Totais		Σ	%											
	<20 anos		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54				55-59		60-64		> ou = 65		> ou = 70		Género		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Avenças									2		1		2	1		1		1	1	3		4	1	7	1	17	8	25	0,1%

Quadro 2 (DGAEP) - Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalaão etário e género, em 31 de dezembro

Existe comparavelmente na faixa etária dos «40/44» e «45/49» anos a maior concentração dos efetivos femininos, com cerca de 35,34% do total de mulheres. Já no que respeita aos efetivos do género masculino, a maior centralização ocorre nos mesmos escalões, com 38,91% do total de efetivos.

O leque etário² no quinquénio apresentado mantém-se em 3,63% e tem uma amplitude de «50 anos», representando a diferença entre o trabalhador mais novo (19 anos) e o mais velho (69 anos), mantendo os dados do ano anterior.

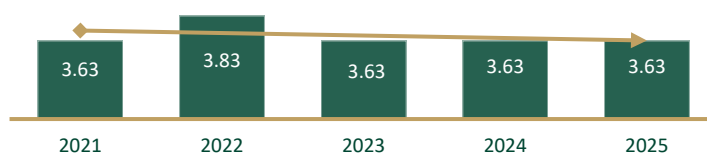


Gráfico 15 - Leque etário

Quanto à taxa de envelhecimento³, esta situou-se nos 2,42%, representando um aumento de cerca de 0,22pp face a 2024.

² Expresso através da divisão entre idade superior e idade mínima.

³ Expressa através da divisão entre o número de efetivos com mais de 55 anos e número total de efetivos.

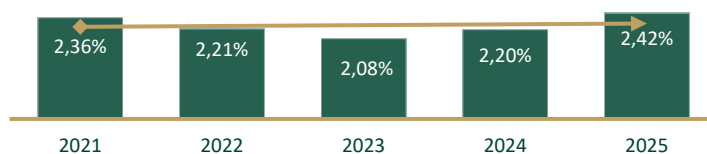


Gráfico 16 - Taxa de envelhecimento

Já a taxa de emprego jovem,⁴ aumentou em relação ao ano anterior cerca de 0,62pp, cifrando-se em 2025 nos 19,73%.

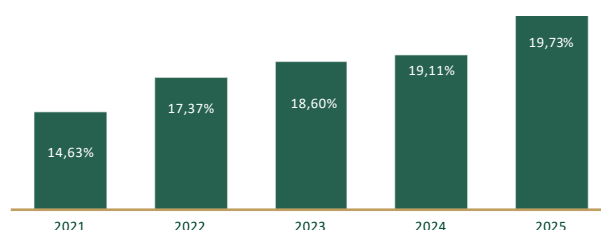


Gráfico 17 - Taxa de emprego jovem

Numa decomposição dos níveis etários pelos grupos profissionais, observa-se que apenas o grupo na categoria de Guarda, conta com efetivos abaixo dos 20 anos de idade. O grupo profissional com a idade média mais elevada é o de Médico com «60/64» anos e os grupos profissionais com idade média mais baixa são o Oficial e o de Guarda com as idades médias de 37,46 e 39,06 anos, respetivamente, como se pode verificar no gráfico seguinte:

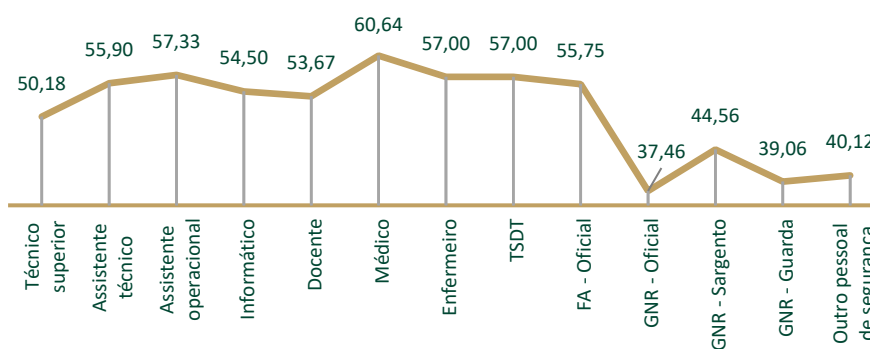


Gráfico 18 - Média etária por grupo profissional

7. Efetivos por antiguidade

⁴ Expressa através da divisão entre o número de efetivos com menos de 30 anos e o número total de efetivos.

Relativamente à antiguidade dos efetivos, o nível «30/34» anos é o que agrupa maior número de trabalhadores num total de 5.069 (21,62%), seguido pelo nível «25/29» num total de 4.278 (18,24%), conforme se pode observar no quadro seguinte:

Grupo profissional	2025														Totais							
	Nível de antiguidade														Género		Σ	%				
	até 5 anos		5 - 9		10 - 14		15 - 19		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39				> ou = 40		M	F
M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F					
Técnico superior	2	3			1	2	3	3	2	9	4	16	4	6			2		16	41	57	0,24%
Assistente técnico	1		1		5	1	3	3	4	13	2	13	2	21	4	22	2	5	23	79	102	0,43%
Assistente operacional					1		4		5	7	3	16	5	35	7	52	4	25	24	140	164	0,70%
Informático							1						1	1					2	1	3	0,01%
Docente								1	7		1								1	8	9	0,04%
Médico					1						1		2	1	2				2	5	7	0,03%
Enfermeiro	4		1	3	3		3						1		1			1	15	16	0,07%	
TSDT											1		2		2				1	4	5	0,02%
F. A - Oficial								1		2		2							5		5	0,02%
GNR - Oficial	21	3	113	14	130	17	147	29	145	21	114	4	49	4	33		5	757	92	849	3,62%	
GNR - Sargento			50	13	191	27	261	31	367	50	537	48	680	32	89		1	2.176	201	2.377	10,14%	
GNR - Guarda	45	5	1.438	166	2.338	299	1.724	218	2.232	259	3.107	391	3.903	274	2.786	131	189	17.762	1.743	19.505	83,18%	
Outro pessoal de segurança	11	1	75	6	87	10	15				17	1	43	2	20	1	60	1	328	22	350	1,49%
Totais	79	17	1.678	202	2.752	361	2.154	291	2.757	366	3.788	490	4.689	380	2.940	211	261	33	21.098	2.351	23.449	
	0,37%	0,72%	7,95%	8,59%	13,04%	15,36%	10,21%	12,38%	13,07%	15,57%	17,95%	20,84%	22,22%	16,16%	13,93%	8,97%	1,24%	1,40%				
	96		1.880		3.113		2.445		3.123		4.278		5.069		3.151		294		89,97%	10,03%		
	0,41%		8,02%		13,28%		10,43%		13,32%		18,24%		21,62%		13,44%		1,25%					

Quadro 3 (DGAEP) - Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género, em 31 de dezembro

Os trabalhadores entre 35 e 39 anos de serviço representam 13,44%, num total de 3.151 trabalhadores, que permite perspetivar uma grande saída de efetivos, num curto espaço de tempo, para a “reserva/reforma/aposentação”.

Verifica-se que houve um decréscimo acentuado e que apenas 0,41% dos trabalhadores apresentam registos de entrada na função pública há menos de 5 anos.

No que respeita ao género, é no nível «20/24» anos que se situa o maior número de trabalhadores de ambos os géneros.

O nível médio de antiguidade – medido de acordo com a média de antiguidade na carreira dos militares – é de 20,21, representando um decréscimo de 0,16 anos, em relação a 2024, conforme gráfico seguinte:

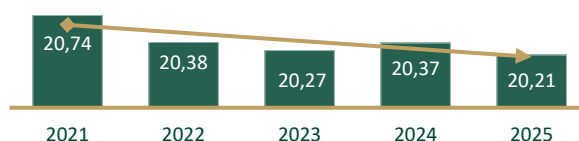


Gráfico 19 - Nível médio de antiguidade do efetivo global

8. Efetivos por nível de escolaridade

Dos efetivos globais, o nível «12.º ano ou equivalente» é o mais representativo (15.059 – 64,22%), tendo registado um crescimento face a 2024, seguido do nível «9.º ano ou equivalente» (4.409 – 18,80%), que tem vindo a sofrer um decréscimo gradual ao longo dos últimos anos. Discriminando a análise por género, verifica-se um padrão semelhante entre homens e mulheres.

Em análise comparativa com o ano anterior, podemos concluir que o nível habilitacional que mais desceu foi o «9.º ano de escolaridade ou equivalente» e o que mais subiu foi o «12.º ano de escolaridade ou equivalente».

Grupo profissional	Nível de escolaridade (em anos de escolaridade)															Totais										
	< 4 anos		4º ano		6º ano		9º ano (a)		11º Ano		12º ano (a)		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		Género		Σ	%		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F				
Técnico superior													1	13	35	3	5					16	41	57	0,24%	
Assistente técnico					1	1	1	6	1	4	12	52	1	3	3	12	4	1					23	79	102	0,43%
Assistente operacional		1	7	57	7	38	4	34			6	10											24	140	164	0,70%
Informático											1	1	1										2	1	3	0,01%
Docente															1	5		3					1	8	9	0,04%
Médico															2	5							2	5	7	0,03%
Enfermeiro												1			1	13				1			1	15	16	0,07%
TSDT															1	3		1					1	4	5	0,02%
F. A - Oficial													1		3		1						5	0	5	0,02%
GNR - Oficial									1		5	1	1		159	19	582	72		9			757	92	849	3,62%
GNR - Sargento					1		213	9	102	2	1477	112	7	1	313	62	62	15		1			2176	201	2377	10,14%
GNR - Guarda					87	1	3961	149	1058	99	11934	1201	38	6	604	258	80	29					17762	1743	19505	83,18%
Outro pessoal de segurança			4		18		32		6	1	230	16		1	33	4	5						328	22	350	1,49%
Totais	0	1	11	57	114	40	4211	198	1168	106	13665	1394	49	12	1133	416	737	126	10	1		21098	2351			
	0,00%	0,04%	0,05%	2,42%	0,54%	1,70%	19,96%	8,42%	5,54%	4,51%	64,77%	59,29%	0,23%	0,51%	5,37%	17,69%	3,49%	5,36%	0,05%	0,04%					23449	
	1		68		154		4409		1274		15059		61		1549		863		11				89,97%	10,03%		
	0,00%		0,29%		0,66%		18,80%		5,43%		64,22%		0,26%		6,61%		3,68%		0,05%							
Avenças													1	15	7	2							17	8	25	

Quadro 4 (DGAEP) - Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género, em 31 de dezembro

Ao longo dos últimos anos, assiste-se à diminuição de trabalhadores com habilitações mínimas e ao aumento de trabalhadores com níveis habilitacionais superiores.

Observa-se, deste modo, um aumento da taxa de habilitação superior⁵ (bacharelato ou superior), que se coligiu nos 10,60%, registando um acréscimo face a 2024 (0,40pp).

⁵ Expressa através da divisão do número de efetivos com habilitação superior pelo número total de efetivos.

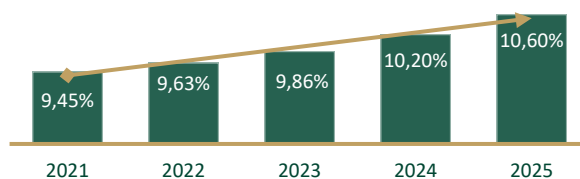


Gráfico 20 - Taxa de habilitação superior

9. Efetivos estrangeiros e portadores de deficiência

Quanto ao efetivo de nacionalidade estrangeira, verifica-se a existência de trabalhadores nos grupos profissionais de Médico e TS, e na categoria de Guardas, conforme Quadro seguinte:

Grupo profissional	Trabalhadores Estrangeiros						Σ	%		
	Escalação etário								Totais	
	União Europeia		CPLP		Outros Países				Género	
	M	F	M	F	M	F			M	F
Técnico superior			1				0	1	1	6,67%
Assistente técnico							0	0	0	0,00%
Assistente operacional							0	0	0	0,00%
Informático							0	0	0	0,00%
Docente							0	0	0	0,00%
Médico		1					0	1	1	6,67%
Enfermeiro							0	0	0	0,00%
TSDT							0	0	0	0,00%
F. A. - Oficial							0	0	0	0,00%
GNR - Oficial							0	0	0	0,00%
GNR - Sargento							0	0	0	0,00%
GNR - Guarda	5		4		4		13	0	13	86,67%
Outro pessoal de segurança							0	0	0	0,00%
Totais	6	1	5	1	4	0	13	2	15	
	40,00%		33,33%		26,67%		86,67%	13,33%		

Quadro 5 (DGAEP) - Contagem de trabalhadores estrangeiros por grupo/cargo/carreira, segundo a nacionalidade e género, a 31 de dezembro

No que concerne aos efetivos portadores de deficiência – adquiridas após ingresso – estes totalizam 325, sendo 276 do género masculino e 49 do género feminino, representando em percentagem de 84,92% e 15,08%. Estes efetivos representam 1,38% do total dos efetivos, sendo a categoria de Guardas a mais representativa, conforme quadro que se segue e que apresenta um subtotal de 266 (81,85%) efetivos nestas condições.

Verifica-se ainda que houve um aumento de 0,14pp em relação ao ano 2024.

Grupo profissional	Escalação etário														Totais											
	<20 anos		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		Género		Σ	%
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F				
Técnico superior												1		1					1		0	3	3	0,92%		
Assistente técnico														1		2		1			2	2	4	1,23%		
Assistente operacional																		3			0	3	3	0,92%		
Informático																					0	0	0	0,00%		
Docente																					0	0	0	0,00%		
Médico																					0	0	0	0,00%		
Enfermeiro										1								1			0	2	2	0,62%		
TSDT																1					0	1	1	0,31%		
F. A. - Oficial																					0	0	0	0,00%		
GNR - Oficial						1	1	2		1	1	1				1					6	2	8	2,46%		
GNR - Sargento								1		4		9	3	8	1	1					22	5	27	8,31%		
GNR - Guarda		1		1		7	1	21	1	40	11	79	11	78	7	8					235	31	266	81,85%		
Outro pessoal de segurança				1										1		1		6		2	11	0	11	3,38%		
	0	0	1	0	2	0	8	2	23	2	45	13	89	15	88	9	11	3	7	4	2	1	276	49		
Totais	0,00%	0,00%	0,36%	0,00%	0,72%	0,00%	2,90%	4,08%	8,33%	4,08%	16,30%	26,53%	32,25%	30,61%	31,88%	18,37%	3,99%	6,12%	2,54%	8,16%	0,72%	2,04%			325	
	0	1	2		10		25		58		104		97		14		11		3		84,92%	15,08%				
	0,00%	0,31%	0,62%		3,08%		7,69%		17,85%		32,00%		29,85%		4,31%		3,38%		0,92%							

Quadro 6 (DGAEP) - Contagem de trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo e escalação e etário e género, em 31 de dezembro

10. Movimentos de pessoal

10.1 Entradas/regressos

Relativamente aos ingressos, verificou-se em 2025 uma acentuada descida das admissões ou regressos de 66 militares e civis ao efetivo da Guarda.

O grupo de Oficial foi o que registou maior movimento de entradas/regressos de efetivos, devido a esta variável.

Grupo profissional	Modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação										Totais						
	Procedimento concursal		Cedência		Mobilidade		Regresso de licença sem vencimento ou de período experimental		Comissão de serviço		Outras situações		Género		Σ	%	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Técnico superior												1		0	1	1	1,52%
Assistente técnico												3		0	3	3	4,55%
Assistente operacional														0	0	0	0,00%
Informático														0	0	0	0,00%
Docente														0	0	0	0,00%
Médico														0	0	0	0,00%
Enfermeiro														0	0	0	0,00%
TSDT														0	0	0	0,00%
F. A. - Oficial												1		1	0	1	1,52%
GNR - Oficial	27	4		4						1		5		37	4	41	62,12%
GNR - Sargento				1	1							2		3	1	4	6,06%
GNR - Guarda				1				5	1	3	1	3		12	2	14	21,21%
Outro pessoal de segurança								1				1		2	0	2	3,03%
	27	4	6	1	0	0	6	1	4	1	12	4	55	11			
Totais	49,09%	36,36%	10,91%	9,09%	0,00%	0,00%	10,91%	9,09%	7,27%	9,09%	21,82%	36,36%			66		
	46,97%		10,61%		0,00%		10,61%		7,58%		24,24%			83,33%	16,67%		

Quadro 7 (DGAEP) - Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por grupo/cargo/carreira e género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação

Em 2025, 36 militares ingressaram no mapa de pessoal militar (MPM) GNR na categoria de Oficiais e posto de Alferes, tendo concluído com aproveitamento o Curso de Oficiais da Academia Militar (CO AM).

Em 2025, 112 militares ingressaram na categoria Sargentos e posto de 2.º Sargento, tendo concluído com aproveitamento o 43.º Curso de Formação de Sargentos (CFS).

Em 2025, ingressaram 744 efetivos no MPM GNR, na categoria de Guardas e posto de Guarda, provenientes dos 56.º e 57.º Cursos de Formação Guardas (CFG).

Em resultado, a taxa de admissão⁶ diminuiu ligeiramente em relação a 2024 (-0,07pp) e cifra-se nos 7,25%, sendo possível vislumbrar que tem diminuído constantemente nos últimos 5 anos.

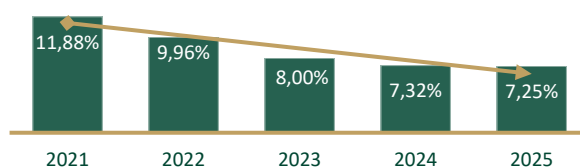


Gráfico 21 - Taxa de admissões

10.2 Saídas

Durante o ano de 2025, verificou-se a saída de 1.119 efetivos nomeados ou em comissão de serviço. Destes, merece destaque a passagem à situação de reserva para fora da efetividade de serviço de 149 militares, número inferior ao ano transato (530).

Grupo profissional	Motivo de saída										Totais								
	Morte		Reforma/Aposentação		Conclusão sem sucesso do período experimental		Início de licença sem vencimento ou de período experimental		Mobilidade		Comissão de serviço		Outras situações		Género		Σ	%	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Assistente Técnico				1											0	1	1	0,09%	
Assistente Operacional				2											771	126	899	80,34%	
F. A. - Oficial															0	0	0	0,00%	
GNR - Oficial				2								1	1	4	3	7	4	11	0,98%
GNR - Sargento				18								2		1		19	2	21	1,88%
GNR - Guarda	6		127	1	6							11	3	27	3	177	7	184	16,44%
Outro pessoal de segurança				1								1		1		3	0	3	0,27%
Totais	6	0	148	1	6	0	0	0	0	0	0	13	6	33	6	206	13	1119	
	2,91%	0,00%	71,84%	7,69%	2,91%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	6,31%	46,15%	16,02%	46,15%				
	0,54%		13,32%		0,54%		0,00%		0,00%			1,70%		3,49%		18,41%	1,16%		

Quadro 8 (DGAEP) - Contagem das saídas de trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

⁶ Expressa através da divisão entre número de entradas e número do efetivo global.

11. Mapa de Pessoal

11.1 Mapa Pessoal Militar

Através dos despachos de Sua Excelência a Secretária de Estado da Administração Interna, de 9 de agosto de 2024, foi aprovado o MPM GNR para o ano de 2025.

Os quantitativos máximos autorizados no MPM GNR 2025, os efetivos existentes e os lugares não ocupados face ao MPM GNR relativos à situação de ativo na estrutura orgânica, encontram-se distribuídos de acordo com o quadro seguinte:

Carreira/Categoria	Estrutura orgânica		Diferença (1-2)
	Situação de ativo		
	MPM GNR 2025 Lugares orgânicos (1)	Efetivo existente (2)	
Oficiais	1064	777	-287
Sargentos	2 758	2 293	-465
Guardas	23 996	19 306	-4 690
Total	27 818	22 376	-5 442

Quadro 9 - MPM GNR 2025 vs. existências

Desta forma e na sua globalidade, regista-se um défice de cerca de -5.442 efetivos militares, face ao MPM GNR 2025, na situação de ativo na estrutura orgânica.

Em relação ao efetivo militar em exercício de funções, regista-se igualmente um decréscimo de 491 militares, essencialmente quando comparado com o ano anterior.

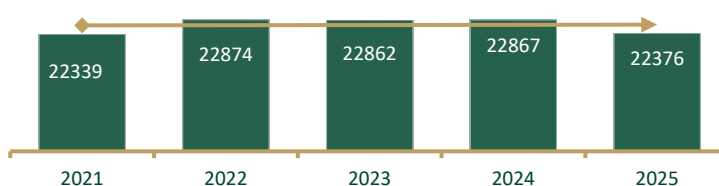


Gráfico 22 - Efetivos militares em exercício de funções

11.2 Mapa Pessoal Civil

Através do despacho de Sua Excelência a Secretária de Estado da Administração Interna, de 09 de agosto de 2024, foi aprovado o Mapa de Pessoal Civil (MPC) GNR para o ano de 2025.

Para o período em observação, o MPC GNR 2025 prevê 2.895 postos de trabalho (PT) para o efetivo civil, dos quais encontram-se ocupados 764.

Ressalva-se ainda que, mantém-se os 924 PT destinados aos vigilantes florestais que ingressam no MPC GNR, em regime de contrato de trabalho a termo resolutivo certo, com a finalidade de reforçar e pôr em funcionamento a rede nacional de postos de vigia.

Neste sentido, os PT previstos e não ocupados registam-se nas carreiras supramencionadas, permanecendo por ocupar 1.207 PT.

Estrutura orgânica					
Carreira		MPC GNR 2025 N.º total de postos de trabalho previstos	N.º de postos de trabalho ocupados	N.º de postos de trabalho não ocupados	
Carreiras especiais	Médica	36	11	-25	
	Revistas	Enfermagem	19	2	-17
		TSDT	22	6	-16
	Educadores de Infância e Professores dos Ensinos Básico e Secundário	14	9	-5	
	Não revistas	Guarda-Florestal	591	415	-176
Informática		Especialista de Informática	1	1	0
		Técnico de Informática	10	2	-8
Técnico Superior		137	42	-95	
Carreiras gerais	Assistente Técnico	307	79	-228	
	Assistente Operacional	Assistente Operacional	834	197	-637
		Outro pessoal (Vigilantes)	924		
	Total global	2 895	764	-1 207	

Quadro 10 (DGAEP) – Contagem dos PT previstos e não ocupados por carreiras do MPC GNR 2025

12. Mudanças de situação profissional

No ano de 2025 efetivaram-se 3.042 promoções do efetivo militar referentes ao próprio ano e em vagas de 2024.

Grupo/cargo/carreira/ Tipo de mudança	Promoções		Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório		Total		
	M	F	M	F	M	F	Σ
Técnico Superior			3	15	3	15	18
Assistente técnico			5	25	5	25	30
Assistente operacional			13	111	13	111	124
Informático			1		1	0	1
Docente					0	0	0
Médico					0	0	0
Enfermeiro				2	0	2	2
TSDT					0	0	0
Forças Armadas - Oficial					0	0	0
GNR - Oficial	253	44	257	40	510	84	594
GNR - Sargento	644	46	646	56	1 290	102	1 392
GNR - Guarda	1 833	222	5 794	607	7 627	829	8 456
Outro Pessoal de Segurança			89	3	89	3	92
Total	2 730	312	6 808	859	9 538	1 171	10 709
		3 042		7 667	89,07%	10,93%	100,00%

Quadro 11(DGAEP) – Contagem das mudanças de situação profissional dos trabalhadores por motivo e género

Em 2025 registaram-se também 7.667 evoluções nas carreiras e/ou categorias, que permitiram valorizações remuneratórias dos trabalhadores, designadamente resultantes de alterações de posicionamento remuneratório.

Deste modo, constata-se que a taxa de promoções⁷ aumentou significativamente face ao ano anterior (6,42pp) e cifra-se nos 12,95%.

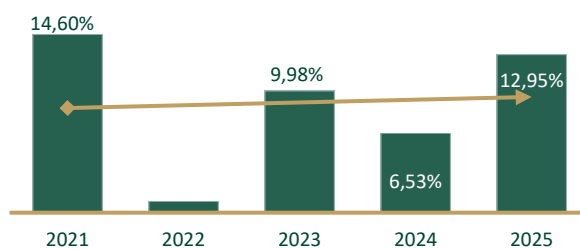


Gráfico 23 - Taxa de promoções

13. Prestação de Trabalho

13.1 Modalidade de horário

Tendo em conta a especificidade da missão atribuída à Guarda, o efetivo militar não está sujeito a horário de trabalho rígido ou outro, enquadrando-se, a maioria, na modalidade de horário de trabalho que se denomina de «específico».

⁷ Expressa através da divisão entre efetivo promovido e o total de efetivos.

Grupo/Cargo/Carreira	Modalidade de horário de trabalho										Total		
	Rígido		Flexível		Jornada contínua		Específico		Isenção Horário		Σ		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Técnico superior	15	37			1	4					16	41	57
Assistente técnico	20	75			2	4			1		23	79	102
Assistente operacional	24	51				1		88			24	140	164
Informático	2	1									2	1	3
Docente							1	8			1	8	9
Médico	2	4				1					2	5	7
Enfermeiro	1	15									1	15	16
TSDT	1	3				1					1	4	5
F. A. - Oficial	1						4				5	0	5
GNR - Oficial			5	6			752	86			757	92	849
GNR - Sargento			15	22			2 161	179			2 176	201	2 377
GNR - Guarda			273	307			17 488	1 436	1		17 762	1 743	19 505
Outro pessoal de segurança	1	1		1	327	20					328	22	350
	67	187	293	336	330	31	20 406	1 797	2	0	21 098	2 351	
Total p/modalidade	0,32%	7,95%	1,39%	14,29%	1,56%	1,32%	96,72%	76,44%	0,01%	0,00%	89,97%	10,03%	23 449
	254		629		361		22 203		2		23 449		
	1,08%		2,68%		1,54%		94,69%		0,01%		100,00%		

Quadro 12 (DGAEP) - Modalidades de horário de trabalho vs. género

O serviço em regime de horário rígido representa 1,08% dos trabalhadores, sendo as categorias mais representadas a de AT e de AO.

De relevar que ambos os géneros (629 efetivos) recorrem ao regime de trabalho na modalidade de «flexível», registando um aumento de cerca de 0,19pp, comparativamente a 2024, continuando a ser as categorias mais representadas de Sargentos e de Guardas. É ainda exercida a modalidade de horário de trabalho «jornada contínua» por 347 Guardas-florestais.

13.2 Período normal de trabalho e trabalho suplementar

O exercício de funções policiais por militares da Guarda atende a um horário de referência semanal, com compensação em crédito horário para os casos de prestação de serviço para além daquele número de horas, a regulamentar por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da administração interna, nos termos preconizados pelo artigo 26.º do EMGNR.

A Portaria n.º 222/2016, de 8 de julho de 2016, no desenvolvimento das disposições estatutárias, criou o instrumento regulamentar necessário à implementação do horário de referência, sem deixar de ter em conta a realidade social e o caráter permanente,

ininterrupto e obrigatório do serviço, fundamentalmente de carácter operacional, a desempenhar pelos militares para o cumprimento das atribuições cometidas à Guarda.

Em 2025 o período normal de trabalho (PNT) mais representativo são as «40 horas – Horário de referência» com 23.105 trabalhadores, cerca de 98,53% do efetivo. Foram ainda realizadas 105.062,50 horas de trabalho suplementar, pelo efetivo da carreira de AO e «outro pessoal de segurança».

Grupo/Cargo/carreira	Período normal de trabalho												Total				
	Tempo completo						PNT inferior ao praticado a tempo completo										
	35 H		40 H		Horário de referência 40 H		12H - 15H		17H - 20H		21H - 23H		Σ	%			
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F					
Técnico superior	1	2	15	37		2						16	41	57	0,24%		
Assistente técnico		2	21	74	2	3						23	79	102	0,43%		
Assistente operacional	1		24	51				5		10		73	24	140	164	0,70%	
Informático					2	1							2	1	3	0,01%	
Docente					1	8							1	8	9	0,04%	
Médico		1	1	3	1	1							2	5	7	0,03%	
Enfermeiro			1	15									1	15	16	0,07%	
TSDT		1	1	3									1	4	5	0,02%	
F. A. - Oficial						5							5	0	5	0,02%	
GNR - Oficial						757	92						757	92	849	3,62%	
GNR - Sargento						2 176	201						2 176	201	2 377	10,14%	
GNR - Guarda						17 762	1 743						17 762	1 743	19 505	83,18%	
Outro pessoal de segurança		2				326	22						328	22	350	1,49%	
Total		3	7	63	183	21 032	2 073	0	5	0	10	0	73	21 098	2 351	23 449	100,00%
		0,01%	0,30%	0,30%	7,78%	99,69%	88,18%	0,00%	0,21%	0,00%	0,43%	0,00%	3,11%	89,97%	10,03%	100,00%	
		10		246		23 105		5		10		73		23 449			
		0,04%		1,05%		98,53%		0,02%		0,04%		0,31%		100,00%			

Quadro 13 (DGAEP) - Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o PNT e género

14. Ausências de trabalho

No ano de 2025, os dias de ausência ao trabalho totalizaram 386.321, sendo o motivo mais expressivo a «Doença», tal como em anos anteriores, representando 69,21%, havendo ainda um aumento substancial em relação ao ano transato de 13,99pp.

Grupo profissional	Motivo de ausência														Totais														
	Casamento		Proteção na parentalidade		Falecimento de familiar		Doença		Por acidente em serviço ou doença profissional		Assistência a familiares		Trabalhador-estudante		Com perda de vencimento		Cumprimento de pena disciplinar		Greve		Outros		Σ	%					
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F							
	Género																												
Técnico superior					21		12	416					29										33	445	478	0,12%			
Assistente técnico	15		22	66		5	313	851				127	32		95		7				2		8	335	1 208	1 543	0,40%		
Assistente operacional					15		1 328	3 610			58	527		71										1 386	4 223	5 609	1,45%		
Informático																							0	0	0	0,00%			
Docente								15															0	15	15	0,00%			
Médico				3			2	38															2	41	43	0,01%			
Enfermeiro		15					18	164					25								1			18	205	223	0,06%		
TSDT																							0	0	0	0,00%			
F. A. - Oficial																							0	0	0	0,00%			
GNR - Oficial	186	30	1 719	1 290	70	35	2 699	257	118	158	211	31	86	18	289		57					706	64	6 141	1 883	8 024	2,08%		
GNR - Sargento	281	30	1 927	819	268	37	16 702	2 076	1 327	166	1 106	187	675	105	293		113					2 204	142	24 896	3 562	28 458	7,37%		
GNR - Guarda	2 671	217	18 181	21 455	2 536	168	208 388	24 972	14 490	1 335	12 682	2 350	2 144	344	4 365	721	1 116	39	1			14 527	1 402	281 101	53 003	334 104	86,48%		
Outro pessoal de segurança	30		421	268	19		5 266	260	415		140	28	154	61	499	3	14				48	2	181	15	7 187	637	7 824	2,03%	
Totais	3 168	307	22 270	23 901	2 914	260	234 728	32 659	16 408	2 313	14 139	2 753	3 059	623	5 446	731	1 300	39	49	5	17 618	1 631	321 099	65 222	386 321				
	1,0%	0,5%	6,9%	36,6%	0,9%	0,4%	73,1%	50,1%	5,1%	3,5%	4,4%	4,2%	1,0%	1,0%	1,7%	1,1%	0,4%	0,1%	0,0%	0,0%	5,5%	2,5%	83,1%	16,9%	100,00%				

Quadro 14 (15 DGAEP) - Contagem dos dias de ausências ao trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género

O motivo de ausência ao trabalho de «Acidente em serviço ou doença profissional e outros», representa 9,83%, bem como, o de «Proteção na parentalidade», com um total de 43.420 dias de ausência ao trabalho que corresponde a 11,95%.

No item «Outros» estão incluídas, nomeadamente, as faltas devido a doação de sangue, medula óssea, mérito, escolares, desportivas, ausência com perda de vencimento, bem como créditos de representação coletiva de trabalhadores ou atividade sindical, entre outras.

Na globalidade, constata-se que, relativamente ao ano anterior, a taxa de absentismo⁸ registou uma diminuição de 0,35pp, apresentando um valor de 5,62%, num decréscimo desde 2022.

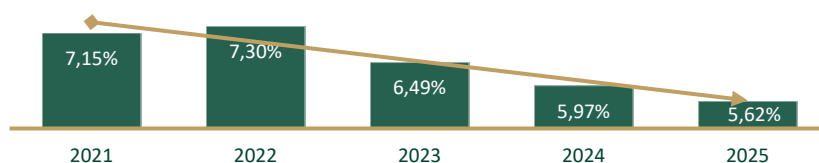


Gráfico 24 - Taxa de absentismo

15. Efetivos em greve

Em 2025 houve 48 Guardas-florestais e 17 de «outros cargos/carreiras» que efetuaram greve na Administração Pública Sectorial.

⁸ Expressa através da divisão entre número de efetivo e dias úteis pelos dias de ausência de trabalho.

I. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS



1. Estrutura remuneratória

O quadro que se segue teve em consideração a posição remuneratória dos trabalhadores, independentemente de terem ou não recebido a remuneração ou outros abonos no mês de dezembro, tal como consta nas instruções de preenchimento da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público.

As remunerações consideradas, foram a “remuneração base” e o “suplemento por serviço nas forças de segurança”, relativamente às componentes referidas.

Não foram considerados os militares na situação de reserva fora da efetividade de serviço, militares e civis a aguardar “reforma/aposentação” e trabalhadores em regime de prestação de serviço na modalidade de avença com contratos ao abrigo do protocolo celebrado com o Instituto do Emprego e Formação Profissional, isto é, foram apenas considerados os que se encontravam em exercício de funções na Guarda.

Género/Escalão de remunerações	Número de trabalhadores			
	M	F	Σ	%
Até 500 €		14	14	0,06%
501-1000 €	28	122	150	0,64%
1001-1250 €	207	72	279	1,19%
1251-1500 €	152	50	202	0,86%
1501-1750 €	4 742	593	5 335	22,75%
1751-2000€	4 913	602	5 515	23,52%
2001-2250 €	4 872	425	5 297	22,59%
2251-2500 €	4 554	349	4 903	20,91%
2501-2750 €	734	47	781	3,33%
2751-3000 €	356	19	375	1,60%
3001-3250 €	104	5	109	0,46%
3251-3500 €	133	33	166	0,71%
3501-3750 €	114	9	123	0,52%
3751-4000 €	34	8	42	0,18%
4001-4250 €	89	2	91	0,39%
4251-4500 €			0	0,00%
4501-4750 €	18	1	19	0,08%
4751-5000 €	39		39	0,17%
5001-5250 €			0	0,00%
5251-5500 €	5		5	0,02%
5501-5750 €			0	0,00%
5751-6000 €	3		3	0,01%
Mais de 6000 €	1		1	0,00%
Total	21 098	2 351	23 449	100,00%

Quadro 15 (17 DGAEP) – Estrutura remuneratória vs. género

Analisando as remunerações ilíquidas que têm como período de referência o mês de dezembro, verifica-se que 22,59% dos trabalhadores estão situados no escalão de remuneração entre «2001€ - 2250€», sendo este o mais representativo, abrangendo 5.297 trabalhadores, 4.872 dos quais do género masculino e 425 do género feminino.

O escalão mais representativo do género feminino é o escalão de remuneração entre «1751€ - 2000€», com 602 trabalhadores, cerca de 23,62% do total do efetivo feminino.

2. Leque salarial

As remunerações mínimas e máximas constantes no quadro seguinte, são referentes a militares e civis que prestam serviço em regime de trabalho a tempo completo.

Remuneração	M	F
Mínima	82183 €	82183 €
Máxima	6 559,46 €	4 635,17 €

Quadro 16 - Remunerações máximas e mínimas dos trabalhadores a tempo completo

3. Total dos encargos com o pessoal

Os encargos com pessoal totalizaram 1.112.424.352,23€, onde não foram incluídos os encargos com as prestações de serviços, os quais foram superiores ao reportado em 2024, que se cifrou em 1.005.675.906,80€.

No que respeita a “outros encargos com pessoal”, o valor despendido foi de 214.184.045,26€, valor superior ao despendido em 2024, que foi de 197.973.896,53€, onde se incluem as indemnizações por férias não gozadas, as compensações por caducidade dos contratos dos trabalhadores saídos, os encargos da entidade patronal com a “Caixa Geral de Aposentações” e a “Segurança Social”, e os abonos pagos ao trabalhador a aguardar aposentação até que a pensão passe a ser paga pela entidade competente.

Encargos com pessoal	Totais	
	Σ	%
Remuneração base	771 638 850,63 €	69,37%
Suplementos remuneratórios	73 981 949,46 €	6,65%
Prémios de desempenho	907 976,47 €	0,08%
Prestações sociais	31 926 223,39 €	2,87%
Benefícios sociais	19 785 307,02 €	1,78%
Outros encargos com o pessoal	214 184 045,26 €	19,25%
Total	1 112 424 352,23 €	100,00%

Quadro 17 (18 DGAEP) - Total dos encargos anuais com pessoal

Os encargos com a remuneração base, 771.638.850,63€, representam 69,37% do total dos encargos com pessoal, dimensão que aumentou face ao ano transato cerca de 0,88pp. Neste item inclui-se o «suplemento por serviço nas forças de segurança».

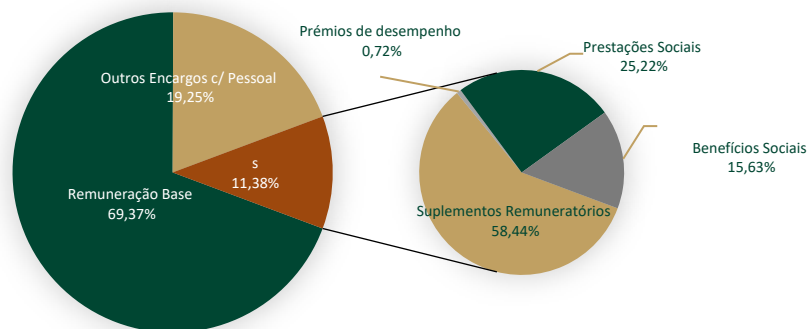


Gráfico 25 - Distribuição relativa dos encargos anuais com pessoal

4. Suplementos remuneratórios

No que respeita aos “suplementos remuneratórios”, o encargo despendido durante o ano de 2025 foi de 73.981.949,46€, valor superior ao gasto em 2024, que foi de 67.195.590,35€.

O suplemento onde incidiu o maior dispêndio foi na “disponibilidade permanente” com 39.351.511,92€, surgindo de seguida o suplemento de “risco, penosidade e insalubridade”, que foi de 24.989.124,26€.

No trabalho em dias de “descanso semanal, complementar e feriados”, estão incluídos os encargos que não tenham sido incluídos em trabalho suplementar (diurno e noturno).

Em outros regimes especiais de prestação de trabalho foram incluídos os encargos referentes ao tempo prolongado na carreira médica e suplemento de comando, e em outros “suplementos remuneratórios” foram incluídos os encargos associados ao subsídio de residência.

Suplementos remuneratórios	Totais	
	Σ	%
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	843 821,83 €	1,14%
Trabalho normal noturno	35 961,57 €	0,05%
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	192 290,22 €	0,26%
Isenção de horário de trabalho	0,00 €	0,00%
Disponibilidade permanente	39 351 511,92 €	53,19%
Outros regimes especiais de prestação de trabalho (**)	843 902,95 €	1,14%
Risco, penosidade e insalubridade	24 989 124,26 €	33,78%
Fixação na periferia	0,00 €	0,00%
Trabalho por turnos	893 742,71 €	1,21%
Abono para falhas	0,00 €	0,00%
Participação em reuniões	0,00 €	0,00%
Ajudas de custo	5 045 720,27 €	6,82%
Representação	1 203 379,67 €	1,63%
Secretariado	0,00 €	0,00%
Outros suplementos remuneratórios (***)	582 494,06 €	0,79%
Total	73 981 949,46 €	100,00%

Quadro 18 (18.1 DGAEP) - Suplementos remuneratórios

5. Encargos com prestações sociais

Os encargos com prestações sociais em 2025 ascenderam a 31.926.223,39€, valor inferior ao registado no ano anterior (32.499.630,33€), onde os montantes mais expressivos são o «subsídio de refeição», seguido de «subsídios no âmbito da proteção da parentalidade», que incluem as prestações associadas à maternidade, paternidade e adoção, que juntas representam 97,45% dos encargos com prestações sociais.

Prestações sociais	Totais	
	Σ	%
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)	1 261 059,15 €	3,95%
Abono de família	432 612,95 €	1,36%
Subsídio de educação especial	282 491,76 €	0,88%
Subsídio mensal vitalício	0,00 €	0,00%
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	55 689,90 €	0,17%
Subsídio de funeral	3 611,16 €	0,01%
Subsídio por morte	37 461,12 €	0,12%
Acidente de trabalho e doença profissional	0,00 €	0,00%
Subsídio de desemprego	0,00 €	0,00%
Subsídio de refeição	29 852 550,49 €	93,50%
Outras prestações sociais	746,86 €	0,00%
Total	31 926 223,39 €	100,00%

Quadro 19 (18.2 DGAEP) - Encargos com prestações sociais

6. Encargos com benefícios sociais

Em matéria de encargos com benefícios sociais, verificou-se que durante o ano de 2025, fixaram-se nos valores de 19.785.307,02€, valores estes, superiores aos registados no ano anterior (18.514.780,50€), onde as parcelas mensuradas são «outros benefícios sociais» e «subsídio de estudos».

Benefícios de apoio social	Totais	
	Σ	%
Grupos desportivos/casa do pessoal	0,00 €	0,00%
Refeitórios	0,00 €	0,00%
Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar	0,00 €	0,00%
Colónias de férias	0,00 €	0,00%
Subsídio de estudos	5 072,19 €	0,03%
Apoio socioeconómico	0,00 €	0,00%
Outros benefícios sociais	19 780 234,83 €	99,97%
Total	19 785 307,02 €	100,00%

Quadro 20 (18.3 DGAEP) - Encargos com benefícios de apoio social

II. HIGIENE E SEGURANÇA



1. Acidentes de trabalho

No âmbito do número de acidentes no local de trabalho, registaram-se 830 situações, o que representa uma variação anual da taxa de incidência⁹ em -0,56pp face a 2024.

Acidentes de trabalho	Género	No local de trabalho					Mortal	In itinere					Mortal
		Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa		Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	
Total acidentes de trabalho no ano	M	737	455	18	179	83	2	28	18		6	2	2
	F	93	71	2	16	4		7	3	1	2	1	
Total acidentes de trabalho c/baixa no ano	M	280		18	179	83		8			6	2	
	F	22		2	16	4		4		1	2	1	
Nº dias perdidos no ano	M	7 798		42	2 675	5 081		186			86	100	
	F	475		5	195	275		87		3	24	60	
Nº dias perdidos anos anteriores	M	64 081		615	39 223	24 243		12 836		58	4 029	8 749	
	F	4 146		36	2 548	1 562		2 237		15	565	1 657	

Quadro 21 (19 DGAEP) - Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa durante o ano, por género

Esta referência passou de 3,76%, registada no ano transato, para 3,53%, registados no ano em análise, o que corresponde a uma variação anual de -23 acidentes.

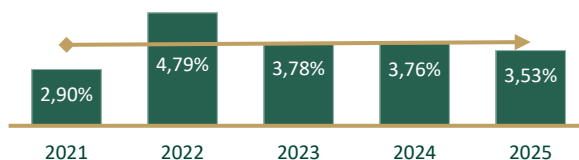


Gráfico 26 - Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho

2. Segurança e saúde no trabalho

Em 2025 foram declarados 258 casos de «incapacidade permanente», nos quais se inserem apenas 179 na «incapacidade parcial» e 79 casos na situação de «incapacidade absoluta para o trabalho habitual».

⁹ Expressa através da divisão entre ocorrências de acidentes de trabalho e o total de efetivos.

No que concerne à «incapacidade temporária e absoluta», ocorreram 186 casos e, no que respeita à «incapacidade temporária e parcial», ocorreram 195 casos, o que perfaz um total de 381 casos na incapacidade temporária.

Casos de incapacidade	Nº de casos
Casos de incapacidade permanente:	258
- absoluta	0
- parcial	179
- absoluta para o trabalho habitual	79
Casos de incapacidade temporária e absoluta	186
Casos de incapacidade temporária e parcial	195
Total	639

Quadro 22 (20 DGAEP) - Número de casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho

Destacam-se os 43.922 exames médicos efetuados e que, em conjunto com as despesas com a medicina no trabalho, somam um total de 4.968,47€.

Atividades de medicina no trabalho	Número de casos	Montante
Total dos exames médicos efetuados:	43922	1 128,47 €
Exames de admissão	15 084	0,00 €
Exames periódicos	27 137	1 128,47 €
Exames ocasionais e complementares	1701	0,00 €
Exames de cessação de funções	0	0,00 €
Despesas com a medicina no trabalho (*)		3 840,00 €
Visitas aos postos de trabalho	0	

Quadro 23 (22 DGAEP) - Número de encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano 2025

Foram realizadas 71 ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho, que abrangeram 915 trabalhadores.

No domínio da reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença profissional, registaram-se 4 alterações das funções exercidas, dados estes, registados pelo Centro Clínico da Guarda.

3. Doenças profissionais

No ano de 2025 foram declarados 639 casos de situações de doença profissional.

No âmbito da taxa de incidência de doenças profissionais¹⁰, regista-se uma diminuição da taxa de incidência em 0,23 pp.

Esta referência passou de 0,64%, registada no ano transato, para 0,41%, registados no ano em análise, representando uma substancial diminuição.

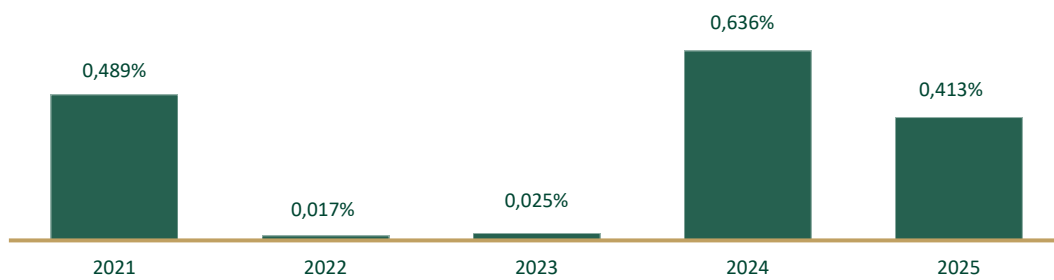


Gráfico 28 - Taxa de incidência de doenças profissionais

¹⁰ Expressa através da divisão entre ocorrências de doença profissional e o total de efetivos.

III. FORMAÇÃO PROFISSIONAL



1. Formação realizada (interna e externa)

O Plano Anual de Formação, para 2025, da Guarda, consubstanciou-se na realização de uma panóplia diversificada de cursos de formação interna e externa.

No âmbito da formação interna, incluem-se todas as modalidades de formação realizadas na entidade formadora e nas entidades de formação. A maior parte das ações de formação profissional teve duração inferior a “30 horas”.

	Menos de 30 horas	de 30 a 59 horas	de 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total	%
Internas	90 298	6373	493	2 221	99 385	99,69%
Externas	6	28	11	250	305	0,31%
Total	90 314	6401	504	2 471	99 690	100,00%

Quadro 24 (27 DGAEP) - Contagem relativa a participação em ações de formação profissional durante o ano, por tipo de ação, segundo a duração

No domínio da formação externa, e tendo em linha de conta a multiplicidade de missões e competências atribuídas à Guarda, aliadas ao contexto interdisciplinar e diversificado em que desenvolve a sua atuação, leva a que, para a formação dos seus militares, além dos cursos ministrados internamente, se recorra a entidades e organismos externos, nacionais e estrangeiros, com os quais existem protocolos de cooperação.

Em 2025 registaram-se 99.657 participações em ações de formação profissional, verificando-se um aumento de 349 ações em relação ao ano de 2024.

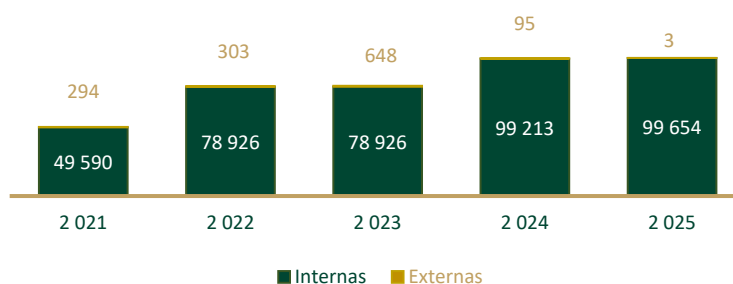


Gráfico 28 - Número de ações de formação

Grupo/cargo/carreira ¹	N.º de participações		TOTAL	
	Ações internas	Ações externas	N.º de participações	N.º de participantes (**)
Técnico Superior	21	1	22	15
Assistente técnico	10	0	10	7
Assistente operacional	4	0	4	4
Informático				
Docente				
Médico				
Enfermeiro	1	1	2	1
TSDT	1		1	1
F.A. - Oficial				
GNR - Oficial	1203	134	1337	490
GNR - Sargento	10 224	137	10 361	1530
GNR - Guarda	86 770	30	86 800	15 014
Outro Pessoal de Segurança	1151	2	1153	289
Total	99 385	305	99 690	17 351

Quadro 25 (28 DGAEP) - Número de participações em ações de formação profissional

Em 2025 participaram em ações de formação 17.351 trabalhadores, sendo a categoria de Guardas a mais representativa, com 15.014 participantes (86,51%).

Registou-se uma diminuição da taxa de participação em ações de formação¹¹ em 0,78pp. Esta referência passou de 74,64%, registada no ano transato, para 73,86%, registados no ano em análise.

Quando se verifica a taxa nos últimos cinco anos, observa-se uma tendência de crescimento da taxa de participação em ações de formação.

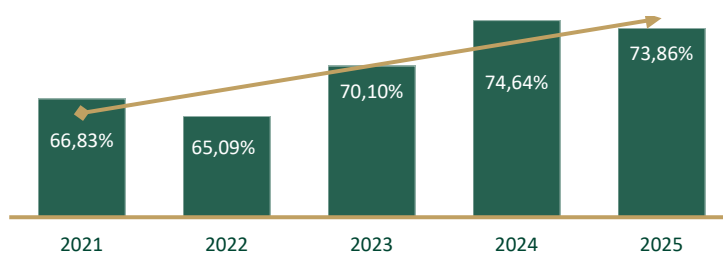


Gráfico 29 - Taxa de participação em ações de formação

2. Carga horária e tempo despendido em formação

Na globalidade das ações de formação foi despendido um total de 2.681.440,55 horas. Analisando as horas despendidas em formação, verifica-se que aqueles que

¹¹ Expressa entre a divisão da participação em ações de formação e o total de efetivos.

despenderam de mais horas de formação (cerca de 65.93%) foram os militares da categoria de Guardas.

Grupo/cargo/carreira	Horas dispendidas		Total de horas em ações de formação	%
	Ações internas	Ações externas		
Técnico Superior	146,00		146,00	0,0%
Assistente técnico	10,00		10,00	0,00%
Assistente operacional	12,00		12,00	0,00%
Informático			0,00	0,00%
Docente			0,00	0,00%
Médico			0,00	0,00%
Enfermeiro			0,00	0,00%
TSDT			0,00	0,00%
F.A. - Oficial			0,00	0,00%
GNR - Oficial	56 360,35	84 151,00	140 511,35	6,9%
GNR - Sargento	177 372,50	594,00	177 966,50	8,76%
GNR - Guarda	1700 118,50	9 093,00	1709 211,50	84,12%
Outro Pessoal de Segurança	4 124,10	0,00	4 124,10	0,20%
Total	1938 143,45	93 838,00	2 031 981,45	100,00%

Quadro 26 (29 DGAEP) - Número de horas em ações de formação profissional

3. Encargos com formação

As despesas totais com a formação, em 2025, foram de 3.465.429,76€, dos quais 3.464.463,40€ foram gastos em ações internas e 966,36€ em ações externas.

Registou-se um acréscimo da taxa de investimento em formação¹², que passou de 0,40%, registada no ano transato, para 0,52%, registados no ano em análise.

A tendência mantém-se positiva no investimento em formação, quando considerado o quinquénio apresentado.

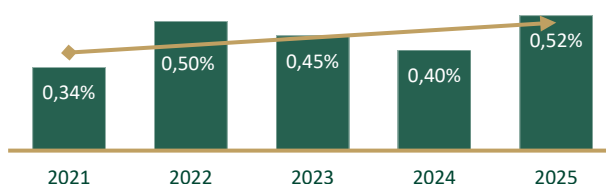


Gráfico 30 - Taxa de investimento em formação

¹² Expressa através do rácio entre a despesa com a formação e o total de encargos com pessoal.

III. RELAÇÕES PROFISSIONAIS



1. Relações profissionais

Os militares da Guarda, nos termos da alínea d) do artigo 6.º da Lei n.º 39/2004, de 18 de agosto, não podem estar filiados em sindicatos, podendo, contudo, nos termos daquele diploma, filiar-se em associações profissionais.

Existem 112 trabalhadores civis sindicalizados durante 2025, o equivalente a 0,34% do total do efetivo total que descontam mensalmente do seu vencimento, de forma direta e automática, um determinado montante para efeitos de pagamento de quotas para sindicatos.

2. Disciplina

No âmbito da ação disciplinar, merece realce a diminuição da taxa de gravidade disciplinar¹³, que passou de 21,69%, registados no ano transato, para 17,82%, registados no ano em análise.

A taxa de gravidade disciplinar das infrações cometidas, face a 2024, diminuiu 3,87pp, observando-se uma tendência de descida quando considerados os últimos cinco anos.

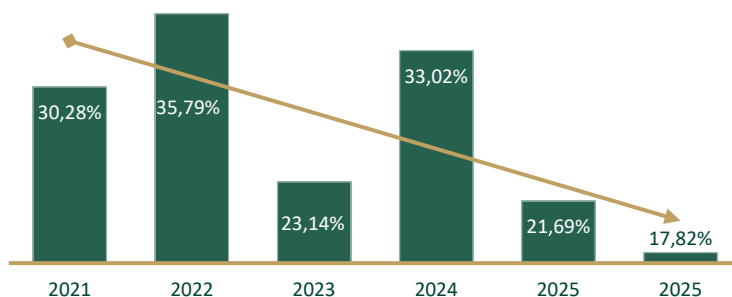


Gráfico 31 - Taxa de gravidade disciplinar

¹³ Expressa através da relação entre processos decididos e penas aplicadas.

IV. SÍNTESE – INDICADORES DE GESTÃO



Considerações finais dos indicadores de gestão:

- Em 31 de dezembro de 2025, contabilizavam-se 23.449 trabalhadores em efetividade de funções;
- O efetivo é constituído maioritariamente por militares, 22.731 (96,93%) do efetivo, distribuídos por 849 Oficiais, 2.377 Sargentos e 19.505 Guardas;
- Cerca de 3,04% (713 trabalhadores) corresponde ao efetivo civil;
- Verifica-se que cerca de 0,21% (48 trabalhadores) do efetivo militar encontra-se a prestar serviço na situação de reserva na efetividade de serviço;
- A categoria de guardas é a mais representativa, com 85,80% do total de militares;
- A relação jurídica de emprego predominante é o regime de nomeação definitiva, com 98,45% do total de trabalhadores (23.086);
- O CTer do Porto é a unidade com maior efetivo militar, 1.611 militares;
- O CTer de Coimbra e de Vila Real apresentam o maior efetivo civil, 51 civis cada um;
- Dos 23.449 trabalhadores, 21.098 são homens (89,97%) e 2.351 são mulheres (10,02%) do total de efetivos;
- A relação homem/mulher tem como base atual a variação percentual em 8,97%, num rácio de 9 Militares masculinos para 1 Militar feminino;
- A evolução do efetivo do género feminino (Oficiais e Sargentos) cifrou-se nos 1,21%;
- O escalão etário mais representativo situou-se nos 45/49 anos, com 4.939 trabalhadores, seguido do escalão 40/44 anos com 4.101 trabalhadores;
- Os escalões etários mais representativos do efetivo feminino estão no intervalo dos 40/44 e 45/49 anos, com cerca de 35,34% do total de mulheres;
- Os escalões etários mais representativos do efetivo masculino estão igualmente no intervalo dos 40/44 e 45/49 anos, com 38,91% do total de homens;
- Verifica-se que 13,44% dos efetivos (3.151) têm entre 35 e 39 anos de serviço, o que, associado ao fator idade poderá conduzir num curto espaço de tempo a uma grande saída de efetivos por reserva/reforma/aposentação;
- O 12.º ano ou equivalente é o nível de escolaridade mais frequente (64,22%);
- Existem 325 trabalhadores portadores de deficiência, nomeadamente 276 Masculinos e 49 Femininos, equivalendo a uma percentagem de 1,38% do efetivo;
- Foram promovidos 3.042 militares;
- Ingressaram no MPM GNR, na carreira e categoria de oficiais e posto de Alferes, 36 formandos provenientes do CO AM;

- Ingressaram na categoria de Sargentos, mediante promoção ao posto de 2.º Sargento, 112 militares provenientes do 43.º CFS/UPM;
- Foram graduados em Furriel 135 militares (Retificação ao PAR24), das armas e dos serviços, que frequentam o 2.º ano do 44.º CFS;
- Ingressaram no MPM GNR, na carreira e categoria de Guardas e posto de Guarda, 744 formandos provenientes dos 56.º e 57.º CFG;
- Foram admitidos no CFG 758 efetivos provisionais distribuídos pelos 56.º e 57.º CFG;
- Ficaram por ocupar 1.207 postos de trabalho previstos no MPC GNR 2025;
- Regista-se um défice de 5.442 efetivos militares face ao MPM GNR 2025, na situação de ativo na estrutura orgânica;
- Registaram-se 7.667 alterações de posicionamento remuneratório, referentes ao efetivo militar;
- A modalidade de horário é, em regra, o regime de horário de trabalho na modalidade “específico”, aplicável aos militares;
- De relevar ainda que ambos os géneros (629 indivíduos) recorrem ao regime de trabalho na modalidade «flexível»;
- Em 2025 o PNT mais representativo são as 40 horas – Horário de referência com cerca de 98,32% do efetivo;
- O motivo de ausência “por acidente em serviço ou doença profissional” motivou 18.721 dias de ausências ao serviço;
- Os encargos com o pessoal totalizaram 1.112.424.352,23€, valor superior ao despendido em 2024, que foi de 1.005.675.906,80€;
- Verifica-se que 22,59% dos trabalhadores estão situados no escalão de remuneração entre «2.001€ – 2.250€»;
- Do universo de trabalhadores (23.449) 49,02% auferem uma remuneração líquida igual ou inferior a 2.001€.
- Saliencia-se que 92,52% do universo de trabalhadores (23.449) auferem uma remuneração líquida igual ou inferior a 2.500 €;
- Saliencia-se que 0,46% do universo de trabalhadores (23.449) estão situados no escalão de remuneração entre «3.001€ – 3.250€».

