



BALANÇO SOCIAL

DECRETO-LEI N.º 190/96, DE 9 DE OUTUBRO

*Índice****Nota prévia*** **327**

I.	<i>Sumário executivo</i>	328
II.	<i>Introdução</i>	329
1.	<i>Enquadramento</i>	329
2.	<i>Metodologia</i>	330
3.	<i>Análise qualitativa e interpretativa</i>	331
4.	<i>Calendarização</i>	332
III.	<i>Caraterização da GNR</i>	333
IV.	<i>Organograma</i>	335
V.	<i>Evolução dos balanços sociais</i>	336
1.	<i>Efetivos globais</i>	336
2.	<i>Efetivos militares</i>	337
3.	<i>Efetivos civis</i>	338
VI.	<i>Recursos humanos</i>	341
1.	<i>Efetivos segundo o vínculo jurídico</i>	341
2.	<i>Efetivos segundo os grupos profissionais</i>	344
3.	<i>Efetivos segundo a unidade orgânica</i>	346
4.	<i>Efetivos segundo o distrito/região autónoma e unidade orgânica</i>	348
5.	<i>Efetivos na situação de reserva na efetividade de serviço</i>	349
6.	<i>Efetivos por género</i>	351
7.	<i>Efetivos por escalão etário</i>	352
8.	<i>Efetivos por antiguidade</i>	357
9.	<i>Efetivos por nível de escolaridade</i>	359
10.	<i>Efetivos portadores de deficiência</i>	362
11.	<i>Movimentos de pessoal</i>	362
11.1	<i>Entradas/regressos</i>	362
11.2	<i>Saídas</i>	364
12.	<i>Mapa de pessoal</i>	368
13.	<i>Mapa de pessoal militar</i>	369
14.	<i>Mudanças de situação profissional</i>	371
15.	<i>Prestação de trabalho</i>	373
15.1	<i>Modalidade de horário</i>	373
15.2	<i>Período normal de trabalho</i>	374



15.3	<i>Trabalho suplementar</i>	376	
16.	<i>Prestação de trabalho</i>	376	
17.	<i>Trabalhadores em greve</i>	379	
VII.	<i>Remuneração e encargos</i>	380	
1.	<i>Estrutura remuneratória por género</i>	380	
2.	<i>Leque salarial</i>	381	
3.	<i>Total dos encargos com o pessoal</i>	382	
4.	<i>Suplementos remuneratórios</i>	383	
5.	<i>Encargos com prestações sociais</i>	384	
6.	<i>Encargos com benefícios sociais</i>	384	
VIII.	<i>Higiene e segurança</i>	385	
1.	<i>Acidentes de trabalho</i>	385	
2.	<i>Segurança e saúde no trabalho</i>	385	
3.	<i>Doenças profissionais</i>	386	
IX.	<i>Formação profissional</i>	387	
X.	<i>Relações profissionais</i>	389	
1.	<i>Relações profissionais</i>	389	
2.	<i>Disciplina</i>	389	
XI.	<i>Responsabilidade social</i>	390	
1.	<i>Enquadramento</i>	390	
2.	<i>Visão</i>	390	
3.	<i>Contratos emprego-inserção</i>	391	
4.	<i>Medidas adotadas</i>	392	
XII.	<i>Notas finais</i>	398	
XIII.	<i>Síntese</i>	400	
XIV.	<i>Indicadores de gestão</i>	404	
1.	<i>Painel indicadores (último triénio)</i>	404	
2.	<i>Painel de indicadores (1997-2017)</i>	406	
3.	<i>Perfil do(a) trabalhador(a)</i>	407	
XV.	<i>Conceitos e definições</i>	409	
XVI.	<i>Fontes, bibliografia e legislação</i>	415	
1.	<i>Fontes de dados</i>	415	
2.	<i>Obras de referência</i>	415	
3.	<i>Legislação</i>	415	



Siglas/Acrónimos

ADSE	<i>Direção-Geral de Proteção Social aos Funcionários e Agentes da AP</i>
AM	<i>Academia Militar</i>
AP	<i>Administração Pública</i>
BS	<i>Balanço Social</i>
CG	<i>Comando-Geral</i>
CARI	<i>Comando da Administração dos Recursos Internos</i>
CO	<i>Comando Operacional</i>
CDF	<i>Comando da Doutrina e Formação</i>
CEI	<i>Contrato Emprego Inserção</i>
CPCb	<i>Curso de Promoção a Cabo</i>
CFG	<i>Curso de Formação de Guardas</i>
CFS	<i>Curso de Formação de Sargentos</i>
COAM	<i>Curso de Oficiais da Academia Militar</i>
CGA	<i>Caixa Geral de Aposentações</i>
DRH	<i>Direção de Recursos Humanos</i>
DGAEP	<i>Direção-Geral da Administração e do Emprego Público</i>
EG	<i>Escola da Guarda</i>
EMGNR	<i>Estatuto dos Militares da Guarda Nacional Republicana</i>
FA	<i>Forças Armadas</i>
FP	<i>Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais</i>
FSS	<i>Forças e Serviços de Segurança</i>
GNR	<i>Guarda Nacional Republicana</i>
IEFP	<i>Instituto do Emprego e Formação Profissional</i>
LOGNR	<i>Lei Orgânica da GNR</i>
LOE	<i>Lei do Orçamento de Estado</i>
LTFP	<i>Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas</i>
MP	<i>Mapa de Pessoal</i>
MGPM	<i>Mapa Geral do Pessoal Militar</i>
MPM	<i>Mapa de Pessoal Militar</i>
PNT	<i>Período Normal de Trabalho</i>
pp	<i>Pontos percentuais</i>
PT	<i>Postos de trabalho</i>
RGIFA	<i>Regime Geral das Infrações Fiscais e Aduaneiras</i>
SIGRI	<i>Sistema Integrado de Gestão dos Recursos Internos</i>
SIGVC	<i>Sistema Integrado de Gestão de Vencimentos</i>
SIGFORM	<i>Sistema Integrado de Gestão da Formação</i>
SIGPES	<i>Sistema Integrado de Gestão de Pessoal da GNR</i>
SIOE	<i>Sistema de Informação da Organização do Estado</i>
SS	<i>Segurança Social</i>
UAF	<i>Unidade de Ação Fiscal</i>
UCC	<i>Unidade de Controlo Costeiro</i>
UNT	<i>Unidade Nacional de Trânsito</i>
UI	<i>Unidade de Intervenção</i>
USHE	<i>Unidade de Segurança e Honras de Estado</i>



Nota prévia

“As pessoas não são recursos, elas têm recursos (conhecimentos, capacidade, experiência), o que fundamenta a ideia de quem emprega os recursos humanos hoje em dia na realidade administra talentos, competências e valores. Ou seja, não são as instituições que têm pessoas, são as pessoas é que fazem as instituições”.

Organização Mundial de Saúde/OPAS, 2004

Entrámos em 2017 e a forma como as organizações se posicionam hoje em dia nada tem a ver com a forma como o faziam há dez anos atrás. A tecnologia está cada vez mais digital, vivemos a era da informação e do conhecimento, sendo que a própria velocidade da inovação está a obrigar as organizações a redesenharem toda a sua estrutura organizacional, defendendo e incentivando uma cultura muito mais centrada nas pessoas.

As organizações dependem das pessoas para crescer, por isso é essencial mantê-las preparadas e motivadas não só para desempenhar as tarefas do seu dia-a-dia profissional, mas também para enfrentarem as diversas situações inesperadas que surgem em contexto laboral.

De facto, é visível que as organizações têm sentido a necessidade de preparar o seu capital humano para a mudança e de o alinhar com os seus objetivos corporativos, de forma a garantir a sustentabilidade da sua maior vantagem competitiva: as pessoas.

Segundo Davel e Vergara, as pessoas não fazem somente parte da vida produtiva das organizações. Elas constituem o princípio essencial da sua dinâmica, conferem vitalidade às atividades e processos, inovam, criam, recriam contextos e situações que podem levar a organização a posicionar-se de maneira competitiva, cooperativa e diferenciada com os clientes, outras organizações e no ambiente de negócios em geral.

Para concluir, é importante apostar nas pessoas, criar oportunidades de formação que lhes permitam atualizar constantemente as suas competências, porque o que hoje é inovação, amanhã é obsoleto. É essencial motivá-los e fazê-los sentir uma peça fundamental para o desenvolvimento da organização.

Só desta forma, reforçando as competências das pessoas, é que poderá possibilitar às organizações dar um passo em direção ao futuro, contribuindo para o seu desenvolvimento, tornando-as mais fortes e competitivas a nível global.

Sem dúvida, hoje em dia, as pessoas são o pilar de sucesso das organizações, um ativo crítico para alcançar o tão desejado sucesso.



I. *Sumário executivo*

O Balanço Social (BS) da Guarda Nacional Republicana (GNR) relativo ao ano de 2017 foi elaborado de acordo com Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, com observância das determinações, bem como das atualizações da página eletrónica da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP). Este instrumento apresenta o lado humano da Guarda.

A Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, define no seu artigo 8.º o ciclo de gestão, no qual se prevê, entre outros, a elaboração do Relatório de Atividades, nele integrando o BS do serviço, decorrendo daqui acrescida relevância.

O presente Relatório de BS refere-se ao ano de 2017 e tem como referencial de análise o universo de trabalhadores da GNR em exercício de funções a 31 de dezembro.

A Guarda dispunha em 31 de dezembro de 2017, de 23.118 trabalhadores em exercício de funções, dos quais 22.423 dizem respeito ao efetivo militar e 695 ao efetivo civil.

De igual forma estão contabilizados 359 militares a frequentar o Curso de Formação de Guardas (CFG) em regime de nomeação transitória por tempo determinado.

Em regime de prestação de serviços na modalidade de contrato de avença encontram-se 57 elementos e ao abrigo dos programas do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), nomeadamente, os Contratos Emprego Inserção (CEI) e os CEI +, foram integrados 88 trabalhadores ao longo do ano de 2017, que para efeitos de contabilização do número de pessoas em exercício de funções na Guarda, não são tidos para os efeitos.

Analisando os dados supramencionados, verifica-se que em 2017, manteve-se a tendência de diminuição gradual efetivada no ano de 2016. A Guarda sofreu uma redução do seu efetivo, fruto, em particular, da redução substancial das novas entradas no quadro, em número bastante inferior ao das passagens à situação de reserva para fora da efetividade de serviço.

Assim, esta inversão na tendência de subida verificada em 2014 e 2015, a manter-se nos próximos anos, tornará inatingível o efetivo militar já alcançado, em anos anteriores.



II. Introdução

1. Enquadramento

Os balanços sociais constituem um dos instrumentos de planeamento e gestão nas áreas sociais e dos recursos humanos dos organismos da administração pública central e local com mais de 50 trabalhadores. Considerada a pertinência da informação publicada, importa avaliar se esses indicadores vão no sentido expectável e definido previamente pela organização da valorização dos seus trabalhadores, da sua realização pessoal e profissional, da sua identificação com a instituição e na melhoria das condições de vida através de apoios às suas famílias.

Os aspetos sociais envolvidos nas decisões organizacionais são um reconhecimento implícito da sua importância e impacto na sociedade que o rodeia. A responsabilidade social da organização integra preocupações sociais nos objetivos organizacionais, ao nível dos recursos humanos, nas escolhas e opções da redistribuição dos recursos disponíveis bem como no equilíbrio da relação de forças envolvidas, executivo, dirigentes, trabalhadores, famílias, e da sociedade em geral.

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. Os primórdios dos balanços sociais foram evoluindo e incorporando ao longo da evolução do mundo laboral a atenção dos princípios e valores das sociedades desenvolvidas bem como a preocupação pelos aspetos sociais e pela segurança dos trabalhadores que acentuaram a responsabilidades sociais das organizações públicas e privadas.

O raciocínio é simples, a melhoria da qualidade de vida privada dos trabalhadores e das suas famílias, melhora o desempenho e a produtividade dentro da instituição.

Finalmente, os balanços sociais pretendem incorporar indicadores de desempenho no âmbito do desenvolvimento social e pretendem ser:

- ✓ *Um documento transversal do desempenho da organização nos diferentes campos de atividade;*
- ✓ *Uma publicitação das intenções e compromissos, visando a transparência das suas ações;*
- ✓ *Explicitar os impactos da responsabilidade social da atividade da organização na sociedade e demonstrar a sua abertura para dialogar com os diferentes públicos com os quais ela se relaciona.*

Os aspetos centrais em que nos devemos concentrar estão descritos no preâmbulo do Decreto-Lei n.º 190/96 de 9 de outubro, que definiu os conceitos e as regras a ter em consideração na elaboração do documento pelos serviços e organismos da administração pública acima de determinada dimensão (> 50 trabalhadores), os quais são:

- ✓ *Envolvimento de todas as pessoas e áreas afetas aos recursos humanos;*
- ✓ *Definição de indicadores gerais simples e estáveis no tempo;*
- ✓ *Entendimento das dinâmicas da política social, local de trabalho, segurança no emprego, etc.;*
- ✓ *Explicitação dos impactos da atividade da organização na sociedade e demonstrar sua abertura para dialogar com os diferentes públicos com os quais ela se relaciona;*
- ✓ *Cumprir o prazo de elaboração.*



Os balanços sociais fornecem um conjunto de informações essenciais sobre a situação social das organizações, pondo em evidência pontos fortes e pontos fracos da gestão social dos recursos humanos, o grau de eficiência dos investimentos sociais e os programas de ação que visem a realização pessoal dos trabalhadores, a sua identificação com a empresa e a melhoria da sua própria vida.

A publicação do BS oferece uma proposta de diálogo entre os diferentes públicos envolvidos: públicos internos/trabalhadores, e públicos externos/ fornecedores/consumidores/cidadãos, meio ambiente e sociedade.

O BS pode ainda ser norteador da incorporação de indicadores de desempenho ou desenvolvimento social, procurando demonstrar a eficiência das estratégias e ações realizadas pela organização. Estes indicadores podem ser, por exemplo:

- ✓ *Indicadores humanos;*
- ✓ *Indicadores físicos;*
- ✓ *Indicadores financeiros.*

Com estes indicadores poderemos estabelecer uma relação entre elementos de enquadramento social e da situação da organização por forma a apresentar uma análise do bem-estar dos indivíduos internamente ou externamente à organização e os quadros de gestão social, dispondo sobre os resultados obtidos pela organização e pelos indicadores sociais uma abordagem global e coerente.

2. Metodologia

O BS tem um papel a desempenhar, tanto mais relevante quanto maior for a riqueza dos dados que fornece e, apesar de ter um carácter predominantemente retrospectivo, procede à análise dos dados do passado recente, no sentido de criticamente se avaliar o presente, tendo em vista as opções para o futuro. De facto, este instrumento apresenta um conjunto de dados que permitem uma leitura do tecido dos recursos humanos que integram a GNR, sendo assim, mais um meio de avaliação transversal da organização.

A análise e avaliação deste instrumento de gestão permitem uma reflexão sobre a estratégia a adotar na gestão dos recursos humanos da Guarda e na sua adaptação às realidades que se avizinham.

Esta perspetiva torna-se ainda mais pertinente numa altura em que se aproxima uma reorganização através da revisão de regimes jurídicos estruturantes da Guarda, devendo esta mudança ser operada reconhecendo a realidade do seu capital humano, de forma a melhorar a eficiência e a eficácia, face às suas competências, dos padrões da qualidade da prestação do serviço ao cidadão, bem como o reforço dos laços de proximidade com a sociedade em geral.

O BS constitui ainda, um meio para conhecer, caracterizar e acompanhar a evolução dos respetivos recursos humanos, possibilitando uma atuação preventiva, proactiva e esclarecida aos decisores na gestão da Administração Pública (AP). Este facto adquire uma relevância crescente num contexto de reforma da AP, em curso, de contenção orçamental com fortes restrições à admissão de novos efetivos.



Numa perspetiva abrangente, é possível afirmar que o conhecimento detido, a experiência acumulada, as competências adquiridas, a aquisição de novos talentos, são componentes do capital humano e como tal, elementos potenciadores das sinergias que permitem alcançar os desideratos organizacionais.

“Pela Lei e Pela Grei” são, nos tempos que correm, tarefas crescentemente difíceis. É por isso, essencial que, neste ambiente fortemente restritivo, a Guarda mantenha a capacidade para cumprir, em segurança e com eficácia e eficiência, as missões atribuídas, regenerar meios e garantir as adequadas qualificações dos seus militares e civis.

Para tal, são determinantes uma execução criteriosa e uma eficiente gestão dos recursos humanos e financeiros, de forma a honrar a nossa cultura de serviço, as atitudes, os valores e os princípios, que nos dignificam, nos orgulham e nos trazem o reconhecimento dos portugueses.

3. Análise qualitativa e interpretativa

Os dados apresentados foram obtidos através das plataformas eletrónicas Sistema Integrado de Gestão de Recursos Internos (SIGRI), Sistema Integrado de Gestão de Pessoal (SIGPES), Sistema Integrado de Gestão de Vencimentos (SIGVC), Sistema Integrado de Gestão da Formação (SIGFORM) e informação disponibilizada pelos Órgãos Superiores de Comando e Direção e pelas secções de recursos humanos das unidades.

Por uma questão de coerência na divulgação de dados estatísticos relativos aos recursos humanos, na elaboração do presente documento, levou-se em linha de conta a informação constante na Lei n.º 57/11, de 28 de novembro, que institui e regula o funcionamento do Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE). Assim, também este instrumento de gestão procura ir ao encontro dos critérios definidos pela DGAEP.

A matriz do BS está concretizada nos quadros e informações gráficas sucintas com dados estatísticos basilares relativos aos recursos humanos, acompanhados da respetiva análise descritiva, que pretende ir mais longe através das leituras qualitativas que se apresentam.

De forma a permitir uma análise comparativa, elencaram-se os dados estatísticos referentes ao último triénio. Para alguns dos indicadores apresentados, utilizaram-se quadros e gráficos para apresentação dos resultados, sendo ainda apresentado um conjunto de indicadores de gestão – índices e taxas – que, para facilitar a consulta, se encontram sintetizados num ponto autónomo no presente relatório.

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

Existiu uma preocupação de não romper com as séries de dados já existentes no passado, por que só assim se poderá garantir para o futuro uma verdadeira análise evolutiva da realidade dos nossos recursos humanos.

Mantêm-se um ponto autónomo, “Responsabilidade social” onde são elencadas as medidas de responsabilidade social de forma voluntária adotadas pela Guarda.

No ponto autónomo “Indicadores de gestão” foi adicionado um painel de indicadores de recursos humanos referentes ao período de 1997 a 2017 e um painel resumo com os principais indicadores de recursos humanos (dashboard) referente ao ano de 2017.

Foram criados os pontos autónomos, “Conceitos e definições” e “Fontes, bibliografias e legislação” para uma melhor compreensão desta temática bem como o seu enquadramento legal.

Em anexo, apresenta-se também, a matriz do formulário DGAEP “BS 2017”.

Desta forma, o presente relatório de BS 2017 propõem-se dar resposta às seguintes questões:



Figura 1 – Objetivos e perguntas de partida para elaboração do relatório do BS

4. Calendarização

Até 31 de Março

- ✓ *Elaboração do BS, com referência a 31 de dezembro do ano anterior;*
- ✓ *Remessa do BS à comissão de trabalhadores ou, na falta desta, às comissões ou delegações sindicais existentes que, no prazo de 15 dias, deverão emitir parecer escrito;*
- ✓ *Remessa ao membro do Governo competente para conhecimento e apreciação.*

Até 15 de Abril

- ✓ *Divulgação por todos os trabalhadores através da sua afixação, de forma visível, nos locais de trabalho;*
- ✓ *Remessa de cópia às organizações sindicais da função pública que o solicitem;*
- ✓ *Remessa de cópia à secretaria-geral do respetivo ministério;*
- ✓ *Remessa ao membro de governo que tiver a seu cargo a AP.*



III. Caraterização da GNR

A GNR é “uma força de segurança de natureza militar, constituída por militares organizados num corpo especial de tropas”, com jurisdição em todo o território nacional e no mar territorial, dependendo “do membro do Governo responsável pela área da administração interna”.

As suas Forças “são colocadas na dependência operacional do Chefe do Estado-Maior General das Forças Armadas, através do seu Comandante-Geral, nos casos e termos previstos nas Leis de Defesa Nacional e das Forças Armadas e do Regime do Estado de Sítio e do Estado de Emergência, dependendo, nessa medida, do membro do Governo responsável pela área da defesa nacional no que respeita à uniformização, normalização da doutrina militar, do armamento e do equipamento”.

Para além da sua Lei Orgânica, do seu Regulamento de Disciplina, Regulamento Geral do Serviço, Estatuto e Regulamento de Avaliação do Mérito dos seus militares, constituem traves mestras do enquadramento jurídico-constitucional da Guarda, a Constituição da República Portuguesa, a Lei de Segurança Interna, a Lei da Organização da Investigação Criminal, a Lei da Defesa Nacional e das Forças Armadas, a Lei das Bases Gerais do Estatuto da Condição Militar e o Regime do Estado de Sítio e do Estado de Emergência.

Apesar de ter, ao longo da sua história, sofrido os reflexos diretos dos períodos de crise ou de ameaça à ordem e à segurança nacional, vendo aumentados ou diminuídos os seus efetivos, com variações de amplitude da ordem dos 8 mil militares, a Guarda manteve-se, contudo, como características praticamente inalteráveis e fundamentais, nomeadamente a sua organização militar e a dupla dependência governamental, do Ministro da Administração Interna e do Ministro da Defesa Nacional, e a sujeição ao Código de Justiça Militar.

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

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

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

Em situações de estado sítio ou de emergência, face à sua natureza, organização, equipamento, armamento e formação dos seus militares, apresenta-se como a força mais indicada para atuar em situações problemáticas e de transição, entre as FSS e as FA, caracterizando e consolidando a sua posição como uma Força de Segurança de Natureza Militar.

De igual modo, num mundo em mudança, em que as novas ameaças fazem esbater os limites entre a segurança interna e a segurança externa, a polivalência e a mais-valia da Guarda torna-se ainda mais evidente, colocando a Instituição na primeira linha da resposta nacional em matéria de Segurança e Defesa.



Figura 2 – Posição da Guarda no Sistema Nacional de Forças

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

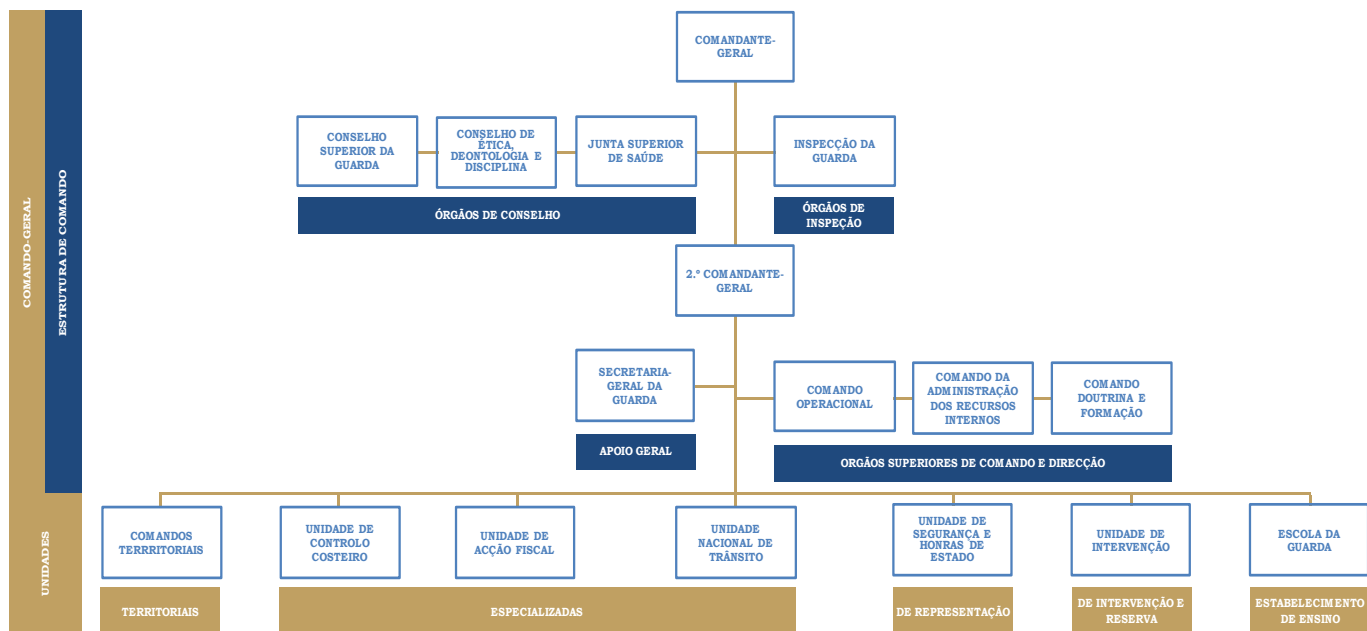
A Lei n.º 63/2007, de 6 de novembro, que aprovou a atual Orgânica da Guarda, determinou uma profunda alteração estrutural deste Corpo Especial de Tropas, substituindo o Estado-Maior do Comando-Geral por três Comandos Funcionais (para as áreas operacional, administração de recursos internos e doutrina e formação), transformando as unidades em novas unidades alicerçadas em critérios de especialização e extinguindo um escalão de comando, a Brigada Territorial.

Nesse sentido foram criados os Comandos Territoriais de âmbito Distrital e Regiões Autónomas (Madeira e Açores), as Unidades Especializadas (Unidade Nacional de Trânsito, Unidade de Ação Fiscal e Unidade de Controlo Costeiro), a Unidade de Representação (Unidade de Segurança e Honras de Estado), a Unidade de Intervenção e Reserva (Unidade de Intervenção) e o Estabelecimento de Ensino (Escola da Guarda). Assim, a Guarda passa a compreender a Estrutura de Comando, as Unidades e o Estabelecimento de Ensino.

Nos termos da sua Lei Orgânica, a Guarda depende do membro do Governo responsável pela área da Administração Interna.



IV. Organograma



V. Evolução dos balanços sociais

O BS foi institucionalizado para os organismos autónomos da 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.

A partir de 1997, com a entrada em vigor da do Decreto-Lei n.º 190/96, de 09 de outubro, a Guarda elabora os balanços sociais que devem refletir o universo de trabalhadores da GNR em exercício de funções a 31 de dezembro.

1. Efetivos globais

No período compreendido entre 1997 e 2009, o número total de efetivos manteve-se constante acima dos 25.000 efetivos.

No período compreendido entre 2010 e 2013 assistimos a uma diminuição sistemática do número total de efetivos, e em 2014 ocorreu uma inversão do decréscimo observado no quinquénio em referência. O ano de 2015 acompanha a tendência de acréscimo do número total de efetivos do exercício anterior, atingindo o valor de 23.418.

No ano de 2016 assistimos a uma nova diminuição do número total de efetivos (87), invertendo, desta forma a tendência de acréscimo do número total de efetivos do exercício anterior.

Nesta análise temporal ocorreu uma diminuição de 2.345 efetivos, cerca de 9,13%.

A relação entre os polos máximos e mínimos do horizonte temporal, verificada entre 2000 e 2013, é de menos 4.368 efetivos.

A ilustrar estas afirmações apresenta-se de seguida o Gráfico 1:

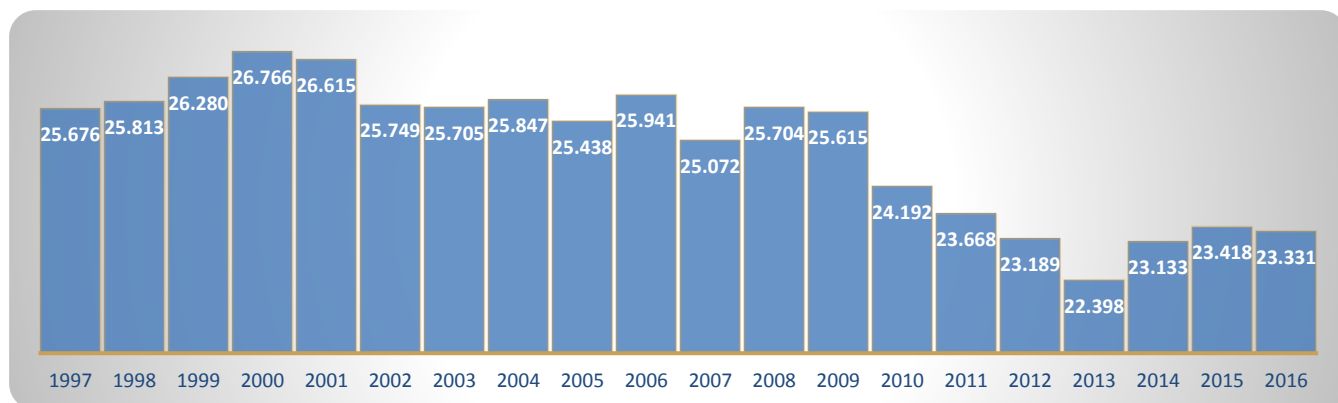


Gráfico 1– Evolução do balanço social (efetivos globais-totais gerais)

O Quadro 1 elucida-nos sobre a taxa de variação anual do número de efetivos, que no triénio 2010-2013 decresceu 7,60%, em média anual, tendo, no entanto, havido um acréscimo de 4,61% do número de efetivos em 2014 e 2015, o que traduz uma inversão do decréscimo observado.



Em 2016 a taxa decresceu 0,37%, o que traduz uma inversão do acréscimo observado no anterior exercício em referência, materializada, designadamente, pela falta de procedimentos concursais de ingresso, de acordo com os movimentos de saída de recursos humanos verificados.

Resulta, assim, uma taxa de variação anual média negativa de 3,46%.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
N.º de efetivos	24 192	23 668	23 189	22 398	23 133	23 418	23 331
Taxa de variação anual		-2,17%	-2,02%	-3,41%	3,28%	1,23%	-0,37%

Quadro 1 – Evolução dos efetivos globais totais/taxa de variação anual

2. Efetivos militares

No período compreendido entre 1997 e 2006, o número total de efetivos manteve-se constante, acima dos 25.000 efetivos.

No período compreendido entre 2009 e 2013 assistimos a uma diminuição sistemática do número total de efetivos militares, e em 2014 ocorreu uma inversão do decréscimo observado no quinquénio em referência. O ano de 2015 acompanha a tendência de acréscimo do número total de efetivos do exercício anterior atingindo em 2015 o valor de 22.676.

No ano de 2016 assistimos a uma nova diminuição do número total de efetivos (68), invertendo, desta forma a tendência de acréscimo do número total de efetivos do exercício anterior.

Nesta análise temporal ocorreu uma diminuição de 2.683 efetivos, cerca de 10,61%.

A relação entre os polos máximos e mínimos do horizonte temporal, verificada entre 2000 e 2013, é de menos 4.342 efetivos.

A ilustrar estas afirmações apresenta-se de seguida o Gráfico 2:

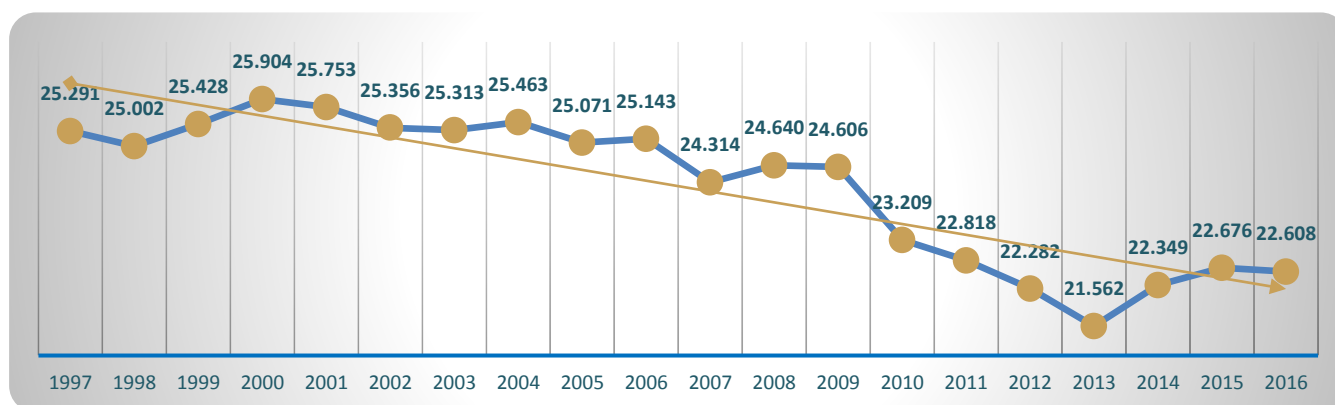


Gráfico 2 – Evolução do balanço social (efetivo militar)

De seguida apresenta-se a evolução do efetivo militar por categoria, de acordo com o Gráfico 3:



Gráfico 3 – Evolução do balanço social (efetivo militar por categoria)

O Quadro 2 elucida-nos sobre a taxa de variação anual do número de efetivos militares, que no triénio 2010-2013 decresceu 7,27%, em média anual, tendo, no entanto, havido um acréscimo de 5,11% do número de efetivos, em 2014 e 2015, o que traduz uma inversão do decréscimo observado no anterior exercício em referência.

Em 2016 a taxa decresceu 0,30% o que traduz uma inversão do acréscimo observado no anterior exercício em referência.

Resulta, assim, uma taxa de variação anual média negativa de 2,45%.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
N.º de efetivos militares	23 209	22 818	22 282	21 562	22 349	22 676	22 608
Taxa de variação anual		-1,68%	-2,35%	-3,23%	3,65%	1,46%	-0,30%

Quadro 2 – Evolução do efetivo militar/taxa de variação anual

3. Efetivos civis

No período compreendido entre 1998 e 2001, o número total de efetivos manteve-se constante acima dos 800 efetivos.

No período compreendido entre 2002 e 2005 assistimos a uma diminuição sistemática do número total de efetivos que se manteve constante abaixo dos 400 efetivos atingindo o polo mínimo do horizonte temporal em 2005 com cerca de 367 efetivos.



No período compreendido entre 2007 e 2008 assistimos a um aumento sistemático do número total de efetivos, atingindo o polo máximo do horizonte temporal em 2008 com cerca de 1.064 efetivos.

No período compreendido entre 2009 e 2015 assistimos a uma diminuição sistemática do número total de efetivos.

O ano de 2016 acompanha a tendência de decréscimo do número total de efetivos do exercício anterior atingindo o valor de 723 efetivos.

Nesta análise temporal ocorreu um acréscimo de 338 efetivos, cerca de 87,79%.

A relação entre os polos máximos e mínimos do horizonte temporal, verificada entre 2005 e 2008, é de mais 697 efetivos.

No ano de 2016 assistimos a uma nova diminuição do número total de efetivos (19), acompanhando, desta forma a tendência de decréscimo do número total de efetivos do exercício anterior.

A ilustrar estas afirmações apresenta-se de seguida o Gráfico 4:

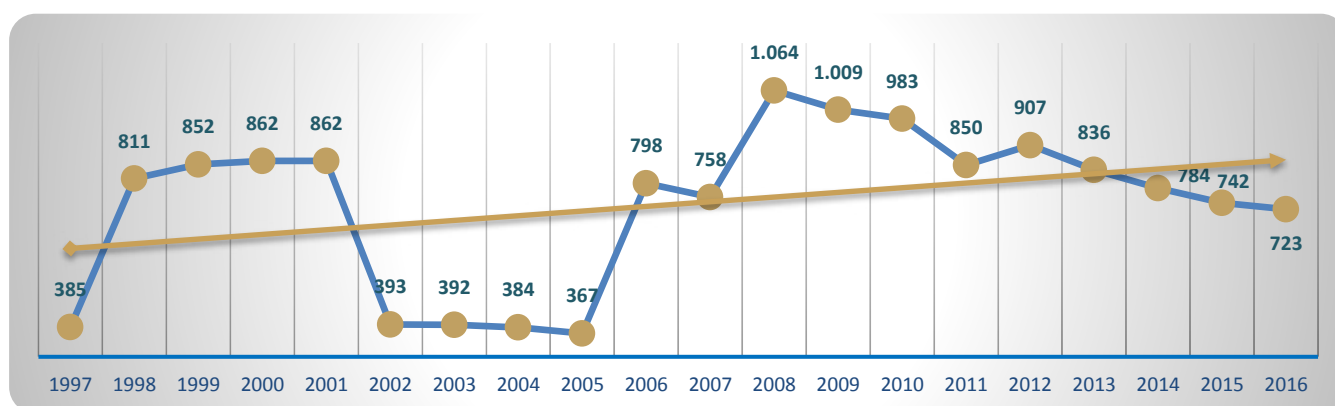


Gráfico 4 – Evolução do balanço social (efetivo civil)

O Quadro 3 elucida-nos sobre a taxa de variação anual do número de efetivos relativos ao pessoal civil, que no triénio 2013-2016 diminui 21,97%, em média anual.

Em 2016 a taxa decresceu 2,56% o que acompanha o decréscimo observado no anterior exercício em referência.

Resulta, assim, uma taxa de variação anual média negativa de 28,79%.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
N.º de efetivos civis	983	850	907	836	784	742	723
Taxa de variação anual		-13,53%	6,71%	-7,83%	-6,22%	-5,36%	-2,56%

Quadro 3 – Evolução efetivo civil/taxa de variação anual



Como corolário da análise que vem sido explanada, verifica-se que em 2016 assistiu-se a uma inversão da tendência de subida quer do número efetivos totais, quer dos efetivos militares que vinha a ocorrer desde 2014, e em relação ao pessoal civil, os números de efetivos que tinham vindo a diminuir desde 2013, mantiveram o mesmo registo alcançado no exercício anterior resultante de uma política de melhor gestão previsional dos postos de trabalho e de avaliação das possibilidades reais de recrutamento.



VI. Recursos humanos

A GNR tem ao seu serviço pessoal militar e civil. Os militares da GNR dispõem de um estatuto próprio – o Estatuto dos Militares da Guarda Nacional Republicana (EMGNR), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 30/2017 de 22 de março. Conforme se dispõe nos artigos 19.º da LOGNR e 10.º do referido diploma, os militares da GNR estão sujeitos à condição militar, nos termos da Lei de Bases Gerais do Estatuto da Condição Militar.

Da condição militar do pessoal da GNR decorrem as restrições ao exercício de certos direitos, liberdades e garantias, que vigoram igualmente para os militares das FA, nos termos da Lei de Defesa Nacional e da Lei Orgânica de Bases da Organização das Forças Armadas.

Quanto ao pessoal civil ao serviço da GNR, é-lhes aplicável a Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho com as alterações introduzidas até à Lei n.º 73/2017, de 16 agosto.

1. Efetivos segundo o vínculo jurídico

Dos 23.118 trabalhadores em funções na Guarda a 31 de dezembro de 2017, verifica-se que cerca de 96,74% (22.365 trabalhadores) encontram-se em regime de nomeação definitiva.

Em regime de nomeação transitória por tempo determinado encontram-se 1,55%, 359 militares a frequentar o CFG 2017/2018.

Em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado encontram-se 1,71% (394 trabalhadores).

Em regime de prestação de serviços na modalidade de contrato de avença encontram-se 57 colaboradores, que se dividem em grupo/cargo/carreira: médica, técnico superior e técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica.

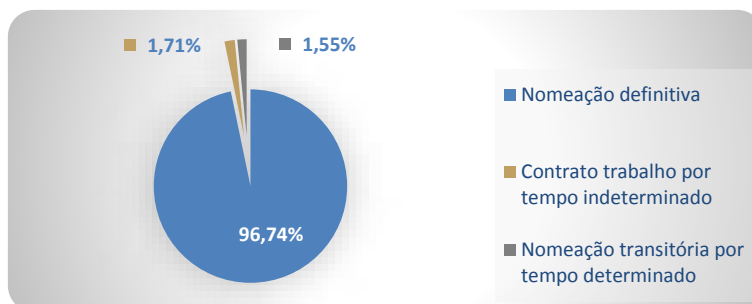


Gráfico 5 – Percentagem de trabalhadores segundo a relação jurídica de emprego

Em relação à variação percentual da distribuição de efetivos por relação jurídica de emprego, analisando o gráfico 6 em função da sua expressão percentual constata-se que a nomeação definitiva apresenta uma diminuição de 226 efetivos em relação ao exercício anterior, o contrato de trabalho por tempo indeterminado apresenta uma diminuição de 21 efetivos e a nomeação transitória por tempo determinado apresenta um aumento de 34 efetivos.

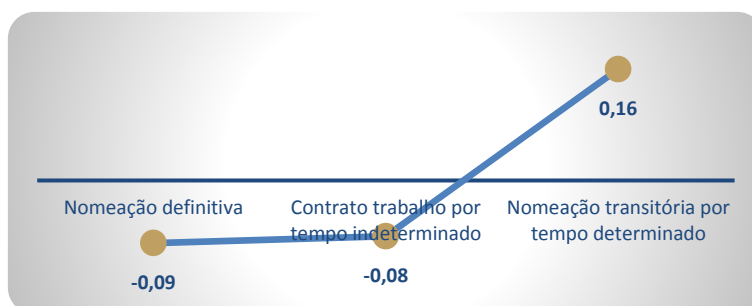


Gráfico 6 – Variação por pontos percentuais da distribuição de efetivos por relação jurídica de emprego (2016-2017)

Em relação à distribuição de efetivos por grupo/cargo/carreira, analisando o Quadro 4 em função da sua expressão numérica e percentual constata-se que, fruto da sua natureza, a Guarda é uma Instituição maioritariamente constituída por militares, representando estes, em 31 de dezembro de 2017, 96,99% (22.423 militares), sendo a categoria de guardas a mais representativa, com 82,35% (19.037) do total de militares.



/Grupo/Cargo/Carreira Modalidades de vinculação	Nomeação definitiva		Contrato trabalho por tempo indeterminado		Nomeação transitória por tempo determinado		Total p/ género		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	T	%
Assistente operacional			7	262			7	262	269	1,16%
Assistente técnico			10	62			10	62	72	0,31%
Docente			1	9			1	9	10	0,04%
Enfermeiro				1				1	1	0,004%
Forças Armadas - Oficiais	22						22		22	0,10%
Informatica			3	2			3	2	5	0,02%
Médico			6	6			6	6	12	0,05%
Militares - Oficiais	751	66					751	66	817	3,53%
Militares - Sargentos	2 405	142					2 405	142	2 547	11,02%
Militares - Guardas	17 443	1 235			311	48	17 754	1 283	19 037	82,35%
Outro pessoal de segurança	295	6					295	6	301	1,30%
Técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica				6				6	6	0,03%
Técnico superior			4	15			4	15	19	0,08%
Total por vínculo e género	20 916	1 449	31	363	311	48	21 258	1 860	23 118	100,00%
	22 365		394		359		23 118			
	96,74%		1,71%		1,55%		100,00%			

Quadro 4 – Efetivos segundo a modalidade de vinculação e género (Quadro 1 DGAEP)

Em relação ao pessoal civil, os grupos/cargos/carreiras mais representativas são a de «outro pessoal de segurança» onde estão inseridos os guardas-florestais, com cerca de 1,30% (301 trabalhadores), seguida dos «assistentes operacionais» com 1,16% (269 trabalhadores).

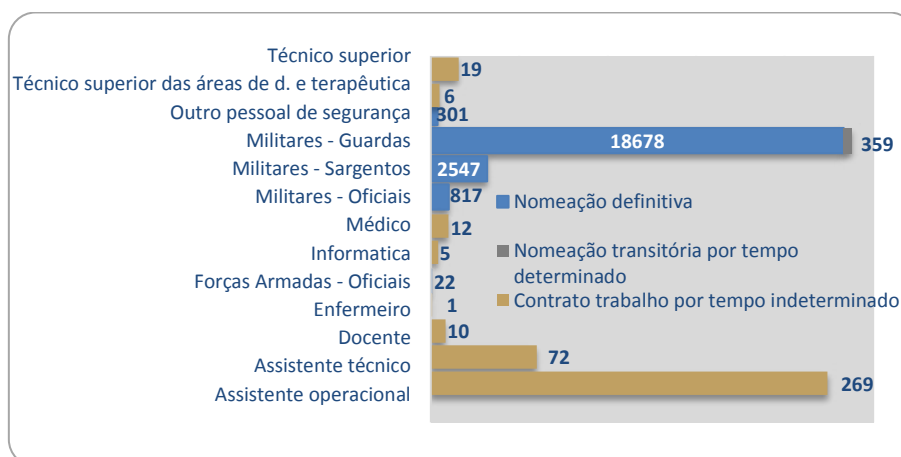


Gráfico 7 - Representação gráfica da distribuição dos efetivos segundo a relação jurídica de emprego

No que se refere ao índice de enquadramento que, no caso da GNR, expressa a relação entre o total de efetivos e o número de profissionais pertencentes ao pessoal que exerce funções de comando, de direção ou de chefia (oficiais e sargentos), verifica-se um decréscimo do valor em 2017, de cerca de 0,15 pontos percentuais (pp) em comparação com o exercício anterior.

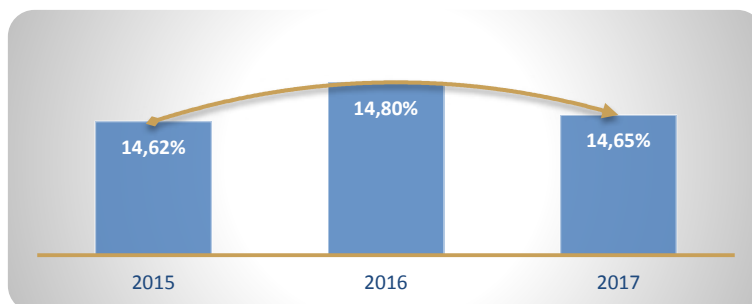


Gráfico 8 – Taxa de enquadramento

A diminuição da taxa é explicada pela redução de 68 efetivos militares (+20 oficiais e -88 sargentos) e pela diminuição de 117 efetivos militares (guardas) e 28 efetivos civis ao efetivo global. A ocupação dos cargos dirigentes corresponde a uma taxa de enquadramento de 14,65%.

	Masculino	Feminino	Total
Forças Armadas - Oficiais	22		22
Militares - Oficiais	751	66	817
Militares - Sargentos	2 405	142	2 547
Total	3 178	208	3 386

Quadro 5 – Pessoal dirigente (oficiais e sargentos)

A taxa de feminização dirigente subiu em relação ao ano anterior (0,02 pp) e cifra-se nos 0,90%.

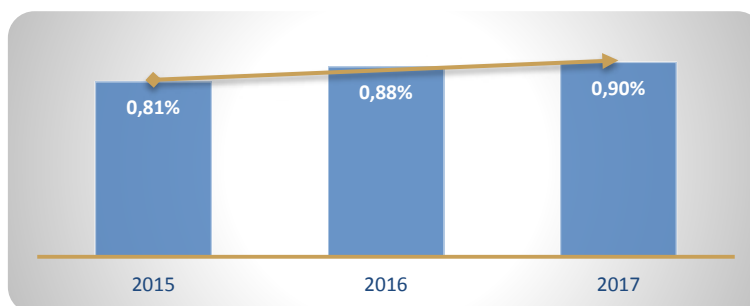


Gráfico 9 – Taxa de feminização dirigente

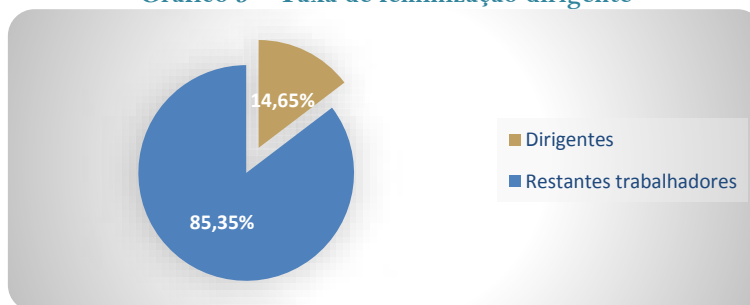


Gráfico 10 – Percentagem de dirigentes por efetivos

2. Efetivos segundo os grupos profissionais



Detalhando a análise do número de efetivos civis por grupo profissional, assistimos a um decréscimo nos grupos «assistente operacional», «assistente técnico» e «outro pessoal de segurança» e um acréscimo no grupo «técnico superior». Verifica-se a tendência de redução, dos últimos anos, do número de pessoal civil em exercício de funções na GNR, registando-se um decréscimo de 28 trabalhadores, cerca de 3,87% do efetivo civil, em relação ao ano de 2016.

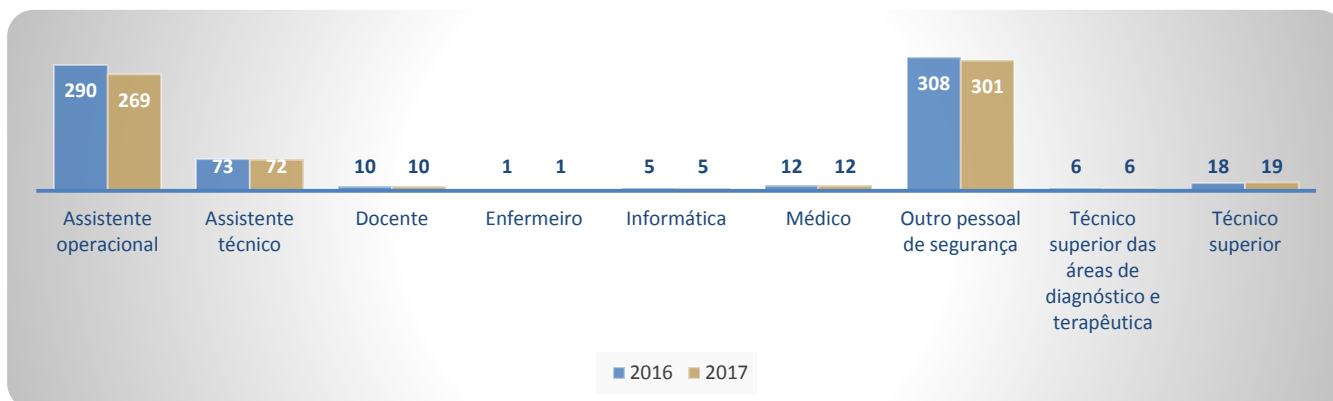


Gráfico 11 – Evolução dos efetivos civis por grupo profissional

O Gráfico 11 mostra-nos ainda que existem sobretudo três grandes grupos profissionais: «outro pessoal de segurança», «assistente operacional» e «assistente técnico», que agrupam no seu conjunto 92,37% dos efetivos civis. Destes três o maior é o grupo de «outro pessoal de segurança», que conta com 43,31% do total de efetivos, seguindo-se o «assistente operacional», com 38,71%.

Globalmente, a GNR tem nas suas fileiras 839 oficiais, 2.547 sargentos e 19.037 guardas, totalizando 22.423 militares. Obtém-se por isso uma relação oficial/sargentos/guardas de 1/3,04/22,69 e uma relação sargento/guardas de 1/7,47.

Pormenorizando a análise do número de efetivos militares por grupo profissional, assistimos a um decréscimo do número de militares nos grupos «forças armadas - oficiais», «militares-sargentos» e «militares-guardas», que no seu todo refletem a perdas de 206 efetivos militares em relação ao ano anterior. No grupo profissional «militares-guardas» verifica-se o decréscimo de 117 militares, já no grupo profissional «militares-oficiais» verifica-se o acréscimo de 21 militares. Consta-se no ano de 2017 um saldo negativo de 185 efetivos militares.

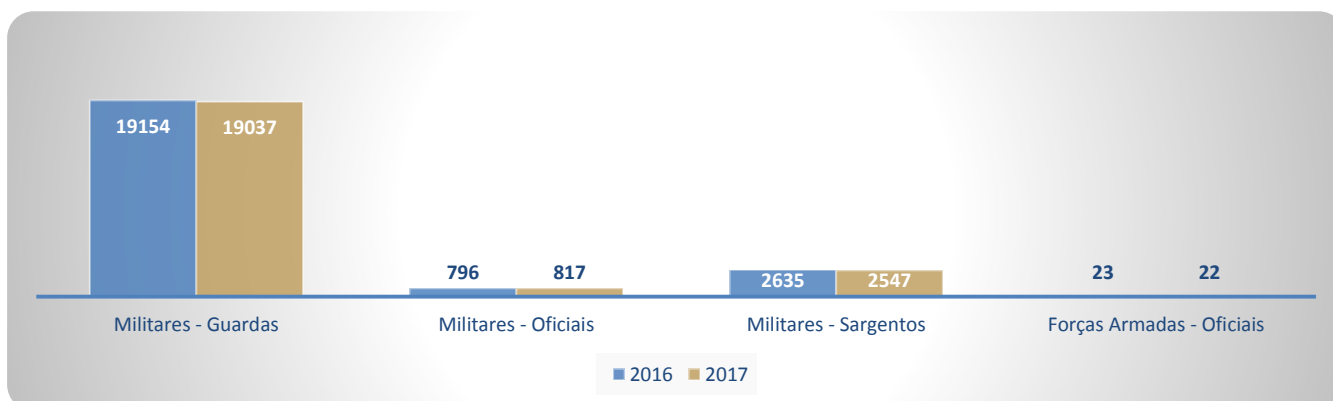


Gráfico 12 – Evolução dos efetivos militares por grupo profissional

O Gráfico 12 mostra-nos ainda que existem sobretudo dois grandes grupos profissionais: «militares guardas» e «militares sargentos», que agrupam no seu conjunto 96,26% dos efetivos militares. Destes três o maior é o grupo de «militares guardas», que conta com 84,90% do total de efetivos, seguindo-se os «militares sargentos», com 11,36%.

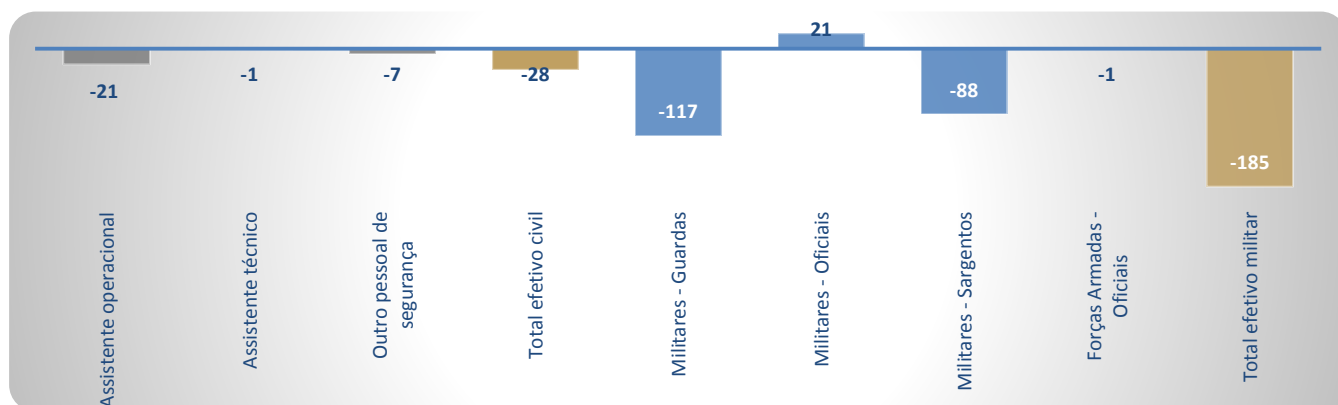


Gráfico 13 – Variação dos efetivos por grupo profissional (2016/2017)

Assim, conclui-se em relação às entradas e saídas ocorridas em 2017 que existiu um decréscimo de 185 efetivos militares e o decréscimo de 28 efetivos civis que resulta num saldo negativo de 213 efetivos.

3. Efetivos segundo a unidade orgânica

Os 23.118 efetivos em efetividade de funções, a 31 de dezembro de 2017, encontravam-se distribuídos pela estrutura orgânica da Guarda, como de seguida se apresenta:



Estrutura orgânica		Efetivo militar	Efetivo civil	Total
Comando-Geral	Comando	349	19	368
	CARI	311	4	315
	CO	788	44	832
	CDF	28		28
CTer Aveiro		1 097	23	1 120
CTer Beja		705	17	722
CTer Braga		977	36	1 013
CTer Bragança		631	25	656
CTer Castelo Branco		683	36	719
CTer Coimbra		812	61	873
CTer Évora		760	17	777
CTer Faro		1 265	16	1 281
CTer Guarda		634	38	672
CTer Leiria		774	31	805
CTer Lisboa		1 138	26	1 164
CTer Portalegre		629	17	646
CTer Porto		1 440	32	1 472
CTer Santarém		928	26	954
CTer Setúbal		1 253	26	1 279
CTer Viana do Castelo		615	29	644
CTer V Real		677	65	742
CTer Viseu		797	57	854
CTer Açores		244	6	250
CTer Madeira		198	2	200
UNT		152		152
UCC		945	15	960
UAF		357	3	360
USHE		1 099	5	1 104
UI		1 328	2	1 330
EG		809	17	826
Total		22 423	695	23 118

Quadro 6 – Efetivo segundo a unidade orgânica

Verifica-se que o Comando Territorial do Porto é a unidade com maior efetivo militar, 1.472 militares e o Comando Territorial de Vila Real apresenta o maior efetivo civil, 65 civis.

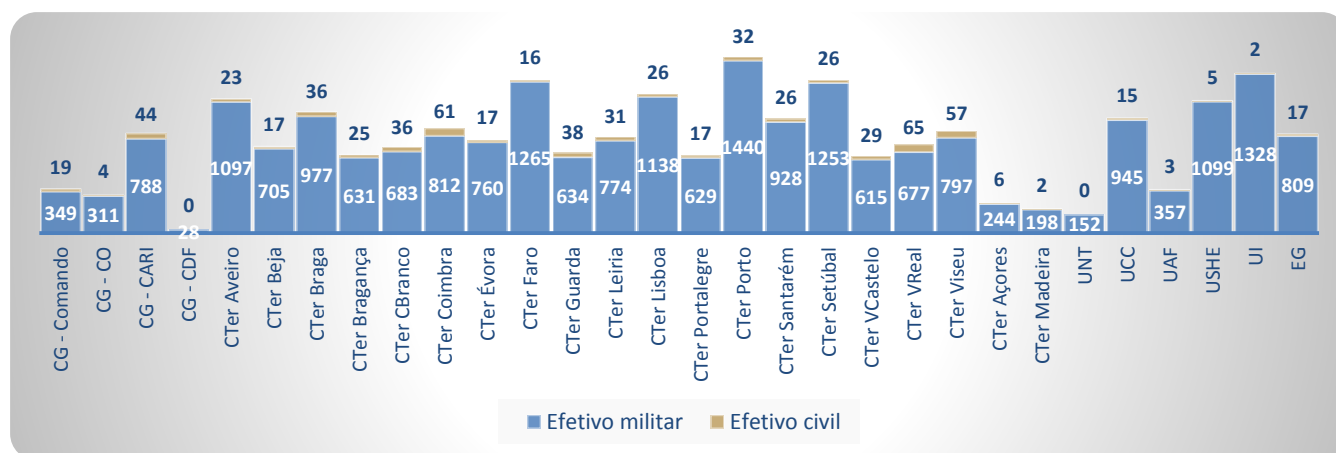


Gráfico 14 – Representação gráfica do efetivo segundo a unidade orgânica

Constata-se que em relação ao efetivo militar e em comparação com o exercício anterior, o maior aumento de efetivo registou-se na Unidade Nacional de Trânsito (UNT) (41 militares) seguida do Comando-Geral (CG) - Comando (38 militares) e a unidade que apresenta a maior diminuição de efetivo é a Unidade de Segurança e Honras de Estado (USHE) com 71 militares seguida da Unidade de Controlo Costeiro (UCC) que registou um decréscimo de 41 militares.



Gráfico 15 – Variação do efetivo militar segundo a unidade orgânica (2016/2017)

Em relação ao efetivo civil e em comparação com o exercício anterior, apenas o CG - CARI e o Comando Territorial de Braga registaram aumento de efetivo civil (2 e 1, respetivamente), a unidade que apresenta a maior diminuição de efetivo é o Comando Territorial de Viseu, que registou um decréscimo de 4 civis.

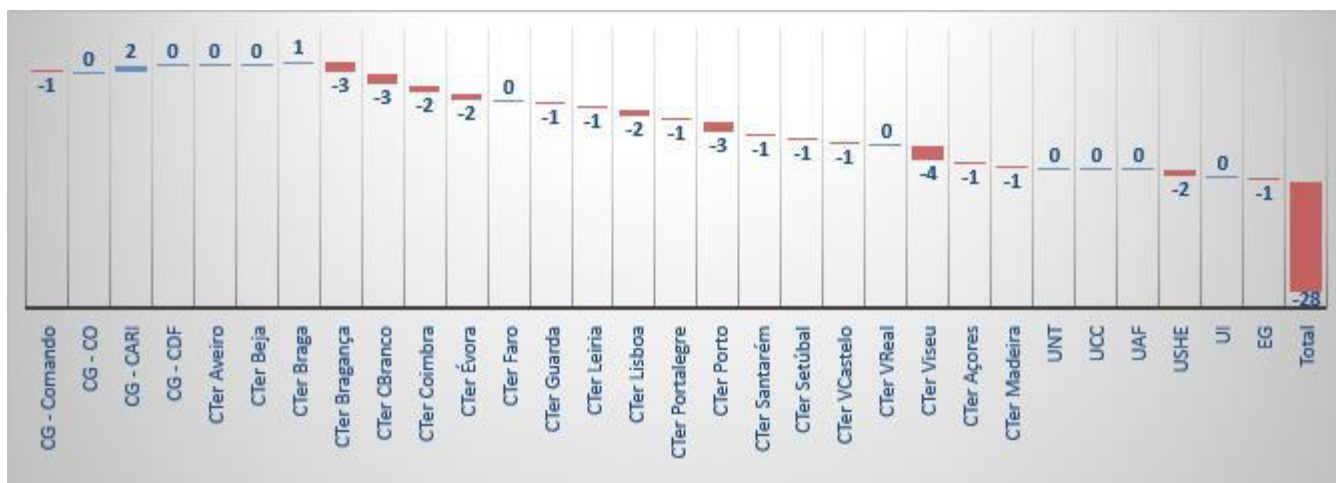


Gráfico 16 – Variação do efetivo civil segundo a unidade orgânica (2016/2017)

4. Efetivos segundo o distrito/região autónoma e unidade orgânica

Os 23.118 efetivos em efetividade de funções, a 31 de dezembro de 2017, encontravam-se distribuídos pelos distritos, estrutura orgânica da Guarda e por género, como de seguida se apresenta:



Distrito/Região Autónoma	Estrutura orgânica	Efetivo		Total
		Feminino	Masculino	
Aveiro	CTer /UCC/UI	95	1 122	1 217
Beja	CTer/UCC	36	713	749
Braga	CTer /UCC/UI	90	994	1 084
Bragança	CTer/UI	42	655	697
Castelo Branco	CTer/UI	49	696	745
Coimbra	CTer/UCC/UAF/EG/UI	137	1 365	1 502
Évora	CTer/UAF	35	782	817
Faro	CTer/UAF/UCC/UI	126	1 481	1 607
Guarda	CTer	40	632	672
Leiria	CTer/UCC/UI	92	821	913
Lisboa	CG/CTer/UCC/UAF/USHE/UI/EG/UNT	525	4 742	5 267
Portalegre	CTer/EG	35	745	780
Porto	CTer/UCC/UAF/UNT/UI	141	1 629	1 770
Santarém	CTer	71	883	954
Setúbal	CTer/UCC/UAF	147	1 311	1 458
Viana do Castelo	CTer/UCC/UI	58	653	711
Vila Real	CTer/UI	47	757	804
Viseu	CTer/UI	65	856	921
R.A. Açores	CTer	19	231	250
R.A.Madeira	CTer	10	190	200
		1 860	21 258	23 118

Quadro 7 – Distribuição dos efetivos por distrito

Analisando o quadro supra, conclui-se que no distrito de Lisboa, estão representadas todas as unidades (oito), à exceção das unidades territoriais que pertencem aos restantes distritos. A grande distância encontra-se os distritos da Guarda, Santarém, Açores e Madeira apenas com o efetivo da respetiva unidade territorial.

Observando as percentagens do efetivo em cada distrito, por género, verifica-se que no distrito de Lisboa, estão colocados cerca de 28,23% dos efetivos femininos e cerca de 22,31% dos efetivos masculinos, o que corresponde a cerca de 22,78% do efetivo total.

Em sentido contrário e não contabilizando as regiões autónomas, no distrito de Guarda estão colocados cerca de 2,15% dos efetivos femininos e cerca de 2,97% dos efetivos masculinos, o que corresponde a cerca de 2,91% do efetivo total.

5. Efetivos na situação de reserva na efetividade de serviço

Os militares na situação de reserva, ou ao transitar para esta situação, 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.

Nos termos do n.º 6 do artigo 84.º do EMGNR, compete ao Exmo. Comandante-Geral definir as funções e o regime de serviço para os militares na situação de reserva na efetividade de serviço.

Em relação ao efetivo militar em exercício de funções a 31 de dezembro de 2017 (22.423 militares), verifica-se que cerca de 8,36% (1.875 trabalhadores) encontram-se a prestar serviço na situação de reserva na efetividade de serviço.



Estrutura orgânica	Categoria			Total	
	Oficiais	Sargentos	Guardas		
Comando-Geral	CMD GUARDA	10	7	32	49
	CARI	3	7	10	20
	CO	6	16	108	130
	CDF			1	1
CTer Aveiro		4	58	62	
CTer Beja		2	34	36	
CTer Braga		3	55	58	
CTer Bragança		7	40	47	
CTer C Branco		4	76	80	
CTer Coimbra		7	58	65	
CTer Évora		8	105	113	
CTer Faro		3	53	56	
CTer Guarda		2	51	53	
CTer Leiria		4	38	42	
CTer Lisboa	1	2	108	111	
CTer Portalegre	1	4	99	104	
CTer Porto	3	8	77	88	
CTer Santarém		4	86	90	
CTer Setúbal		3	102	105	
CTer Vcastelo		5	43	48	
CTer V Real		12	58	70	
CTer Viseu	1	6	47	54	
CTer Açores		1	28	29	
CTer Madeira		2	13	15	
UNT		2	10	12	
UCC		10	103	113	
UAF		1	20	21	
USHE		21	60	81	
UI		3	52	55	
EG	2	4	61	67	
Total	27	162	1 686	1 875	

Quadro 8 – Efetivo na reserva na efetividade de serviço segundo a unidade orgânica

De acordo com o Despacho n.º 255/17-OG, de 28 de dezembro, os militares na situação de reserva na efetividade de serviço, sem prejuízo das disposições estatutárias, desempenham funções profissionais próprias do seu posto e quadro, nas mesmas condições dos militares do ativo, incluindo atividades de serviço interno, de natureza operacional, administrativa, logística, especializada, técnica, formação, docência, assessoria ou outras de natureza equivalente.

Os militares na situação de reserva na efetividade de serviço desempenham, igualmente, os serviços ordinários e eventuais de nomeação por escala, e outros serviços para os quais sejam nomeados.

Os militares na situação de reserva na efetividade de serviço não podem ser nomeados para o desempenho de funções de comando, direção e chefia, sem prejuízo das nomeações que forem decididas por despacho do Exmo. Comandante-Geral.

Os 1.875 militares a prestar serviço na reserva na efetividade de serviço em 31 de dezembro de 2017, encontravam-se distribuídos pela estrutura orgânica da Guarda, como de seguida se apresenta:

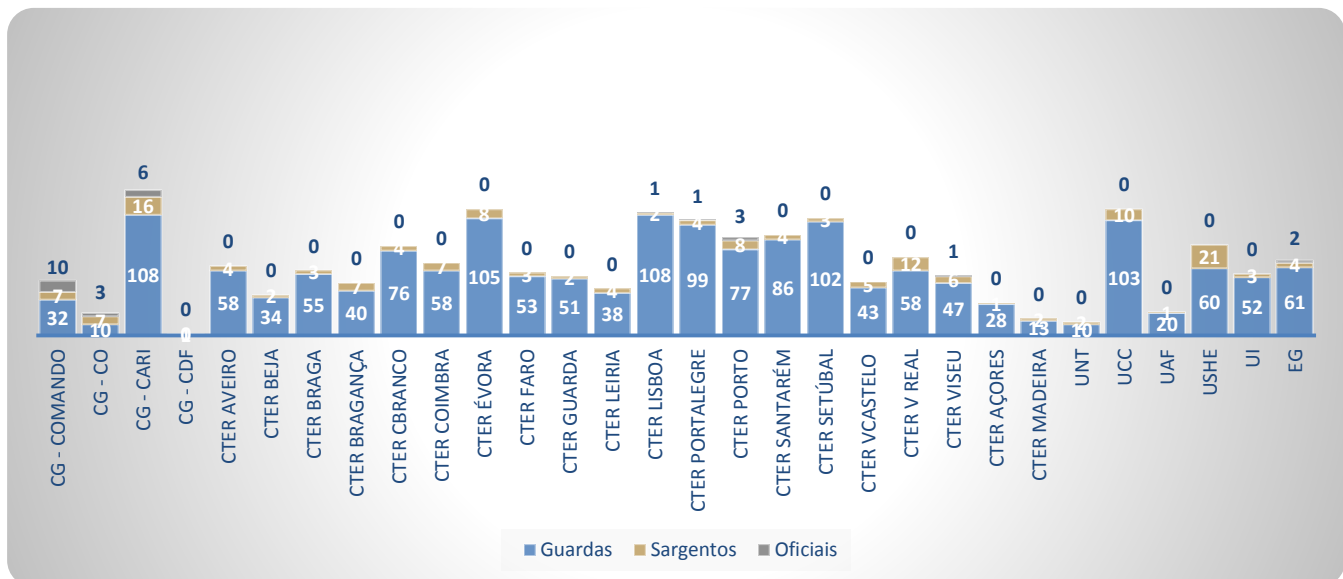


Gráfico 17 – Efetivos na reserva na efetividade de serviço segundo a unidade orgânica
 No entanto, deve ser notado que este universo eleva o quantitativo de militares nos escalões etários superiores, que conduzirá num curto espaço de tempo, a uma grande saída de efetivos para a situação de reserva fora da efetividade de serviço.

6. Efetivos por género

Das 23.118 trabalhadores, 21.258 são homens, o que corresponde a 91,95% do total de efetivos e apenas 1.860 são mulheres, o que corresponde a 8,05%, do total de efetivos.

O universo respeitante ao efetivo feminino tem vindo a aumentar, nos últimos anos.

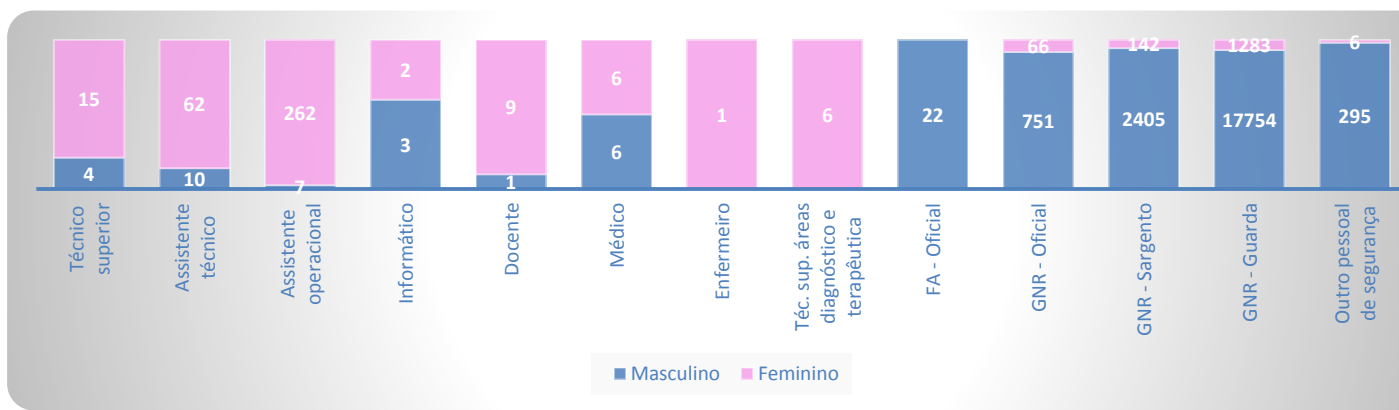


Gráfico 18 – Trabalhadores por carreira e género
 Da análise dos dados por distribuição de efetivos por carreira e género, continua a verificar-se uma predominância do sexo masculino no universo dos efetivos sendo especialmente notória nos grupos correspondentes ao efetivo militar, excetuando-se os grupos profissionais de «técnico superior», «assistente

técnico», «assistente operacional», «docente», «médico», «enfermeiro» e «técnico superior nas áreas de diagnóstico e terapêutica», embora com pouca expressividade, contrariam assim a tendência global.

A representatividade por género, em 2017, situou-se em valores ligeiramente acima dos registados em 2016, com a diferença de apenas 0,19 pp. O grupo masculino teve uma descida de igual pp face ao período homólogo do ano anterior, mas continua a ser predominante, com 91,95% do total de efetivos.

A relação homem/mulher, em 2017, situou-se em 11,43, significando que a proporção verificada neste ano foi de cerca de 11 efetivos do sexo masculino por cada efetivo feminino. Ainda assim neste ano verificou-se uma ligeira descida nesta relação, de 0,30, comparativamente com o ano anterior.

Esta realidade traduz-se numa taxa de feminização de 8,05%. Este facto explica-se, principalmente, pelo recrutamento externo com destino ao CFG, onde o género feminino veio a ocupar 48 lugares dos 359 disponíveis.

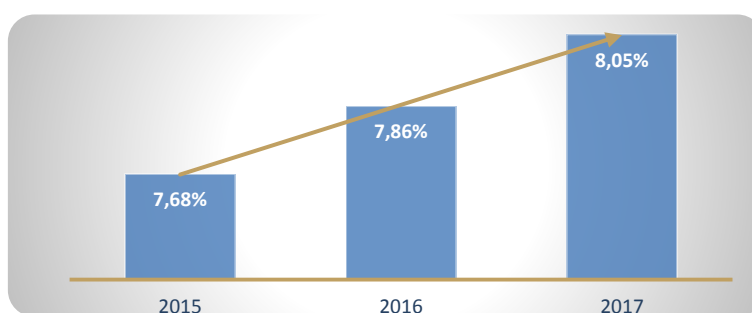


Gráfico 19 – Taxa de feminização

A taxa de feminização registou um ligeiro incremento (0,19 pp), face ao ano anterior, situando-se nos 8,05%.

7. Efetivos por escalão etário

O escalão etário mais representativo situou-se em 2017, no intervalo dos 35-39 anos, com 4.807 trabalhadores, representando 20,79% do efetivo global, seguido do intervalo 40-44 com 4.718 trabalhadores, representando 20,41% do efetivo global.



	Homens	Mulheres	Total
< 20 anos	6	2	8
20-24	473	63	536
25-29	2 034	278	2 312
30-34	3 368	434	3 802
35-39	4 362	445	4 807
40-44	4 468	250	4 718
45-49	3 133	108	3 241
50-54	3 033	68	3 101
55-59	332	94	426
60-64	43	90	133
65-69	6	28	34
Total	21 258	1 860	23 118

Quadro 9 – Efetivos por escalão etário segundo o género (Quadro 2 DGAEP)

Comparativamente com 2016 verificou-se um aumento de efetivos em 3,48 pp nos escalões menos de 40 a 44 e 50 a 69 anos. Contudo, os escalões 20 a 39 anos e 45 a 49 anos perderam igual expressão face ao ano 2016, em cerca de 3,48 pp.

É igualmente na faixa etária dos 30 a 34 e 35 a 39 anos que se concentra a grande maioria dos efetivos femininos, com cerca de 47,26% do total de mulheres. Já no que respeita aos efetivos do sexo masculino, a maior concentração ocorre no escalão dos 40 aos 44 anos, com 21,02% do total de efetivos masculinos.

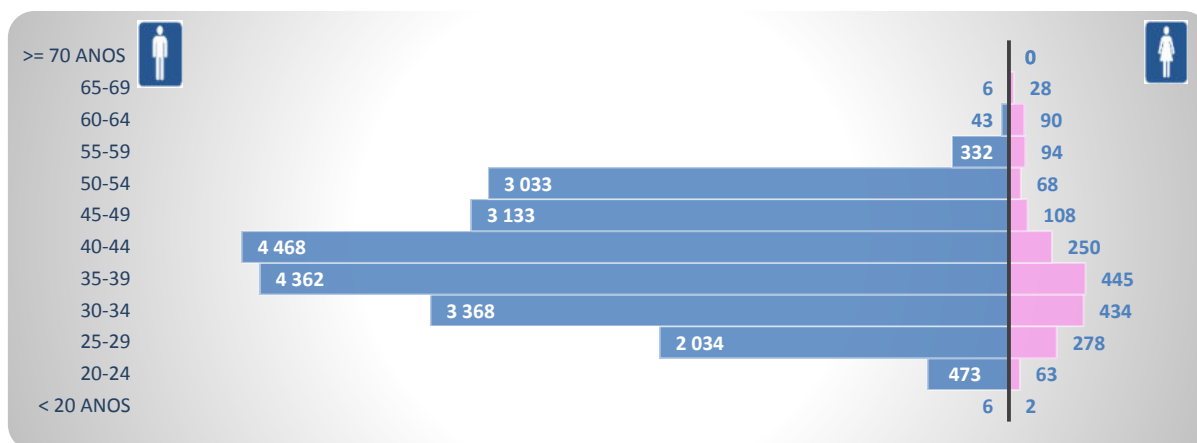


Gráfico 20 – Trabalhadores por escalão etário e género (pirâmide etária)

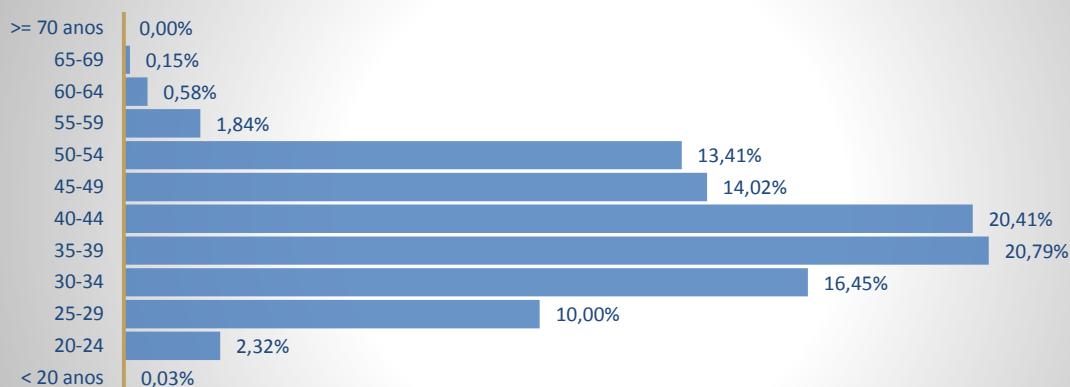


Gráfico 21 – Distribuição percentual do efetivo por escalão etário

O nível etário, no ano em análise, é de 39,81 anos, aumentando ligeiramente face ao ano anterior (0,54 anos). Tal deve-se ao facto de ter existido um decréscimo acentuado no número de militares que passaram à situação de reserva para fora da efetividade de serviço. Contudo, o ingresso nos quadros da GNR, de militares provenientes do CFG e do Curso de Oficiais da Academia Militar (COAM), ajudou a mitigar a propensão de subida deste nível.

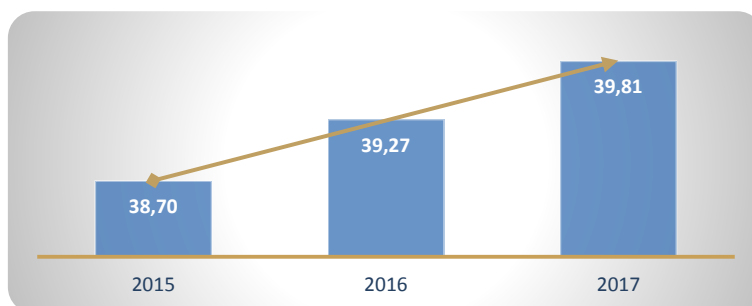


Gráfico 22 – Nível etário

O leque etário é de 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), este valor mantém-se inalterável em relação ao exercício anterior.

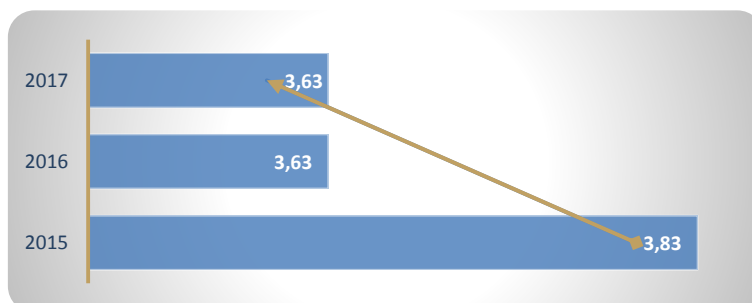


Gráfico 23 – Leque etário

A taxa de envelhecimento, que tem como referência os trabalhadores com idade igual ou superior a 55 anos *x* 100, sobre o total de trabalhadores ao serviço, situou-se nos 2,57%.



Esta taxa revela uma tendência de subida (0,60 pp), facto imputado às passagens à situação de reserva/aposentação também terem sofrido uma diminuição.

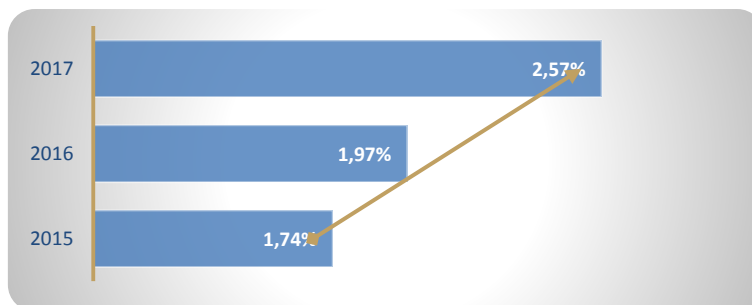


Gráfico 24 – Taxa de envelhecimento

A confirmação do observado através de outros indicadores, sobre a tendência do envelhecimento do efetivo é confirmada através do Gráfico 24.

Em 2016, a taxa de envelhecimento situou-se nos 1,97%, menos 0,23 pp que o ano anterior. A saída de efetivos por motivo de reserva/reforma/aposentação, o que conduz naturalmente à saída de efetivos dos escalões etários superiores foi reduzida, logo o índice de envelhecimento continuou a crescer. Em 2017 esta taxa mantém a tendência de subida.

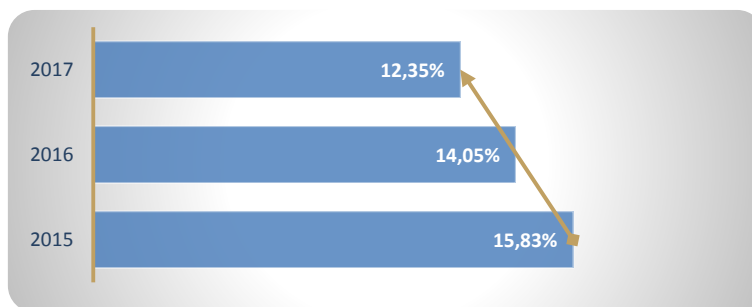


Gráfico 25 – Taxa de emprego jovem

A taxa de emprego jovem desceu em relação ao ano anterior (1,70 pp) e cifra-se nos 12,35%.

	< 20 anos	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	Média
Técnico superior					2	2	3	4	3	3	2	52,53
Assistente técnico					2	6	8	16	21	14	5	54,64
Assistente operacional					6	13	39	48	69	72	22	55,64
Informático					1		1	1		2		52,00
Docente						2	5		1	1	1	50,50
Médico							1	1	3	5	2	59,50
Enfermeiro								1				52,00
Téc. sup. áreas diagnóstico e terapêutica							2	2	1	1		52,83
F. A. - Oficial					1	1	2	5	11	2		53,82
GNR - Oficial		38	167	176	173	64	56	115	27	1		37,06
GNR - Sargento			14	257	493	770	548	407	58			42,96
GNR - Guarda	8	498	2 131	3 369	4 122	3 820	2 544	2 460	82	3		38,96
Outro pessoal de segurança					7	40	32	41	150	29	2	53,35

Quadro 10 – Efetivos por escalão etário segundo o grupo profissional (Quadro 2 DGAEP)

Numa decomposição dos níveis etários pelos grupos profissionais, podemos concluir que apenas o grupo “GNR - guarda” conta com efetivos abaixo dos 20 anos de idade.

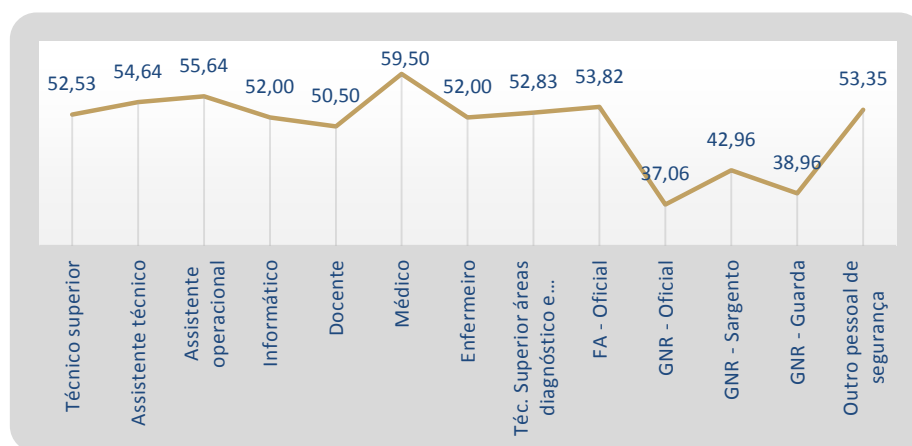


Gráfico 26 – Média etária por grupo profissional

O grupo profissional com a idade média mais elevada é o de «médico» com 59,50 anos.

O grupo profissional com idade média mais baixa é o «GNR – oficial» e “GNR – guarda» com a idade média de 37,06 anos e 38,96 anos, respetivamente.



8. Efetivos por antiguidade

	Efetivos
Até 5 anos	1 144
5-9 Anos	2 115
10-14 Anos	2 969
15-19 Anos	4 450
20-24 Anos	3 728
25-29 Anos	3 370
30-34 Anos	2 559
35-39 Anos	2 469
40 ou mais anos	314

Quadro 11 – Antiguidade (Quadro 3 DGAEP)

O escalão com 15-19 anos de antiguidade continua a ser o que agrupa maior número de trabalhadores, com cerca de 19,25% do total de efetivos, seguido pelos trabalhadores cuja antiguidade se encontra no escalão dos 20 aos 24 anos, com cerca de 16,12%.

O Quadro 11 evidencia, conjuntamente com os restantes indicadores, a existência de 2.783 trabalhadores (12,04%) que se encontram nos escalões 35-39 anos e 40 ou mais anos que evidenciam uma tendência de saída de efetivos, num curto espaço de tempo, para a reserva/reforma/aposentação.

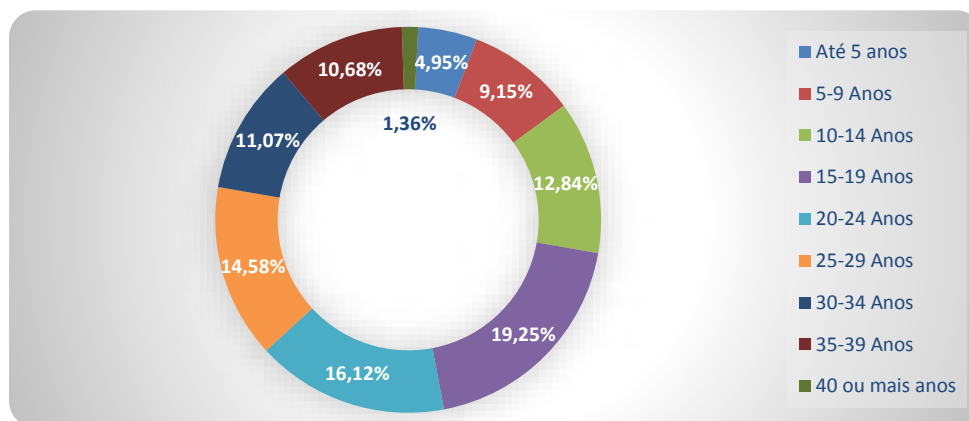


Gráfico 27 – Distribuição dos efetivos em função da antiguidade

Em conclusão do que atrás foi enunciado, o Gráfico 27 mostra-nos a densidade de efetivos escalonados por intervalos de idades e expressos em valores percentuais.

Verifica-se que 4,95% dos trabalhadores apresentam registos de entrada na função pública há menos de 5 anos. Estas percentagens vão subindo gradualmente à medida que vamos aumentando o número de anos de antiguidade até aos 15-19 anos, a partir do qual, começa a descer gradualmente.

Podemos igualmente concluir que 46,19% dos trabalhadores detêm menos de 20 anos de prestação de serviço público. Complementando o que já foi referido anteriormente, 12,04% dos trabalhadores detêm mais de 35 anos de serviço.

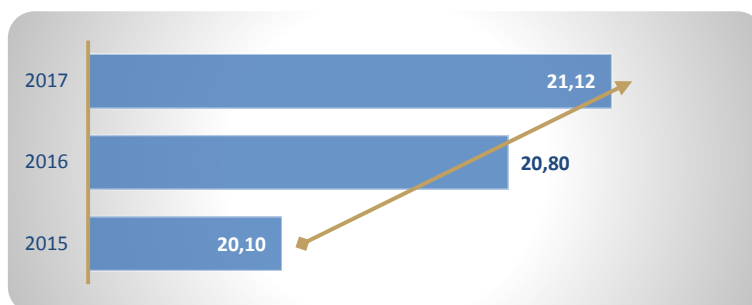


Gráfico 28 – Nível médio de antiguidade na AP

O nível médio de antiguidade na AP, que se traduz na soma das antiguidades dividida pelo número de efetivos, é de 21,12 anos representando um acréscimo de 0,32 anos em relação a 2016. À semelhança do ano anterior também 2017 revelou, um incremento face aos anos antecedentes.

A explicação para este facto prende-se com os critérios de passagem à situação de reserva/reforma/aposentação, agora aplicados à generalidade dos militares e pessoal da carreira de guarda-florestal.

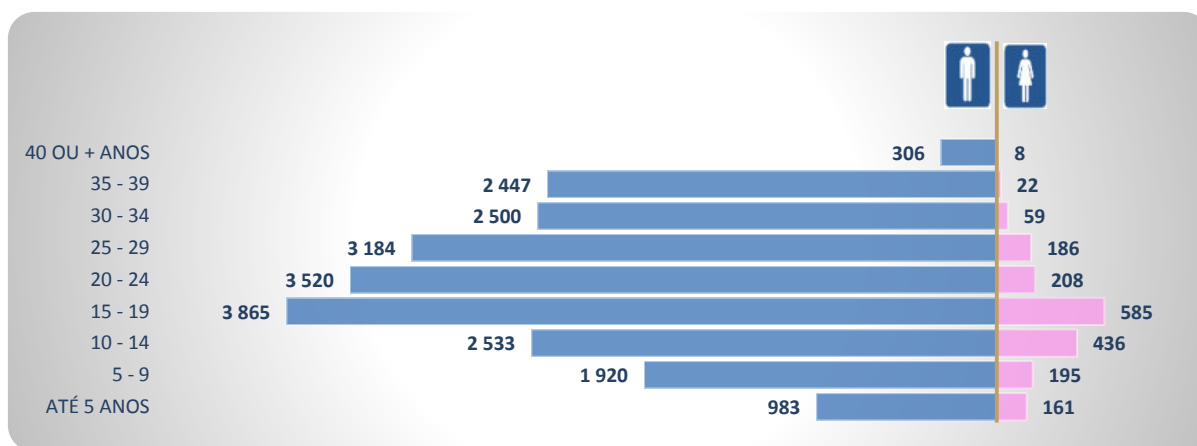


Gráfico 29 – Efetivo segundo antiguidade e género (pirâmide de antiguidades)

Fazendo uma análise por género, verifica-se que é no escalão dos 15 aos 19 anos que se situa o maior número de trabalhadores do sexo feminino. Quanto aos trabalhadores do sexo masculino, o escalão referido, também é o mais representativo.



9. Efetivos por nível de escolaridade

Ao longo dos últimos anos, tem-se vindo a assistir a uma diminuição de trabalhadores com habilitações mínimas e a um aumento de trabalhadores com níveis habilitacionais superiores.

	Homens	%	Mulheres	%	Total	%
Menos de 4 anos escolaridade			12	0,65%	12	0,05%
4 anos de escolaridade	117	0,55%	138	7,42%	255	1,10%
6 anos escolaridade	1 544	7,26%	70	3,76%	1 614	6,98%
9 anos de escolaridade	6 844	32,20%	243	13,06%	7 087	30,66%
11 anos de escolaridade	1 837	8,64%	161	8,66%	1 998	8,64%
12 anos de escolaridade	9 271	43,61%	885	47,58%	10 156	43,93%
Bacharelato	69	0,33%	12	0,65%	81	0,35%
Licenciatura	1 153	5,42%	270	14,52%	1 423	6,16%
Mestrado	412	1,94%	67	3,60%	479	2,07%
Doutoramento	11	0,05%	2	0,11%	13	0,06%
Total	21 258	100%	1 860	100%	23 118	100%

Quadro 12 – Distribuição dos efetivos por nível de escolaridade e género (Quadro 4 DGAEP)

O 12.º ano ou equivalente é o nível de escolaridade mais representativo, correspondendo a 10.156 trabalhadores, representando cerca de 43,93% do total dos trabalhadores, registando um ligeiro crescimento face a 2015 (1,47 pp).

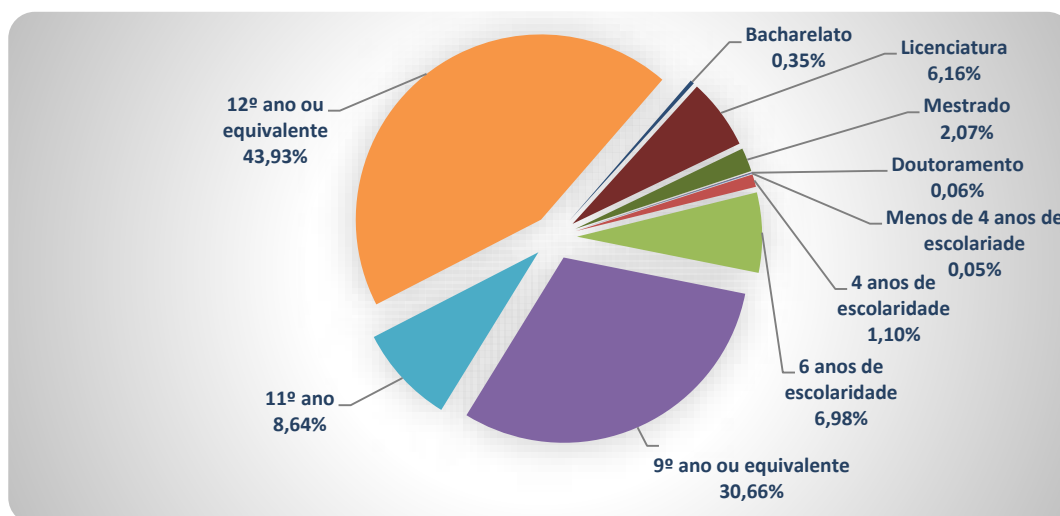


Gráfico 30 – Percentagem dos efetivos por nível de escolaridade

A seguir, surge como habilitação mais representativa, o 9.º ano de escolaridade, que é detida por 7.087 trabalhadores, representando cerca de 30,66% do total dos trabalhadores. Este nível de escolaridade tem vindo a sofrer um decréscimo gradual ao longo dos últimos anos.

De realçar o aumento de 79 elementos com formação superior, dos quais 3 com grau de doutoramento face ao ano anterior.

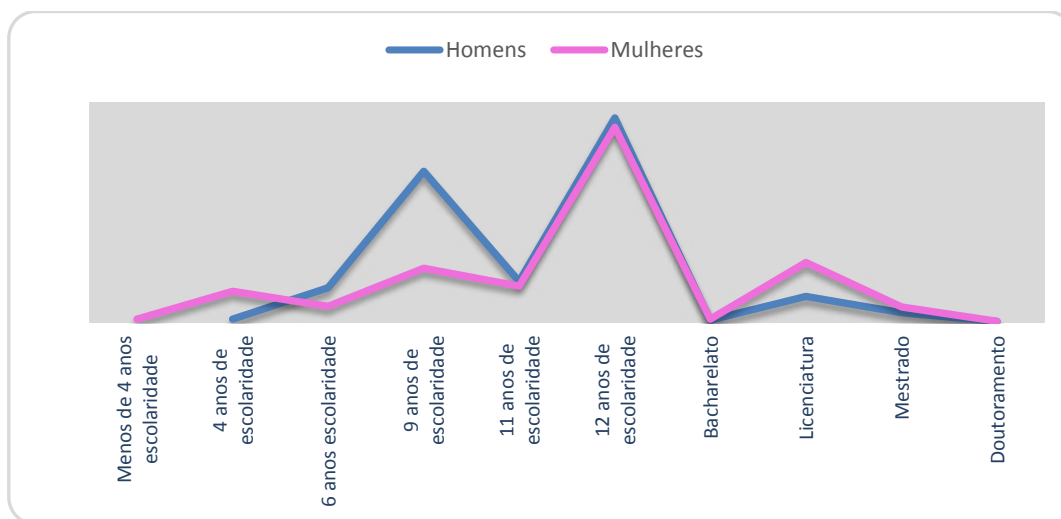


Gráfico 31 - Efetivos por nível de escolaridade e género – valores absolutos e percentuais
 Discriminando a análise por género, não se verificam diferenças acentuadas entre homens e mulheres, visíveis através dos mesmos polos gráficos em ambos os sexos.

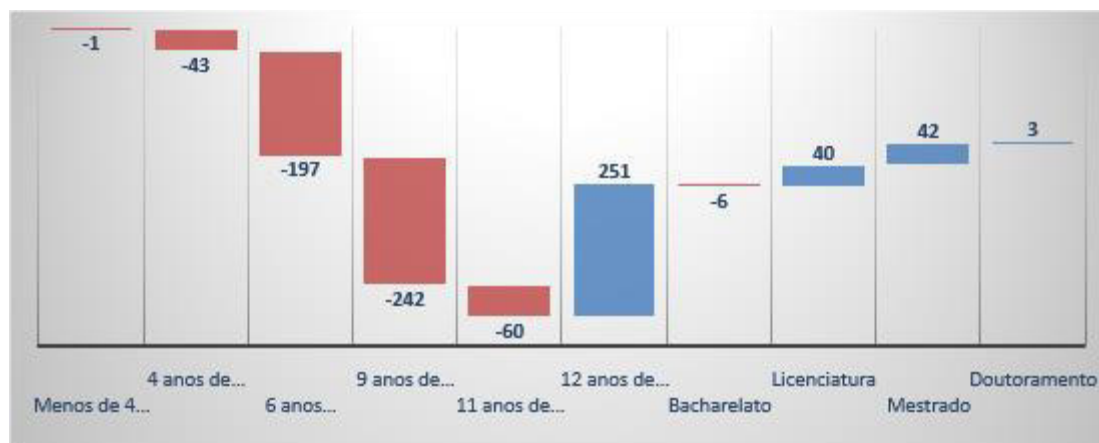


Gráfico 32 - Evolução do nível habilitacional (2016-2017)
 Por análise comparativa com o ano anterior, podemos concluir que o nível habilitacional que mais desceu foi o do 9.º ano, com menos 242 de efetivos. Segue-se o 6.º ano, 11.º e o 4.º ano de escolaridade, respetivamente.

Os níveis que apresentam variação numérica positiva é o 12.º ano, licenciatura, mestrado e doutoramento.



Este facto deve-se, em grande medida, ao investimento que o efetivo tem feito na sua formação académica, reflexo disso é também o aumento da taxa de habilitação superior, que se cifrou nos 8,63%, registando um ligeiro crescimento face a 2016 (0,41 pp).



Gráfico 33 – Taxa de habilitação superior

De igual modo a taxa de habilitação secundária subiu em relação ao ano anterior (1,29 pp) e cifra-se nos 52,57%.

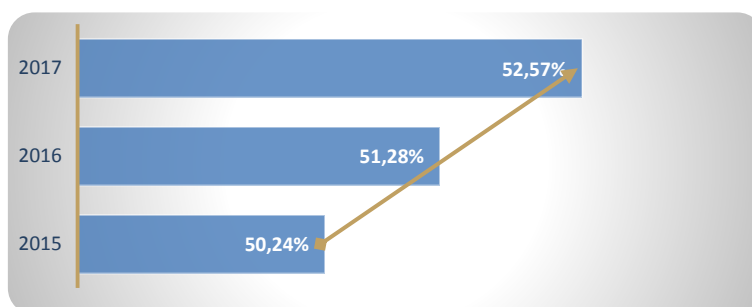


Gráfico 34 – Taxa de habilitação secundária

A taxa de habilitação básica desceu em relação ao ano anterior (1,72 pp) e cifra-se nos 38,79%.

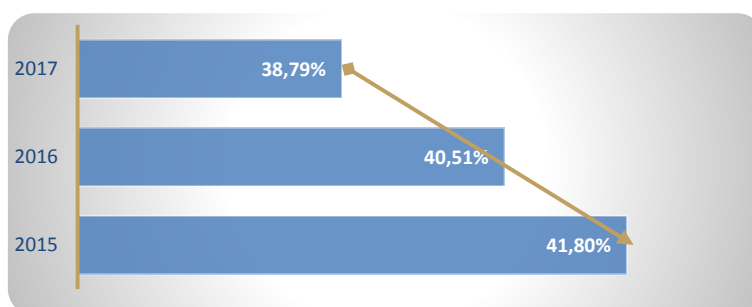


Gráfico 35 – Taxa de habilitação básica

10. Efetivos portadores de deficiência

No ano de 2017, os trabalhadores portadores de deficiência totalizam 156, sendo 136 do género masculino e 20 do género feminino.

Estes trabalhadores representam 0,67% do total dos efetivos, sendo a categoria profissional de guardas, a mais representativa do efetivo portador de deficiência com 76,92%, face às restantes categorias/grupos/carreiras, onde se regista a existência de trabalhadores na mesma situação.

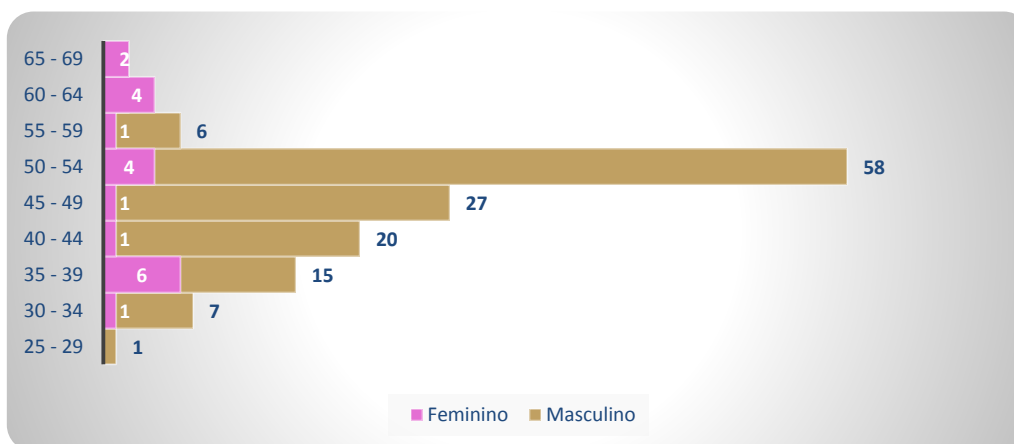


Gráfico 36 – Efetivos portadores de deficiência por escalão etário e género

11. Movimentos de pessoal

11.1 Entradas/regressos

De registar durante o ano de 2017, a admissão ou o regresso de 1.419 militares e civis no efetivo desta Guarda, sendo que 924 se reportam a vigilantes florestais contratados para as fases bravo e charlie da época de vigilância aos incêndios florestais.

De realçar que em outubro de 2017, ingressaram nos quadros desta força de segurança 41 oficiais subalternos das armas e dos serviços, que concluíram com aproveitamento o COAM, tendo ingressado no COAM 2017/22, 30 formandos.

Em setembro de 2017 ingressaram nos quadros desta força de segurança 319 guardas provenientes do CFG 2016/2017, tendo ingressado no CFG 2017/18, 359 formandos.

Na coluna «outras situações» inserem-se os 924 vigilantes florestais classificados na categoria de assistentes operacionais, com contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, contratados com a finalidade de reforçar e pôr em funcionamento a rede nacional de postos de vigia.



		Forças Armadas - Oficiais	Militares - Oficiais	Militares - Sargentos	Militares - Guardas	Técnico superior	Assistente operacional	Assistente técnico	Total
Procedimento concursal	M		39		311				350
	F		2		48				50
	T		41		359				400
Mobilidade interna	M					1			1
	F								
	T								
Regresso Licença sem vencimento ou de período experimental	M		1		18				19
	F								
	T		1		18				19
Comissão de serviço	M		12	2	5				19
	F			1	1				2
	T		12	3	6				21
Outras situações	M		1	8	13		828		850
	F				1	1	125	1	128
	T		1	8	14	1	953	1	978
Total	M		53	10	347	1	828		1 239
	F		2	1	50	1	125	1	180
	T		55	11	397	2	953	1	1 419

Quadro 13 – Entradas/Regressos por motivo e género (Quadro 7 DGAEP)

O grupo assistente operacional foi que registou maior movimento de entradas/regressos de trabalhadores.

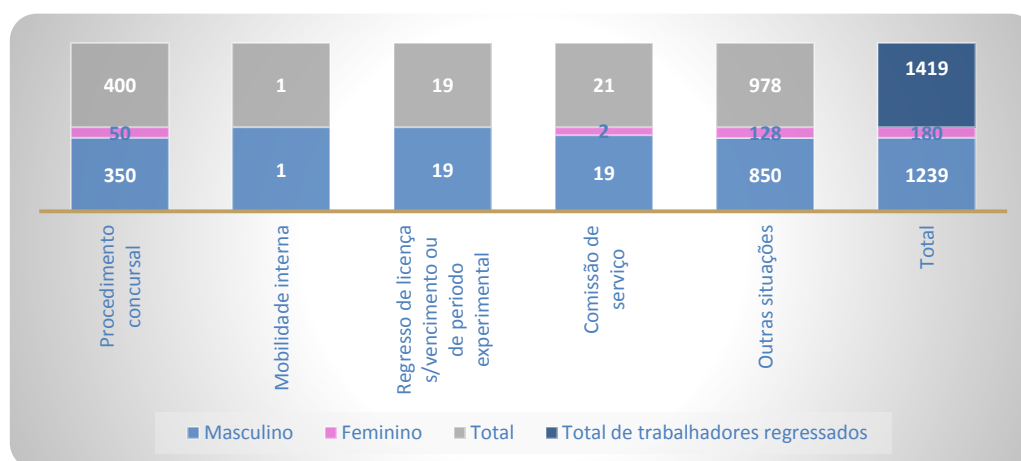


Gráfico 37 – Representação gráfica dos movimentos de entrada/regressos

11.2 Saídas

A registar durante o ano de 2017, a saída de 655 trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço. Destes, merece destaque a passagem à situação de reserva para fora da efetividade de serviço de 544 militares.

		Forças Armadas - Oficiais	Militares - Oficiais	Militares - Sargentos	Militares - Guardas	Outro pessoal de segurança	Total
Morte	M			2	14	1	17
	F				2		2
	T			2	16	1	19
Reforma/Aposentação	M					6	6
	F						
	T					6	6
Conclusão sem sucesso do período experimental	M				3		3
	F				3		3
	T				6		6
Mobilidade	M						
	F						
	T						
Comissão de serviço	M		9	2	10		21
	F				1		1
	T		9	2	11		22
Outras situações	M		26	93	481		600
	F			2			2
	T		26	95	481		602
Total	M		35	97	508	7	647
	F			2	6		8
	T		35	99	514	7	655

Quadro 14 – Saídas de efetivos nomeados/comissão de serviço por motivo e género (Quadro 8 DGAEP)
 Na coluna «outras situações» inserem-se, entre outras, a passagem à situação de reserva para fora da efetividade de serviço e os militares que se encontram na situação de licença ilimitada.

A reserva para fora da efetividade de serviço foi o principal motivo de saída de trabalhadores, afetando 3 grupos profissionais, tendo ocorrido ainda o falecimento de 19 militares. O grupo com maior incidência de saídas foi o grupo «militares-guardas».

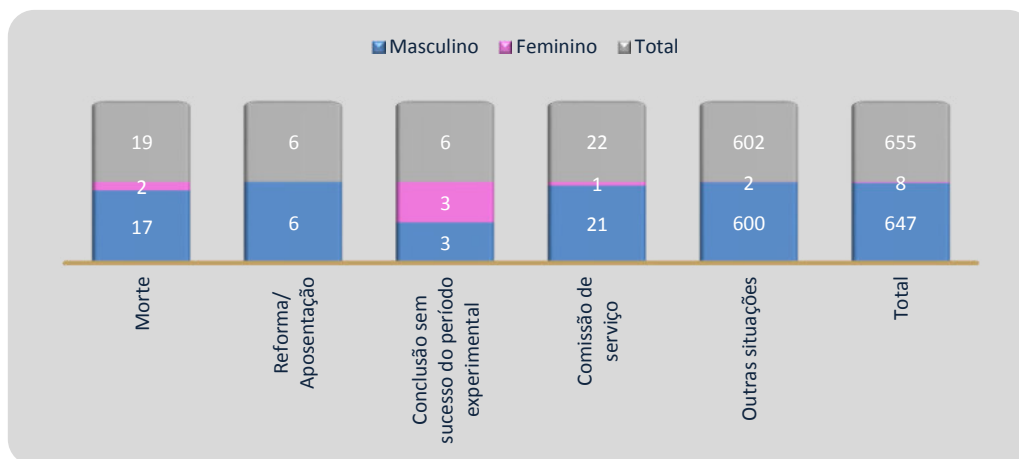


Gráfico 38 – Representação gráfica das saídas de efetivos nomeados ou em comissão de serviço

A registar durante o ano de 2017, a saída de 977 trabalhadores contratados do efetivo desta Guarda, dos quais 974 são assistentes operacionais e destes 924 são vigilantes florestais.

		Técnico superior	Assistente técnico	Assistente operacional	Total
Morte	M			1	1
	F				
	T			1	1
Caducidade (Termo)	M			800	800
	F			122	122
	T			922	922
Reforma/Aposentação	M		1	2	3
	F		1	17	18
	T		2	19	21
Mobilidade	M				
	F				
	T				
Outras situações	M			28	28
	F	1		4	5
	T	1		32	33
Total	M		1	831	832
	F	1	1	143	145
	T	1	2	974	977

Quadro 15 – Saídas de efetivos contratados por motivo e género (Quadro 9 DGAEP)

A caducidade (termo) foi o principal motivo de saída de trabalhadores, tendo ocorrido, ainda, o falecimento de 1 trabalhador. O grupo com maior incidência de saídas foi o grupo de «assistente operacional».

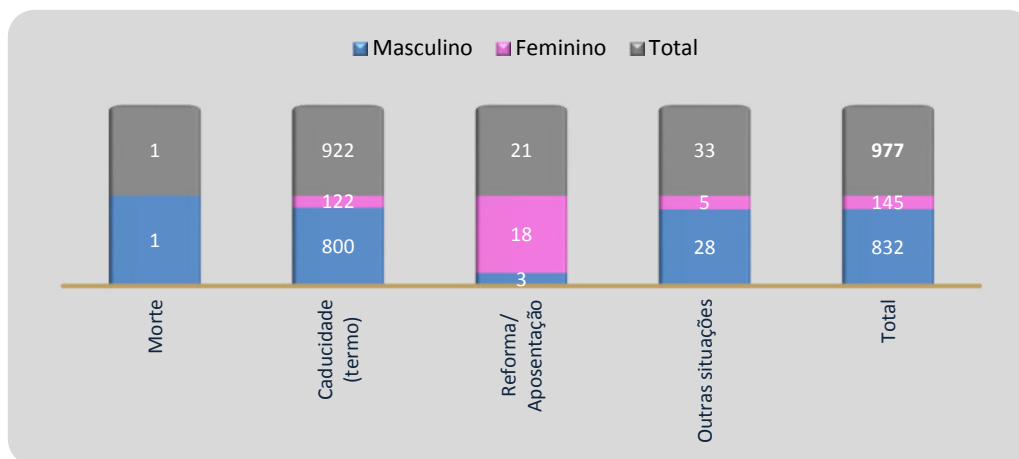


Gráfico 39 – Representação gráfica das saídas de efetivos contratados

Em 2017 regista-se um saldo negativo de 213 efetivos entre as entradas/regressos e as saídas.

	2013	2014	2015	2016	2017
Entradas/Regressos	1236	1947	1499	1503	1419
Saídas	2015	1212	1214	1590	1632
Saldo	-779	735	285	-87	-213

Quadro 16 – Evolução de movimentações de efetivos

O índice de rotação desceu ligeiramente em relação ao ano anterior (0,004) e cifra-se nos 0,876.

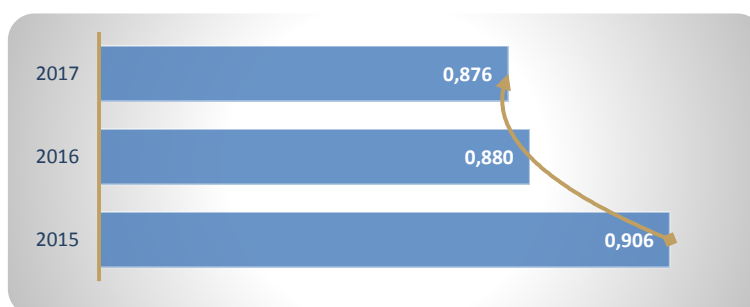


Gráfico 40 – Evolução do índice de rotação

Com estes indicadores, houve naturalmente uma diminuição da taxa de reposição de efetivos (7,58 pp), que passou para os 86,95%, ao contrário de 2015 que se situou nos 123,48%. Note-se, contudo, que para colmatar a totalidade das saídas verificadas a taxa deverá ser sempre superior a 100%.

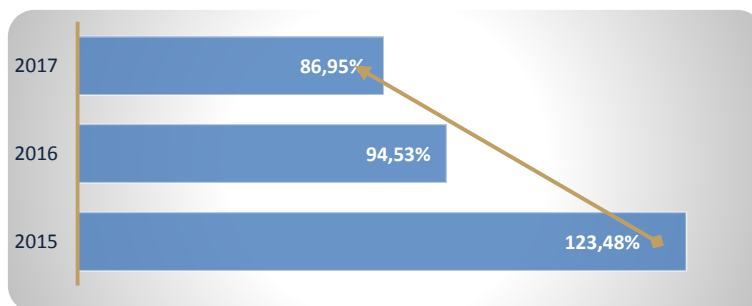


Gráfico 41 – Evolução da taxa de reposição de efetivos

A taxa de rotatividade (turnover) subiu 0,09 pp em relação a 2016, situando-se em 10,13%. Mantêm-se a tendência de subida, registada no exercício do ano anterior.

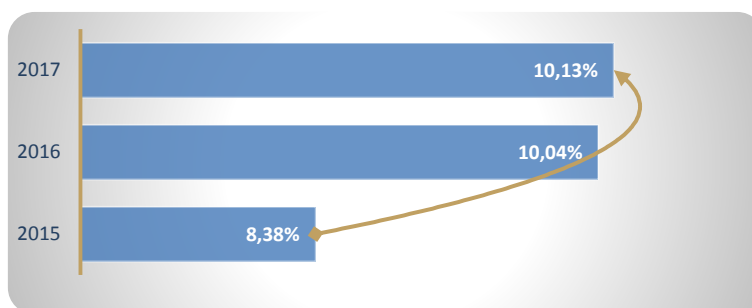


Gráfico 42 – Evolução do turnover

A taxa de admissão desceu ligeiramente em relação ao ano anterior (0,30 pp) e cifra-se nos 6,14%.

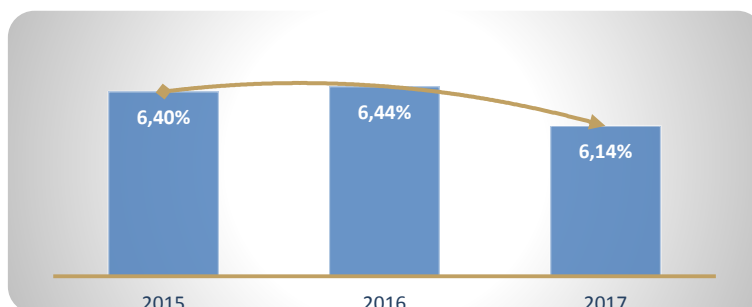


Gráfico 43 – Taxa de admissão

De igual modo, a taxa de saídas subiu em relação ao ano anterior (0,25 pp) e cifra-se nos 7,06%.

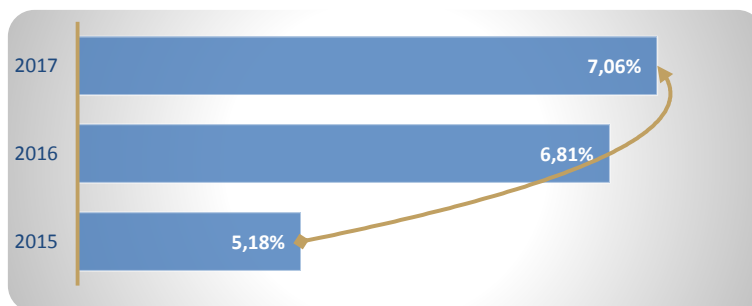


Gráfico 44 – Taxa de saídas

De relevar a manutenção da tendência de diminuição do efetivo militar no ano em análise, comparado com o biénio anterior. Para este facto contribuiu a redução de ingressos de efetivos via CFG, não sendo superior ao número de saídas para a situação de reserva.

12. Mapa de pessoal

O Mapa de Pessoal (MP), considerando o estatuído nesta matéria, nos artigos 28.º a 32.º da LTFP, enquadra os aspetos determinantes para a sua formalização, é elaborado anualmente e enquadra e sustenta a proposta de orçamento. Para todos os efeitos, é o referencial para a gestão do efetivo civil.

O MP 2017 foi aprovado por Despacho de sua Ex.^a a Secretária de Estado Adjunta da Administração Interna em 19 de agosto de 2016.

O MP comporta para além do pessoal militar, também o pessoal civil e no que respeita aos militares contempla tanto os do quadro como os que se encontram noutra situação, nomeadamente os adidos ao quadro, ou seja, todos os trabalhadores da AP que se encontrem em funções na GNR (pessoal militar e civil) e ainda aqueles que embora se encontrem em funções fora da estrutura da GNR, sejam remunerados por esta.

Para o período em observação, o MP da GNR 2017 prevê 1.890 Postos de Trabalho (PT) para o pessoal civil, dos quais 695 PT encontram-se ocupados.

Destes, 924 destinam-se aos vigilantes florestais que ingressam na Guarda em regime de contrato de trabalho a termo resolutivo certo, com a finalidade de ocupar os postos de vigia, durante as fases bravo e charlie da época de vigilância aos incêndios florestais.

Os guardas-florestais ocupam lugar a extinguir quando vagar nos termos do Decreto-Lei n.º 22/2006, de 02 de fevereiro.



Mapa de pessoal 2017				
Cargo/Carreira/Categoria		Total de postos de trabalho	Total de postos de trabalho ocupados	Total de postos de trabalho não ocupados
Efetivo civil	Técnico superior	67	19	48
	Carreira especial médica	55	12	43
	Carreira especial docente	13	10	3
	Carreira especial guarda-florestal	312	301	-----
	Carreira técnico superior nas áreas de diagnóstico e terapêutica	13	6	7
	Enfermeiro	1	1	
	Carreira informática	5	5	
	Assistente técnico	150	72	78
	Assistente operacional	350	269	81
	Outro pessoal (Vigilantes)	924		-----
Total		1 890	695	260

Quadro 17 – Mapa de pessoal 2017 (Quadro 10 DGAEP)

Neste sentido, os PT previstos e não ocupados registam-se nas carreiras supramencionadas. Ficaram por ocupar 260 PT.

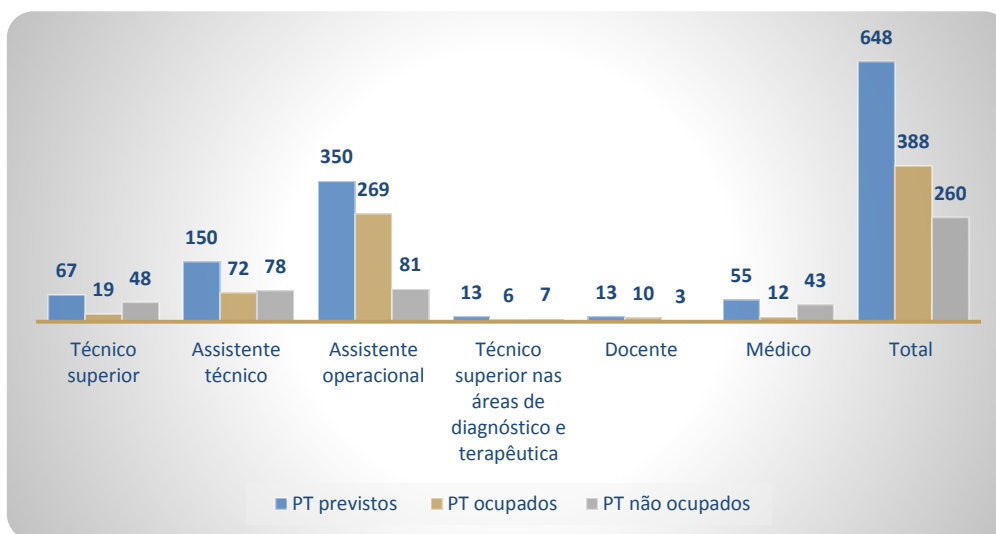


Gráfico 45 – PT previstos e não ocupados por carreiras efetivo civil

13. Mapa de pessoal militar

Por força estatutária, nos termos do n.º 7 do artigo 64.º, os efetivos da Guarda são fixados, anualmente, através do Mapa de Pessoal Militar da Guarda (MPM GNR).



No âmbito da gestão de pessoal, o EMGNR, em vigor desde 01 de maio de 2017, alterou a metodologia do Mapa Geral de Pessoal Militar (MGPM GNR) que até então vinha a ser adotado ao abrigo do anterior Estatuto. O MPM GNR, documento anual, passa a fixar os militares, no ativo e na reserva na efetividade de serviço, que se encontrem no exercício de funções, dentro e fora da estrutura, bem como a fixação das necessidades de ingresso de militares na GNR, implicando alterações às regras de definição da situação de adido.

O artigo 261.º do EMGNR refere que “sem prejuízo do disposto nas disposições finais e transitórias, enquanto não for publicada a legislação complementar prevista no presente Estatuto, mantêm-se em vigor os correspondentes diplomas que não contrariem o disposto no mesmo”.

Assim, verifica-se que existe legislação complementar já publicada sobre esta matéria, embora elaborada ao abrigo do artigo 67.º do anterior Estatuto, não obstante da necessidade da sua atualização de acordo com a nova metodologia pretendida e de acordo com o artigo 261.º do EMGNR, o mesmo continua vigente.

O MGPM GNR em vigor foi aprovado através do Despacho n.º 8.372/2010, de 05 de maio, por Sua Excelência o Ministro da Administração Interna e publicado na 2ª série do Diário da República, de 18 de maio de 2010.

Este número é o referencial para a gestão do efetivo militar, designadamente para fundamentar os ingressos nos quadros da GNR e as promoções de militares. Para todos os efeitos, é o referencial de “quadro orgânico de referência” necessário ao cumprimento da missão.

No MGPM GNR não são contabilizados os militares na situação de reserva, nem aqueles que embora estando na situação de ativo se encontram na situação de adidos aos quadros.

Mapa geral de pessoal militar				
Carreira/Categoria		Efetivo autorizado	Efetivo existente	Lugares não ocupados
Efetivo militar	Oficiais-Generais	11	8	3
	Oficiais	938	831	107
	Sargentos	2 566	2 547	19
	Guardas	22 662	19 037	3 625
Total		26 177	22 423	3 754

Quadro 18 – Mapa geral de pessoal militar

Em relação ao efetivo militar em exercício de funções, regista-se um decréscimo de 185 militares. Mantêm-se a tendência de descida, que vem acontecendo ao longo dos 2 últimos anos.

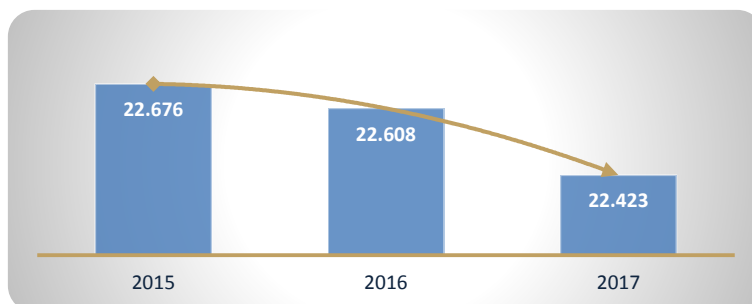


Gráfico 46 – Efetivo militar em exercício de funções

Desta forma, regista-se um défice de cerca de 3.754 efetivos militares face ao MGPM GNR.

14. Mudanças de situação profissional

Sem prejuízo da eliminação progressiva das restrições e da reposição das progressões na carreira a partir de 2018, durante o ano de 2017 são prorrogados os efeitos dos artigos 38.º a 42.º, 44.º a 46.º e 73.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro (LOE 2015), de acordo com o n.º 1 do artigo 19º da Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro (LOE 2017).

O n.º 7 e o n.º 8 do artigo 38.º da LOE 2015 permitem mudanças de categoria ou de posto necessárias para o exercício de cargo ou função de militares da GNR desde que justificada a sua necessidade e que, cumulativamente, não resulte o aumento com a despesa de pessoal prevista no Orçamento do Estado para 2015.

Nos termos do disposto no n.º 9 do referido artigo, as mudanças de categoria ou posto dependem de despacho prévio favorável dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da administração interna.

Através do Despacho de S. Exas. o Ministro das Finanças e a Ministra da Administração Interna n.º 3438/2017, de 11 de abril, foram autorizadas as promoções remanescentes relativas ao ano de 2015 de militares da GNR nos termos e limites por posto constantes do anexo ao referido despacho (número máximo de 27 militares a promover).

Através do Despacho de S. Exas. o Ministro das Finanças e a Ministra da Administração Interna n.º 4.414/2017, de 17 de maio, foram autorizadas as promoções relativas ao ano de 2016 de militares da GNR, nos termos e limites por posto constantes do anexo ao referido despacho (número máximo de 684 militares a promover).

O referido despacho limitou por posto o quantitativo de militares a promover, ficando aquém das necessidades apuradas para o exercício de cargos ou funções de militares da GNR.

Efetivaram-se em 2017, a promoção de 5 oficiais das FA em comissão de serviço nesta Guarda e a promoção de 138 guardas que através do Despacho de S. Exas. o Ministro das Finanças e a Ministra da Administração Interna n.º 2083/2017, de 15 de fevereiro, obtiveram autorização para abertura através de procedimento concursal interno de 150 lugares para admissão ao Curso de Promoção a Cabo (CPCb).

Em conformidade com o Despacho de S. Exas. o Ministro das Finanças e a Ministra da Administração Interna n.º 3439/2017, de 11 de abril ingressaram na categoria de sargentos e no posto de 2.º sargento, no ano de 2016, os 51 militares que terminaram com aproveitamento o 37.º CFS.

Em conformidade com o Despacho de S. Exas. o Ministro das Finanças e a Ministra da Administração Interna n.º 10248/2016, de 01 de agosto ingressaram na categoria de sargentos e no posto de 2.º sargento, no ano de 2017, os 50 militares que terminaram com aproveitamento o 38.º CFS.

Efetivaram-se 782 promoções do efetivo militar referentes a anos anteriores. Totalizando no ano em análise, 975 promoções, conforme quadro infra:

Carreira/Categoria		Promoções de anos anteriores	Promoções de 2017	Total
Efetivo Militar	Oficiais-Generais		2	2
	Oficiais	91	3	94
	Sargentos	317	50	367
	Guardas	374	138	512
Total		782	193	975

Quadro 19 – Mudanças de situação profissional (Quadro 11 DGAEP)

Em 2017 não se registaram evoluções nas carreiras e/ou categorias dadas as disposições constantes do artigo 38.º da LOE 2015, que vedaram a prática de quaisquer atos que consubstanciem valorizações remuneratórias dos funcionários, designadamente resultantes de alterações de posicionamento remuneratório, em categoria ou posto superiores aos detidos.

A taxa de promoções subiu consideravelmente em relação ao ano anterior (2,66 pp) e cifra-se nos 4,22%.

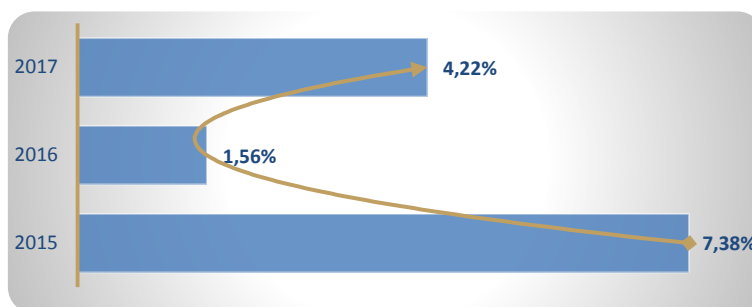


Gráfico 47 - Taxa de promoções



15. Prestação de trabalho

15.1 Modalidade de horário

Tendo em conta a especificidade da missão atribuída a esta Guarda, o efetivo militar não está sujeito a horário de trabalho rígido ou outro, enquadrando-se, a maioria, no que se denomina de «horário específico».

Grupo/Cargo/Carreira	Rígido		Flexível		Jornada contínua		Específico		Total p/ género		Totais p/ carreira
	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	
Técnico superior	4	12				3			4	15	19
Assistente técnico	9	59			1	3			10	62	72
Assistente operacional	7	54				1		207	7	262	269
Informático	3	2							3	2	5
Docente							1	9	1	9	10
Médico	3	5					3	1	6	6	12
Enfermeiro		1							0	1	1
Técnico superior nas áreas diagnóstico e terapêutica		5				1			0	6	6
F. A. - Oficial							22		22	0	22
GNR - Oficial				1			751	65	751	66	817
GNR - Sargento			5	18			2 400	124	2 405	142	2 547
GNR - Guarda	1		108	227			17 645	1 056	17 754	1 283	19 037
Outro pessoal de segurança	1	2			294	4			295	6	301
Total p/ modalidade	28	140	113	246	295	12	20 822	1 462	21 258	1 860	23 118
	168		359		307		22 284		23 118		

Quadro 20 – Modalidade de horário de trabalho p/ género (Quadro 12 DGAEP)

Comparativamente a 2016, em que 0,72% dos trabalhadores prestaram serviço em regime de horário rígido, em 2017, este regime representa 0,73% dos trabalhadores, continuando a ser as categorias mais representadas a de «assistente operacional» e de «assistente técnico».

De relevar que ambos os géneros (359 efetivos) recorrem ao regime de trabalho na modalidade de «horário flexível», registando um aumento de cerca de 0,28 pp, comparativamente a 2016, continuando a ser as categorias mais representadas de «GNR-sargento» e de «GNR-guarda». É ainda praticada a modalidade de horário de trabalho «jornada contínua», por 298 guardas-florestais.

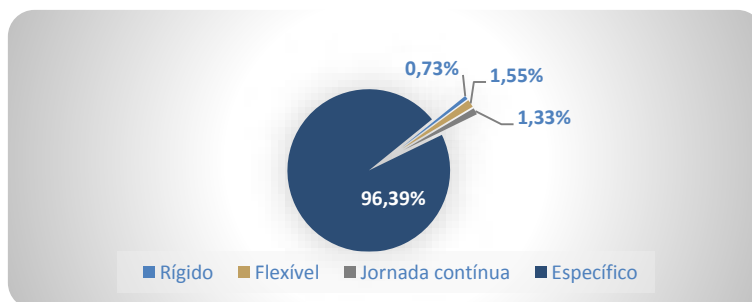


Gráfico 48 – Percentagem de trabalhadores por modalidade de horário de trabalho

15.2 Período normal de trabalho

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

A fixação do horário de referência implica a definição do horário de trabalho assente em critérios de eficácia funcional e garantindo um adequado equilíbrio entre o dever de disponibilidade decorrente da condição militar, o desempenho eficaz das obrigações profissionais, a conciliação da vida familiar e os princípios fundamentais relativos à prestação de uma atividade laboral internacionalmente reconhecidos e aceites.

Com o objetivo de garantir a afetação eficiente dos recursos humanos disponíveis e considerando as características estruturais e organizacionais da Guarda, com uma ampla variedade de missões, unidades e especialidades, foram fixados, determinados e aprovados pelo Exmo. Comandante-Geral da GNR, os regimes de prestação de serviço e as modalidades de horário, através da NEP/GNR-3.01.06. de 04 de novembro de 2016.



Grupo/Cargo/Carreira	Tempo completo						PNT inferior ao praticado a tempo completo								Total p/ género		Totais p/ carreira
							Tempo parcial ou outro regime especial										
	35 Horas		40 Horas		Horário de referência 40 Horas		9H - 12H		12H - 17H		18H - 23H		24H - 33H		Masc.	Fem.	
	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.			
Técnico superior	4	12												3	4	15	19
Assistente técnico	9	59											1	3	10	62	72
Assistente operacional	7	54						2		8		197		1	7	262	269
Informático	3	2													3	2	5
Docente											1	9			1	9	10
Médico			4	6			2								6	6	12
Enfermeiro				1											0	1	1
Técnico superior nas áreas diagnóstico e terapêutica		5												1	0	6	6
F. A. - Oficial					22										22	0	22
GNR - Oficial					751	66									751	66	817
GNR - Sargento					2 405	142									2 405	142	2 547
GNR - Guarda					17 754	1 283									17 754	1 283	19 037
Outro pessoal de segurança	295	6													295	6	301
Total p/ modalidade	318	138	4	7	20 932	1 491	2	2	0	8	1	206	1	8	21 258	1 860	23 118
	456		11		22 423		4		8		207		9		23 118		

Quadro 21 – Distribuição de efetivo p/ Período Normal de Trabalho (PNT) – (Quadro 13 DGAEP)

Em 2017 o PNT mais representativo são as «40 horas. – Horário de referência» com 22.423 trabalhadores, cerca de 96,99% do efetivo.

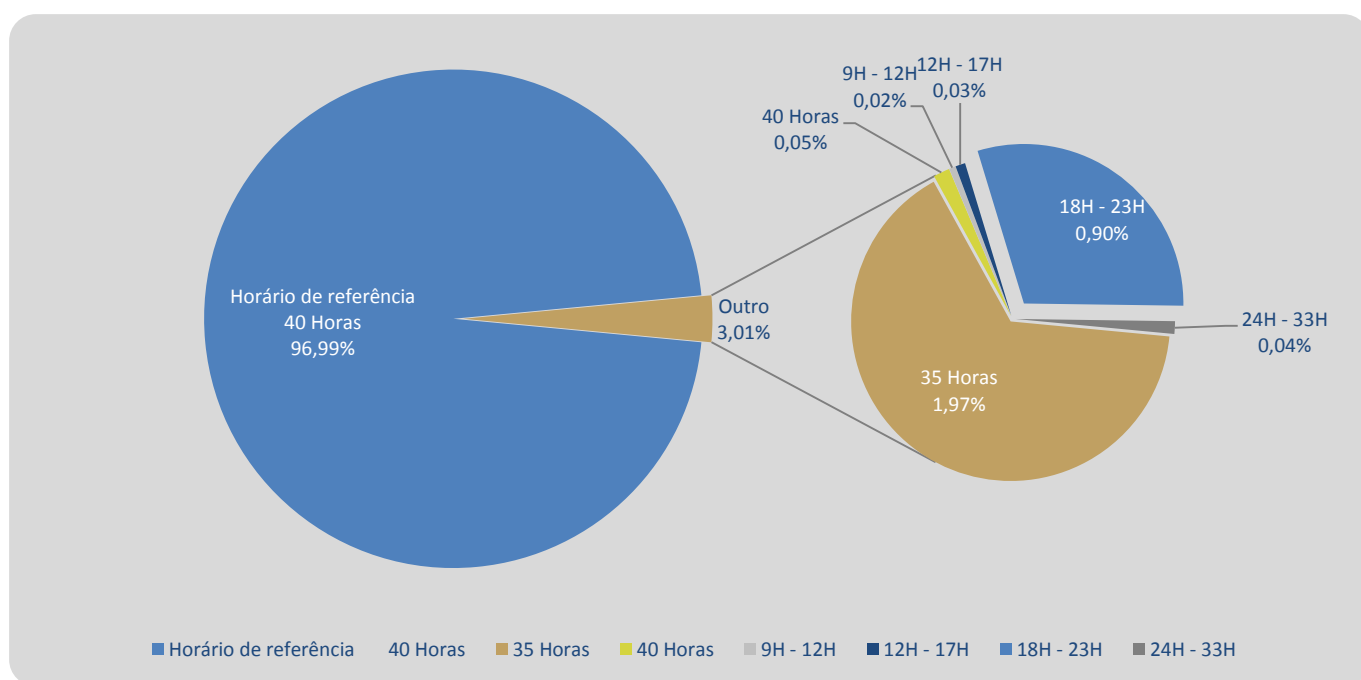


Gráfico 49 – Distribuição de efetivo p/ PNT



15.3 *Trabalho suplementar*

Em 2017 foram realizadas 33.529 horas de trabalho suplementar, pelo efetivo da carreira de outro pessoal de segurança (guardas-florestais).

16. *Prestação de trabalho*

No ano de 2017, o motivo mais expressivo do absentismo, foi a doença, tal como em anos anteriores, que representa 41,16% das ausências ao serviço, num total de 168.035 dias, verificando-se um acréscimo de 1,33 pp em relação ao ano anterior.

O segundo motivo identificado como razão de ausência ao trabalho foi o de «acidente em serviço ou doença profissional», com um total de 90.755 dias de ausência ao trabalho que corresponde a 22,23%, com um contributo de mais de 0,97 pp em relação ano anterior.

O terceiro motivo identificado como razão de ausência ao trabalho foi o de «proteção na parentalidade», com um total de 88.419 dias de ausência ao trabalho que corresponde a 21,66%, verificando-se um decréscimo de 1,86 pp em relação ano anterior.

Os valores decorrentes da análise estatística às causas da ausência ao trabalho, permitem-nos concluir que as medidas de proteção social decorrentes das normas legais e também subscritas pelos diplomas especiais que regulam a Instituição, efetivamente garantem a assistência e proteção social necessária ao efetivo da Guarda.



		Técnico superior	Assistente técnico	Assistente operacional	Informático	Docente	Médico	Técnico superior nas áreas de terapêutica	FA - Oficial	GNR - Oficial	GNR - Sargento	GNR - Guarda	Outro pessoal de segurança	Total
Casamento	M									315	334	3 786	15	4 450
	F									16	45	368		429
	T									331	379	4 154	15	4 879
Proteção na parentalidade	M						67		25	3 158	5 651	50 320	245	59 466
	F					121				1 414	3 163	24 255		28 953
	T					121	67		25	4 572	8 814	74 575	245	88 419
Falecimento de familiar	M		5							95	478	3 976	64	4 618
	F	5	12	51						6	8	193	15	290
	T	5	17	51						101	486	4 169	79	4 908
Doença	M		5		16		20		48	2 818	14 739	123 575	5 006	146 227
	F	256	1 464	5 729	131	1	184	27		524	759	12 667	66	21 808
	T	256	1 469	5 729	147	1	204	27	48	3 342	15 498	136 242	5 072	168 035
Por acidente em serviço ou doença profissional	M									137	4 501	79 545	125	84 308
	F		112	753				14		99	613	4 856		6 447
	T		112	753				14		236	5 114	84 401	125	90 755
Assistência a familiares	M									219	1 500	15 291	85	17 095
	F	47	39	61						51	214	2 580	5	2 997
	T	47	39	61						270	1 714	17 871	90	20 092
Trabalhador-estudante	M									120	736	1 480		2 336
	F									16	84	267		367
	T									136	820	1 747		2 703
Por conta do período de férias	M													
	F													
	T													
Com perda de vencimento	M									140	15	3 706		3 861
	F											121		121
	T									140	15	3 827		3 982
Cumprimento de pena disciplinar	M										60	403		463
	F													
	T										60	403		463
Greve	M												4	4
	F		2											2
	T		2										4	6
Outros	M									695	2 825	19 054	65	22 639
	F			10						124	138	1 076		1 348
	T			10						819	2 963	20 130	65	23 987
Total	M		10		16		87		73	7 697	30 839	301 136	5 609	408 229
	F	308	1 629	6 604	131	122	184	41		2 250	5 024	46 383	86	
	T	308	1 639	6 604	147	122	271	41	73	9 947	35 863	347 519	5 695	

Quadro 22 – Absentismo/Causas em dias (Quadro 15 DGAEP)

No ano de 2017, os dias de ausência ao trabalho totalizaram 408.229.

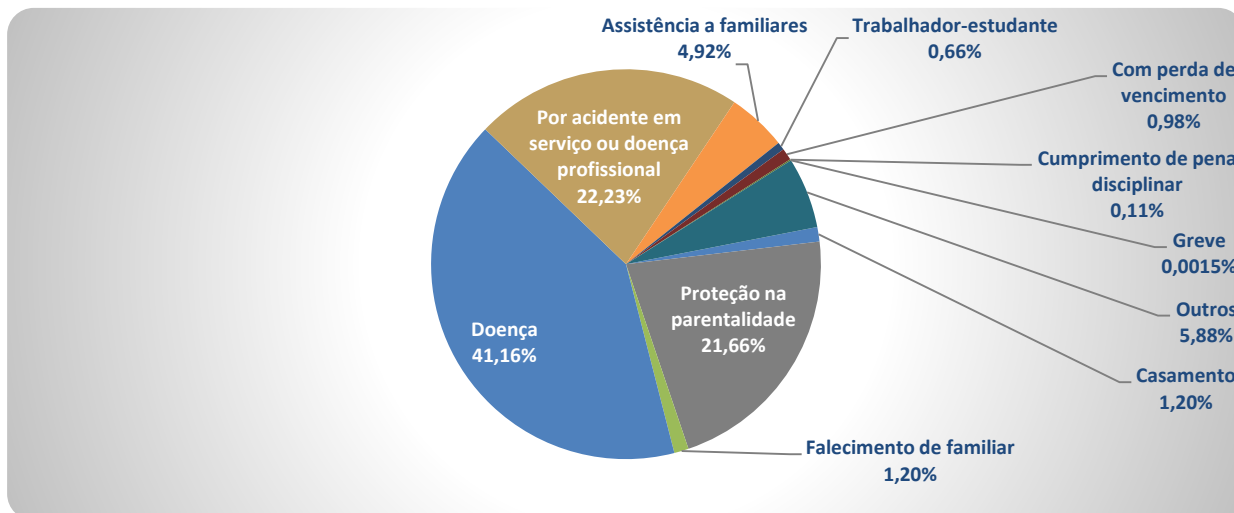


Gráfico 50 – Distribuição percentual por motivos de ausência

	Técnico superior	Assistente técnico	Assistente operacional	Informático	Enfermeiro	Docente	Médico	Técnico superior nas áreas diagnóstico e terapêutica	FA - Oficial	GNR - Oficial	GNR - Sargento	GNR - Guarda	Outro pessoal de segurança
N.º de dias de ausência	256	1469	5729	147		1	204	27	48	3342	15498	136242	5072
N.º de efetivos	19	72	269	5	1	10	12	6	22	817	2547	19037	301
N.º médio de ausências	13,5	20,4	21,3	29,4		0,1	17,0	4,5	2,2	4,1	6,1	7,2	16,9

Quadro 23 – Absentismo por doença (em dias)

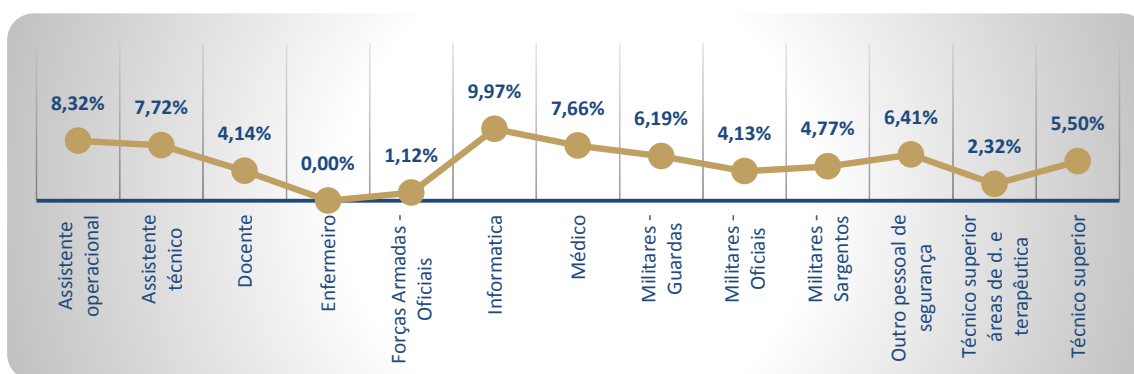


Gráfico 51 – Absentismo por grupo profissional

No ano de 2017, o grupo profissional «enfermeiro» não registou qualquer dia de ausência ao trabalho.

Os grupos profissionais que apresentam menores taxas de absentismo são o «forças armadas – oficiais» e «técnico superior nas áreas de diagnóstico e terapêutica», com taxas de 1,12% e 2,32%, respetivamente.

O grupo «informática» é o que apresenta maior taxa de absentismo, com 9,97%, segue-se o grupo «assistente operacional», com 8,32% e o grupo «assistente técnico», com 7,71%.



Na globalidade, constata-se que, relativamente ao ano anterior, a taxa de absentismo regista uma subida de 0,28 pp, sendo que foi o motivo «por acidente em serviço ou doença profissional» o que mais contribuiu para esta diferença.

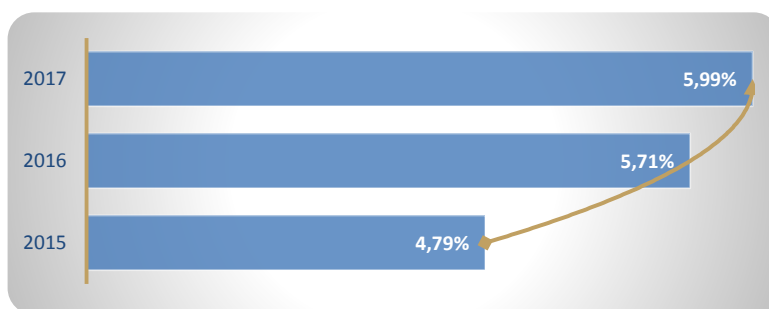


Gráfico 52 – Taxa de absentismo

O principal contributo para o aumento de absentismo advém das ausências por doença, acidente em serviço ou doença profissional. Também se registaram aumentos nas ausências por casamento e outras.

As restantes ausências apresentam variações negativas, com a exceção das ausências por conta do período de férias, que em 2016 e em 2017 não obtiveram qualquer registo.

De referir que estão incluídas no item «outras», 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.

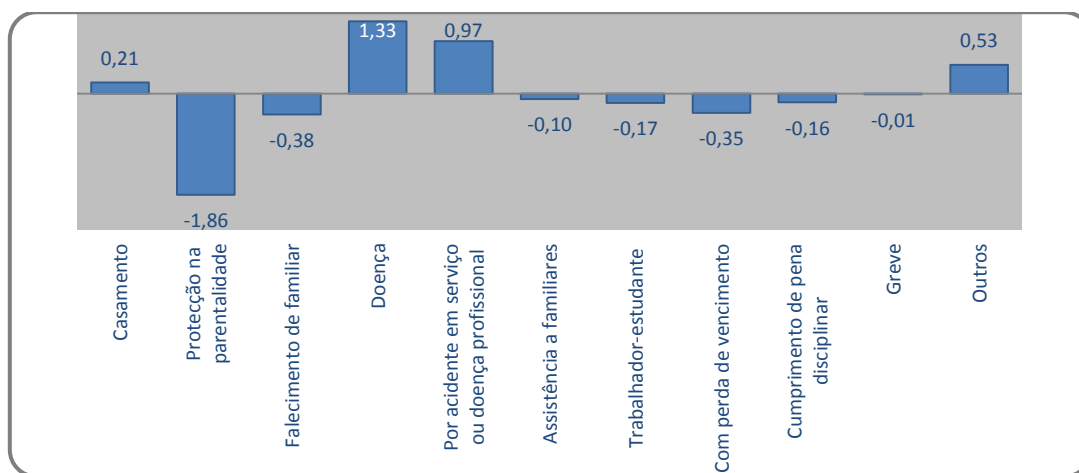


Gráfico 53 - Variação de pontos percentuais do absentismo por grupo profissional (2016-2017)

17. Trabalhadores em greve

Em relação à participação dos trabalhadores em greves laborais, foram registadas a adesão de 3 efetivos civis à greve nacional da AP promovida pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais (FNSTFP) no dia 26 de maio de 2017.

Regista-se, também, a adesão de 3 efetivos civis à greve nacional da AP promovida pela FNSTFP no dia 27 de outubro de 2017.

Na GNR, apenas 0,86% dos 695 elementos legalmente autorizados a fazer greve (pessoal civil) utilizaram esse direito.

VII. Remuneração e encargos

1. Estrutura remuneratória por género

O Quadro 24 foi elaborado tendo em conta 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 DGAEP.

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

Género/Escalão de remunerações	Número de trabalhadores		
	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €	3	206	209
501 - 1000 €	3 861	605	4 466
1001 - 1250 €	5 865	512	6 377
1251 - 1500 €	2 633	206	2 839
1501 - 1750 €	6 861	240	7 101
1751 - 2000 €	1 020	45	1 065
2001 - 2250 €	388	4	392
2251 - 2500 €	290	32	322
2501 - 2750 €	133	5	138
3001 - 3250 €	130	4	134
3251 - 3500 €	2	1	3
3501 - 3750 €	63		63
4001 - 4250 €	2		2
4251 - 4500 €	3		3
4751 - 5000 €	2		2
5001 - 5250 €	1		1
5751 - 6000 €	1		1
Total	21 258	1 860	23 118

Quadro 24 – Estrutura remuneratória, por género (Quadro 17-A DGAEP)

Para este quadro não foram considerados os militares na situação de reserva fora da efetividade, militares e civis a aguardar reforma/aposentação e trabalhadores em regime de prestação de serviço na modalidade de avença, ou seja, foram apenas considerados os que se encontravam em efetivo exercício de funções na Guarda.

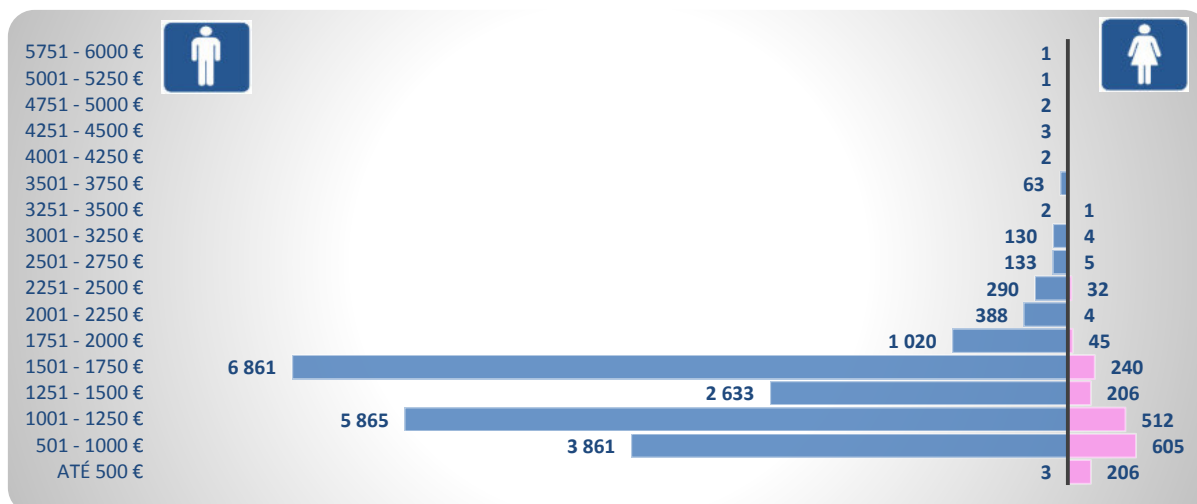


Gráfico 54 – Estrutura remuneratória (pirâmide remuneratória)

Analisando as remunerações íliquidas que têm como período de referência o mês de dezembro, verifica-se que 30,72% dos trabalhadores estão situados no escalão de remuneração entre «€1501 - €1750», sendo este o mais representativo.

Este escalão abrange 7.101 trabalhadores, 6.861 dos quais do género masculino e 240 do género feminino. De referir, que o escalão mais representativo do género feminino é o escalão de remuneração entre «€501 - €1000», com 605 trabalhadores, cerca de 32,53%.

Saliente-se que 90,80% do universo de trabalhadores (20.992) auferem uma remuneração íliquida igual ou inferior a 1.750€.

2. Leque salarial

As remunerações mínimas e máximas constantes no Quadro 25 são referentes a militares e civis que prestam serviço em regime de trabalho a tempo completo.

Remuneração	Masculino	Feminino
Mínima	557,00 €	557,00 €
Máxima	5 859,93 €	3 415,64 €

Quadro 25 – Remunerações máximas e mínimas (Quadro 17-B DGAEP)

O leque salarial íliquido situou-se, em 2017, nos 10,52 diminuindo ligeiramente em relação ao ano anterior (0,53).

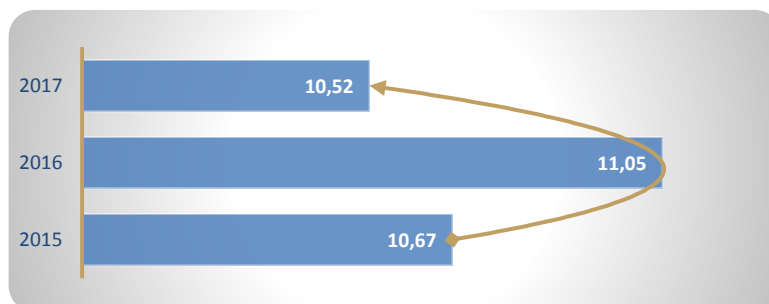


Gráfico 55 – Leque salarial ilíquido

3. Total dos encargos com o pessoal

Foram considerados os encargos com pessoais processados pela DRH, à exceção, das prestações de serviços que não foram contemplados conforme determinado nas instruções de preenchimento da DGAEP.

Em 2017, os encargos com o pessoal totalizaram 771.726.418,09 €, valor ligeiramente inferior ao despendido em 2016, que foi de 791.862.764,67 €.

A remuneração base, 502.631.317,54 €, representa 65,13% do total dos encargos com pessoal, proporção que diminui face ao ano transato cerca de 1,38 pp. Neste item inclui-se o «suplemento por serviço nas forças de segurança».

Regista-se um decréscimo da remuneração base média anual em 831,84 €, esta valor passou de 22.573,83 €, registado no ano transato, para 21.741,99 €, registados no ano em análise.

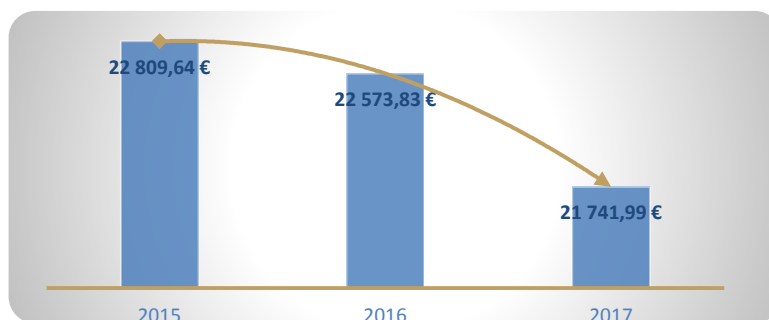


Gráfico 56 – Remuneração base média anual

No que respeita aos “suplementos remuneratórios”, o encargo despendido foi de 55.399.831,54 €, valor ligeiramente inferior ao despendido em 2016, que foi de 56.718.170,75 €.

As prestações sociais em 2017 ascenderam a 26.899.764,61 €, valor inferior ao registado no ano anterior, 27.611.299,30 €. Já os encargos com benefícios sociais fixaram-se nos 14.477.105,22 €, valor inferior ao registado no ano anterior (14.517.746,38 €).

No que respeita aos “outros encargos com pessoal”, o valor despendido foi de 172.318.399,18 €, valor superior ao despendido em 2016, que foi de 166.345.588,58 €.

Relativamente ao valor dos “outros encargos com pessoal”, estes correspondem a:



- ✓ 125.961.253,68 € são referentes aos encargos da entidade patronal com a Direção-Geral de Proteção Social aos Funcionários e Agentes da Administração Pública (ADSE), com a Caixa Geral de Aposentações (CGA) e com a Segurança Social (SS);
- ✓ 30.243.557,14 € são referentes aos abonos pagos ao trabalhador a aguardar aposentação até que a pensão passe a ser paga pela entidade competente;
- ✓ 14.770.510,29 € são referentes ao pagamento de serviços remunerados;
- ✓ 1.087.846,85 € são referentes a indemnizações por cessação de funções, por férias não gozadas e compensações por caducidade de contratos;
- ✓ 254.253,51 € são referentes a coimas do Regime Geral das Infrações Fiscais e Aduaneiras;
- ✓ 977,71€ são referentes a juros de mora.

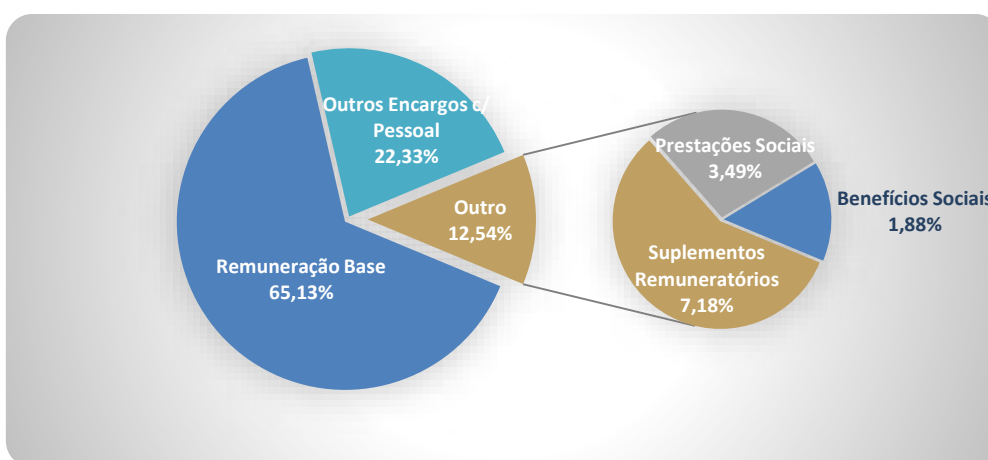


Gráfico 57 – Total de encargos anuais com pessoal

4. Suplementos remuneratórios

O suplemento onde incidiu o maior dispêndio foi na “disponibilidade permanente” com 29.739.389,50€, surgindo de seguida o suplemento de “risco, penosidade e insalubridade, que foi de 19.138.748,06 €.

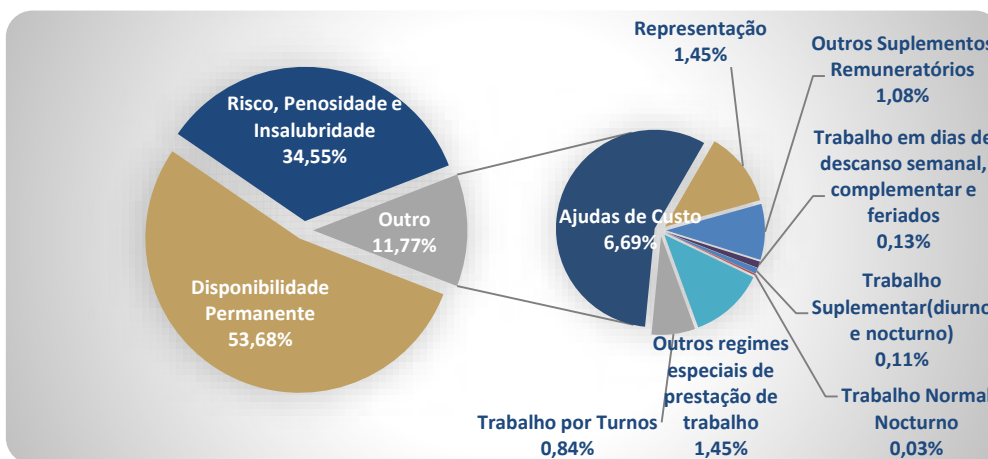


Gráfico 58 – Encargos com suplementos remuneratórios

5. Encargos com prestações sociais

Em matéria de encargos com prestações sociais, constata-se que durante o ano em análise, as parcelas com maior relevância são o «subsídio de refeição e outras prestações sociais» onde se incluem pensões, proteção da parentalidade e o abono de família».

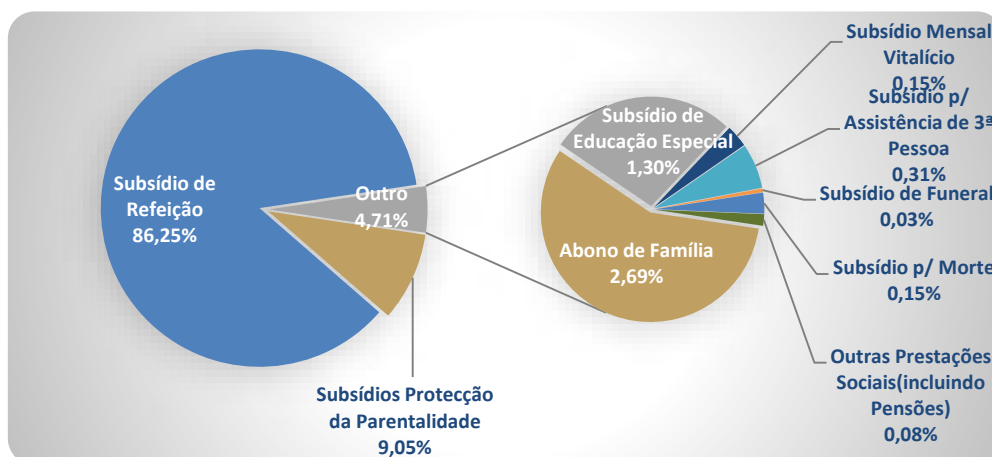


Gráfico 59 – Encargos com prestações sociais

Regista-se um acréscimo da taxa de encargos sociais em 0,11 pp. Esta referência passou de 5,24%, registada no ano transato, para 5,35%, registados no ano em análise.

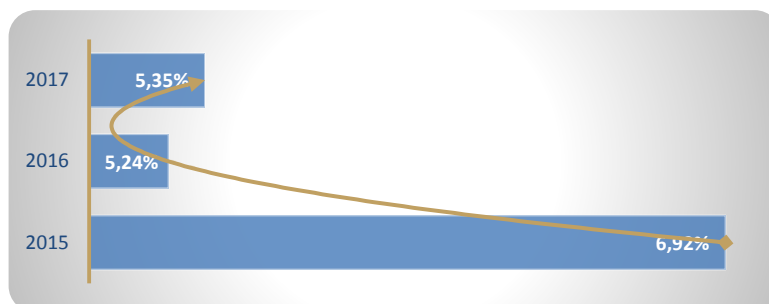


Gráfico 60 – Taxa de encargos sociais

6. Encargos com benefícios sociais

Em matéria de encargos com benefícios sociais, verifica-se que durante o ano de 2017, as parcelas mensuradas são os outros «benefícios sociais» e o «subsídio de estudos», não existindo outros encargos com benefícios sociais.

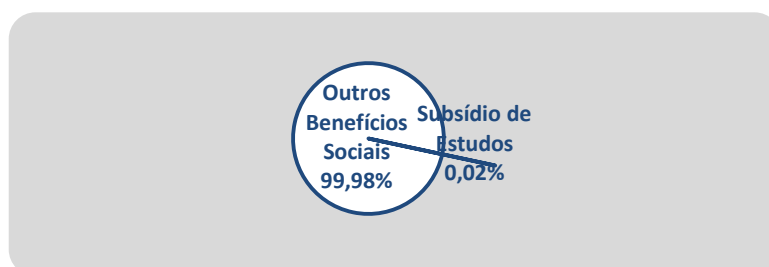


Gráfico 61 – Encargos com benefícios sociais



VIII. Higiene e segurança

1. Acidentes de trabalho

Acidentes de trabalho	Género	No local de trabalho						In itinere					
		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	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	Mortal
Total acidentes de trabalho no ano	M	768	475	16	224	52	1	56	26	5	13	11	1
	F	24		1	19	4		9	4		3	2	
Total acidentes de trabalho c/baixa no ano	M	292		16	224	52		29		5	13	11	
	F	24		1	19	4		5			3	2	
Nº dias perdidos no ano	M	6 263		54	3 299	2 910		715		11	139	565	
	F	491		3	259	229		131			47	84	
Nº dias perdidos anos anteriores	M	70 233		352	21 444	48 437		6 670		22	2 133	4 515	
	F	4 225		30	1 185	3 010		1 169		8	146	1 015	

Quadro 26 – Acidentes de trabalho (Quadro 19 DGAEP)

No âmbito do número de acidentes no local de trabalho, regista-se uma diminuição da taxa de incidência em 0,56 pp. Esta referência passou de 3,99%, registada no ano transato, para 3,43%, registados no ano em análise, o que significa uma diminuição de 138 acidentes.

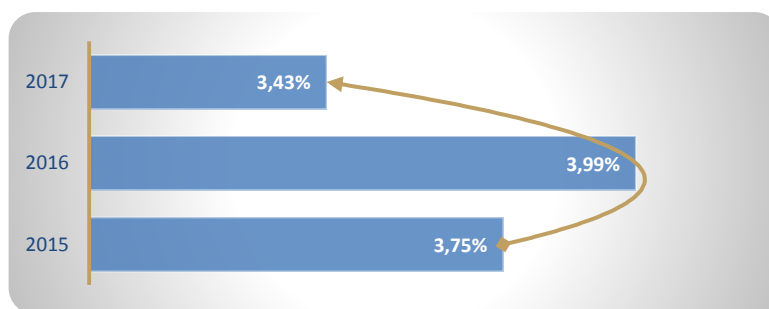


Gráfico 62 – Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho

2. Segurança e saúde no trabalho

Em 2017 foram declarados 8 casos de «incapacidade permanente», os quais se inserem todos em «incapacidade parcial», sendo que a «incapacidade absoluta» e a «incapacidade absoluta para o trabalho habitual», não registaram qualquer caso.

No que concerne à «incapacidade temporária e absoluta», ocorreram 43 registos e no respeitante à «incapacidade temporária e parcial», 113 registos, o que perfaz um total de 156 casos.

No ano de 2017, foram efetuados 4.641 exames médicos, dos quais 709 foram exames de admissão, 2.747 foram exames periódicos e 1.185 foram exames ocasionais e complementares.

Foram efetuadas no âmbito da intervenção das comissões de segurança e saúde no trabalho, cerca de 26 visitas aos locais de trabalho.

Em matéria de encargos com estas atividades foram despendidos 103.373.19 €.

Durante o ano de 2017 foram realizadas 3 ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho, tendo abrangido cerca de 255 trabalhadores

No ano de 2017, no âmbito dos encargos com «segurança e saúde no trabalho», despendeu-se 15.724,25 € com a «estrutura de medicina e segurança no trabalho», englobando este item a organização dos serviços/modificação dos espaços de trabalho.

No que concerne ao item «equipamento de proteção», que engloba os encargos na aquisição de bens e equipamentos, houve um gasto de 4.455,90€.

3. Doenças profissionais

No ano de 2017 foram participados 107 casos de situações de doença profissional, que originaram 858 dias de ausência.

No âmbito da taxa de incidência de doenças profissionais, regista-se um aumento da taxa de incidência em 0,15 pp. Esta referência passou de 0,31%, registada no ano transato, para 0,46%, registados no ano em análise

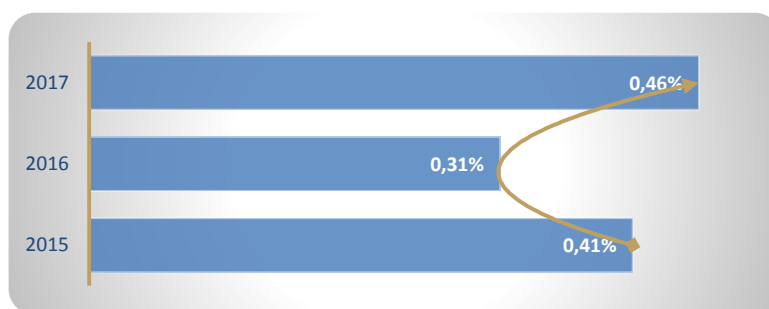


Gráfico 63 – Taxa de incidência de doenças profissionais



IX. Formação profissional

Em 2017 registaram-se 108.652 participações de formação profissional, registando-se uma diminuição, de 4.912 ações em relação ao ano de 2016.

Note-se que 99,49% das participações levadas a efeito foram internas e as restantes 0,51% externas.

A maior parte das ações de formação profissional teve duração inferior a 30 horas. Neste intervalo de horas registaram-se 100.918 participações internas e 911 participações externas.

Em 2017 participaram em ações de formação 20.541 trabalhadores, sendo a categoria de guardas a mais representativa com 17.464 participantes (85,02%).

Regista-se um acréscimo da taxa de participação em ações de formação em 0,50 pp. Esta referência passou de 88,35%, registada no ano transato, para 88,85%, registados no ano em análise.

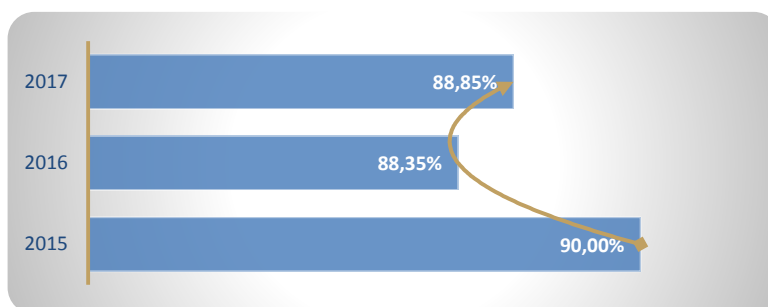


Gráfico 64 – Taxa de participação em ações de formação

Na globalidade das ações de formação foi despendido um total de 1.557.576 horas registando-se uma diminuição em relação ao ano de 2016. Analisando as horas despendidas em formação, verifica-se que aqueles que perfizeram mais horas de formação (cerca de 62,00%) foram os militares da categoria de guardas.

Os custos totais com a formação, em 2017, foram de €3.051.998,29 dos quais €1.988.255,09 foram gastos em ações internas e €1.063.743,20 foram gastos com ações externas.

Regista-se um acréscimo da taxa de investimento em formação em 0,04 pp. Esta referência passou de 0,36%, registada no ano transato, para 0,40%, registados no ano em análise.

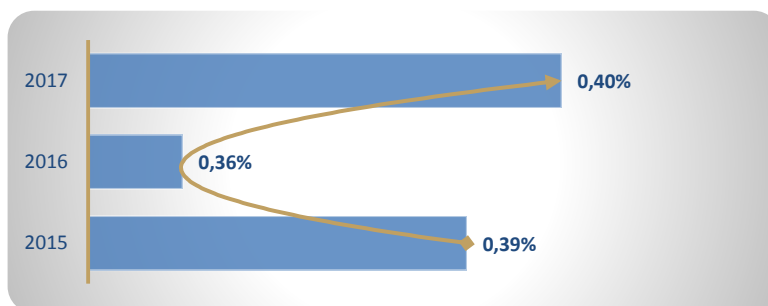


Gráfico 65 – Taxa de investimento em formação



Na Guarda, a formação assume uma importância vital, existindo por isso um forte investimento nesta vertente, patente no número de horas despendidas em ações internas e externas em 2017, o que revela uma aposta continuada na valorização dos profissionais da Guarda.



X. Relações profissionais

1. Relações profissionais

Os militares da GNR, 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 associação profissional.

Existem 168 trabalhadores sindicalizados, o equivalente a 24,17% do total destes, 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 o aumento considerável da taxa de gravidade disciplinar, que passou de 29,71%, registados no ano transato, para 50,00%, registados no ano em análise, o que significa que da totalidade dos processos disciplinares decididos foram aplicadas mais penas.

A taxa de gravidade disciplinar das infrações disciplinares cometidas, face a 2016 aumentou 20,29 pp.

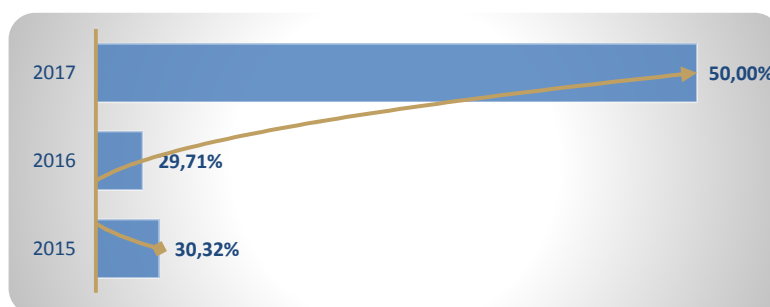


Gráfico 66 – Taxa de gravidade disciplinar

A taxa de celeridade de ação disciplinar teve um aumento, passando dos 40,69% do ano 2016, para os 54,41% de 2017, ou seja, o total de processos decididos foram, em termos proporcionais, maiores do que o ano transato. Este facto, é revelador do empenho da Guarda na condução dos processos de âmbito disciplinar.

A taxa de celeridade de ação disciplinar, face a 2016 aumentou 13,72 pp.

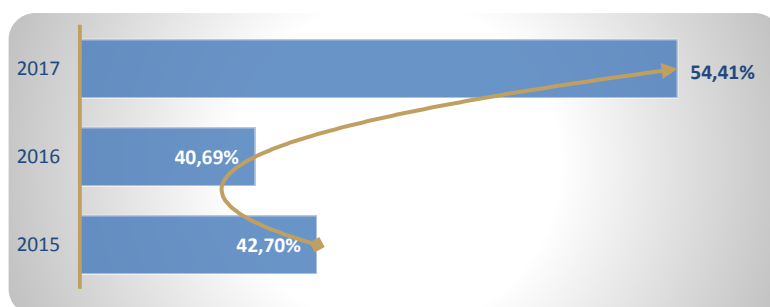


Gráfico 67 – Taxa de celeridade da ação disciplinar



XI. *Responsabilidade social*

1. *Enquadramento*

O primeiro BS, nos moldes em que hoje é entendido, foi levado a cabo em França, no ano de 1972, pela empresa SINGER. Este país foi, aliás, pioneiro na obrigatoriedade de elaboração periódica do BS para empresas com mais de 750 trabalhadores, após a publicação da Lei 77.769, de 12 de julho de 1977.

Em 2001, a Comissão das Comunidades Europeias definiu a responsabilidade social das empresas como sendo "a integração voluntária de preocupações sociais e ambientais por parte das empresas nas suas operações e na sua interação com outras partes interessadas".

A responsabilidade social, assim entendida, não pode ser dissociável do conceito de desenvolvimento sustentável, dado que as empresas devem integrar nas suas operações o impacto económico, social e ambiental.

A responsabilidade social das empresas materializa-se em duas dimensões: a interna e a externa. Na sua dimensão interna, as práticas socialmente responsáveis relacionam-se com a gestão dos recursos humanos, a saúde e segurança no trabalho, a adaptação à mudança e a gestão do impacto ambiental e dos recursos naturais.

Na sua dimensão externa a responsabilidade social das empresas materializa-se na rede de relações com as comunidades locais, com os clientes e fornecedores, com os acionistas e investidores, na observância dos direitos humanos consagrados universalmente, bem como, na gestão global do meio ambiente.

Não deve, todavia, confundir-se filantropia com responsabilidade social, uma vez que aquela é casuística enquanto que a segunda pressupõe ações contínuas no contexto da estratégia de longo prazo definida pela empresa, capazes de gerar benefícios económicos, possibilitando dessa forma a prossecução de criação de valor e consequente desenvolvimento social sustentado.

Sendo o envolvimento das empresas com a comunidade em que se inserem um ativo que estas devem capitalizar, beneficiando, nomeadamente, em termos do reforço da sua imagem, os investimentos a realizar terão de ter um carácter estratégico, sujeitos a um adequado planeamento e executados em estreita cooperação com os diferentes agentes e organizações locais.

2. *Visão*

Vivemos num mundo onde a responsabilidade social é vista como uma vantagem competitiva pelas organizações, mas ainda são poucas as que adotaram uma postura realmente ética perante os seus stakeholders.

No entanto, a GNR acredita que a tendência, no futuro, deixe de ser um referencial a seguir para passar a ser um dever. Portanto, em vantagem estão os que investirem desde já na integração voluntária de preocupações sociais, económicas e ambientais nas suas operações quotidianas.

A responsabilidade social promove a melhoria da imagem e reputação institucional e gera benefícios internos e externos para a Guarda.

A integração da perspectiva de género e responsabilidade social nas nossas práticas e rotinas é uma estratégia de desenvolvimento da Guarda. Contribuir para a sua concretização é uma missão que exigirá o envolvimento e participação de todos.



Todos somos elos fundamentais para a construção de uma sociedade com mais igualdade de género e responsabilidade social. Nós podemos, com certeza, fazer a diferença, para promover novas formas de pensar, agir e de nos relacionarmos.

3. Contratos emprego-inserção

O CEI e o CEI+ são medidas reguladas pela Portaria n.º 128/2009, de 30 de janeiro, alterada pelas Portarias n.ºs 294/2010, de 31 de maio, 164/2011, de 18 de abril e 378-H/2013, de 31 de dezembro e n.º 20-B/2014, de 30 de janeiro.

Estas medidas visam através da realização de atividades que satisfaçam necessidades sociais ou coletivas temporárias a nível local ou regional, manter os desempregados em contacto com o mercado de trabalho, preservando e melhorando as suas competências socioprofissionais.

São entidades promotoras as entidades coletivas, públicas ou privadas sem fins lucrativos, designadamente serviços públicos que desenvolvam atividades relevantes para a satisfação de necessidades sociais ou coletivas, autarquias locais e entidades de solidariedade social, podendo ainda candidatar-se as entidades coletivas privadas do setor empresarial local que sejam totalmente participadas pelos municípios, pelas associações de municípios, independentemente da respetiva tipologia, e pelas áreas metropolitanas.

Os CEI têm como destinatários desempregados beneficiários de subsídio de desemprego ou subsídio social de desemprego, destinando-se os CEI+ a desempregados beneficiários do rendimento social de inserção e desempregados com características que dificultem a sua inserção no mercado de trabalho (desempregados de longa duração, vítimas de violência doméstica e famílias monoparentais ou em que ambos os cônjuges estejam desempregados).

A sua implementação compreende algumas restrições que pretendem assegurar que as atividades desenvolvidas não configurem o preenchimento ou a substituição de postos de trabalho, designadamente:

- ✓ *A duração máxima do projeto, definida com o limite de 12 meses (não podendo o mesmo destinatário ser afeto a projetos sucessivos apresentados pela mesma entidade);*
- ✓ *O impedimento de o mesmo desempregado poder ser afeto a projetos promovidos por entidades com os quais estabeleceu (nos 12 meses anteriores à apresentação da candidatura), uma prestação de trabalho a qualquer título.*

Assim, atendendo à caracterização das medidas CEI e CEI+ , as quais não visam a ocupação de postos de trabalho, situação que deve ser demonstrada, fundamentada e comprovada nas candidaturas; atendendo à duração máxima dos projetos; à natureza das entidades elegíveis bem como à dos beneficiários que nelas podem ser integrados, conclui-se que a ocupação temporária que resulta deste instrumento não pode corresponder a necessidades permanentes dos serviços.

À semelhança de anos anteriores, também em 2017 a Guarda manteve uma atitude socialmente responsável ao nível da reintegração profissional de cidadãos, tendo mantido o protocolo de colaboração com o IEF, ao abrigo dos programas CEI E CEI+, foram integrados 88 trabalhadores ao longo do ano de 2017.



4. *Medidas adotadas*

No ano de 2017, as medidas de uma forma genérica adotadas pelo dispositivo da GNR foram de entre outras, as seguintes:

- ✓ *Promoção dos valores militares, reconhecimento do mérito militar e policial, interação das hierarquias com os militares e famílias;*
- ✓ *Comemoração do dia das unidades, medidas de congregação e socialização da família militar através da demonstração das tarefas inerentes às diversas unidades;*
- ✓ *Organização e realização de provas desportivas (trails, caminhadas, corta-mato, duatlo, BTT, orientação militar e tiro);*
- ✓ *Promoção generalizada da atividade desportiva e interação com a natureza;*
- ✓ *Elaboração de planos de instrução, com o aumento dos períodos destinados à prática do desporto por parte do efetivo;*
- ✓ *Reforço da contribuição na prevenção e solução dos problemas profissionais e pessoais;*
- ✓ *Celebrações litúrgicas regulares, nomeadamente, nos dias das unidades, almoços convívios, em funerais, batismos e casamentos do efetivo;*
- ✓ *Promoção de ações de sensibilização e de prevenção dos problemas ligados ao álcool e outras adições, sobre-endividamento e apoio social na GNR;*
- ✓ *Atividades de caráter lúdico e cultural;*
- ✓ *Doações de bens apreendidos;*
- ✓ *Angariação de vestuário, alimentos, livros, brinquedos e materiais de higiene.*

No ano de 2017, as medidas de uma forma particular adotadas para o efetivo da GNR e outros foram as seguintes:



Medida	Ação desenvolvida	Público alvo
Caminhada pela floresta 2017 - Zona contígua ao Autódromo de Portimão	Promoção da atividade desportiva, interação com a comunidade civil, ação de sensibilização, para a fomentação de condutas de respeito pela natureza e pelo ambiente, bem como para problemática dos incêndios florestais.	Comunidade civil em geral, militares e respetivos familiares
Caminhada pela Floresta	Sensibilização da população em geral para a importância da nossa floresta e para os riscos que lhe estão associados.	Escolas de Mateigas, efetivo militar e civil do Cter da Guarda
Seminário Internacional Cibersegurança	Sensibilização da população em geral para a importância da segurança na Internet. Ação desenvolvida no Auditório do Instituto Politécnico da Guarda (IPG), com a participação de especialistas nacionais e internacionais.	Escolas do Distrito da Guarda, alunos e professores do IPG, efetivo militar e civil da GNR
Passeio BTT - Azul	Promoção da atividade desportiva e interação com o meio ambiente.	Militares e civis do Cter Vila Real
Passeio Motard	Sensibilização para a sinistralidade rodoviária com veículos de duas rodas e convívio.	Militares e civis do Cter Vila Real
Torneio Futebol 5	Promoção da atividade desportiva e interação com a comunidade civil.	Comunidade civil em geral, militares e civis da GNR e respetivos familiares
Caminhada pela floresta	Promoção da atividade desportiva, interação com a comunidade civil, ação de sensibilização, para a fomentação de condutas de respeito pela natureza e pelo ambiente, bem como para a problemática dos incêndios florestais.	Comunidade civil em geral, militares e civis da GNR e respetivos familiares
Dia Mundial da Criança	Ação de sensibilização sobre proteção do ambiente, segurança rodoviária e demonstração de meios da GNR.	Comunidade civil em geral com enfoque nas crianças e jovens
Concurso de Pesca Lúdica	Promoção da atividade desportiva, fomentação de condutas de respeito pela natureza, pelo meio aquático e convívio.	Militares e civis do Cter Vila Real
Programa "Educar a Pedalar"	Programa criado pelo DTer de Santa Comba Dão, com vista à transmissão de conselhos de segurança rodoviária, na vertente prática, através de passeios de bicicleta.	Escolas de 1.º ciclo da zona de ação do DTer Sta. Comba Dão
Dia Internacional das Pessoas com Deficiência	O DTer Moimenta da Beira celebrou o Dia Internacional das Pessoas com Deficiência, com uma demonstração de meios das várias valências da GNR. Os visados tiveram oportunidade de participar em diversas atividades.	Cerca de 150 pessoas de várias instituições de solidariedade social, bem como os alunos do ensino especial dos agrupamentos pertencentes a aquele DTer
Dia da mulher	Promoção de um almoço convívio dirigido a militares e civis que prestam serviço na Unidade, com o intuito de marcar simbolicamente o momento, assim como fomentar laços de amizade e convívio.	Militares e civis do sexo feminino do efetivo da Unidade
3.º Corta-Mato de Natal Solidário	Realização de um corta mato com cariz solidário, em que cada atleta no ato da inscrição contribuía com um bem alimentar, bens esses, que foram entregues a uma instituição de solidariedade social.	Instituição de solidariedade social da zona de ação do DTer Sta. Comba Dão
"Natal no Sapatinho"	A convite da Casa do Povo de Abraveses, a Unidade colaborou com esta atividade que visava a recolha de donativos, brinquedos, livros e vestuário para entrega a duas famílias carenciadas que residem na freguesia de Abraveses.	Dois famílias carenciadas
Direito à Diferença e à Inclusão	O DTer de Santa Comba Dão, em articulação com várias entidades sociais, proporcionaram um dia diferente aos alunos portadores de multideficiência e/ou alguma deficiência. A ação na prática de canoagem, insuflável, passeio de charrete e condução de karts.	Cerca de 160 alunos portadores de multideficiência e necessidades educativas especiais, de vários concelhos do distrito de Viseu.
Doação de pescado apreendido pelo Destacamento de Controlo Costeiro Fig. Foz, no âmbito de diversos processos de contraordenação	Doados cerca de 10.268 Kg de pescado no valor de 76.590€.	Instituições de Solidariedade Social
Dia Mundial da Proteção Civil em Montemor-o-Velho	Demonstração de meios da UCC.	Comunidade civil em geral



Medida	Ação desenvolvida	Público alvo
Xª Feira da Juventude, da Formação e da Protecção Civil de Estarreja	Demonstração de meios da UCC.	Comunidade escolar
Dia da Criança em Estarreja	Demonstração de meios da UCC.	Comunidade escolar
Dia da Criança em Cantanhede	Demonstração de meios da UCC.	Comunidade escolar
Dia da Criança na Lousã	Demonstração de meios da UCC.	Comunidade escolar
Dia da "Santa Casa da Misericórdia" de Oliveira do Bairro	Demonstração de meios da UCC.	Comunidade escolar
Dia da "Casa da Criança" da Mealhada	Demonstração de meios da UCC.	Comunidade escolar
Comemorações do "Dia do Mar" - Escola EB1 Abadias - Figueira da Foz	Demonstração de meios Marítimos da UCC.	Comunidade escolar
Escola 1ºCiclo do Lugar de Antes -Anadia	Demonstração de meios da UCC.	Comunidade escolar
Doação de pescado apreendido no âmbito de diversos processo de Contraordenação DCCMatosinhos	Doação de cerca de 50 toneladas de pescado .	Instituições de Solidariedade Social
Feira de São Francisco em Tavira	Presença com meios da UCC na Feira de São Francisco em Tavira a 04OUT17.	Comunidade civil em geral
3.ª Feira da Protecção Civil em Albufeira	Presença com meios da UCC na 3.ª Feira da Protecção Civil em Albufeira de 30MAR17 a 01ABR17.	Comunidade civil em geral
Caminhada pela Floresta 2017 - Trilho do Corno de Bico - Paisagem Protegida do Corno de Bico - Paredes de Coura	Iniciativa, para além de celebrar o Dia Mundial da Árvore e da Floresta, visou sensibilizar e consciencializar as crianças para a riqueza do vasto património florestal nacional e para a problemática da defesa da floresta, designadamente dos incêndios florestais.	Comunidade escolar
" Floresta Protegida "	Através da realização de ações de sensibilização, fomentar condutas de respeito pela natureza e pelo ambiente, bem como, consciencializar o público alvo para a problemática dos incêndios florestais.	Escolas de 1.º ciclo, 2º ciclo, 3º ciclo e secundário da área do DTer de Estremoz
" Violência contra Idosos "	Informar e consciencializar as pessoas mais idosas sobre possíveis ilícitos criminais de que possam ser alvo (formas de reacção e actuação).	População idosa na área do Dter
"Caminhada pela Floresta 2017 - Fluvial de Mora "	Realização de uma atividade na qual se promoveu a interação desta Guarda com o público alvo e se fomentou a prática de condutas de respeito pela natureza e pelo ambiente, bem como, a consciencialização para a problemática dos incêndios florestais.	Comunidade escolar de Mora
"Juntos para a Redução de Catástrofes"	Sensibilizar a Comunidade Escolar para melhor conhecer a Protecção Civil e formas de actuação perante os riscos catastróficos.	Escola Básica e Secundária Drº Hernâni Cidade e Escola Básica D.João de Portel
"Dia Mundial da Árvore 2017"	Plantação de árvores em escolas do 1.º ciclo. Sensibilização da comunidade escolar para a importância da árvore no meio ambiente.	Escolas do 1.º ciclo de Graça do Divor e Santana



Medida	Ação desenvolvida	Público alvo
"Operação Floresta Protegida 2017"	Sensibilização da comunidade escolar, para a necessidade de proteger a natureza e o meio ambiente.	Escolas do 1.º ciclo de São Sebastião da Giesteira
"Proteção da Natureza"	Sensibilizar a comunidade escolar, para a necessidade de proteger a natureza e o meio ambiente, essencialmente, através de ações de prevenção contra os incêndios florestais.	Alunos do ATL da Quinta do Pomarinho e de Valverde - Évora
"Feira do Idoso"	Feira do idoso direcionada à população idosa das IPSS do Concelho de Montemor-o-Novo, na qual houve a partilha de informação de cariz social com todos os membros da rede Sénis, da qual a GNR é parceira.	Idosos do Concelho de Montemor o Novo
"Almoço Solidário"	Organização de um almoço solidário (nesta iniciativa estiveram presentes idosos que residem isolados no Concelho de Montemor o Novo.	Idosos mais vulneráveis
"Marcha da Saúde"	Organização de uma caminhada solidária (promover a interação desta Instituição com a comunidade civil, fomentar a prática de vida mais saudável e incentivar à valorização da natureza e do meio ambiente.	Comunidade civil em geral, militares e crianças
Comemoração do 10.º aniversário da CPCJ de Viana do Alentejo.	Demonstração de meios da GNR (Cinotecnia, volteio e motos do trânsito).	Alunos do 1.º Ciclo do Concelho de Viana do Alentejo
Caminhada/Corrida noturna "LIGHT RUN"	Realização de um evento desportivo e solidário (Comunidade civil em conjunto com a CPCJ de Reguengos) com o intuito de serem angariados bens para posterior distribuição a entidades de cariz social.	Comunidade civil em geral
Conjunto de atividades "DIVERTIDAMENTE"	Conjunto de atividades em parceria com várias Instituições (GNR, Bombeiros, CPCJ de Reguengos, Agrupamento de escolas de Reguengos de Monsaraz, Corval) abordando várias temáticas (segurança rodoviária, primeiros socorros e direitos das crianças).	Alunos de pré-escolar e respetivas famílias
Caminhada do Dia do Coração	Caminhada organizada em parceria com o Agrupamento de Escolas de Vila Viçosa e a Câmara Municipal de Vila Viçosa.	Alunos de 1º e 2º ciclos do Agrupamento de Escolas de Vila Viçosa
Dia Internacional dos Monumentos e Sítios	Alusivo à data e sobre o programa "REVIVE".	Comunidade civil em geral
Afixação pública - Unidade de Intervenção, de trabalhos realizados pelos filhos dos militares do GIOP	Afixação das fotografias, alusivas aos diversos eventos, bem como, dos trabalhos realizados pelos filhos dos militares em local público (entrada do Edifício do Comando do GIOP).	Militares e respetivos familiares
Dia Mundial da Árvore	Ações de arborização e sensibilização para a importância da árvore e da floresta.	Escolas de 2.º/3.º ciclo dos Concelhos de Águeda e Albergaria-a-Velha
"Floresta Segura/Protegida"	Ação de sensibilização no âmbito da Defesa da Floresta Contra Incêndios e o uso do fogo.	População em Geral - JF de Recardães
Dia da Internet Segura	Ações de sensibilização para a necessidade de prevenir comportamentos de risco inerentes à utilização da internet. Exposição estática das várias valências da GNR .	Comunidade em geral
"Dia da Floresta Autoctone"	Ação de sensibilização em colaboração com a Câmara Municipal de Ovar junto da comunidade escolar do concelho de Ovar, para conhecimento de espécies e plantação de árvores autoctones e fomentação de condutas de respeito pela natureza e pelo ambiente.	Comunidade escolar 1º Ciclo
Dia Internacional da Eliminação da Violência Contra as Mulheres	Promoção de uma caminhada em parceria com a RLIVDA (Alb-a-Velha) direcionada para comunidade civil, tendo como objetivo sensibilização para a eliminação da violência contra as mulheres.	Comunidade civil em geral
"CERCIAG em Movimento"	Atividade dinamizada pela CERCIAG em colaboração com o núcleo Escola Segura de Águeda, demonstração pública das valências da GNR (motos, Cino), tendo como objectivo alertar a população para o respeito dos utentes com mobilidade reduzida.	Comunidade civil em geral



Medida	Ação desenvolvida	Público alvo
"Dia Mundial da Criança"	Promoção de atividade lúdica com todas as crianças do 1º ciclo e pré-escolas do concelho de Águeda. Interação com elementos da GNR Escola segura, com a mascote da GNR GUARDOO.	Comunidade escolar, público geral
"Dia Mundial da Criança"	Ação de sensibilização levada a efeito por militares do SPE e militares do Posto de Vale de Cambra. Demonstração cinotécnica, realizada no Parque da Cidade.	Comunidade escolar do Concelho de Vale de Cambra e população civil em geral
Atividade lúdica "Mini Guardas"	Promoção de uma atividade de fiscalização rodoviária com crianças fardadas de GNR, tendo como objectivo alertar os condutores para a segurança rodoviária e o respeito com os utilizadores vulneráveis.	Comunidade civil em geral
Projeto "JUNTOS PELA FLORESTA", todos contra o fogo no concelho de Estarreja - 2017	Ação de sensibilização com a colaboração da Câmara Municipal de Estarreja para a fomentação do projeto condutas de respeito pela natureza e pelo ambiente, bem como para problemática dos incêndios florestais.	Comunidade juvenil do concelho de Estarreja
Caminhada pela floresta 2017 - Percurso Bioria - Salreu - Estarreja	Promoção da atividade desportiva e interação com a comunidade civil, ação de sensibilização para a fomentação de condutas de respeito pela natureza e pelo ambiente, bem como para problemática dos incêndios florestais.	Camara Municipal de Estarreja, Comunidade civil em geral, militares e Comunidade escolar 1º Ciclo
Evento anual o "GIOP em Família"	Promoção de atividades desportivas e de interação entre os militares e os seus familiares.	Militares do GIOP e suas famílias
Recolha Solidária de Bens	Promoção de angariação de bens duradouros (vestuário para crianças, brinquedos e outros bens alimentares não perecíveis), com o objetivo de serem doados, militares do Destacamento de Intervenção.	Associação para o Bem-Estar Infantil de Vialonga
Projeto solidário " Um projeto, várias músicas"	Aposta na formação pessoal e social, na orientação escolar e vocacional dos jovens carências/ famílias destruídas do concelho de Mafra com vista a este jovens poderem ter acesso a um curso de formação na área da música.	Jovens estudantes das Escolas do concelho de Mafra entre os 10 e os 18 anos de idade
Projeto solidário " Solidariedade é amor em movimento"	Recolha de brinquedos/ roupa de criança nos Estabelecimentos de Ensino para distribuição na época natalícia pelas crianças/ famílias carências no concelho de Mafra.	Crianças/ famílias carências do concelho de Mafra
Projeto solidário "Girando com a escola"	Tem por objetivo promover a inclusão social de crianças e jovens, a igualdade de oportunidades e o reforço da coesão social, a prevenção da criminalidade e inserção dos jovens através da dança, o canto e as artes marciais.	Comunidade civil em geral, escolas, jovens estudantes e respetivos familiares
Natal Solidário	Promoção do espírito solidário do Natal através de recolha de géneros alimentícios junto da comunidade de militares do DTer Alenquer para entrega em instituições de apoio social.	Militares do DTer enquanto doadores, Comunidade carenciada - destinatários dos bens
Visita de Boas Festas	Confeção e visita para distribuição na véspera de Natal de Bolos Festivos, enquadrado na missão do programa idosos em segurança.	Idosos inscritos no programa idosos em segurança em situação de isolamento social total na época do Natal
GNR Solidária	Angariação de bens para serem entregues à Caritas.	Comunidade civil em geral
Projeto "Desloca-te em Segurança"	Envolver os alunos do 4.º ano de escolaridade, idosos e pessoas com deficiência da freguesia de Vialonga para a importância de realizarem o caminho pedonal e circularem nos transportes públicos em segurança.	Parceiros: Junta de Freguesia de Vialonga; Agrupamento de Escolas de Vialonga; APJ de Vialonga; ABEIV; ARPIV e Rodoviária de Lisboa
Operação "Dia Mundial da Árvore"	Alusivo ao "Dia da Árvore - 21MAR" foram plantadas nos estabelecimentos de ensino.	Agrupamentos de Escolas; Câmaras Municipais e Juntas de Freguesia
Concurso Desenho "Viver a Floresta"	Concurso de desenho para o 1.º ciclo, sensibilização de defesa da floresta contra incêndios.	Escolas do 1.º Ciclo
Caminhada pela Floresta 2017 - Albufeira do Azibo	Promoção da atividade desportiva, interação com comunidade civil, ação de sensibilização para a fomentação de condutas de respeito pela natureza e pelo ambiente, bem como para problemática dos incêndios florestais.	Comunidade civil em geral, militares da estrutura da ANPC e respetivos familiares



Medida	Ação desenvolvida	Público alvo
Caminhada pela Floresta 2017 - Ruínas de Conímbriga - Condeixa-a-Nova	Promoção da atividade desportiva, interação com a comunidade civil, ação de sensibilização, para a fomentação de condutas de respeito pela natureza e pelo ambiente, bem como para problemática dos incêndios florestais.	Comunidade civil em geral, militares e respetivos familiares
Campanha de Solidariedade Social - Entrega de Bens	Promover a angariação de bens, (roupas, calçado, livros e brinquedos), para serem distribuídos a instituições de carácter social.	Cruz Vermelha de Portalegre - Comunidade civil carenciada
Caminhada pela Floresta 2017 - Serra de S. Mamede	Promoção da atividade desportiva, interação com a comunidade civil, ação de sensibilização, para a fomentação de condutas de respeito pela natureza e pelo ambiente, bem como para problemática dos incêndios florestais.	Comunidade civil em geral, militares e respetivos familiares
Campanha de Solidariedade Social - RECOLHA DE SANGUE	Promover a angariação e recolha de dádivas de sangue nomeadamente de militares.	Banco de sangue do Hospital de Santa Luzia - Elvas
Campanha de Solidariedade Social - ENTREGA DE BENS	Promover a angariação de bens, (roupas, calçado, livros, brinquedos, móveis e eletrodomésticos), para serem distribuídos às zonas afetadas pelos incêndios.	Concelho de Oliveira do Hospital e limitrofes
Campanha de Solidariedade Social - "PROJETO TAMPINHAS"	Promover a recolha de tampas de plástico para a aquisição de cadeiras de rodas (adquiridas duas cadeiras de rodas).	Entregues aos Bombeiros Voluntários de Campo Maior
Projeto "Terapia a 4 Patas"	Ações de carácter social no âmbito de terapias, atividades e intervenções assistidas por cães para pessoas com perturbações ao nível do desenvolvimento.	Agrupamento de Escolas Maria Alberta Menéres- Mem Martins/Sintra
"Atividade desportiva para todos"	Promoção da atividade desportiva de Canyoning e interação com a comunidade da Associação Portuguesa de Pais e Amigos do cidadão deficiente mental (APPACDM) de Viana do Castelo.	APPACDM de Viana do Castelo
Ação solidária para com o militar da GNR afetado pelos incêndios de OUT17	Angariação de bens pelos militares do CMA de Arcos de Valdevez UI/GIPS, para com o militar de GNR afetado pelos incêndios.	Família do militar da GNR
"A Terra Treme"	Promoção e interação com a comunidade escolar, ação de sensibilização, para a fomentação de condutas de respeito pela natureza, ambiente, catástrofes e a problemática dos incêndios florestais.	Comunidade escolar do Agrupamento de escolas de Paredes de Coura
Celebrações do aniversário do GIOP	Promoção de atividades desportivas e de interação entre os militares do GIOP	Militares do GIOP
Colaboração nas visitas mensais de crianças à GNR (EG)	Promoção da instituição junto das crianças.	Crianças dos estabelecimentos de ensino em geral
Celebrações do Dia mundial da criança em colaboração com iniciativas da GNR	Realização de diversas atividades práticas e de uma exposição estática de meios da GNR.	Crianças em geral
Evento anual o "GIOP em Família"	Promoção de atividades desportivas e de interação entre os militares e os seus familiares.	Militares do GIOP e suas famílias

XII. *Notas finais*

O BS de 2017 espelha a política de gestão de recursos humanos imprimida ao longo do ano, tendo em conta, por um lado, a situação económica e financeira particularmente difícil que o País atravessa e, por outro, as disposições restritivas relativas ao Estado, plasmadas na Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro - Orçamento de Estado 2017 (LOE 17).

É assim neste cenário de maior constrangimento que as palavras rigor e contenção, têm um duplo peso na gestão da despesa pública e o poder de motivação do capital humano, um papel fundamental para a manutenção da qualidade do trabalho desempenhado.

Embora a leitura dos dados assente numa estrutura que decorre do que dispõe a lei, nalguns casos, será necessário atender-se que se está perante uma Instituição que, na maior parte das situações, não é comparável com os restantes órgãos da AP, pelo que importa ter em conta as características particulares da GNR enquanto FS de natureza militar, com um elevado efetivo e com uma dispersão que abrange todo o território nacional.

O documento em análise, revela dados estatísticos que continuam a posicionar a Guarda como um órgão da AP, à altura dos desafios e das responsabilidades impostas pela lei e pelos anseios das populações que serve.

No entanto, deve ser notado com alguma preocupação a existência de 2.783 efetivos, dos quais, 1.875 militares que se encontram a prestar serviço na situação de reserva na efetividade de serviço, que detêm mais de 35 anos de serviço, o que, associado ao fator idade irá conduzir num curto espaço de tempo a uma grande saída de efetivos para a situação de reserva/reforma/aposentação no próximo triénio.

De igual modo, destaca-se a manutenção da inversão operada em 2016 na tendência de aumento gradual do efetivo da Guarda concretizada em 2014 e 2015, fruto, em particular, da redução substancial das novas entradas no quadro, em número bastante inferior ao das passagens à situação de reserva para fora da efetividade de serviço.

É preocupação também, o défice de cerca de 3.754 efetivos militares face ao MGPM GNR e o défice de 260 de postos de trabalho previstos e não ocupados face ao MP 2017 que a Guarda se debate, evidenciando, desta forma que o movimento de entradas/saídas (turnover) e a reposição do referido efetivo, de alguns anos a esta parte não tem sido em número suficiente.

Realça-se que no ano de 2017, foi proferido despacho prévio favorável dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da administração interna a autorizar as mudanças de categoria ou posto na Guarda em lugares disponíveis para promoção relativos ao ano de 2015 e 2016, limitando por posto o quantitativo de militares a promover em lugares de 2016, ficando consideravelmente aquém das necessidades apuradas.

Salienta-se ainda, o facto de não ter sido proferido, no ano de 2017, despacho prévio favorável dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da administração interna a autorizar as mudanças de categoria ou posto na Guarda em lugares disponíveis para promoção relativos ao ano em análise.

Reforça-se o carácter fundamental que reveste os procedimentos promocionais, por forma a garantir o bom funcionamento da Guarda através, nomeadamente, da promoção dos seus militares ao posto imediato, não defraudando as expectativas legítimas dos militares e possibilitando o provimento dos lugares e cargos constantes da respetiva orgânica das suas unidades, estabelecimentos e órgãos por militares com o posto que legalmente lhes corresponde, e consequentemente, a rotatividade dos próprios militares pelo dispositivo.



Evidencia-se ainda, o facto de não ter sido, tal como em 2016, autorizado a abertura de lugares para admissão ao CFS 2017/2019. Desta forma, apenas em 2020, poderá ser possível, o ingresso na categoria de sargentos, impossibilitando à Guarda o provimento de lugares para o exercício de funções de comando de postos de tipo C, de adjunto de comando de postos e de comando de subunidades elementares operacionais, funções absolutamente essenciais para o cabal cumprimento da missão.

Sublinha-se que o ingresso na categoria de sargentos visa assegurar a regularidade do exercício de comando e seu eficiente desempenho, muito particularmente, no primeiro escalão de comando, responsável direto pela relação com as populações. Trata-se do comando mais próximo das pessoas, responsável primário pelas atividades de segurança, prevenção e polícia geral, cometidas à GNR.

No que concerne à formação profissional e humana do seu efetivo, estas, têm uma importância vital para a Guarda, comprovada pelo forte investimento nestas áreas do conhecimento, patente no número ações, de participantes e de horas despendidas em ações internas e externas de formação.

No que respeita à disciplina, o número total de processos decididos foram, em termos proporcionais, consideravelmente maiores do que o ano transato e foram aplicadas mais penas. Este facto é revelador do empenho da Guarda na condução e decisão dos processos de âmbito disciplinar.

Verifica-se, também com agrado, o empenho do efetivo na sua formação, com o aumento dos rácios habilitacionais e também com o aumento do género feminino nas fileiras deste corpo especial de tropas.

Neste desiderato, importará igualmente continuar o esforço de reorganização e modernização interna, quer através da revisão de regimes jurídicos estruturantes, quer por via da exploração de soluções de carácter inovador (mobilizando dinâmicas internas e sinergias com as múltiplas entidades que conosco partilham responsabilidades no âmbito dos sistemas nacionais de segurança, defesa e proteção civil), e ainda através do acesso a recursos ou fontes de financiamento alternativos, para que estejamos mais aptos a responder de modo proficiente às múltiplas atribuições e competências da Guarda e aos novos desafios da segurança.

Mante-se, pois, a firme convicção, sustentada nas mostras de vitalidade institucional traduzida no esforço diário dos militares e civis “o nosso melhor ativo”, que na Guarda prestam serviço, que mais uma vez atingimos os objetivos propostos.

Deste modo, as populações que abnegadamente servimos, puderam-se sentir recompensadas e orgulhosas desta que é a sua Guarda.

XIII. Síntese

É nesta antítese de interesses que se desenvolveu toda esta dinâmica de gestão dos recursos humanos da Guarda em 2017, e da análise realizada aos indicadores neles constantes, tecem-se as seguintes considerações, salientando alguns aspetos considerados mais relevantes:



- ✓ Em 31 de dezembro de 2017, contabilizavam-se 23.118 trabalhadores em efetividade de funções;
- ✓ Fruto da sua natureza, a Guarda é uma Instituição maioritariamente constituída por militares, 22.423 (96,99%) do efetivo;
- ✓ Verifica-se que cerca de 3,01% (695 trabalhadores) correspondem ao efetivo civil;
- ✓ Verifica-se que cerca de 8,36% (1.875 trabalhadores) encontram-se a prestar serviço na situação de reserva na efetividade de serviço;
- ✓ A categoria de guardas é a mais representativa, com 82,35% do total de militares (19.037);
- ✓ A relação jurídica de emprego predominante é o regime de nomeação definitiva, com 96,74% do total de trabalhadores (22.365);
- ✓ O Comando Territorial do Porto é a unidade com maior efetivo militar, 1.472 militares;
- ✓ O Comando Territorial de Vila Real apresenta o maior efetivo civil, 65 civis;
- ✓ Dos 23.118 trabalhadores, 21.258 são homens, o que corresponde a 91,95% do total de efetivos;
- ✓ Dos 23.118 trabalhadores, 1.860 são mulheres, o que corresponde a 8,05%, do total de efetivos;
- ✓ A relação homem/mulher situou-se em 11,43, significando que a proporção verificada foi de cerca de 11 efetivos do sexo masculino por cada efetivo feminino;
- ✓ Os grupos etários mais representativos estão no intervalo dos 35-39 anos, com 4.807 trabalhadores, seguido do intervalo 40-44 anos com 4.718 trabalhadores;
- ✓ Os grupos etários mais representativos dos efetivos femininos estão no intervalo dos 30 a 34 e 35 a 39 anos, com cerca de 47,26% do total de mulheres;
- ✓ O grupo etário mais representativo dos efetivos masculinos ocorre no escalão dos 40 aos 44 anos, com 21,02% do total de efetivos masculinos;
- ✓ O leque etário é de 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);
- ✓ O nível de antiguidade mais representativo situa-se no intervalo dos 15-19 anos, com 4.450 trabalhadores;
- ✓ Verifica-se que 12,04% dos efetivos (2.783) detêm mais de 35 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 expressivo, correspondendo a 43,93% dos efetivos;
- ✓ Existem 156 trabalhadores portadores de deficiência, sendo 136 do género masculino e 20 do género feminino, representando estes 0,67% do total dos efetivos;



- ✓ *Ingressaram nos quadros da Guarda, 41 Oficiais e 359 militares no CFG 2017/2018;*
- ✓ *Passaram à situação de reserva para fora da efetividade de serviço, 544 militares;*
- ✓ *Ficaram por ocupar 260 postos de trabalho previstos no MP 2017, relativos ao efetivo civil;*
- ✓ *Regista-se um défice de cerca de 3.754 efetivos militares face ao MGPM GNR;*
- ✓ *Foram promovidos 975 militares;*
- ✓ *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 (359 indivíduos) recorrem ao regime de trabalho na modalidade «flexível»;*
- ✓ *Em 2017 o PNT mais representativo são as «40 horas. – Horário de referência» com 22.608 trabalhadores, cerca de 96,99% do efetivo;*
- ✓ *O motivo mais expressivo, que representa uma percentagem de 41,16% das ausências ao serviço, num total de 168.035 dias, foi a “doença”;*
- ✓ *Os principais contributos para o aumento de absentismo advêm das ausências por doença e por acidente em serviço ou doença profissional;*
- ✓ *Na GNR apenas 0,86% dos 695 elementos legalmente autorizados a fazer greve (pessoal civil) utilizaram esse direito;*
- ✓ *Verifica-se que 30,72% dos trabalhadores estão situados no escalão de remuneração entre «€1501 - €1750»;*
- ✓ *Saliente-se que 90,80% do universo de trabalhadores (20.992) aufera uma remuneração ilíquida igual ou inferior a 1.750€.*



- ✓ A taxa de feminização subiu (0,19 pp) e cifra-se nos 8,05%;
- ✓ A taxa de feminização dirigente subiu (0,02 pp) e cifra-se nos 0,90%;
- ✓ Os maiores aumentos de efetivo militar registaram-se na UNT (41 militares) e CG - Comando (38 militares);
- ✓ O CG - CARI e o Comando Territorial de Braga registaram aumento de efetivo civil (2 e 1, respetivamente);
- ✓ O universo respeitante ao efetivo feminino tem vindo a aumentar, nos últimos anos;
- ✓ O nível etário médio apresenta uma subida (0,54) e situa-se nos 39,81 anos de idade;
- ✓ A taxa de envelhecimento situa-se nos 2,57%, apresentando uma subida gradual (0,60 pp);
- ✓ O nível médio de antiguidade (AP) subiu (0,32) para 21,12 anos;
- ✓ Quanto à estrutura habilitacional verifica-se uma taxa de habilitação superior, na ordem dos 8,63%, tendo subido (0,41 pp);
- ✓ De realçar o aumento de 79 elementos com formação superior, dos quais 3 com grau de doutoramento;
- ✓ A taxa de habilitação secundária subiu (1,29 pp) e cifra-se nos 52,57%;
- ✓ O movimento de entradas/saídas (turnover) subiu (0,09 pp) e cifra-se nos 10,13%;
- ✓ A taxa de saídas subiu (0,25 pp) e cifra-se nos 7,06%;
- ✓ A taxa de absentismo é de 5,99%, tendo-se verificado uma subida (0,28 pp);
- ✓ A taxa de promoções subiu (2,66 pp) e cifra-se nos 4,22%;
- ✓ A taxa de encargos sociais regista um acréscimo em 0,11 pp. e cifra-se em 5,35%;
- ✓ A taxa de participação em ações de formação regista um acréscimo de 0,50 pp e cifra-se nos 88,85%;
- ✓ A taxa de investimento em formação regista um acréscimo em 0,04 pp e cifra-se nos 0,40%;
- ✓ A taxa de incidência de doenças profissionais é de 0,46%, tendo-se verificado um aumento (0,15 pp);
- ✓ No âmbito da ação disciplinar, merece realce o aumento considerável da taxa de gravidade disciplinar (20,29 pp), e cifra-se nos 50,00%;
- ✓ A taxa de celeridade de ação disciplinar teve um aumento (13,72 pp), e cifra-se nos 54,41%, ou seja, o total de processos decididos foram maiores.



- ✓ *Manteve-se a tendência de diminuição gradual do efetivo;*
- ✓ *Registou-se um decréscimo de 213 trabalhadores, 0,92% do efetivo global;*
- ✓ *Registou-se um decréscimo de 185 militares, 0,82% do efetivo militar;*
- ✓ *Registou-se um decréscimo de 28 trabalhadores, cerca de 3,87% do efetivo civil;*
- ✓ *As unidades que apresentam as maiores diminuições de efetivo militar são a USHE (71 militares) e a UCC (41 militares);*
- ✓ *A unidade que apresenta a maior diminuição de efetivo civil é o Comando Territorial de Viseu, que registou um decréscimo de 4 trabalhadores;*
- ✓ *A taxa de enquadramento cifra-se em 14,65%, registando uma ligeira descida (0,15 pp);*
- ✓ *A taxa de admissão desceu (0,30 pp) e cifra-se nos 6,14%;*
- ✓ *A taxa de emprego jovem desceu (1,70 pp) e cifra-se nos 12,35%;*
- ✓ *A taxa de habilitação básica desceu (1,72 pp) e cifra-se nos 38,79%;*
- ✓ *A taxa de reposição desceu (7,58 pp) e cifra-se nos 86,95%;*
- ✓ *O índice de rotação desceu ligeiramente (0,004) e cifra-se nos 0,876;*
- ✓ *Registaram-se 108.652 participações de formação profissional, registando-se uma diminuição, de 4.912 ações;*
- ✓ *Na globalidade das ações de formação foi despendido um total de 1.557.576 horas registando-se uma diminuição;*
- ✓ *A remuneração base média anual registou um decréscimo em 831,84 €, e cifra-se em 21.741,99 €.*
- ✓ *O leque salarial ilíquido situou-se nos 10,52 valores, tendo-se verificado uma descida (0,53);*
- ✓ *Os encargos com o pessoal totalizaram 777.726.418,09 €, valor ligeiramente inferior ao despendido em 2016, que foi de 791.862.764,67 €;*
- ✓ *Diminuição da taxa de incidência de acidentes no local de trabalho (0,56 pp) para 3,43%, o que significa uma diminuição de 138 acidentes.*



XIV. Indicadores de gestão

1. Painel indicadores (último triénio)



Indicadores de gestão							
Domínio de análise	Indicador	Fórmula de cálculo	2015	2016	2017	Análise comparativa	
Efetivos	Taxa do efetivo militar	Total de efetivos militares x 100 / Total de recursos humanos	%	96,83%	96,90%	96,99% ↑ 0,09 pp	
	Taxa do efetivo civil	Total de efetivos civis x 100 / Total de recursos humanos	%	3,17%	3,10%	3,01% ↓ -0,09 pp	
	Taxa de feminização	Total de efetivos femininos x 100 / Total de recursos humanos	%	7,68%	7,86%	8,05% ↑ 0,19 pp	
	Taxa de masculinização	Total de efetivos masculinos x 100 / Total de recursos humanos	%	92,32%	92,14%	91,95% ↓ -0,19 pp	
	Taxa de feminização dirigente	Total de efetivos femininos dirigentes x 100 / Total de recursos humanos	%	0,81%	0,88%	0,90% ↑ 0,02 pp	
	Taxa de enquadramento	Número de "dirigentes" x 100 / Total de recursos humanos	%	14,62%	14,80%	14,65% ↓ -0,15 pp	
	Taxa de pessoal em nomeação definitiva	Total de efetivos em nomeação definitiva x 100 / Total de recursos humanos	%	96,20%	96,83%	96,74% ↓ -0,09 pp	
	Taxa de pessoal em CT por tempo indeterminado	Total de efetivos em CT por tempo indeterminado x 100 / Total de recursos humanos	%	1,83%	1,78%	1,70% ↓ -0,08 pp	
	Taxa de pessoal em nomeação transitória por tempo determinado	Total de efetivos em nomeação transitória por tempo determinado x 100 / Total de recursos humanos	%	1,98%	1,39%	1,55% ↑ 0,16 pp	
	Taxa de pessoal técnico superior	Total de pessoal técnico superior x 100 / Total de recursos humanos	%	0,08%	0,08%	0,08%	
	Taxa de pessoal informático	Total de pessoal informático x 100 / Total de recursos humanos	%	0,02%	0,02%	0,02%	
	Taxa de pessoal assistente técnico	Total de pessoal assistente técnico x 100 / Total de recursos humanos	%	0,31%	0,31%	0,31%	
	Taxa de pessoal assistente operacional	Total de pessoal assistente operacional x 100 / Total de recursos humanos	%	1,30%	1,24%	1,16% ↓ -0,08 pp	
	Taxa de pessoal guarda-florestal	Total de pessoal guarda-florestal x 100 / Total de recursos humanos	%	1,34%	1,32%	1,30% ↓ -0,02 pp	
	Taxa de pessoal médico	Total de pessoal médico x 100 / Total de recursos humanos	%	0,05%	0,05%	0,05%	
	Taxa de pessoal docente	Total de pessoal docente x 100 / Total de recursos humanos	%	0,04%	0,04%	0,04%	
	Taxa de pessoal de enfermagem	Total de pessoal de enfermagem x 100 / Total de recursos humanos	%	0,004%	0,004%	0,004%	
	Taxa de pessoal técnico superior áreas diagnóstico e terapêutica	Total de pessoal técnico superior áreas diagnóstico e terapêutica x 100 / Total de recursos humanos	%	0,03%	0,03%	0,03%	
Antiguidade/Idade	Nível médio de antiguidade	Soma das antiguidades / Total de efetivos	Anos	20,10	20,80	21,12 ↑ 0,32	
	Nível médio de antiguidade (mulheres)	Soma das antiguidades (mulheres) / Efetivo total feminino	Anos	14,54	15,12	15,93 ↑ 0,81	
	Nível médio de antiguidade (homens)	Soma das antiguidades (homens) / Efetivo total masculino	Anos	20,56	21,28	21,57 ↑ 0,29	
	Nível médio etário	Soma das idades / Total de recursos humanos	Anos	38,70	39,27	39,81 ↑ 0,54	
	Nível médio etário (mulheres)	Soma das idades (mulheres) / Efetivo total feminino	Anos	37,26	37,70	38,28 ↑ 0,58	
	Nível médio etário (homens)	Soma das idades (homens) / Efetivo total masculino	Anos	38,82	39,41	39,94 ↑ 0,53	
	Leque etário	Trabalhador mais idoso / Trabalhador menos idoso	Valor	3,83	3,63	3,63	
	Taxa de emprego jovem	Número de recursos humanos com idade < 30 anos x 100 / Total de recursos humanos	%	15,83%	14,05%	12,35% ↓ -1,70 pp	
Taxa de envelhecimento	Número de recursos humanos com idade > 55 anos x 100 / Total de recursos humanos	%	1,74%	1,97%	2,57% ↑ 0,60 pp		
Estrutura habilitacional	Taxa de habilitação superior	Total bachareis+licenciados+mestrados+doutorados x 100 / Total de recursos humanos	%	7,96%	8,22%	8,63% ↑ 0,41 pp	
	Taxa de habilitação superior (mulheres)	Total bachareis+licenciados+mestrados+doutorados (mulheres) x 100 / Efetivo total feminino	%	16,75%	17,56%	18,88% ↑ 1,32 pp	
	Taxa de habilitação superior (homens)	Total bachareis+licenciados+mestrados+doutorados (homens) x 100 / Efetivo total masculino	%	7,23%	7,41%	7,73% ↑ 0,32 pp	
	Taxa de habilitação secundária	Total habilitações 11.º ao 12.º ano x 100 / Total de recursos humanos	%	50,24%	51,28%	52,57% ↑ 1,29 pp	
	Taxa de escolaridade obrigatória	Total habilitações <= 12.º ano x 100 / Total de recursos humanos	%	92,04%	91,78%	91,37% ↓ -0,41 pp	
	Taxa de habilitação básica	Total habilitações <= 9.º ano x 100 / Total de recursos humanos	%	41,80%	40,51%	38,79% ↓ -1,72 pp	
	Taxa de escolaridade >= 4 anos	Total habilitações <= 4 anos x 100 / Total de recursos humanos	%	1,50%	1,34%	1,15% ↓ -0,19 pp	



Indicadores de gestão								
Domínio de análise	Indicador	Fórmula de cálculo		2015	2016	2017	Análise comparativa	
Admissões/ Saídas	Índice de rotação	Número de recursos humanos 31DEC / Número de recursos humanos 01JAN + entradas + saídas	Valor	0,906	0,880	0,876	↓ -0,004	
	Taxa de reposição	Número de admissões x 100 / Número de saídas	%	123,48%	94,53%	86,95%	↓ -7,58 pp	
	Taxa de rotatividade (Turnover)	(N.º entradas + n.º saídas) / 2 / Número de recursos humanos em 31 de dezembro x 100	%	8,38%	10,04%	10,13%	↑ 0,09 pp	
	Taxa de admissão	Total admissões / Total de recursos humanos	%	6,40%	6,44%	6,14%	↓ -0,30 pp	
	Taxa de admissão (mulheres)	Total admissões (mulheres) / Efetivo total feminino	%	10,46%	10,69%	9,68%	↓ -1,01 pp	
	Taxa de admissão (homens)	Total admissões (homens) / Efetivo total masculino	%	6,06%	6,08%	5,83%	↓ -0,25 pp	
	Taxa de saídas	Total saídas / Total de recursos humanos	%	5,18%	6,81%	7,06%	↑ 0,25 pp	
	Taxa de saídas (mulheres)	Total saídas (mulheres) / Efetivo total feminino	%	8,06%	8,78%	8,23%	↓ -0,55 pp	
	Taxa de saídas (Homens)	Total saídas (Homens) / Efetivo total masculino	%	4,94%	6,65%	6,96%	↑ 0,31 pp	
Promoções	Taxa de promoções	Número de efetivos promovidos x 100 / Total efetivos	%	7,38%	1,56%	4,22%	↑ 2,66 pp	
	Taxa de promoções (mulheres)	Número de efetivos promovidos (mulheres) x 100 / Efetivo total feminino	%	7,51%	1,36%	3,06%	↑ 1,70 pp	
	Taxa de promoções (homens)	Número de efetivos promovidos (homens) x 100 / Efetivo total masculino	%	7,37%	1,57%	4,32%	↑ 2,75 pp	
Absentismo	Taxa de absentismo	Número de dias de faltas x 100 / Número anual de dias trabalháveis * x número total de recursos humanos	%	4,79%	5,71%	5,99%	↑ 0,28 pp	
	Taxa de absentismo (mulheres)	Número de dias de faltas (mulheres) x 100 / Número anual de dias trabalháveis * x Efetivo total feminino	%	11,31%	12,64%	11,44%	↓ -1,20 pp	
	Taxa de absentismo (homens)	Número de dias de faltas (homens) x 100 / Número anual de dias trabalháveis * x Efetivo total masculino	%	4,25%	5,12%	5,51%	↑ 0,39 pp	
Encargos	Remuneração base média anual	Total encargos remuneração base / Total de recursos humanos	Moeda	22 809,64 €	22 573,83 €	21 741,99 €	↓ -831,84 €	
	Taxa de encargos sociais	Total encargos prestações sociais / Total encargos remuneração base x 100	%	6,92%	5,24%	5,35%	↑ 0,11 pp	
	Leque salarial ilícido	Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida	Valor	10,67	11,05	10,52	↓ -0,53	
Formação	Taxa de participação em ações de formação	Número de recursos humanos abrangidos / Efetivo total x 100	%	90,00%	88,35%	88,85%	↑ 0,50 pp	
	Taxa de investimento em formação	Total da despesa em ações de formação / Total de encargos com pessoal x 100	%	0,39%	0,36%	0,40%	↑ 0,04 pp	
Segurança, higiene e saúde	Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho	Número de acidentes no local de trabalho x 100 / Total de recursos humanos	%	3,75%	3,99%	3,43%	↓ -0,56 pp	
	Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho (mulheres)	Número de acidentes no local de trabalho (mulheres) x 100 / Total de recursos humanos	%	3,00%	3,27%	1,29%	↓ -1,98 pp	
	Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho (homens)	Número de acidentes no local de trabalho (homens) x 100 / Total de recursos humanos	%	2,28%	4,05%	3,61%	↓ -0,44 pp	
	Taxa de incidência de doenças profissionais	Número de casos de doenças profissionais x 100 / Total de recursos humanos	%	0,41%	0,31%	0,46%	↑ 0,15 pp	
Disciplina	Taxa de gravidade disciplinar	Total de penas aplicadas x 100 / Total processos decididos	%	30,32%	29,71%	50,00%	↑ 20,29 pp	
	Taxa de celeridade de ação disciplinar	Total processos decididos x 100 / Total processos transitados ano anterior + Total processos instaurados no ano	%	42,70%	40,69%	54,41%	↑ 13,72 pp	

Nota: *Retirados os dias de férias. **Se no serviço não for relevante a existência de diferentes horários pode ser tomada como referência o horário de 35 horas por semana.



2. Perfil do(a) trabalhador(a)

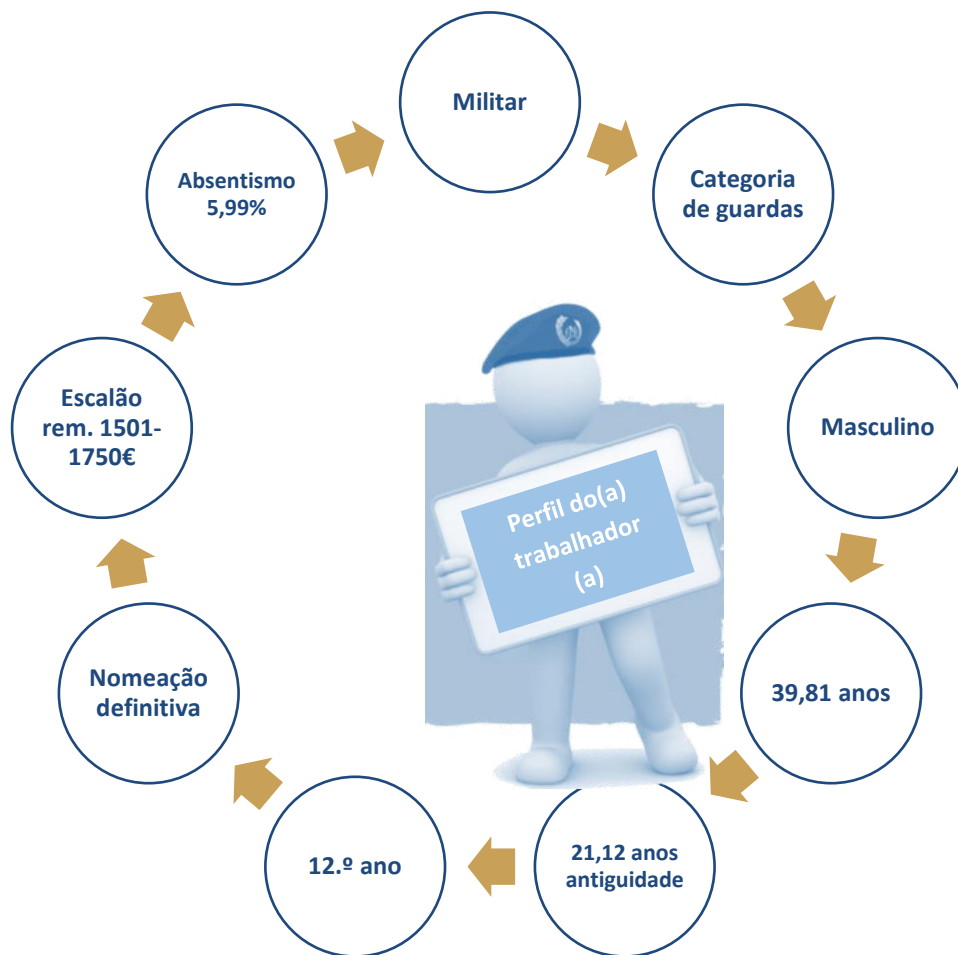


Figura 3 – Perfil do(a) trabalhador(a)

3. Caracterização do(a) trabalhador(a)

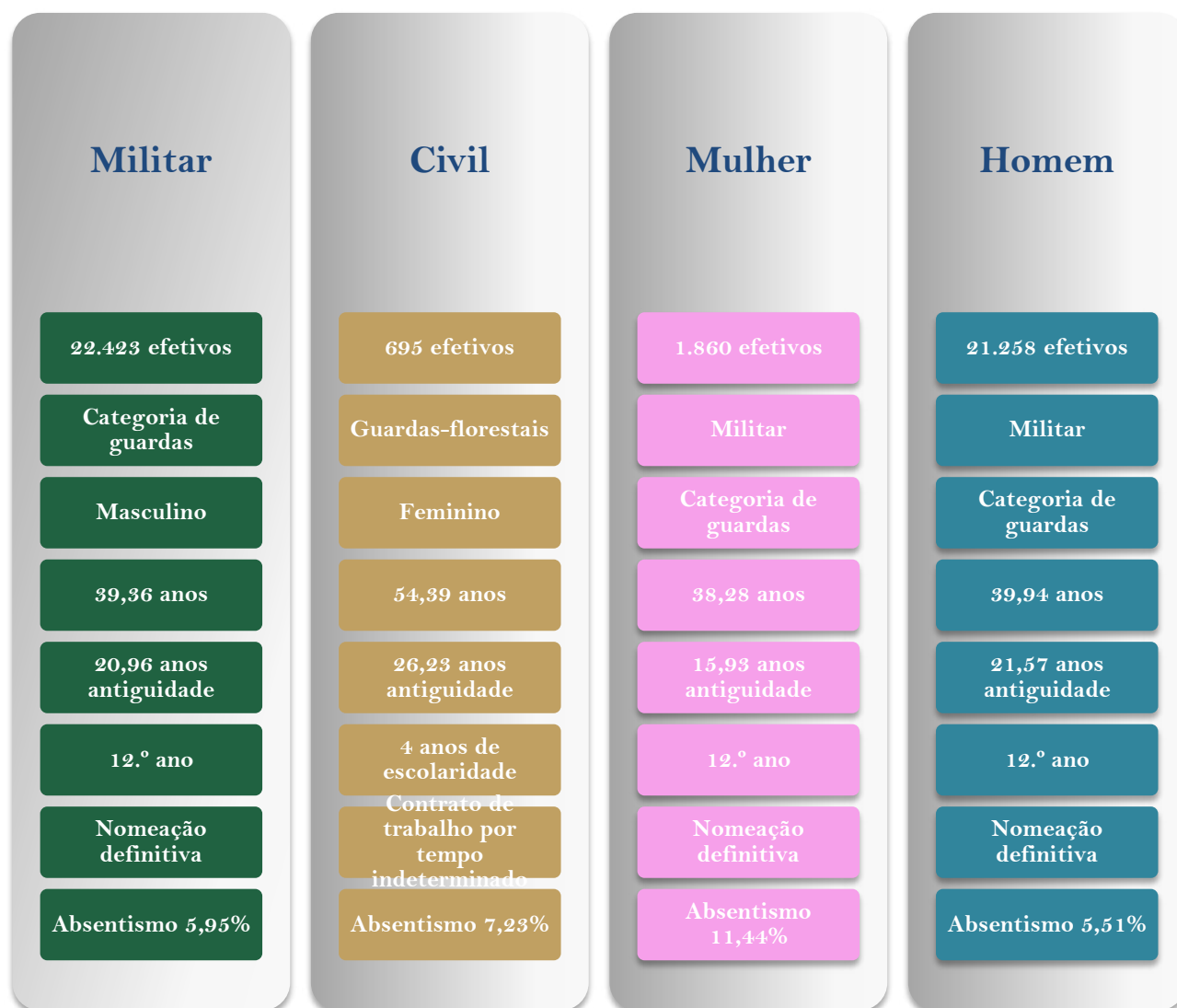


Figura 4 – Caracterização do(a) trabalhador(a)



XV. *Conceitos e definições*

Este capítulo, tem por objetivo contribuir para a melhor compreensão e exploração da informação estatística disponibilizada, constituindo um documento metodológico de suporte e complementar, no qual são coligidos os termos e definições diretamente utilizados ou implícitos na compilação de dados e indicadores de desempenho no âmbito do BS.

ABSENTISMO - *Ausências do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado independentemente das suas causas e de se converterem ou não em faltas justificadas.*

AÇÃO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL - *Qualquer atividade de formação organizada, realizada com o fim de proporcionar a aquisição ou o aprofundamento de saberes e competências profissionais ou relacionais requeridas para o exercício de uma ou mais atividades profissionais. Pode assumir, entre outras, a forma de curso, seminário, conferência e palestra.*

ACIDENTE DE TRABALHO - *Todo o acontecimento inesperado e imprevisto, incluindo os atos de violência derivados do trabalho ou com ele relacionados, do qual resulte uma lesão corporal, uma doença ou a morte de um ou vários trabalhadores. São também considerados acidentes de trabalho os acidentes de viagem, de transporte ou de circulação, nos quais os trabalhadores ficam lesionados e que ocorrem por causa, ou no decurso do trabalho, isto é, quando exercem uma atividade económica, ou estão a trabalhar, ou realizam tarefas para o empregador.*

ACIDENTE DE TRAJETO - *Acidente que ocorre no trajeto habitualmente efetuado pelo trabalhador, qualquer que seja a direção na qual se desloca, entre o seu local de trabalho ou de formação profissional ligada à sua atividade económica, e: i) a sua residência habitual ou ocasional; ii) o local onde toma normalmente as suas refeições, ou iii) o local onde recebe normalmente o seu salário, do qual resulta a morte ou lesões corporais.*

AMPLITUDE SALARIAL - *Diferença entre a maior e menor remuneração individual.*

ASSOCIAÇÃO SINDICAL - *Associação permanente de trabalhadores para defesa e promoção dos seus interesses socioprofissionais, entre outros.*

ASSOCIAÇÕES PROFISSIONAIS - *Associações que contribuem efetivamente para a representação de determinados grupos profissionais que têm, ou pretendem ter, voz ativa na sociedade em geral, e na envolvente económica em particular, fazendo uma ponte de interligação entre os profissionais dos diversos setores e toda a restante dinâmica empresarial.*

CAIXA GERAL DE APOSENTAÇÕES - *Entidade responsável pela gestão do regime de segurança social dos funcionários públicos (administração direta) e agentes que, vinculados a qualquer título, exerçam funções, com subordinação à direção e disciplina dos respetivos órgãos, na administração central, local e regional em matéria de pensões.*

COMISSÃO DE HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO - *Corresponde ao grupo ou grupos de trabalhadores que são constituídos em comissão, por convenção coletiva de trabalho e que recebem formação adequada e suficiente no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho tendo em conta as respetivas funções e o posto de trabalho.*

CURSO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL - *Programa estruturado de formação que visa proporcionar a aquisição de conhecimentos, capacidades práticas, atitudes e formas de comportamento necessários para o*



exercício de uma profissão ou grupo de profissões, com objetivos, metodologia, duração e conteúdos programáticos bem definidos.

CURSO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL EXTERNO - *Curso planeado e organizado por entidades externas à própria empresa.*

CURSO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL INTERNO - *Curso planeado e organizado pela própria empresa.*

CUSTOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL - *Despesas suportadas com a formação. Inclui nomeadamente as remunerações pagas pela entidade empregadora aos trabalhadores em formação (como se estivessem em trabalho efetivo), pagamento a monitores ou a organismos encarregados de formação profissional, material técnico-pedagógico, bolsas de formação, despesas de transportes inerentes a deslocações para formação, depreciação e/ou reparação de imóveis e equipamento ligado à formação.*

DOENÇA PROFISSIONAL - *Resulta diretamente das condições de trabalho, consta da Lista de Doenças Profissionais (Decreto Regulamentar n.º 76/2007, de 17 de julho) e causa incapacidade para o exercício da profissão ou morte.*

ENCARGOS SOBRE REMUNERAÇÕES - *Todos os encargos a cargo da entidade patronal estabelecidos em regime geral para a Segurança Social ou outros regimes obrigatórios e, se os houver, os estabelecidos em regimes complementares de reforma, regimes complementares de seguro de doença, outros regimes complementares e prestações sociais pagas diretamente aos trabalhadores.*

ENTIDADE FORMADORA - *Entidade do setor público, privado, social ou cooperativo que realiza ações de formação profissional.*

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO - *Meios de proteção postos à disposição do trabalhador pela empresa durante o desempenho da sua atividade profissional, no sentido de evitar ou minimizar os acidentes de trabalho ou as doenças profissionais. Estes equipamentos podem ser de proteção coletiva (por ex.: redes protetoras, sistema de alarme contra incêndios, aparelhos de purificação do ar, pavimentos antiderrapantes, andaimes etc.) ou de proteção individual (por ex.: botas, máscaras, viseiras, luvas, etc.).*

FORMAÇÃO PROFISSIONAL - *Conjunto de atividades através das quais as pessoas adquirem ou aprofundam conhecimentos ou competências profissionais e relacionais, com vista ao exercício de uma ou mais atividades profissionais, a uma melhor adaptação às mudanças tecnológicas e organizacionais e ao reforço da sua empregabilidade.*

FORMANDO EXTERNO - *Indivíduo que, não estando ligado à entidade empregadora por qualquer tipo de vínculo, frequenta, no período de referência, cursos de formação profissional proporcionados pela mesma.*

FORMANDO INTERNO - *Indivíduo que, estando ligado à entidade empregadora por um vínculo de trabalho no período de referência, frequenta cursos ou ações de formação profissional proporcionados pela mesma.*

GREVE - *Abstenção ou perturbação temporária e concertada dos termos normais de prestação de trabalho por parte de um grupo de trabalhadores, tendo em vista impor às entidades empregadoras ou aos poderes públicos, a aceitação das suas reivindicações.*

GREVE GERAL - *Greve que é desencadeada com um âmbito generalizado, abrangendo todas as empresas e a Administração Pública.*



HIGIENE NO TRABALHO - Conjunto de metodologias não médicas necessárias à prevenção das doenças profissionais tendo como principal campo de ação o controlo dos agentes físicos, químicos, e biológicos presentes nos componentes materiais do trabalho.

HORÁRIO DE TRABALHO - Horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, fixadas por lei ou Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho ou ainda, por norma da empresa/instituição.

HORÁRIO DE TRABALHO COM TURNOS (FIXOS/ROTATIVOS) - Horário de trabalho em que a prestação de trabalho se realiza mediante uma sucessão de equipas e que resulta de um período de funcionamento da empresa/estabelecimento superior ao período normal de trabalho nela(e) estabelecido. Os turnos consideram-se "fixos" ou "rotativos" consoante sejam praticados sempre no mesmo período do dia (ou da noite) ou em períodos alternados do dia (ou da noite) respetivamente.

HORÁRIO DE TRABALHO FIXO (RÍGIDO) - Aquele que é definido sem possibilidade de alteração, em geral em termos idênticos para todos os trabalhadores do estabelecimento, com hora de entrada e saída fixa.

HORÁRIO DE TRABALHO FLEXÍVEL - Horário definido apenas com limites para o início e termo da prestação de trabalho e fixação do período de permanência obrigatória e simultânea do conjunto de trabalhadores abrangidos, quer exista ou não a possibilidade de disposição por estes do número de horas de trabalho a prestar em cada dia.

INCAPACIDADE PARA O TRABALHO - Impossibilidade temporária ou permanente para o exercício de atividade por motivo de doença, acidente de trabalho, doença profissional ou invalidez.

INCAPACIDADE PARA TRABALHAR - Incapacidade da pessoa lesionada para executar as tarefas normais correspondentes, no emprego ou posto de trabalho que ocupava no momento em que se produziu o acidente de trabalho.

INCAPACIDADE PERMANENTE - Impossibilidade permanente de um trabalhador auferir rendimentos de trabalho devido a situações de invalidez, doença profissional ou acidente de trabalho.

INCAPACIDADE PERMANENTE ABSOLUTA - Redução total na capacidade de trabalho ou ganho de um beneficiário, devido à situação de invalidez, doença profissional ou acidente de trabalho, de caráter permanente podendo verificar-se para o trabalho habitual ou para todo e qualquer trabalho.

INCAPACIDADE TEMPORÁRIA - Impossibilidade temporária de um trabalhador auferir rendimentos de trabalho devido a situações de doença, doença profissional, acidente de trabalho e maternidade.

ISENÇÃO DE HORÁRIO - Situação em que o trabalhador não se encontra sujeito aos limites máximos dos períodos normais de trabalho em dia normal de trabalho tendo direito, nessa situação, a uma retribuição especial e não a acréscimos de remuneração por trabalho suplementar.

MEDICINA DO TRABALHO - Ramo da medicina que visa o tratamento e prevenção de doenças profissionais.

PLANO DE FORMAÇÃO - Conjunto estruturado das atividades formativas que devem ser realizadas num dado período de tempo, com o fim de alcançar os objetivos propostos, tendo por base um diagnóstico de necessidades de formação.

PONTO PERCENTUAL (PP) - É o nome da unidade que indica o valor absoluto da diferença entre percentagens.



POSTO DE TRABALHO - Conjunto de tarefas destinadas à concretização de um objetivo pré-determinado, com aptidões, exigências e responsabilidades específicas e inseridas numa dada unidade organizacional, as quais, em determinado momento, não podem ser exercidas por mais de uma pessoa.

RÁCIO - Relação, geralmente expressa em percentagem, entre duas grandezas.

REABILITAÇÃO PROFISSIONAL - Modalidade de formação profissional destinada a pessoas portadoras de deficiência a fim de as preparar para uma profissão ajustada às suas aptidões e capacidades.

RECONVERSÃO PROFISSIONAL - Modalidade de formação profissional contínua que visa dotar ativos em risco de desemprego ou desempregados, de uma qualificação diferente da já possuída para o exercício de uma nova atividade profissional.

REFORMADO - Indivíduo que, tendo cessado o exercício de uma profissão, por decurso de tempo regulamentar, por limite de idade, por incapacidade ou por razões disciplinares, beneficia de uma pensão de reforma.

REGIME GERAL DA SEGURANÇA SOCIAL - Conjunto dos regimes de segurança social de cariz contributivo. Inclui o regime dos trabalhadores por conta de outrem, regime dos trabalhadores independentes e o regime do seguro social voluntário.

REGIMES DE SEGURANÇA SOCIAL - Instrumentos jurídicos do Sistema de Segurança Social para efetivação do direito à Segurança Social previsto na Constituição da República. Atualmente existem, o regime dos trabalhadores por conta de outrem, o regime dos trabalhadores independentes, o regime de seguro social voluntário, todos eles fazendo parte do regime geral da Segurança Social, e ainda os regimes não contributivos. Cobrem as eventualidades de doença, maternidade, doenças profissionais, desemprego, encargos familiares, invalidez, velhice e morte. A amplitude da proteção varia conforme o regime de que se trata.

REINGRESSOS - Entradas de trabalhadores que regressam ao serviço após uma ausência de longa duração de que são exemplo o cumprimento do serviço militar obrigatório, a licença sem vencimento, a ausência prolongada por doença ou acidente de trabalho e o desempenho de funções públicas ou sindicais.

REMUNERAÇÃO BRUTA - Refere-se ao montante ilíquido, em dinheiro ou em géneros, pago aos trabalhadores que se incluem no conceito de "pessoal ao serviço", pelas horas de trabalho efetuadas ou pelo trabalho realizado no período normal e no extraordinário. Inclui ainda o pagamento de horas remuneradas, mas não efetuadas (férias, feriados e outras ausências pagas) e os subsídios que se revistam de caráter regular como sejam os subsídios de alimentação, de função, alojamento ou transportes, diuturnidades ou prémios de antiguidade, produtividade, de assiduidade, isenções de horário, subsídio por trabalhos penosos, perigosos ou sujos e subsídios por trabalhos de turnos e noturnos.

REMUNERAÇÃO DE BASE - Montante ilíquido (antes da dedução de quaisquer descontos) em dinheiro e/ou géneros, pago com caráter regular e garantido ao trabalhador no período de referência e correspondente ao período normal de trabalho.

RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - Cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador.

RESCISÃO NO PERÍODO EXPERIMENTAL - Cessação do contrato de trabalho por iniciativa de qualquer das partes durante o período experimental.



REVOGAÇÃO POR ACORDO DAS PARTES - Cessação do contrato de trabalho promovida por acordo entre empregador e trabalhador.

RISCO PROFISSIONAL - Possibilidade de um trabalhador sofrer um dano (doença, patologia ou outra lesão) provocado pelo trabalho.

ROTATIVIDADE - Movimento de entradas e saídas de pessoal durante o período de referência.

SAÍDAS DE PESSOAL POR CESSAÇÃO DO CONTRATO A TERMO INCERTO - Saídas de trabalhadores resultantes da extinção do objeto do contrato.

SAÍDAS DE PESSOAL POR EXTINÇÃO DE EMPREGOS - Saídas que correspondem a uma redução do número de trabalhadores ao serviço da empresa / estabelecimento.

SAÍDAS DE PESSOAL POR MÚTUO ACORDO - Saídas de trabalhadores por rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador ou por iniciativa da entidade empregadora, resultante de um acordo entre ambas as partes.

SAÍDAS DE PESSOAL POR REFORMA, REFORMA ANTECIPADA, PRÉ-REFORMA - Saídas de trabalhadores de acordo com o princípio de proteção garantido aos beneficiários, desde que tenham atingido a idade legalmente presumida como normal para a cessação do exercício para a atividade profissional; as saídas antes de terem atingido a idade normal de reforma por velhice, atentas às particularidades das diversas atividades profissionais e ainda as saídas resultantes da situação contratual garantida pela entidade empregadora aos seus trabalhadores antes do acesso destes às prestações de reforma garantidas pelo sistema de segurança social.

SAÍDAS DE PESSOAL POR SUBSTITUIÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO - Saídas de pessoal que não impliquem a extinção dos postos de trabalho respetivos. Estão neste caso: a) saídas voluntárias: saídas por rescisão do contrato, quer a pedido do trabalhador, com ou sem justa causa, quer por acordo das partes; b) saídas por outros motivos como sejam as saídas de pessoal para outros estabelecimentos da mesma empresa, para efetuar trabalho noutras empresas onde são diretamente remunerados, embora mantendo o vínculo à empresa de origem; por caducidade do contrato, por morte e reforma do trabalhador, podendo esta derivar de velhice ou invalidez e por despedimento com justa causa, mas que não implique extinção do posto de trabalho.

SAÍDAS DE PESSOAL POR SUBSTITUIÇÃO DE TRABALHADORES - Saídas de trabalhadores que não impliquem uma redução do número de pessoas ao serviço do estabelecimento.

SAÍDAS POR INICIATIVA DA EMPRESA - Saídas de trabalhadores do efetivo permanente por motivo de despedimento individual por iniciativa da entidade empregadora.

SAÍDAS POR INICIATIVA DO TRABALHADOR - Saídas voluntárias de trabalhadores do efetivo permanente por rescisão do contrato de trabalho por sua iniciativa unilateral.

SEGURANÇA NO TRABALHO - Conjunto de metodologias adequadas à prevenção de acidentes de trabalho, tendo como principal campo de ação o controlo dos agentes físicos químicos e biológicos presentes nos componentes materiais do trabalho.

SEGURANÇA SOCIAL - Conjunto de sistemas e subsistemas de direito exercido nos termos estabelecidos na Constituição, nos instrumentos internacionais aplicáveis e na Lei de Bases da Segurança Social.



TRABALHADOR A TEMPO COMPLETO - Trabalhador cujo período de trabalho tem uma duração igual ou superior à duração normal de trabalho em vigor na empresa/instituição, para a respetiva categoria profissional ou na respetiva profissão.

TRABALHADOR A TEMPO PARCIAL - Trabalhador cujo período de trabalho tem uma duração inferior à duração normal de trabalho em vigor na empresa/instituição, para a respetiva categoria profissional ou na respetiva profissão.

TRABALHADOR COM CONTRATO A TERMO - "Indivíduo ligado à empresa/instituição por um contrato reduzido a escrito com fixação do seu termo e com menção concretizada de modo justificativo:

a termo certo: quando no contrato escrito conste expressamente a estipulação do prazo de duração do contrato e a indicação do seu termo;

a termo incerto: quando o contrato de trabalho dure por todo o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou à conclusão da atividade, tarefa ou obra cuja execução justifica a sua celebração."

TRABALHADOR COM CONTRATO PERMANENTE - Indivíduo ligado à empresa/instituição por um contrato de trabalho sem termo ou de duração indeterminada.

TRABALHADOR ESTUDANTE - Todo o trabalhador por conta de outrem, independentemente do vínculo laboral, ao serviço de uma entidade pública ou privada, que frequente qualquer nível de ensino ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação em instituição pública, particular ou cooperativa, todo o trabalhador por conta própria que frequente um curso de formação profissional ou um programa de ocupação temporária de jovem com duração igual ou superior a seis meses ou ainda aquele que, tendo essa qualidade, seja colocado em situação de desemprego involuntário.

TRABALHADOR POR CONTA DE OUTREM - Indivíduo que exerce uma atividade sob a autoridade e direção de outrem, nos termos de um contrato de trabalho, sujeito ou não a forma escrita, e que lhe confere o direito a uma remuneração, a qual não depende dos resultados da unidade económica para a qual trabalha.

TRABALHADOR POR CONTA PRÓPRIA - Indivíduo que exerce uma atividade independente, com associados ou não, obtendo uma remuneração que está diretamente dependente dos lucros (realizados ou potenciais) provenientes de bens ou serviços produzidos. Os associados podem ser, ou não, membros do agregado familiar. Um trabalhador por conta própria pode ser classificado como trabalhador por conta própria como isolado ou como empregador.

TRABALHO SUPLEMENTAR - Horas efetuadas para além da duração normal de trabalho. As horas extraordinárias são contadas em função das horas efetivamente trabalhadas e não em função das somas por elas pagas. Exclui o tempo de trabalho para além do período normal prestado por trabalhadores com isenção de horário em dia normal de trabalho e o trabalho prestado para compensar suspensões de atividade de duração não superior a 48 horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores.



XVI. Fontes, bibliografia e legislação

1. Fontes de dados

Para a elaboração do BS, os dados apresentados foram obtidos através das plataformas eletrónicas:

- ✓ “Sistema Integrado de Gestão dos Recursos Internos” (SIGRI);
- ✓ “Sistema Integrado de Gestão de Pessoal” (SIGPES);
- ✓ “Sistema Integrado de Gestão de Vencimentos” (SIGVC);
- ✓ “Sistema Integrado de Gestão da Formação” (SIGFORM);
- ✓ Informações solicitadas às Unidades e disponibilizadas pelos órgãos superiores de comando e direção.

2. Obras de referência

- ✓ IGAJ, Inspeção-Geral da Administração Interna, Balanço Social 2016;
- ✓ DGO, Direção Geral do Orçamento, Balanço Social 2016;
- ✓ PCM, Presidência do Conselho de Ministros – Secretaria-Geral, Balanço Social, 2016;
- ✓ INE, Instituto Nacional de Estatística, Balanço Social 2016;
- ✓ IGFSS, Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, Balanço Social 2016.

3. Legislação

- ✓ Lei n.º 63 /2007, de 6 de novembro alterado pela retificação n.º 1-A/2008, de 04 de janeiro - *Aprova a orgânica da GNR (LOGNR)*;
- ✓ Decreto-Lei n.º 30 /2017, de 22 de março - *EMGNR*;
- ✓ Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho, com as alterações introduzidas até ao Decreto-Lei n.º 85/2016, de 21 de dezembro - *Estabelece o regime da administração financeira do Estado*;
- ✓ Decreto-Lei n.º 190/96, de 09 de outubro - *Regulamenta a elaboração do BS na AP*;
- ✓ Decreto-Lei n.º 183/96, de 27 de setembro - *Define os princípios a que deve obedecer a elaboração obrigatória do plano e relatório anual de atividades dos serviços e organismos da Administração central, dos institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados e dos fundos públicos. Publica em anexo o esquema tipo dos referidos planos e relatórios anuais de atividades*;
- ✓ Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro com as alterações introduzidas até à Lei n.º 128/2015, de 03 de setembro - *Estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da AP*;
- ✓ Lei n.º 35/2014, de 20 de junho com as alterações introduzidas até à Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto - *LTFP*;
- ✓ Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto - *Primeira alteração à LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, consagrando a meia jornada como nova modalidade de horário de trabalho*;



- ✓ *Lei n.º 18/2016, de 20 de junho - Estabelece as 35 horas como período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas, procedendo à segunda alteração à LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;*
- ✓ *Lei n.º 25/2017, de 30 de maio - Aprova o regime da valorização profissional dos trabalhadores com vínculo de emprego público, procede à segunda alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quarta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, e revoga a Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro*
- ✓ *Lei n.º 70/2017, de 14 de agosto - Quinta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, excluindo a Polícia Judiciária e o Serviço de Estrangeiros e Fronteiras do respetivo âmbito de aplicação;*
- ✓ *Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto - Sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;*
- ✓ *Portaria n.º 150/2017, de 3 de maio - Estabelece os procedimentos da avaliação de situações a submeter ao PREVAP, no âmbito da estratégia plurianual de combate à precariedade;*
- ✓ *Resolução do Conselho de Ministros n.º 32/2017, de 28 de fevereiro - Cria as Comissões de Avaliação Bipartida (CAB), constituídas por representantes ministeriais, dos serviços e das associações sindicais;*
- ✓ *Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro - Estabelece o programa de regularização extraordinária dos vínculos precários;*
- ✓ *Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro com as alterações introduzidas até à Retificação n.º 28/2017, de 02 de outubro - Código do Trabalho (CT);*
- ✓ *Decreto-Regulamentar n.º 6/2001, de 05 de maio com as alterações introduzidas pelo Decreto Regulamentar n.º 76/2007, de 17 de julho - Aprova a lista das doenças profissionais;*
- ✓ *Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro com as alterações introduzidas até à Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro - Funcionários públicos – acidentes em serviço;*
- ✓ *Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro - Estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP);*
- ✓ *Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro - Orçamento do Estado para 2011 (LOE 2011) altera Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP);*
- ✓ *Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro - Orçamento do Estado para 2013 (LOE 2013) altera Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP);*
- ✓ *Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro - Aprova os modelos de fichas de autoavaliação e avaliação do desempenho, que contam dos anexos I (Dirigentes intermédios - SIADAP 2), II (Trabalhadores - SIADAP 3) e III (Avaliação com base nas competências), bem como os modelos de ficha de monitorização do desempenho (anexo IV) e ficha de reformulação de objetivos (anexo V), as listas de competências (anexo VI) e as instruções de preenchimento das fichas (anexo VII);*
- ✓ *Despacho Normativo n.º 4-A/10, de 08 de fevereiro - Estabelece os critérios a aplicar na realização da ponderação curricular prevista no artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, bem como os procedimentos a que a mesma deve obedecer;*
- ✓ *Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro com as alterações introduzidas até à Lei n.º 98/2017, de 24 de agosto - Orçamento de Estado 2015 (LOE 15);*
- ✓ *Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro - Orçamento de Estado 2017 (LOE 17);*



- ✓ *Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril - Regime da maternidade, paternidade e adoção, parentalidade do Regime de Proteção Social convergente;*
- ✓ *Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril com as alterações introduzidas até ao Decreto-Lei n.º 70/2010, de 16 de junho - Regime da maternidade, paternidade e adoção, parentalidade do Regime Geral da Segurança Social;*
- ✓ *Decreto-Lei n.º 181/2007, de 09 de maio - Altera o regime de justificação de faltas por doença;*
- ✓ *Decreto-Lei n.º 121/2008, de 11 de julho com as alterações introduzidas até ao Decreto-Lei n.º 72-A/2010, de 17 de junho - Extingue carreiras e categorias cujos trabalhadores transitam para as carreiras gerais;*
- ✓ *Lei n.º 57/2011, de 28 de novembro com as alterações introduzidas pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro - Sistema de Informação da organização do Estado (SIOE);*
- ✓ *Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro - Orçamento do Estado para 2013 (LOE 2013), alteração à Lei n.º 57/2011, de 28 de novembro (SIOE);*
- ✓ *Lei 67/1998, de 26 de outubro - Lei da Proteção Dados Pessoais (transpõe para a ordem jurídica portuguesa a Dir. n.º 95/46/CE, do PE e do Conselho, 24/10/95, relativa à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento dados pessoais e à livre circulação desses dados;*
- ✓ *Lei n.º 103/2015, de 24 de agosto - Primeira alteração à Lei n.º 67/98, de 26 de outubro, Lei da Proteção Dados Pessoais;*
- ✓ *Despacho n.º 3876/2012, de 12 de novembro, do SEAP - Com o objetivo de garantir o rigor e a transparência no processo de apuramento dos dados de adesão às greves no âmbito da administração central do Estado, bem como a sua adequada divulgação pública;*
- ✓ *Circular, n.º 1387 de 3 de agosto de 2017 - Instruções para preparação do Orçamento do Estado para 2017/2018 aprovadas por despacho de Sua Excelência o Secretário de Estado do Orçamento;*
- ✓ *Despacho de sua Ex.^a a Secretária de Estado Adjunta da Administração Interna em 19 de agosto de 2016 - Mapa de Pessoal da GNR, Orçamento 2017;*
- ✓ *Despacho n.º 8.372/2010, de 05 de maio, por Sua Excelência o Ministro da Administração Interna e publicado na 2.^a série do Diário da República, de 18 de maio de 2010 - MGPM GNR;*
- ✓ *Decreto-Lei n.º 177/2009, de 04 de agosto - Estabelece o regime da carreira especial médica, bem como os respectivos requisitos de habilitação profissional;*
- ✓ *Decreto-Lei n.º 266-D/12, de 31 de dezembro - Procede à primeira alteração aos Decretos-Leis n.os 176/2009, de 4 de agosto, e 177/2009, de 4 de agosto, estabelecendo regras de organização do tempo de trabalho médico e de transição dos trabalhadores médicos já integrados na carreira especial médica para o regime de trabalho que corresponde a 40 horas semanais e definido as áreas de exercício profissional da carreira especial médica;*
- ✓ *Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de abril - Aprova e publica em anexo o estatuto da carreira dos educadores de infância e dos professores dos ensinos básico e secundário;*
- ✓ *Decreto-Lei n.º 146/2013, de 22 de outubro - Procede à 12.^a alteração do Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de abril, e à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 132/2012, de 27 de junho;*



- ✓ *Lei n.º 12/2016, de 28 de abril - Elimina a requalificação de docentes, procedendo à quarta alteração ao Decreto-Lei n.º 132/2012, de 27 de junho, à décima quarta alteração ao Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de abril, e à primeira alteração à Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro;*
- ✓ *Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro - Define o regime da carreira especial de enfermagem, bem como os respectivos requisitos de habilitação profissional;*
- ✓ *Decreto-Lei n.º 564/1999, de 21 de dezembro - Estabelece o estatuto legal da carreira de técnico de diagnóstico e terapêutica;*
- ✓ *Decreto-Lei n.º 111/2017, de 31 de agosto - Estabelece o regime legal da carreira especial de técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica;*
- ✓ *Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de março - Estabelece o estatuto das carreiras, categorias e funções do pessoal de informática, bem como as condições específicas de prestação de trabalho;*
- ✓ *Portaria n.º 358/2002, de 03 de abril - Definição das áreas e conteúdos funcionais das carreiras do pessoal de informática da Administração Pública e a regulamentação do sistema de formação profissional que lhes é aplicável, nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de março;*
- ✓ *Decreto-Lei n.º 247/2015, de 23 de outubro - Procede à alteração da denominação da carreira florestal, do quadro de pessoal civil da Guarda Nacional Republicana, que passa a designar-se carreira de guarda-florestal e aprova o respetivo estatuto;*
- ✓ *Decreto-Lei n.º 247/1997, de 19 de setembro - Aprova o regime de contratação de pessoal para as ações de vigilância da floresta contra os incêndios florestais;*
- ✓ *Despacho n.º 10/15, de 27 de abril - Aprova as regras de funcionamento dos postos de vigia da GNR (RFPVGNR);*
- ✓ *Portaria n.º 222/2016, de 08 de julho de 2016 - Estabelece e regula o horário de referência semanal dos militares da GNR;*
- ✓ *Despacho 3438/2017, de 11 de abril - Autoriza as promoções remanescentes no ano de 2015 de militares da GNR;*
- ✓ *Despacho 4414/2017, de 17 de maio - Autoriza as promoções no ano de 2016 de militares da GNR;*
- ✓ *Despacho n.º 255/17 - OG, de 28 de dezembro - Funções e o regime de serviço para os militares na situação de reserva na efetividade de serviço;*
- ✓ *Aviso n.º 8182/2017, de 14 de junho - Concurso de admissão à Academia Militar para o ano letivo de 2017 -2018;*
- ✓ *Despacho n.º 8779/2017, 22 de setembro - Fixa em 30 o número de oficiais para admissão ao Curso de Formação de Oficiais 2017/2022, para ingresso nos quadros da Guarda Nacional Republicana;*
- ✓ *Despacho n.º 3439/2017, de 11 de abril - Ingresso na categoria de sargentos, no posto de 2.º sargento, no ano de 2016, 37.º CFS;*
- ✓ *Despacho n.º 2083/2017, 15 de fevereiro - Autorizada, através de procedimento concursal, a abertura de 150 (cento e cinquenta) lugares para admissão ao CPCb;*
- ✓ *Despacho n.º 8187/2017, de 12 de setembro - Autorizada o ingresso no quadro da GNR de todos os guardas-provisórios que concluírem com aproveitamento o CFG 16;*
- ✓ *Despacho n.º 8304/2017, de 06 de setembro - Autorizada a abertura de 350 lugares para a admissão ao curso de formação de guardas 2016/17, tendo em vista o ingresso no quadro da GNR, CFG 16/17*



- ✓ *Aviso n.º 8013-B/2017, de 29 de junho - Abertura de procedimento concursal comum para admissão ao CFG da Guarda Nacional Republicana, Armas 2017/2018, CFG 17/18;*
- ✓ *Aviso n.º 8013-A/2017, de 29 de junho - Abertura de procedimento concursal comum para admissão ao Curso de Formação de Guardas da Guarda Nacional Republicana, Serviço de Músico 2017/2018, CFG 17/18;*

REPUBLICANA

Humana, Próxima e de Confiança

