



GNR
GUARDA NACIONAL REPUBLICANA



BALANÇO SOCIAL

2018

RELATÓRIO





2018
BALANÇO SOCIAL





❖ *TÍTULO*

BALANÇO SOCIAL 2018 – RELATÓRIO

❖ *TEXTO, QUADROS, FIGURAS, GRÁFICOS E FOTOGRAFIAS*

REPARTIÇÃO DE PLANEAMENTO

(RP)

❖ *EDIÇÃO*

*DIVISÃO DE PLANEAMENTO, OBTENÇÃO E NOMEAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS
(DPONRH)*

❖ *CONCEÇÃO TÉCNICA*

DIREÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

(DRH)

❖ *DATA DE EDIÇÃO*

31 de março de 2019



ÍNDICE DE CAPÍTULOS

7	11	15	21
NOTA PRÉVIA	I. SUMÁRIO EXECUTIVO	II. INTRODUÇÃO	III. CARATERIZAÇÃO DA GNR
25	27	33	73
IV. ORGANOGRAMA	V. EVOLUÇÃO DOS BALANÇOS SOCIAIS	VI. RECURSOS HUMANOS	VII. REMUNERAÇÃO E ENCARGOS
79	83	89	91
VIII. HIGIENE E SEGURANÇA	IX. FORMAÇÃO PROFISSIONAL	X. RELAÇÕES PROFISSIONAIS	XI. RESPONSABILIDADE SOCIAL
105	109	115	125
XII. NOTAS FINAIS	XIII. SÍNTESE	XIV. INDICADORES DE GESTÃO	XV. CONCEITOS E DEFINIÇÕES
131	137		
XVI. FONTES, BIBLIOGRAFIA E LEGISLAÇÃO	MATRIZ BS 2018 - FORMULÁRIO DGAEP		



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>
CO AM	<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>
UEPS	<i>Unidade de Emergência de Proteção e Socorro</i>
UI	<i>Unidade de Intervenção</i>
USHE	<i>Unidade de Segurança e Honras de Estado</i>





2018
BALANÇO SOCIAL





NOTA PRÉVIA



Nota prévia

A importância da gestão de pessoas

Nunca até à data se tinha falado tanto de choques geracionais ou do possível impacto das novas gerações nas organizações. Muito se fala sobre o que os millennials querem ou como agem, ou até mesmo o que valorizam. Entre os constantes inquéritos já realizados por inúmeras empresas, e um misto de opiniões de outras gerações, será que as organizações já os conseguem compreender?

Flexibilidade, equilíbrio entre a vida profissional e pessoal e espaço para o crescimento e desenvolvimento do talento jovem, são algumas das exigências colocadas pela geração millennial às organizações no que diz respeito à gestão de pessoas.

Neste sentido, a mudança nas organizações é hoje um fator incontornável, sendo que a gestão de talentos assume cada vez mais um papel de relevo. Esta transformação deve-se, sobretudo, às mudanças disruptivas do digital e aos recentes modelos de negócio e, não menos importante, às novas formas de pensar destas gerações.

No entanto, atualmente, existem dois desafios particularmente difíceis para as empresas, nomeadamente o do aumento da taxa de turnover, essencialmente das novas gerações, e a crescente diversidade geracional com que as organizações lidam com a entrada dos millennials, que detêm um perfil e uma atitude diferente perante o trabalho. Esta é assim uma nova realidade, com o qual as empresas vão ter que aprender a lidar, embora possa ser atenuada.

Mas o que significam, realmente, estas mudanças para as organizações?

A melhor forma de enfrentar todas estas mudanças é responder de forma direta às necessidades das novas gerações e tentar compreender as suas características. Os millennials querem ser ouvidos e não querem que as suas ideias sejam ignoradas. Gostam de fazer parte das decisões, e preferem ambientes de trabalho mais informais. Em contrapartida, para fazerem face a um mercado de trabalho cada vez mais difícil, têm consciência de que é essencial serem inovadores, flexíveis e criativos no sentido de apoiarem as organizações onde trabalham.

Desta forma, o grande desafio para as organizações passa por conseguir compreender como é que irão reter profissionais que são considerados como sendo os que têm um menor sentimento de pertença e que exigem mais das empresas do que as gerações anteriores. Será que basta oferecer-lhes um bom salário ou outros benefícios? Uma promoção ou um cargo de destaque na organização? Não... O que, realmente, move um millennial na carreira é a obtenção de um contexto profissional ético, com uma missão sólida, humana, amiga da aprendizagem constante e com reconhecimento do seu mérito.

Como tal, é importante apostar em cada talento, 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 sentirem-se uma peça fundamental para o desenvolvimento da empresa, porque, de facto, estes novos talentos, cheios de novas ideias, novos conhecimentos de negócio e mais orientados para a tecnologia, irão possibilitar às organizações dar um passo em direção ao futuro, contribuindo para o seu desenvolvimento, tornando-as mais fortes e competitivas a nível global.

Segundo o estudo da Great Place to Work, não existem evidências de que essas mudanças conduzam a uma maior inovação dentro das empresas ou que levem a um aumento dos lucros, contudo, os números parecem indicar que as organizações que mais procuram integrar os millennials são também aquelas que têm conquistado melhores performances no seu negócio.





Deste modo, torna-se essencial que as organizações procurem entender as diferenças geracionais e quais os drivers que impulsionam o envolvimento das diferentes gerações representadas na sua empresa. Ao adaptarem esta estratégia, os líderes das organizações terão uma maior capacidade para motivar as suas equipas e compreenderem que fatores devem trabalhar para conseguirem maiores taxas de retenção e atração de talentos.

Porém, para isso, as organizações têm de se tornar mais ágeis, diferenciadoras das restantes existentes no mercado, apostar em soluções analíticas que permitam agilizar os processos e tarefas de forma a conseguir reter os seus principais talentos.

*José Oliveira, CEO da BI4ALL
Artigo de opinião publicado
no meio PME Magazine
em 6 de agosto, de 2018*

E na Guarda Nacional Republicana, qual é o papel que as pessoas desempenham?

Marketplace terms including: Mercado, Executivo, Competências, Carreira, Liderança, Human Resources, Estratégias, Assessment, Candidato, Expertise, Treinamento, Foco, Parceria, Negócios, Gestão, NPA, Valorizar, Organização, Orientar, outplacement, Diferencial, Metas, Seleção, Coaching, Processos, Networking, Desenvolvimento, Oportunidade, Qualificar, Trabalho, Recrutamento, Headhunting, Informação, Profissional, Ferramentas, Perfil, Gente, Criatividade, Valores, Relacionamento, Futuro, Talentos.





2018
BALANÇO SOCIAL





CAPÍTULO I
SUMÁRIO
EXECUTIVO



I. *Sumário executivo*

O Balanço Social (BS) constitui, a par do Plano de Atividades, do Relatório de Atividades e do Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR), um instrumento de informação, planeamento, organização e apoio à gestão de recursos humanos, inserindo-se no ciclo anual de gestão, nos termos da alínea e) do n.º 1 do artigo 8.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, que estabelece o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP).

Teoricamente, o BS é um conjunto de indicadores das ações realizadas num determinado período de tempo, no cumprimento das metas e objetivos traçados, tendo em vista demonstrar a realidade do organismo em matéria de recursos humanos. De facto, não basta o BS mensurar factos passados; ele deve ajudar a perceber a relação entre o organismo e a política socioeconómica, avaliar o desempenho e desenvolvimento dos recursos humanos através de um conjunto de instrumentos e indicadores financeiros, humanos e sociais e, daqui, contribuir para orientar a tomada de decisões.

Para que tais objetivos sejam alcançados, é imprescindível que o BS, como instrumento de gestão, seja uma demonstração real dos factos acontecidos com indicadores objetivos e informação qualitativa e quantitativa.

O BS da GNR relativo ao ano de 2018 foi elaborado de acordo com o 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), refletidas nos quadros adaptados que se encontram num ponto autónomo ao presente relatório.

Sem prejuízo do cumprimento dos critérios definidos por lei, sobre a recolha da informação a ser vinculada, o BS da GNR, relativo ao ano de 2018, irá procurar incluir outros elementos que, de acordo com a especificidade da sua missão, atribuições e competências, possibilitem um melhor conhecimento desta Instituição a todos os seus interlocutores e colaboradores institucionais e colaboradores não institucionais.

Para além dos indicadores de 2018, disponibiliza-se, ainda, uma análise comparativa dos mesmos, respeitante a anos anteriores, o que permite evidenciar, para além de outras questões importantes, a continuidade do esforço desenvolvido na evolução profissional dos seus efetivos aliado ao aumento da sua qualificação, contribuindo, assim, para o desenvolvimento das respetivas competências.

O presente Relatório de BS refere-se ao ano de 2018 e tem como referencial de análise o universo de trabalhadores da GNR em exercício de funções a 31 de dezembro. A Guarda dispunha de 23.022 trabalhadores, dos quais 22.345 dizem respeito ao efetivo militar e 677 ao efetivo civil.

De igual forma estão contabilizados 8 guardas-provisórios que frequentaram o Curso de Formação de Guardas (CFG) 2018 em regime de nomeação transitória por tempo determinado e que aguardavam decisão de processo de dispensa. Em regime de prestação de serviços na modalidade de contrato de avença encontram-se 43 trabalhadores.

Ao abrigo dos programas do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), nomeadamente, os Contratos Emprego Inserção (CEI) e os CEI +, foram integrados 187 trabalhadores ao longo do ano de 2018, 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, confirma-se que em 2018, manteve-se a tendência de diminuição gradual do efetivo verificada nos anos de 2016 e 2017. A Guarda sofreu uma redução do seu efetivo, fruto, em particular, da diminuição substancial das novas entradas em número bastante inferior ao das saídas.



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

A análise e avaliação dos dados facultados por este instrumento de gestão permitem uma reflexão sobre a estratégia a adotar relativamente à gestão dos recursos humanos da Guarda, por forma a contribuir para a consolidação do seu capital humano, o aumento da sua tecnicidade, o desenvolvimento das competências, o aumento da sua motivação, a diminuição do absentismo e a melhoria do clima organizacional, mas sem nunca abandonar as suas diversas especificidades, fatores essenciais para o aumento da eficácia, eficiência e qualidade do serviço prestado aos cidadãos.

A Guarda só existe e funciona porque é administrada por pessoas, com pessoas e para pessoas.





2018
BALANÇO SOCIAL





CAPÍTULO II
INTRODUÇÃO



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.

Ao contrário dos anos anteriores em que o formulário DGAEP devidamente preenchido era disponibilizado em anexo, optou-se este ano, pela criação de um ponto autónomo “Matriz BS 2018 - Formulário DGAEP (quadros adaptados)” que preserva a matriz original, altera a mancha gráfica e adapta-o apenas às carreiras existentes na Guarda.

O presente relatório do BS 2018 encontra-se assim, estruturado da seguinte forma:

	<u>Nota prévia</u>
	<u>Capítulo I: Sumário executivo</u>
	<u>Capítulo II: Introdução</u>
	<u>Capítulo III: Caracterização da GNR</u>
	<u>Capítulo IV: Organograma</u>
	<u>Capítulo V: Análise evolutiva dos recursos humanos</u>
	<u>Capítulo VI: Recursos humanos</u>
	<u>Capítulo VII: Remuneração e encargos</u>
	<u>Capítulo VIII: Higiene e segurança</u>
	<u>Capítulo IX: Formação profissional</u>
	<u>Capítulo X: Relações profissionais</u>
	<u>Capítulo XI: Responsabilidade social</u>
	<u>Capítulo XII: Notas finais</u>
	<u>Capítulo XIII: Síntese</u>
	<u>Capítulo XIV: Indicadores de gestão</u>
	<u>Capítulo XV: Conceitos e definições</u>
	<u>Capítulo XVI: Fontes, bibliografia e legislação</u>
	<u>Matriz BS 2018 - Formulário DGAEP (quadros adaptados)</u>

**Relatório
BS 2018**

Figura 1 – Estrutura do relatório do BS 2018



Desta forma, o presente relatório do BS 2018 propõem-se dar resposta às seguintes questões:



Figura 2 – 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.

5. Competência

De acordo com o disposto na alínea g) do artigo 11.º, do Decreto Regulamentar n.º 19/2008, de 27 de novembro, conjugado com a alínea d) do artigo 22.º do Despacho n.º 11.132/2018, do Exmo. Comandante-Geral, de 11 de novembro, compete à Divisão de Planeamento, Obtenção e Nomeação de Recursos Humanos (DPONRH) da Direção de Recursos Humanos (DRH) a elaboração do BS.

Compete à Divisão de Planeamento Estratégico e Relações Internacionais (DPERI) no âmbito do n.º 2 do artigo 26.º da Lei n.º 63/2007, de 6 de novembro (LOGNR) conjugado com a alínea b) e a alínea e) do artigo 4.º do Despacho n.º 11.132/2018, do Exmo. Comandante-Geral, de 11 de novembro, elaborar o Plano e o Relatório de Atividades da Guarda e coordenar, no âmbito do ciclo de gestão, a elaboração do BS e o desenvolvimento do SIADAP.





2018
BALANÇO SOCIAL





CAPÍTULO III
CARACTERIZAÇÃO
DA GNR



III. Caracterização da GNR

1. Definição

A GNR é uma força de segurança de natureza militar, constituída por militares organizados num corpo especial de tropas e dotada de autonomia administrativa.

A GNR tem por missão, no âmbito dos sistemas nacionais de segurança e proteção, assegurar a legalidade democrática, garantir a segurança interna e os direitos dos cidadãos, bem como colaborar na execução da política de defesa nacional, nos termos da Constituição e da lei.

2. Dependência

A GNR depende do membro do Governo responsável pela área da administração interna.

As forças da GNR 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, nesta 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.

3. Atribuições

Constituem atribuições da GNR:

- ✓ *Garantir as condições de segurança que permitam o exercício dos direitos e liberdades e o respeito pelas garantias dos cidadãos, bem como o pleno funcionamento das instituições democráticas, no respeito pela legalidade e pelos princípios do Estado de direito;*
- ✓ *Garantir a ordem e a tranquilidade públicas e a segurança e a protecção das pessoas e dos bens;*
- ✓ *Prevenir a criminalidade em geral, em coordenação com as demais forças e serviços de segurança;*
- ✓ *Prevenir a prática dos demais atos contrários à lei e aos regulamentos;*
- ✓ *Desenvolver as ações de investigação criminal e contraordenacional que lhe sejam atribuídas por lei, delegadas pelas autoridades judiciárias ou solicitadas pelas autoridades administrativas;*
- ✓ *Velar pelo cumprimento das leis e regulamentos relativos à viação terrestre e aos transportes rodoviários, e promover e garantir a segurança rodoviária, designadamente, através da fiscalização, do ordenamento e da disciplina do trânsito;*
- ✓ *Garantir a execução dos atos administrativos emanados da autoridade competente que visem impedir o incumprimento da lei ou a sua violação continuada;*
- ✓ *Participar no controlo da entrada e saída de pessoas e bens no território nacional;*
- ✓ *Proteger, socorrer e auxiliar os cidadãos e defender e preservar os bens que se encontrem em situações de perigo, por causas provenientes da ação humana ou da natureza;*
- ✓ *Manter a vigilância e a proteção de pontos sensíveis, nomeadamente infraestruturas rodoviárias, ferroviárias, aeroportuárias e portuárias, edifícios públicos e outras instalações críticas;*
- ✓ *Garantir a segurança nos espetáculos, incluindo os desportivos, e noutras atividades de recreação e lazer, nos termos da lei;*
- ✓ *Prevenir e detetar situações de tráfico e consumo de estupefacientes ou outras substâncias proibidas, através da vigilância e do patrulhamento das zonas referenciadas como locais de tráfico ou de consumo;*





- ✓ *Participar na fiscalização do uso e transporte de armas, munições e substâncias explosivas e equiparadas que não pertençam às demais forças e serviços de segurança ou às Forças Armadas, sem prejuízo das competências atribuídas a outras entidades;*
- ✓ *Participar, nos termos da lei e dos compromissos decorrentes de acordos, designadamente em operações internacionais de gestão civil de crises, de paz e humanitárias, no âmbito policial e de proteção civil, bem como em missões de cooperação policial internacional e no âmbito da União Europeia e na representação do País em organismos e instituições internacionais;*
- ✓ *Contribuir para a formação e informação em matéria de segurança dos cidadãos;*
- ✓ *Prosseguir as demais atribuições que lhe forem cometidas por lei.*

Constituem, ainda, atribuições da GNR:

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

4. Enquadramento legal

Lei n.º 63/2007, de 6 de novembro, retificada pela Declaração de Retificação n.º 1-A/2008, de 4 de janeiro (LOGNR) - Aprova a Orgânica da GNR.

Lei n.º 145/99, de 1 de setembro, alterado pela Lei n.º 66/2014, de 28 de agosto - Aprova o Regulamento de Disciplina da GNR (RDGNR).





Decreto-Lei n.º 298/2009, de 14 de outubro alterado pelo Decreto-Lei n.º 46/2014, de 24 de março e pelo Decreto-Lei n.º 113/2018, de 18 de dezembro - Aprova o sistema remuneratório dos militares da GNR.

Decreto-Lei n.º 30/2017, de 22 de março, - Aprova o Estatuto dos Militares da GNR (EMGNR).

O Decreto-Lei n.º 113/2018 de 18 de dezembro cria, aditando às unidades especializadas existentes na GNR, a Unidade de Emergência de Proteção e Socorro (UEPS), definindo a sua missão e âmbito territorial.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2002, de 28 de fevereiro - Regista a adoção, pelos agentes da GNR e da Polícia de Segurança Pública, do Código Deontológico do Serviço Policial.

Portaria n.º 279/2000, de 15 de fevereiro - Aprova o Regulamento de Avaliação do Mérito dos Militares da GNR (RAMMGNR).

Despacho n.º 10393/2010, de 05 de maio - Aprovação do Regulamento Geral do Serviço da GNR (RGSGNR).

Ao militar da GNR são ainda aplicáveis a Lei de Bases Gerais do Estatuto da Condição Militar, a Lei de Defesa Nacional (LDN), a Lei de Segurança Interna, o Código de Justiça Militar (CJM), o Regulamento de Disciplina Militar, o Regulamento de Continências e Honras Militares, o Regulamento da Medalha Militar e das Medalhas Comemorativas das Forças Armadas (RMMMCF), o Regulamento das Medalhas de Segurança Pública, com os ajustamentos adequados às características estruturais deste corpo especial de tropas e constantes dos respetivos diplomas legais ou em outros regulamentos.





CAPÍTULO IV

ORGANOGRAMA



IV. Organograma

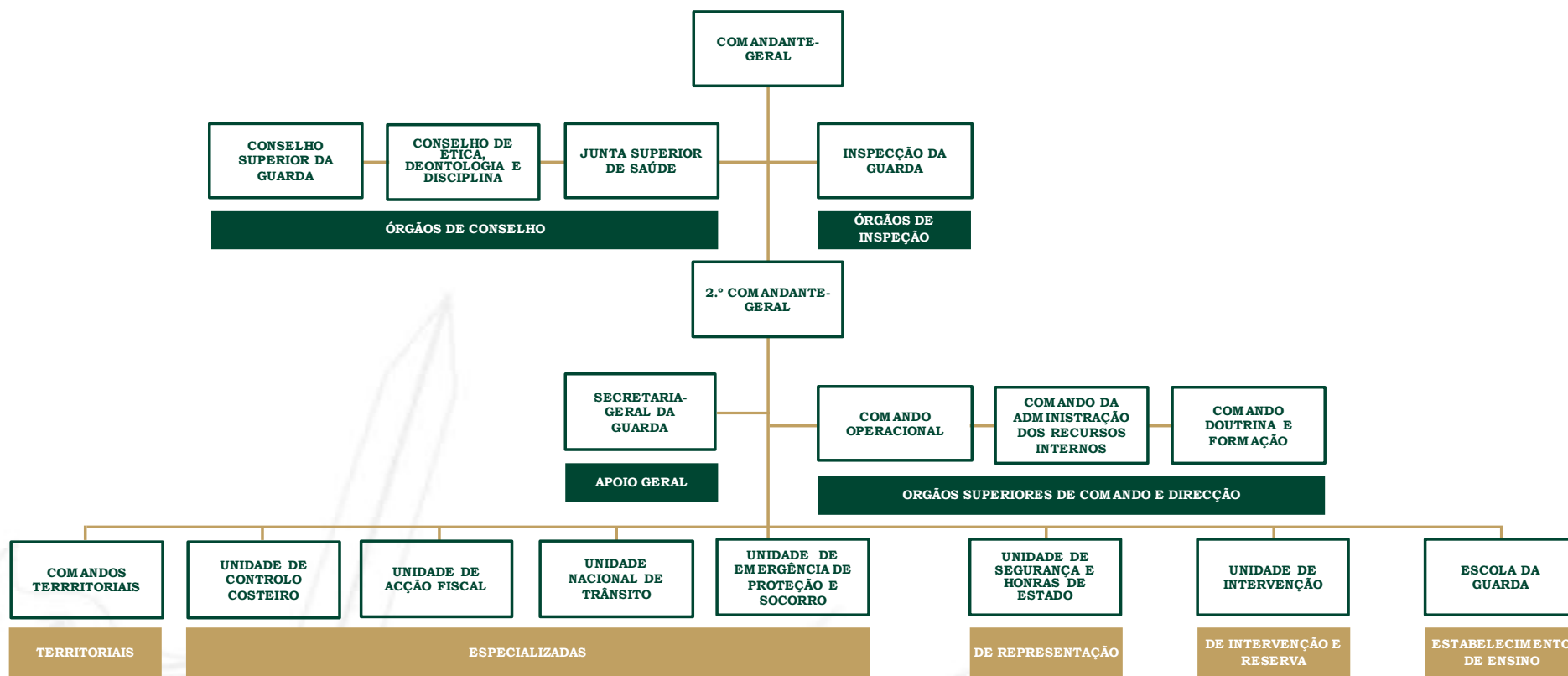


Figura 3 – Estrutura orgânica da GNR

LOGNR;
 Decreto-Lei n.º 113/2018 de 18 de dezembro;
 Portaria n.º 1450/2008, de 16 de dezembro alterada pela Declaração de Retificação n.º 14/2009, de 10 de fevereiro e pela Portaria n.º 20/2010, de 11 de janeiro;
 Decreto-Regulamentar n.º 19/2008, de 27 de novembro;
 Despacho n.º 11132/2018, de 11 de novembro.



CAPÍTULO V
ANÁLISE EVOLUTIVA
DOS RECURSOS
HUMANOS



V. Análise evolutiva dos recursos humanos (1997/2017)

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.

No ano de 2017 assistimos a uma nova diminuição do número total de efetivos (-213), mantendo, desta forma a tendência de decréscimo do número total de efetivos do exercício anterior.

Nesta análise temporal ocorreu uma diminuição de 2.558 efetivos, cerca de 9,96%.

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:

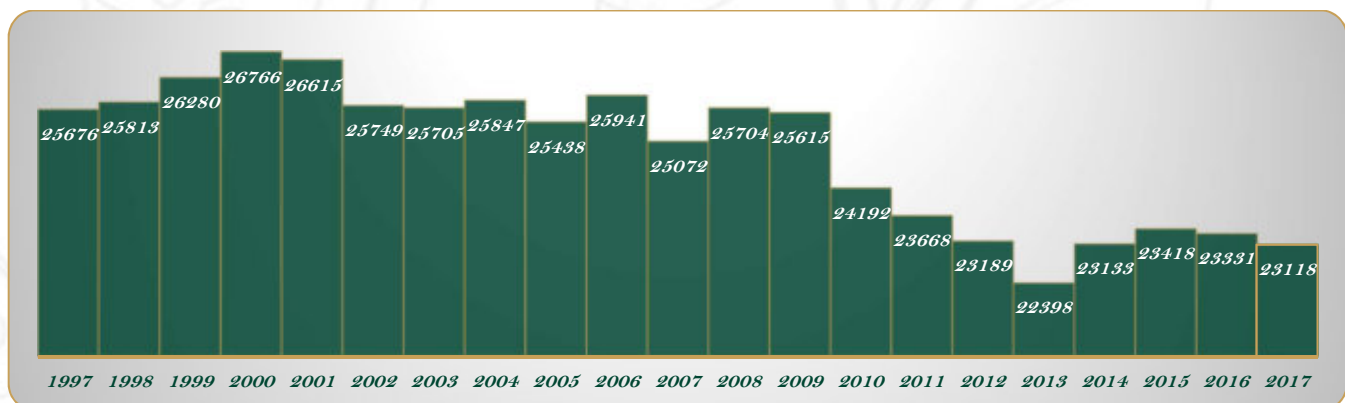


Gráfico 1- Efetivos globais (1997/2017)

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 4,51% do número de efetivos em 2014 e 2015, o que traduz uma inversão do decréscimo observado.



Em 2017 a taxa decresceu 0,91%, o que traduz a manutenção do decréscimo 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 4,37%.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
N.º de efetivos	24192	23668	23189	22398	23133	23418	23331	23118
Taxa de variação anual		-2,17%	-2,02%	-3,41%	3,28%	1,23%	-0,37%	-0,91%

Quadro 1 – Efetivos globais/taxa de variação anual (2011/2017)

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.

No ano de 2017 assistimos a uma nova diminuição do número total de efetivos (-185), mantendo, desta forma a tendência de decréscimo do número total de efetivos do exercício anterior.

Nesta análise temporal ocorreu uma diminuição de 2.868 efetivos, cerca de 11,34%.

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:

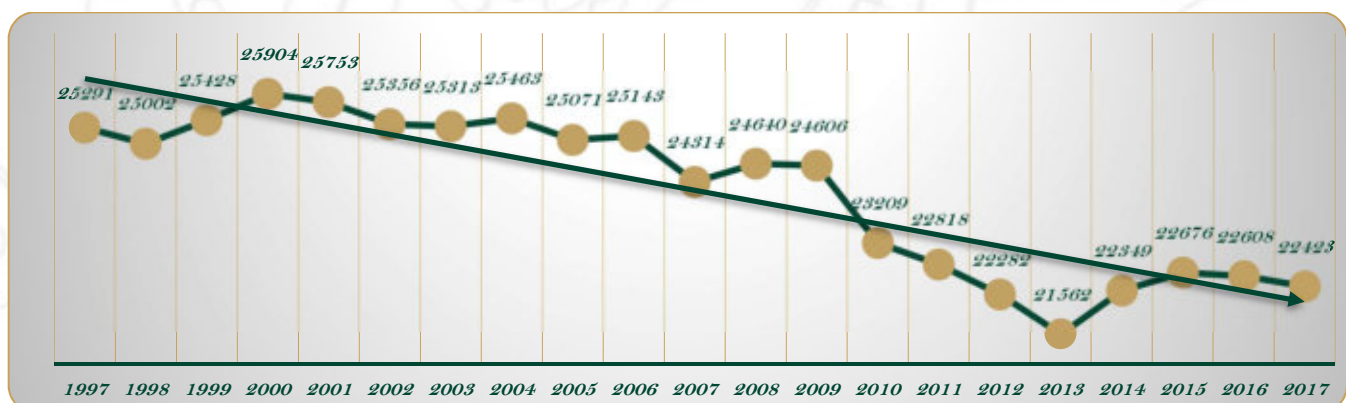


Gráfico 2 – Efetivos militares (1997/2017)



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



Gráfico 3 – Efetivos militares por categoria (1997/2017)

O Quadro 2 elucida-nos sobre a taxa de variação anual do número de efetivos, que no triénio 2010-2013 decresceu 7,26%, 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 2017 a taxa decresceu 0,82% o que traduz a manutenção do decréscimo observado no anterior exercício em referência.

Resulta, assim, uma taxa de variação anual média negativa de 3,27%.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
N.º de efetivos militares	23209	22818	22282	21562	22349	22676	22608	22423
Taxa de variação anual		-1,68%	-2,35%	-3,23%	3,65%	1,46%	-0,30%	-0,82%

Quadro 2 – Efetivos militares/taxa de variação anual (2011/2017)

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 (com exceção do ano de 2012) 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 310 efetivos, cerca de 80,52%.



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.

No ano de 2017 assistimos a uma nova diminuição do número total de efetivos (-28), mantendo, 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:

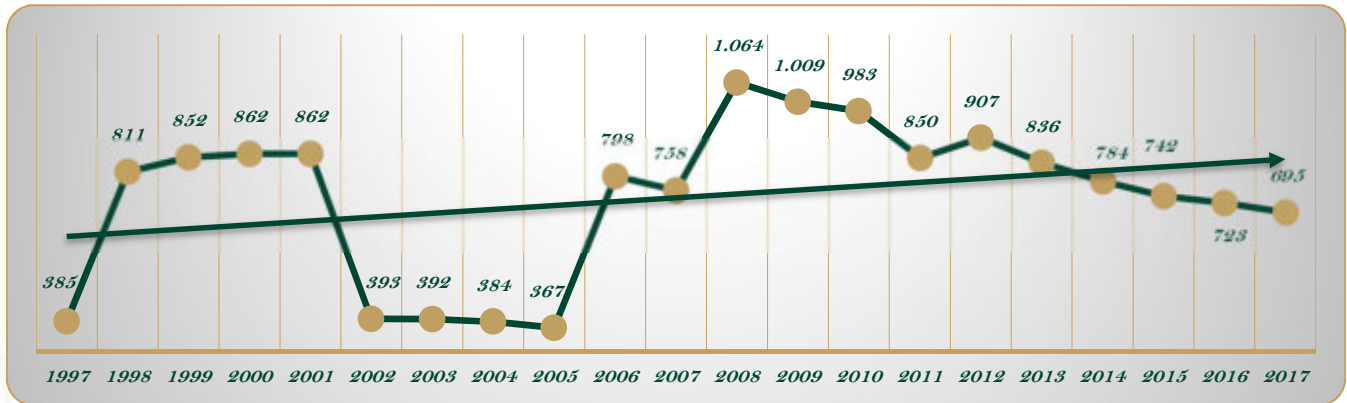


Gráfico 4 – Efetivos civis (1997/2017)

O Quadro 3 elucida-nos sobre a taxa de variação anual do número de efetivos, que no triénio 2013–2016 diminuiu 21,97%, em média anual.

Em 2017 a taxa decresceu 3,87% o que acompanha o decréscimo observado no anterior exercício em referência.

Resulta, assim, uma taxa de variação anual média negativa de 32,66%.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
N.º de efetivos civis	983	850	907	836	784	742	723	695
Taxa de variação anual		-13,53%	6,71%	-7,83%	-6,22%	-5,36%	-2,56%	-3,87%

Quadro 3 – Efetivos civis/taxa de variação anual (2011/2017)

Como corolário da análise que vem sendo explanada, verifica-se que em 2017 assistiu-se à manutenção da tendência de descida quer do quantitativo de efetivos globais, quer do quantitativo de efetivos militares que vem a ocorrer desde 2016, e em relação aos efetivos civis, os quantitativos têm vindo a diminuir desde 2013, mantendo a mesma trajetória alcançada nos exercícios anteriores.



2018
BALANÇO SOCIAL





CAPÍTULO VI
RECURSOS
HUMANOS



VI. Recursos humanos

A GNR tem ao seu serviço pessoal militar e civil. Os militares da GNR dispõem de um estatuto próprio – o EMGMR. Conforme se dispõe nos artigos 19.º da LOGMR 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 ao Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro.

1. Efetivos segundo o vínculo jurídico

Dos 23.022 efetivos em funções na Guarda a 31 de dezembro de 2018, verifica-se que cerca de 98,27% (22.623 efetivos) encontram-se em regime de nomeação definitiva.

Em regime de nomeação transitória por tempo determinado encontram-se 0,03%, 8 guardas-provisórios que frequentaram o CFG 2018 e que aguardavam decisão de processo de dispensa.

Em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado encontram-se 1,70% (391 efetivos).

Em regime de prestação de serviços na modalidade de contrato de avença encontram-se 43 trabalhadores, que se dividem em grupo/cargo/carreira: médica, técnico superior e técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica.

O gráfico 5 reflete os efetivos segundo a relação jurídica de emprego:

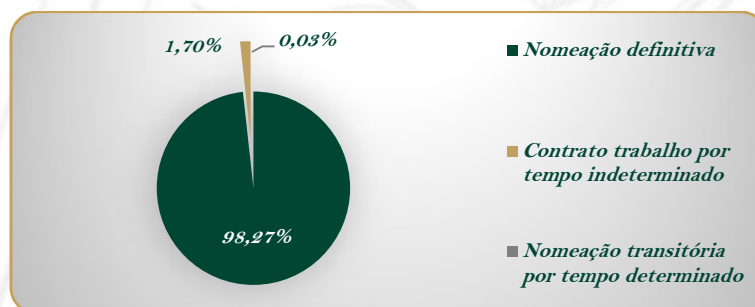


Gráfico 5 – Efetivos segundo a relação jurídica de emprego

O gráfico 6 apresenta a variação por pontos percentuais da distribuição de efetivos por relação jurídica de emprego em comparação com o período homólogo:

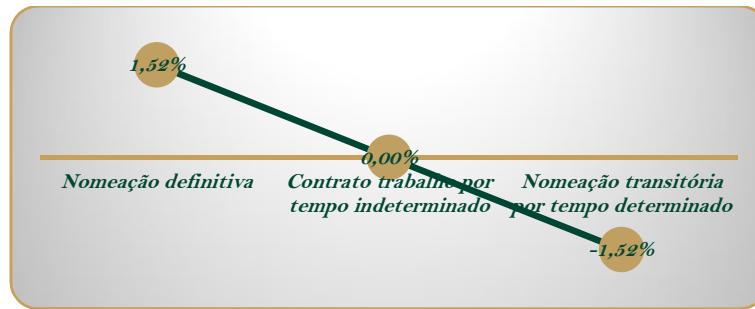


Gráfico 6 – Efetivos por relação jurídica de emprego (2017/2018)

Constata-se que a nomeação definitiva apresenta um aumento de 258 efetivos em relação ao exercício anterior, o contrato de trabalho por tempo indeterminado apresenta uma diminuição de 3 efetivos e a nomeação transitória por tempo determinado apresenta uma diminuição de 351 efetivos.

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 2018, 97,06% (22.345 militares), sendo a categoria de guardas a mais representativa, com 82,80% (19.062) do total de militares.

Verifica-se que cerca de 2,94% (677 efetivos) correspondem ao efetivo civil.

Em 31 de dezembro, os efetivos encontravam-se distribuídos segundo a modalidade de vinculação e género de acordo com o seguinte quadro:

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			6	247			6	247	253	1,10%
Assistente técnico			12	60			12	60	72	0,31%
Docente			1	9			1	9	10	0,04%
Enfermeiro				1				1	1	0,004%
Forças Armadas - Oficiais	20						20		20	0,09%
Informática			3	2			3	2	5	0,02%
Médico			6	7			6	7	13	0,06%
Militares - Oficiais	756	70					756	70	826	3,59%
Militares - Sargentos	2295	142					2 295	142	2437	10,59%
Militares - Guardas	17733	1321			8		17741	1321	19062	82,80%
Outro pessoal de segurança	280	6					280	6	286	1,24%
Técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica				6				6	6	0,03%
Técnico superior			5	26			5	26	31	0,13%
Total por vínculo e género	21084	1539	33	358	8		21125	1897	23022	100,00%
	22623		391		8		23022			
	98,27%		1,70%		0,03%		100,00%			

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

Em relação ao efetivo civil, os grupos/cargos/carreiras mais representativas são a de «outro pessoal de segurança» onde estão inseridos os guardas-florestais, com cerca de 1,24% (286 trabalhadores), seguida dos «assistentes operacionais» com 1,10% (253 efetivos).



O gráfico 7 expressa a representação gráfica da distribuição dos efetivos segundo a relação jurídica de emprego:



Gráfico 7 - 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 quantitativo de efetivos que exercem funções de comando, de direção ou de chefia (categoria de oficiais e categoria de sargentos), verifica-se um decréscimo do valor em 2018, de cerca de 0,39 pontos percentuais (pp) em comparação com o exercício anterior.

O gráfico 8 regista a evolução da taxa de enquadramento no ultimo triénio:

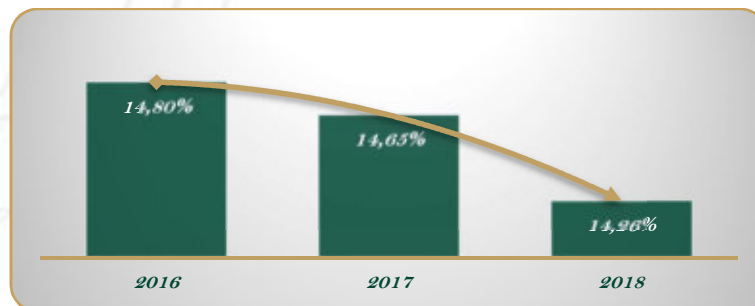


Gráfico 8 - Taxa de enquadramento (2016/2018)

A diminuição da taxa é explicada pela redução de 103 efetivos militares (+7 oficiais e -110 sargentos), pelo aumento de 25 efetivos militares (guardas) e pela diminuição de 18 efetivos civis ao efetivo global. A ocupação dos cargos dirigentes corresponde a uma taxa de enquadramento de 14,26%.

O quadro 5 mostra os efetivos (categoria de oficiais e categoria de sargentos) que ocupam cargos dirigentes:

	Masculino	Feminino	Total
Forças Armadas - Oficiais	20		20
Militares - Oficiais	756	70	826
Militares - Sargentos	2295	142	2437
Total	3071	212	3283

Quadro 5 - Efetivos (cargos dirigentes)

O gráfico 9 regista a evolução da taxa de feminização dirigente no ultimo triénio:

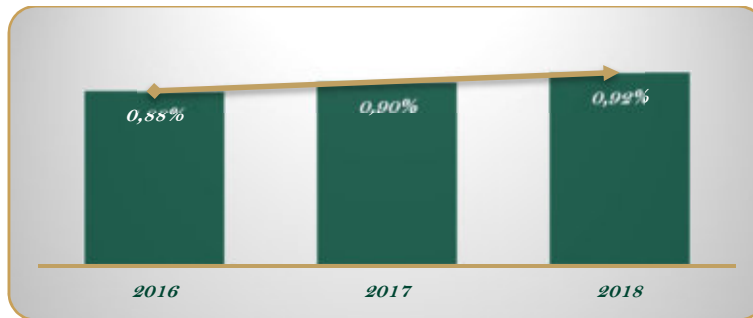


Gráfico 9 – Taxa de feminização dirigente (2016/2018)

O gráfico 10 exhibe a percentagem de dirigentes por efetivos:

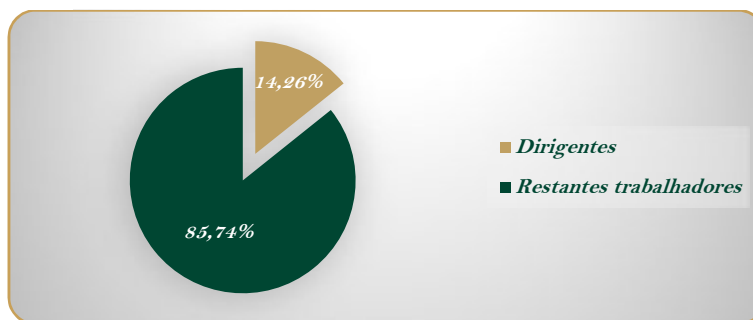


Gráfico 10 – Efetivos dirigentes

A taxa de feminização dirigente subiu em relação ao ano anterior (0,02 pp) e cifra-se nos 0,92%.

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 e «outro pessoal de segurança» e um acréscimo no grupo «médico» e «técnico superior».

Verifica-se a tendência de redução, dos últimos anos, do quantitativo do efetivo civil em exercício de funções na GNR, registando-se um decréscimo de 18 efetivos, cerca de 2,59% em relação ao ano de 2017.

O gráfico 11 espelha a evolução dos efetivos civis por grupo profissional em comparação com o período homólogo:



Gráfico 11 – Efetivos civis por grupo profissional (2017/2018)

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 90,25% dos efetivos civis.



Destes três o maior é o grupo de «outro pessoal de segurança», que conta com 42,25% do total dos efetivos civis, seguindo-se o «assistente operacional», com 37,37%.

Globalmente, a GNR tem nas suas fileiras 846 oficiais, 2.437 sargentos e 19.062 guardas, totalizando 22.345 militares. Obtém-se por isso uma relação oficial/sargentos/guardas de 1/2,88/22,53 e uma relação sargento/guardas de 1/7,82.

Pormenorizando a análise do número de efetivos militares por grupo profissional, assistimos a um decréscimo do número de militares nos grupos «forças armadas - oficiais» e «militares-sargentos», que no seu todo refletem a perdas de 112 efetivos militares em relação ao ano anterior.

No grupo profissional «militares-oficiais» verifica-se o acréscimo de 9 militares, já no grupo profissional «militares-guardas» verifica-se o acréscimo de 25 militares.

Constata-se no ano de 2018 um saldo negativo de 78 efetivos militares, cerca de 0,35%, em relação ao ano de 2017.

O gráfico 12 apresenta a evolução dos efetivos militares por grupo profissional em comparação com o período homólogo:

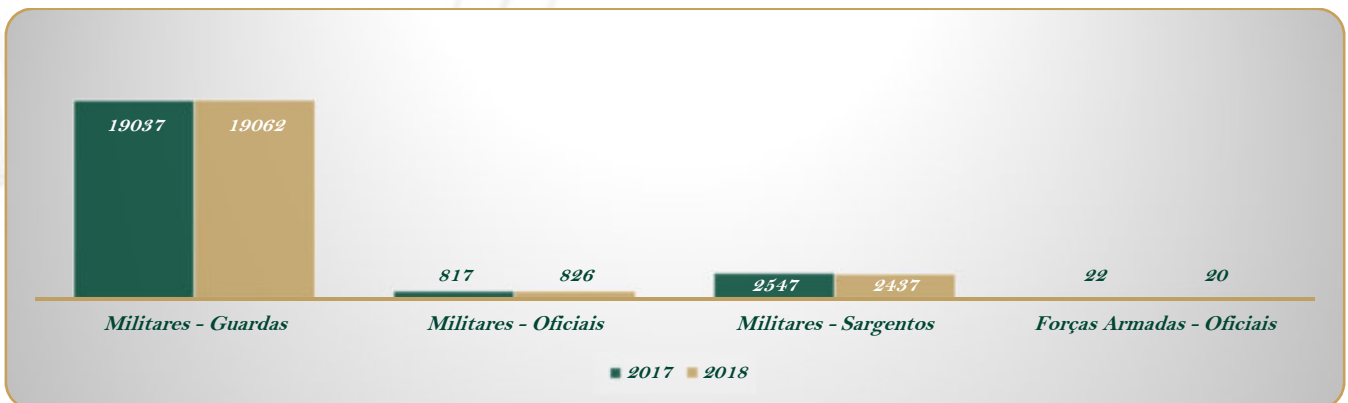


Gráfico 12 – Efetivos militares por grupo profissional (2017/2018)

O Gráfico 12 mostra-nos ainda que existem sobretudo dois grandes grupos profissionais: «militares guardas» e «militares sargentos», que agrupam no seu conjunto 96,21% dos efetivos militares. Destes três o maior é o grupo de «militares guardas», que conta com 85,31% do total de efetivos, seguindo-se os «militares sargentos», com 10,91%.

O gráfico 13 reflete a variação dos efetivos militares e dos efetivos civis por grupo profissional em comparação com o período homólogo:

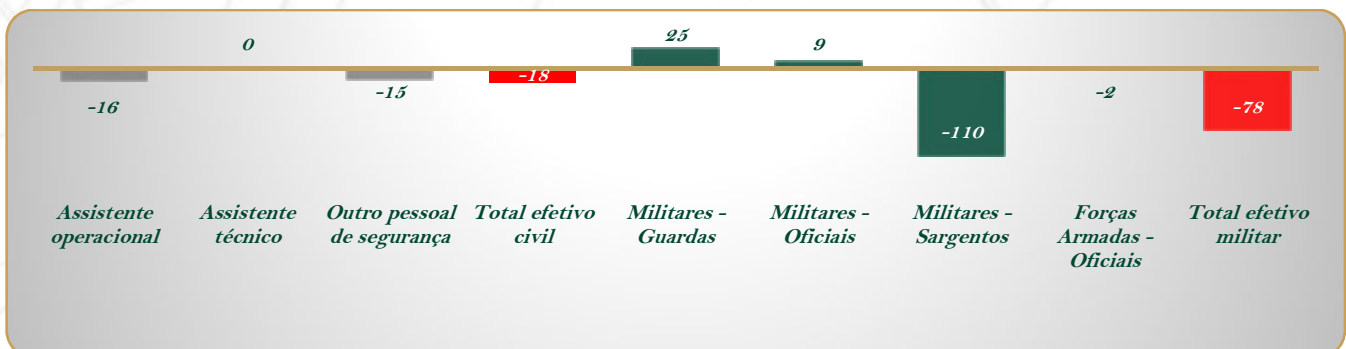


Gráfico 13 – Efetivos por grupo profissional (2017/2018)



Assim, conclui-se em relação às entradas e saídas ocorridas em 2018 que existiu um decréscimo de 78 efetivos militares e o decréscimo de 18 efetivos civis que resulta num saldo negativo de 96 efetivos cerca de 0,42% do efetivo, em relação ao ano de 2017.

3. Efetivos segundo a unidade orgânica

Os 23.022 efetivos em efetividade de funções, a 31 de dezembro de 2018, encontravam-se distribuídos pela estrutura orgânica da Guarda, como de seguida se apresenta:

Estrutura orgânica		Efetivo militar	Efetivo civil	Total
Comando-Geral	Comando	388	21	409
	CO	326	5	331
	CARI	709	49	758
	CDF	30		30
CTer Aveiro		1 086	22	1 108
CTer Beja		710	16	726
CTer Braga		967	35	1 002
CTer Bragança		621	24	645
CTer Castelo Branco		651	35	686
CTer Coimbra		829	59	888
CTer Évora		719	15	734
CTer Faro		1 180	15	1 195
CTer Guarda		603	33	636
CTer Leiria		789	31	820
CTer Lisboa		1 100	25	1 125
CTer Portalegre		584	16	600
CTer Porto		1 492	31	1 523
CTer Santarém		893	27	920
CTer Setúbal		1 134	25	1 159
CTer Viana do Castelo		579	25	604
CTer V Real		655	64	719
CTer Viseu		838	56	894
CTer Açores		241	6	247
CTer Madeira		200	2	202
UNT		142		142
UCC		881	13	894
UAF		351	3	354
USHE		1 011	5	1 016
UI		1 767	2	1 769
EG		869	17	886
Total		22 345	677	23 022

Quadro 6 – Efetivos segundo a unidade orgânica

Verifica-se que a Unidade de Intervenção é a unidade com maior efetivo militar, 1.767 militares e o Comando Territorial de Vila Real apresenta o maior efetivo civil, 64 civis.

O gráfico 14 expressa a representação gráfica da distribuição dos efetivos segundo a unidade orgânica:

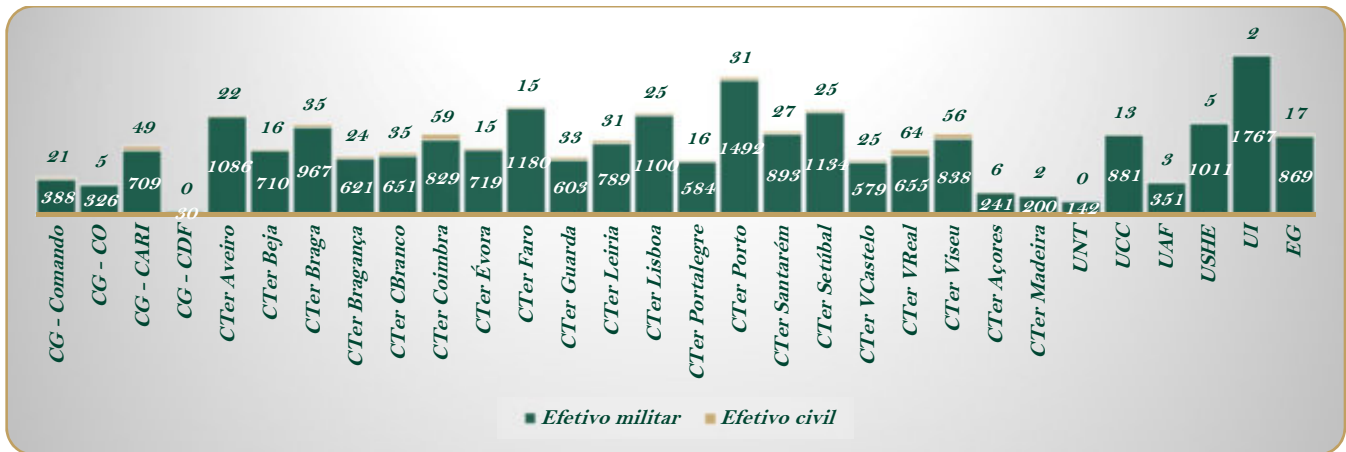


Gráfico 14 – Efetivos segundo a unidade orgânica

Constata-se que em relação ao efetivo militar e em comparação com o exercício anterior, o maior aumento de efetivo registou-se na Unidade de Intervenção (439 militares) seguida da Escola da Guarda (60 militares) e do Comando Territorial do Porto (52 militares).

A unidade que apresenta a maior diminuição de efetivo é o Comando Territorial de Setúbal com menos 119 militares, seguida da Unidade de Segurança e Honras de Estado que registou um decréscimo de 88 militares e o Comando Territorial de Faro com um decréscimo de 85 militares.

O gráfico 15 exibe a variação dos efetivos militares segundo a unidade orgânica em comparação com o período homólogo:



Gráfico 15 – Efetivos militares segundo a unidade orgânica (2017/2018)

Em relação ao efetivo civil e em comparação com o exercício anterior, apenas o CG - CARI e o CG - Comando registaram o maior aumento de efetivo civil (5 e 2, respetivamente), a unidade que apresenta a maior diminuição de efetivo é o Comando Territorial da Guarda, que registou um decréscimo de 5 civis seguida do Comando Territorial de Viana do Castelo que registou um decréscimo de 4 civis.

O gráfico 16 reflete a variação dos efetivos civis segundo a unidade orgânica em comparação com o período homólogo:

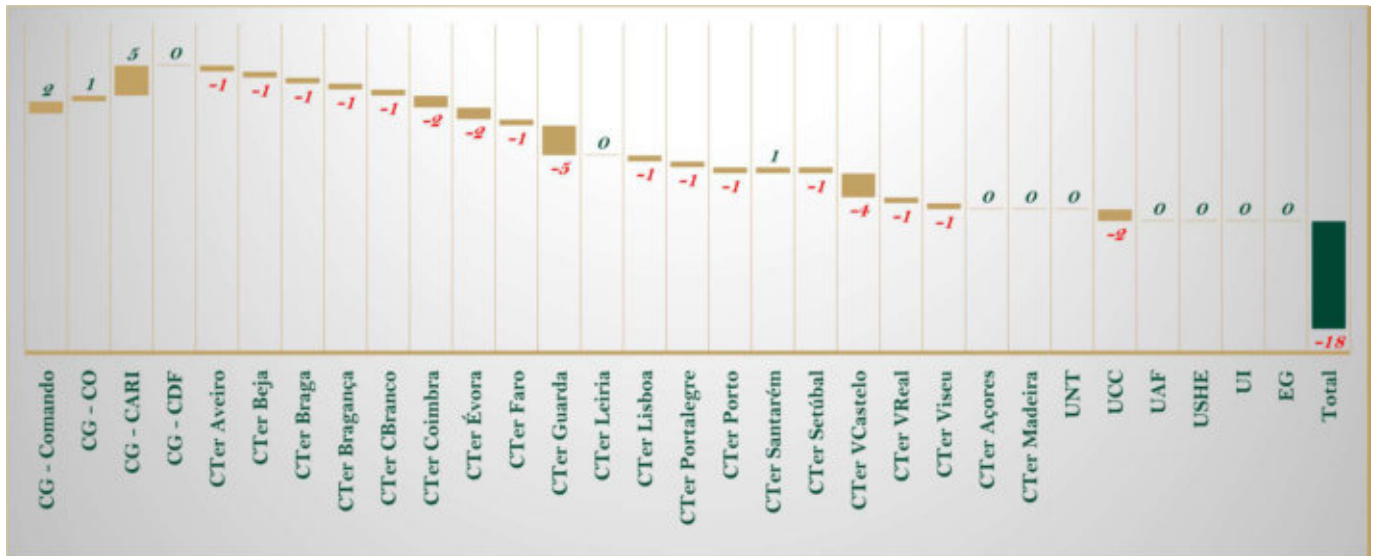


Gráfico 16 – Efetivos civis segundo a unidade orgânica (2017/2018)

Os 23.022 efetivos em efetividade de funções, a 31 de dezembro de 2018, encontravam-se distribuídos pela estrutura orgânica da Guarda e por género, como de seguida se demonstra:

Estrutura orgânica	Efetivo		Total	
	Feminino	Masculino		
Comando-Geral	Comando	64	345	409
	CO	26	305	331
	CARI	143	615	758
	CDF	1	29	30
CTer Aveiro	103	1 005	1 108	
CTer Beja	40	686	726	
CTer Braga	91	911	1 002	
CTer Bragança	42	603	645	
CTer Castelo Branco	50	636	686	
CTer Coimbra	79	809	888	
CTer Évora	31	703	734	
CTer Faro	119	1 076	1 195	
CTer Guarda	36	600	636	
CTer Leiria	97	723	820	
CTer Lisboa	111	1 014	1 125	
CTer Portalegre	24	576	600	
CTer Porto	139	1 384	1 523	
CTer Santarém	77	843	920	
CTer Setúbal	128	1 031	1 159	
CTer Viana do Castelo	50	554	604	
CTer V Real	47	672	719	
CTer Viseu	68	826	894	
CTer Açores	20	227	247	
CTer Madeira	11	191	202	
UNT	5	137	142	
UCC	42	852	894	
UAF	24	330	354	
USHE	92	924	1 016	
UI	59	1 710	1 769	
EG	78	808	886	
Total	1 897	21 125	23 022	

Quadro 7 – Efetivos por estrutura orgânica e género



Verifica-se que Comando-Geral-CARI é a unidade com maior efetivo feminino, 143 militares e a Unidade de Intervenção apresenta o maior efetivo masculino, 1.710 efetivos.

4. 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 2018 (22.345 militares), verifica-se que cerca de 6,07% (1.356 trabalhadores) encontram-se a prestar serviço na situação de reserva na efetividade de serviço.

O quadro 8 exibe a distribuição dos efetivos militares por categoria na situação de reserva na efetividade de serviço segundo a estrutura orgânica:

Estrutura orgânica	Categoria			Total	
	Oficiais	Sargentos	Guardas		
Comando-Geral	CMD	13	3	22	38
	CARI	3	10	80	93
	CO	3	4	8	15
	CDF			1	1
CTer Aveiro		2	41	43	
CTer Beja		1	22	23	
CTer Braga		1	35	36	
CTer Bragança		3	34	37	
CTer Castelo Branco		4	57	61	
CTer Coimbra		5	48	53	
CTer Évora		7	83	90	
CTer Faro		3	43	46	
CTer Guarda		1	41	42	
CTer Leiria		2	27	29	
CTer Lisboa	1	1	78	80	
CTer Portalegre	1	2	75	78	
CTer Porto	1	3	56	60	
CTer Santarém		1	69	70	
CTer Setúbal		1	70	71	
CTer Viana do Castelo		3	26	29	
CTer V Real		5	43	48	
CTer Viseu		1	34	35	
CTer Açores		1	19	20	
CTer Madeira		1	11	12	
UNT		1	8	9	
UCC		7	61	68	
UAF		1	13	14	
USHE		17	50	67	
UI		1	41	42	
EG			46	46	
Total	22	92	1 242	1 356	

Quadro 8 – Efetivos militares na situação de 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 Ex.mo. Comandante-Geral.

Os 1.356 militares a prestar serviço na reserva na efetividade de serviço em 31 de dezembro de 2018, encontravam-se distribuídos pela estrutura orgânica da Guarda, como de seguida se apresenta:

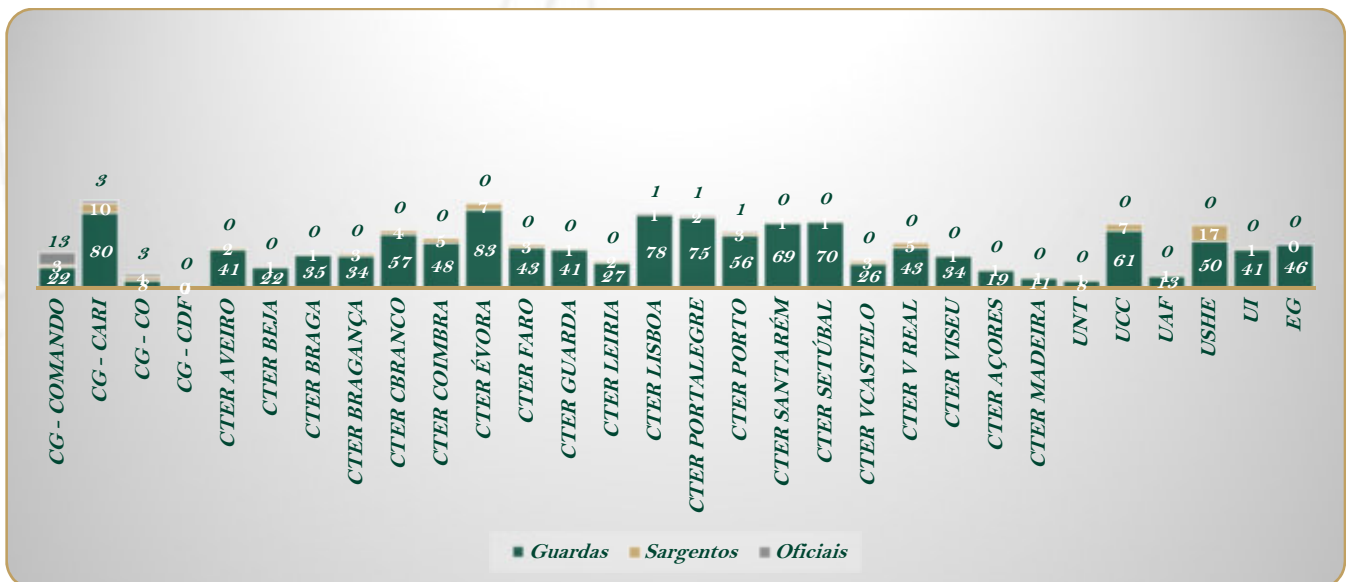


Gráfico 17 – Efetivos militares na situação de reserva na efetividade de serviço segundo a unidade orgânica

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 fora da efetividade de serviço.

O gráfico 18 expressa a variação dos efetivos na situação de reserva na efetividade de serviço segundo a unidade orgânica em comparação com o período homólogo:



Gráfico 18 – Efetivos militares na situação de reserva na efetividade de serviço segundo a unidade orgânica (2017/2018)

A Unidade de Controlo Costeiro foi a unidade que mais perdeu efetivo a prestar serviço na reserva na efetividade de serviço, menos 45 militares seguida do CG-CARI com menos 37 militares em comparação com o exercício do ano anterior.

5. Efetivos por género

Dos 23.022 efetivos, 21.125 são homens, o que corresponde a 91,76% do total de efetivos e apenas 1.897 são mulheres, o que corresponde a 8,24%, do total de efetivos.

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

O gráfico 19 apresenta os efetivos por carreira e género:

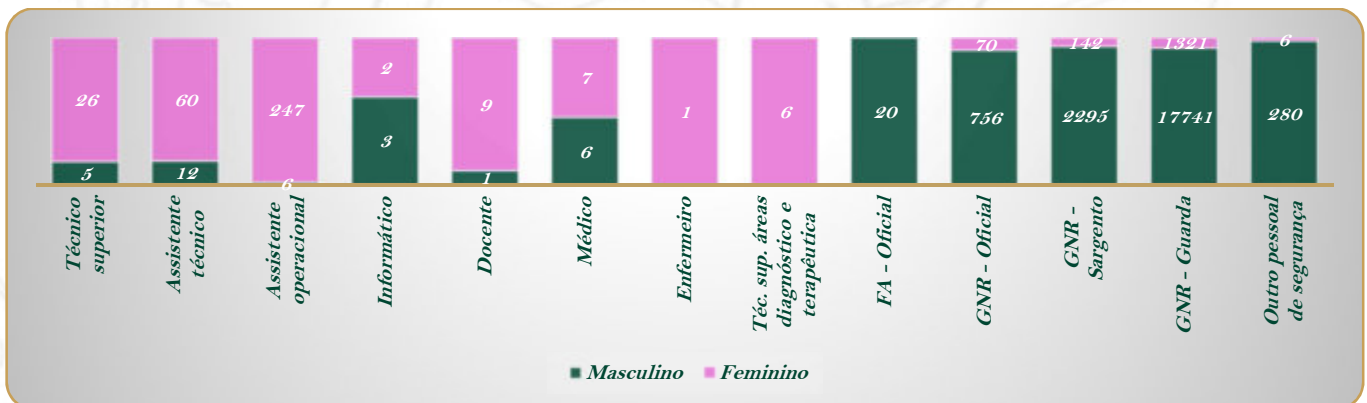


Gráfico 19 – Efetivos por carreira e género

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 2018, situou-se em valores ligeiramente acima dos registados em 2017, 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 91,76% do total de efetivos.

A relação homem/mulher, em 2018, situou-se em 11,13, significando que a proporção verificada neste ano foi de cerca de 11 efetivos do sexo masculino por cada efetivo do sexo feminino. Ainda assim, verificou-se uma ligeira descida nesta relação, de 0,30 comparativamente com o ano anterior.

Esta realidade traduz-se numa taxa de feminização de 8,24%. Este facto explica-se, principalmente, pelo recrutamento externo com destino ao Curso de Oficiais da Academia Militar (CO AM) e ao Curso de Formação de Guardas (CFG), onde o género feminino veio a ocupar 50 lugares dos 633 disponíveis.

O gráfico 20 regista a evolução da taxa de feminização no último triénio:

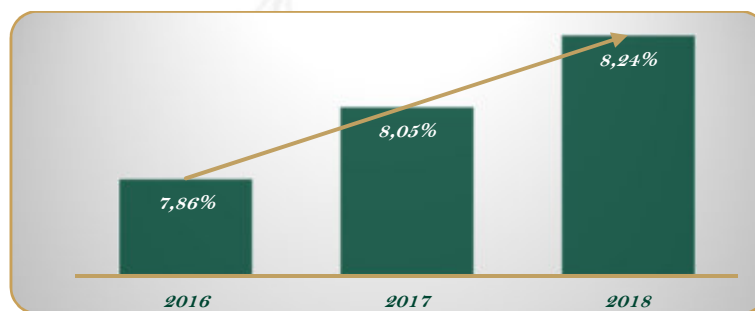


Gráfico 20 – Taxa de feminização (2016/2018)

A taxa de feminização registou um ligeiro incremento (0,19 pp), face ao ano anterior, situando-se nos 8,24%.

6. Efetivos por escalão etário

O escalão etário mais representativo situou-se em 2018, no intervalo dos 40-44 anos, com 5.124 trabalhadores, representando 22,26% do efetivo global, seguido do intervalo 35-39 com 4.669 trabalhadores, representando 20,28% do efetivo global.

O quadro 9 apresenta os efetivos por escalão etário segundo o género:

	Homens	Mulheres	Total
< 20 anos	12	1	13
20-24	577	55	632
25-29	1 948	261	2 209
30-34	3 159	413	3 572
35-39	4 196	473	4 669
40-44	4 847	277	5 124
45-49	2 981	138	3 119
50-54	2 932	64	2 996
55-59	411	96	507
60-64	54	87	141
65-69	8	32	40
Total	21 125	1 897	23 022

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



Comparativamente com 2017 verificou-se um aumento de efetivos em 2,72 pp nos escalões menos de 24, 40 a 44 e 55 a 69 anos. Contudo, os escalões 25 a 39 anos e 45 a 54 anos perderam igual expressão face ao ano 2017, em cerca de 2,72 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 46,71% 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 22,94% do total de efetivos masculinos.

O gráfico 21 exibe uma pirâmide etária dos efetivos por escalão etário e género:

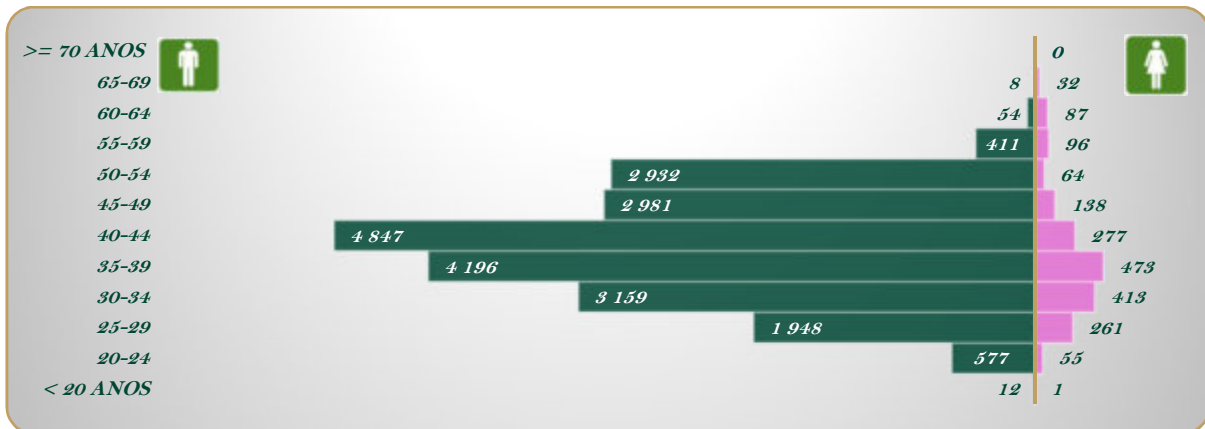


Gráfico 21 – Efetivos por escalão etário e género (pirâmide etária)

O gráfico 22 reflete a distribuição percentual do efetivo por escalão etário:

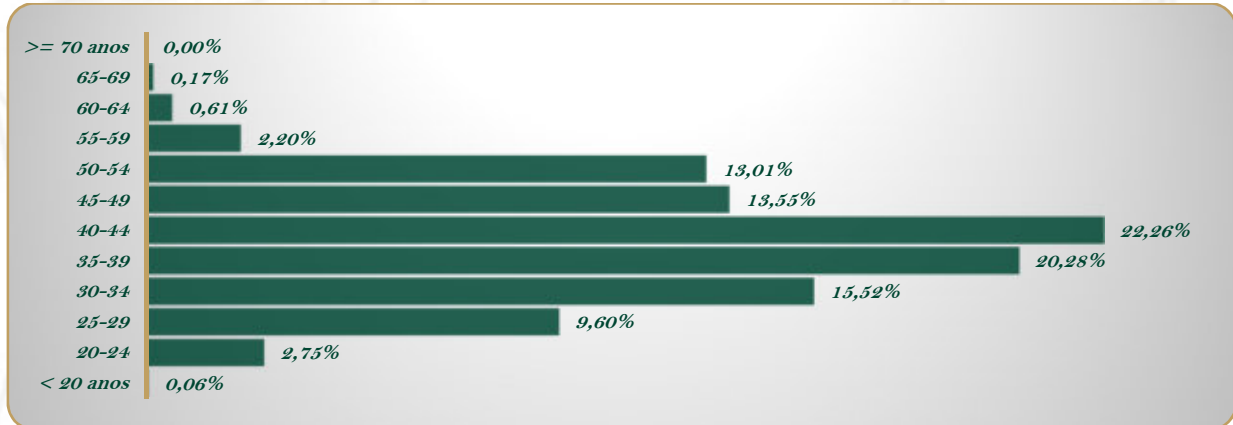


Gráfico 22 – Efetivos por escalão etário

O gráfico 23 regista a evolução do nível etário no último triénio:

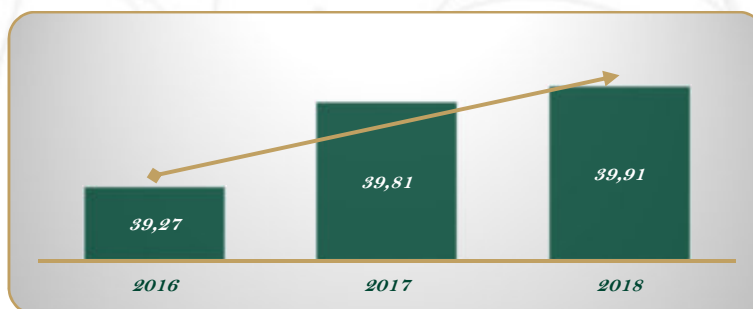


Gráfico 23 – Nível etário (2016/2018)



O nível etário, no ano em análise, é de 39,91 anos, aumentando ligeiramente face ao ano anterior (0,10 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 COAM e do CFG ajudou a mitigar a propensão de subida deste nível.

O gráfico 24 regista a evolução do leque etário no último triénio:

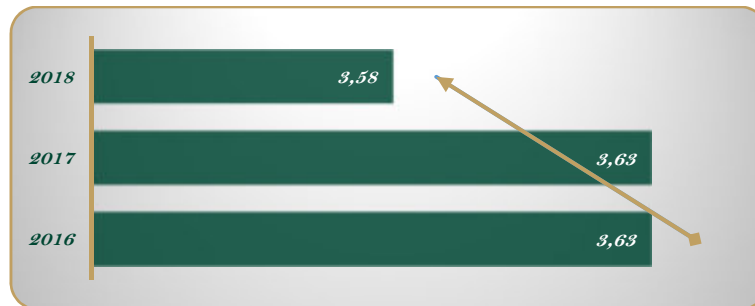


Gráfico 24 – Leque etário (2016/2018)

O leque etário é de 3,58 e tem uma amplitude de 49 anos, representando a diferença entre o trabalhador mais novo (19 anos) e o mais velho (68 anos), este valor diminuiu 0,05 em relação ao exercício anterior.

O gráfico 25 regista a evolução da taxa de envelhecimento no último triénio:

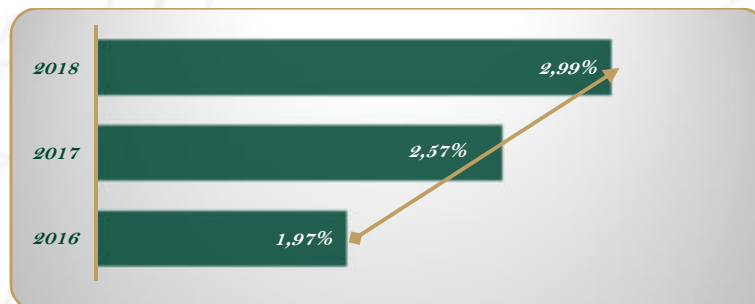


Gráfico 25 – Taxa de envelhecimento (2016/2018)

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 2,99%.

Esta taxa revela uma tendência de subida (0,42 pp), facto imputado às passagens à situação de reserva/aposentação também terem sofrido uma diminuição.

A confirmação do observado através de outros indicadores, sobre a tendência do envelhecimento do efetivo é confirmada através do Gráfico 25.

Em 2017, a taxa de envelhecimento situou-se nos 2,57%, menos 0,50 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 2018 esta taxa mantém a tendência de subida.

O gráfico 26 regista a evolução da taxa de emprego jovem no último triénio:

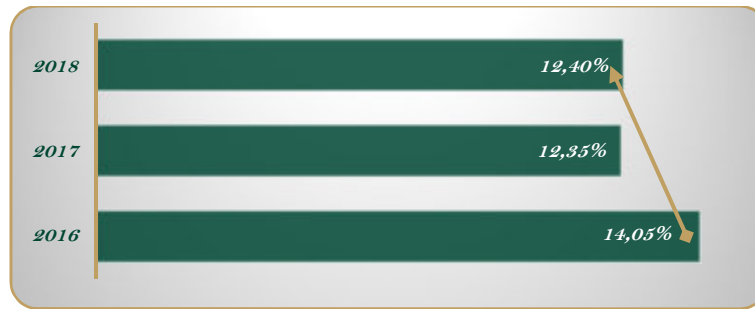


Gráfico 26 – Taxa de emprego jovem (2016/2018)

A taxa de emprego jovem subiu em relação ao ano anterior (0,05 pp) e cifra-se nos 12,40%.

O quadro 10 mostra a distribuição dos efetivos por escalão etário segundo o grupo profissional:

	< 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					3	4	10	6	3	3	2	50,06
Assistente técnico					1	8	6	16	23	13	5	54,71
Assistente operacional					5	9	32	43	69	69	26	56,35
Informático					1		1	1		1	1	53,00
Docente						1	6		1	1	1	51,00
Médico							1		4	5	3	60,46
Enfermeiro								1				52,00
Técnico superior áreas diagnóstico e terapêutica							2	1	2	1		53,67
F. A. - Oficial						1	1	6	10	2		54,75
GNR - Oficial		38	150	194	180	75	48	106	33	2		37,14
GNR - Sargento			3	193	446	770	591	361	73			43,42
GNR - Guarda	13	594	2 056	3 185	4 031	4 214	2 392	2 428	144	5		39,04
Outro pessoal de segurança					2	42	29	27	145	39	2	53,92

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

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.

O gráfico 27 expressa a média etária por grupo profissional:



Gráfico 27 – Média etária por grupo profissional



O grupo profissional com a idade média mais elevada é o de «médico» com 60,46 anos.

O grupo profissional com idade média mais baixa é o «GNR – oficial» e “GNR – guarda» com a idade média de 37,14 anos e 39,04 anos, respetivamente.

7. Efetivos por antiguidade

O quadro 11 apresenta a distribuição dos efetivos por antiguidade:

	Efetivos
Até 5 anos	1 474
5-9 Anos	1 695
10-14 Anos	3 247
15-19 Anos	3 915
20-24 Anos	3 844
25-29 Anos	3 623
30-34 Anos	2 631
35-39 Anos	2 227
40 ou mais anos	366

Quadro 11 – Efetivos em função da 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 17,01% do total de efetivos, seguido pelos trabalhadores cuja antiguidade se encontra no escalão dos 20 aos 24 anos, com cerca de 16,70%.

O quadro 11 evidencia, conjuntamente com os restantes indicadores, a existência de 2.593 trabalhadores (11,26%) 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.

O gráfico 28 mostra-nos a densidade de efetivos escalonados por intervalos de idades e expressos em valores percentuais:

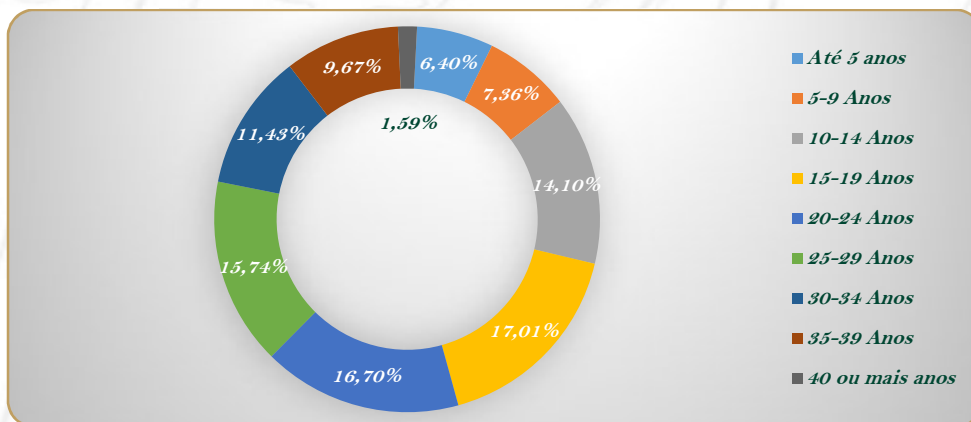


Gráfico 28 – Efetivos em função da antiguidade



Verifica-se que 6,40% 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 44,87% dos trabalhadores detêm menos de 20 anos de prestação de serviço público.

Complementando o que já foi referido anteriormente, 11,26% dos trabalhadores detêm mais de 35 anos de serviço.

O gráfico 29 regista a evolução do nível médio de antiguidade na AP no ultimo triénio:



Gráfico 29 – Nível médio de antiguidade na AP (2016/2018)

O nível médio de antiguidade na AP, que se traduz na soma das antiguidades dividida pelo número de efetivos, é de 21,09 anos representando um decréscimo de 0,03 anos em relação a 2017.

O gráfico 30 exhibe uma pirâmide de antiguidades por género:

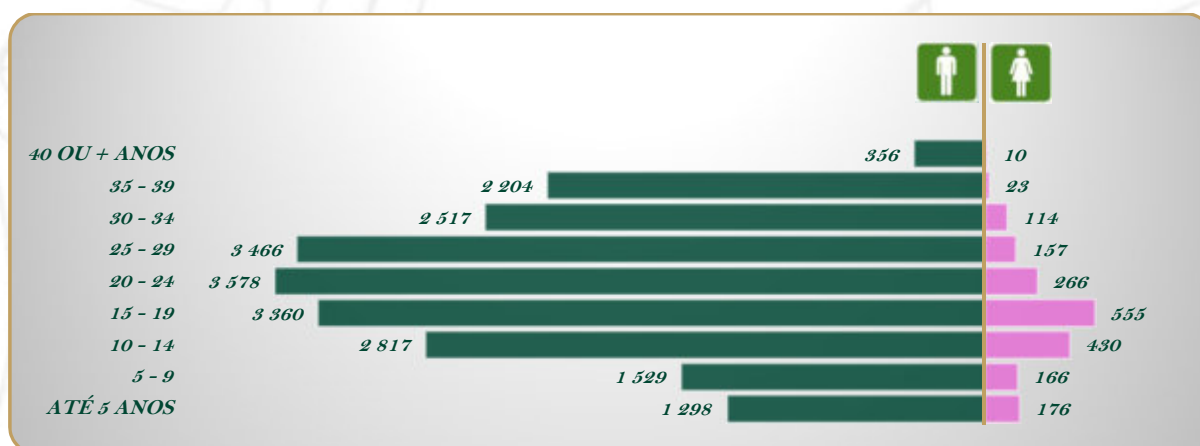


Gráfico 30 – Efetivos segundo antiguidade e género (pirâmide de antiguidades)

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 dos 20 aos 24 anos é o mais representativo.

8. 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.

O quadro 12 exhibe a distribuição dos efetivos por nível de escolaridade e género:



	Homens	%	Mulheres	%	Total	%
<i>Menos de 4 anos escolaridade</i>			12	0,63%	12	0,05%
<i>4 anos de escolaridade</i>	73	0,35%	125	6,59%	198	0,86%
<i>6 anos escolaridade</i>	1 301	6,16%	69	3,64%	1 370	5,95%
<i>9 anos de escolaridade</i>	6 555	31,03%	239	12,60%	6 794	29,51%
<i>11 anos de escolaridade</i>	1 767	8,36%	153	8,07%	1 920	8,34%
<i>12 anos de escolaridade</i>	9 699	45,91%	914	48,18%	10 613	46,10%
<i>Bacharelato</i>	64	0,30%	13	0,69%	77	0,33%
<i>Licenciatura</i>	1 172	5,55%	298	15,71%	1 470	6,39%
<i>Mestrado</i>	483	2,29%	72	3,80%	555	2,41%
<i>Doutoramento</i>	11	0,05%	2	0,11%	13	0,06%
Total	21 125	100%	1 897	100%	23 022	100%

Quadro 12 – Efetivos por nível de escolaridade e género (Quadro 4 DGAEF)

O 12.º ano ou equivalente é o nível de escolaridade mais representativo, correspondendo a 10.613 trabalhadores, representando cerca de 46,10% do total dos trabalhadores, registando um ligeiro crescimento face a 2017 (2,17 pp).

O gráfico 31 traduz em valores percentuais os efetivos por nível de escolaridade:

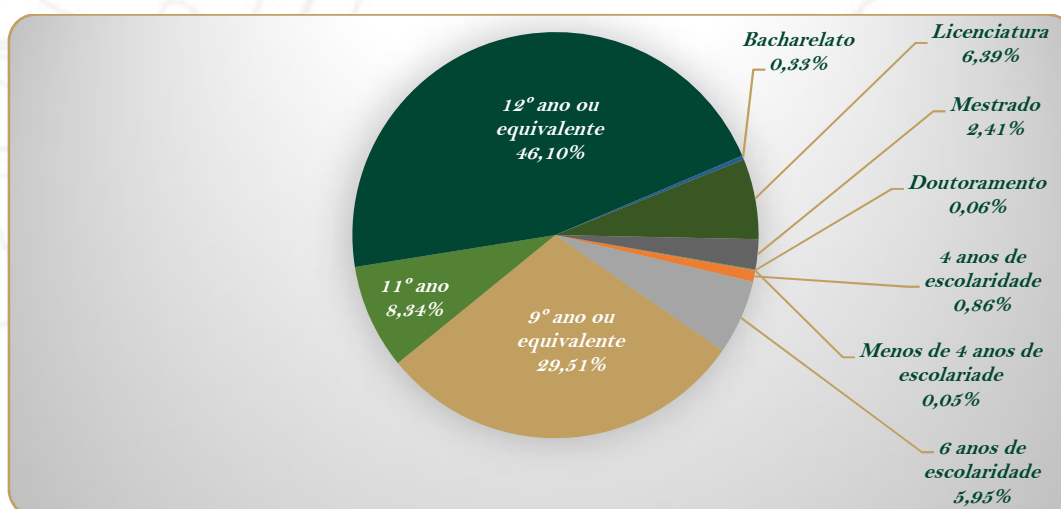


Gráfico 31 – Efetivos por nível de escolaridade

A seguir, surge como habilitação mais representativa, o 9.º ano de escolaridade, que é detida por 6.794 trabalhadores, representando cerca de 29,51% 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 119 elementos com formação superior face ao ano anterior.

O gráfico 32 expressa as diferenças entre homens e mulheres de acordo com o nível de escolaridade:

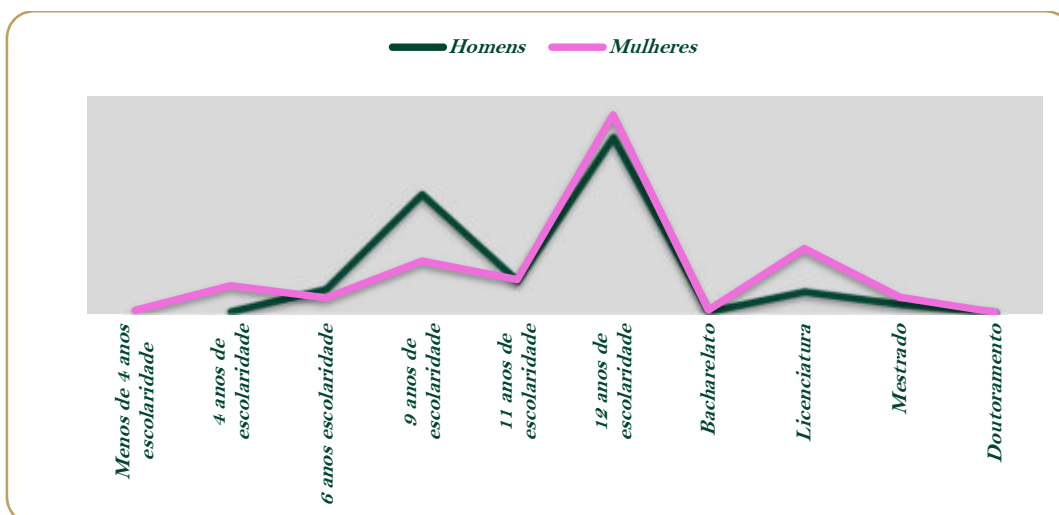


Gráfico 32 – Efetivos por nível de escolaridade e género

Discriminando a análise por género, não se verificam diferenças acentuadas entre homens e mulheres, visíveis através dos mesmos polos gráficos em ambos os sexos.

O gráfico 33 reflete a variação dos efetivos por nível habilitacional em comparação com o período homólogo:

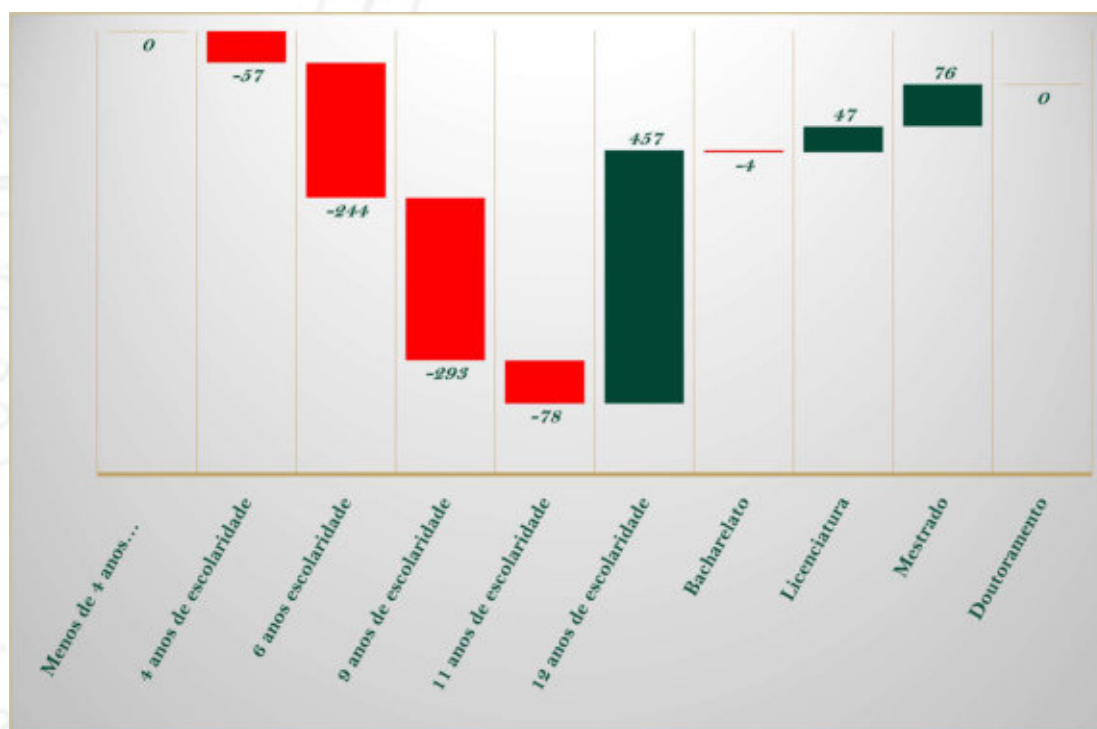


Gráfico 33 – Efetivos por nível habilitacional (2017-2018)

Por análise comparativa com o ano anterior, podemos concluir que o nível habilitacional que mais desceu foi o do 9.º ano, com menos 293 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 e mestrado.

O gráfico 34 regista a evolução da taxa de habilitação superior no ultimo triénio:

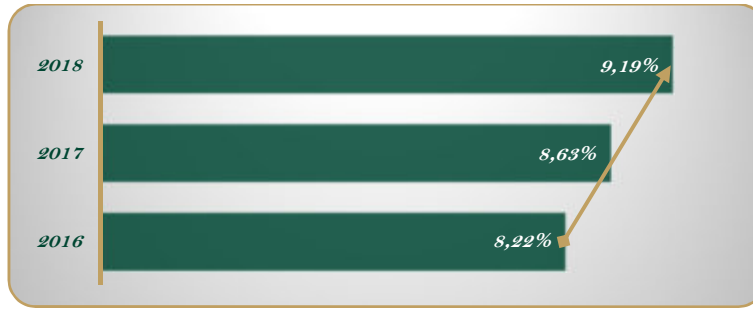


Gráfico 34 – Taxa de habilitação superior (2016/2018)

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 9,19%, registando um ligeiro crescimento face a 2017 (0,56 pp).

O gráfico 35 regista a evolução da taxa de habilitação secundária no ultimo triénio:

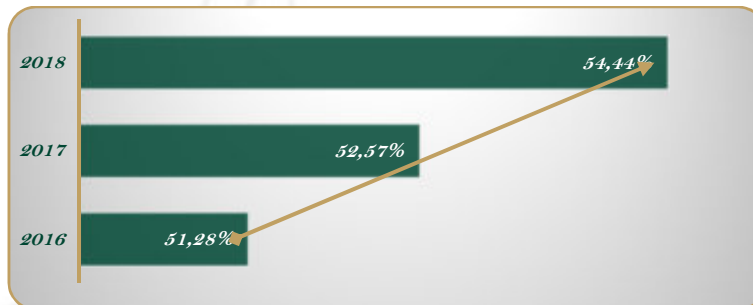


Gráfico 35 – Taxa de habilitação secundária (2016/2018)

De igual modo a taxa de habilitação secundária subiu em relação ao ano anterior (1,87 pp) e cifra-se nos 54,44%.

O gráfico 36 regista a evolução da taxa de habilitação básica no ultimo triénio:



Gráfico 36 – Taxa de habilitação básica (2016/2018)

A taxa de habilitação básica desceu em relação ao ano anterior (2,42 pp) e cifra-se nos 36,37%.

9. Efetivos portadores de deficiência

No ano de 2018, os efetivos portadores de deficiência totalizam 161, sendo 138 do género masculino e 23 do género feminino.

Estes efetivos representam 0,70% do total dos efetivos, sendo a categoria profissional de guardas, a mais representativa do efetivo portador de deficiência com 77,64%, face às restantes categorias/grupos/carreiras, onde se regista a existência de efetivos na mesma situação.



O gráfico 37 expressa os efetivos portadores de deficiência por escalão etário e género:

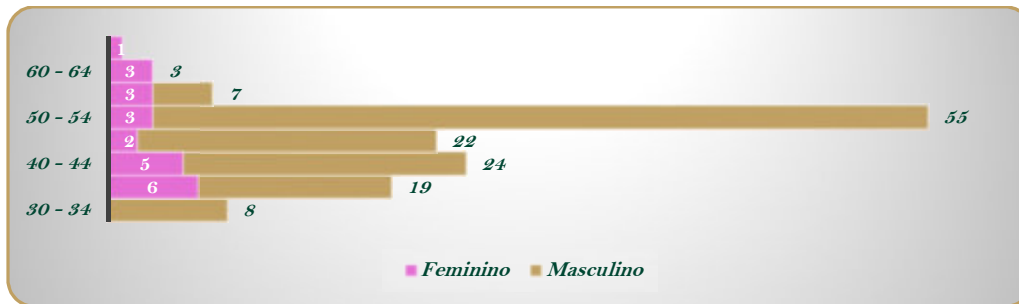


Gráfico 37 – Efeitos portadores de deficiência por escalão etário e género

10. Movimentos de pessoal

10.1 Entradas/regressos

De registar durante o ano de 2018, a admissão ou o regresso de 1.653 militares e civis no efetivo desta Guarda, sendo que 943 reportam-se a vigilantes florestais contratados para as fases bravo e charlie da época de vigilância aos incêndios florestais.

De realçar que em outubro de 2018, ingressaram nos quadros desta força de segurança 38 oficiais subalternos das armas e dos serviços, que concluíram com aproveitamento o CO AM, tendo ingressado no CO AM 2018/23, 30 formandos. Em dezembro de 2018 ingressaram nos quadros desta força de segurança 595 guardas provenientes do CFG 2018.

No âmbito dos procedimentos concursais no âmbito do Programa de Regularização Extraordinária de Vínculos Precários na Administração Pública (PREVPAP) ingressaram no mapa de pessoal da GNR, 13 técnicos superiores que se encontravam em regime de prestação de serviços na modalidade de contrato de avença, Aviso n.º 12.125/2018, de 13 de agosto.

O quadro 13 apresenta as entradas/regressos por motivo e género:

		Forças Armadas - Oficiais	Militares - Oficiais	Militares - Sargentos	Militares - Guardas	Outro Pessoal da Segurança	Médico	Técnico Superior	Assistente Operacional	Assistente Técnico	Total
Procedimento Concurral	M		34		563						597
	F		4		47			13			64
	T		38		610			13			661
Mobilidade Interna	M							1		1	2
	F						1			1	2
	T						1	1		2	4
Regresso Licença sem vencimento ou de período experimental	M			1	21	1					23
	F										
	T			1	21	1					23
Comissão de Serviço	M	2	5	5	3						15
	F		1	1							2
	T	2	6	6	3						17
Outras Situações	M				4				831	1	836
	F								112		112
	T				4				943	1	948
Total	M	2	39	6	591	1		1	831	2	1 473
	F		5	1	47		1	13	112	1	180
	T	2	44	7	638	1	1	14	943	3	1 653

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



Na coluna «outras situações» inserem-se os 943 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.

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

O gráfico 38 exibe a representação gráfica dos movimentos de entradas/regressos dos efetivos:

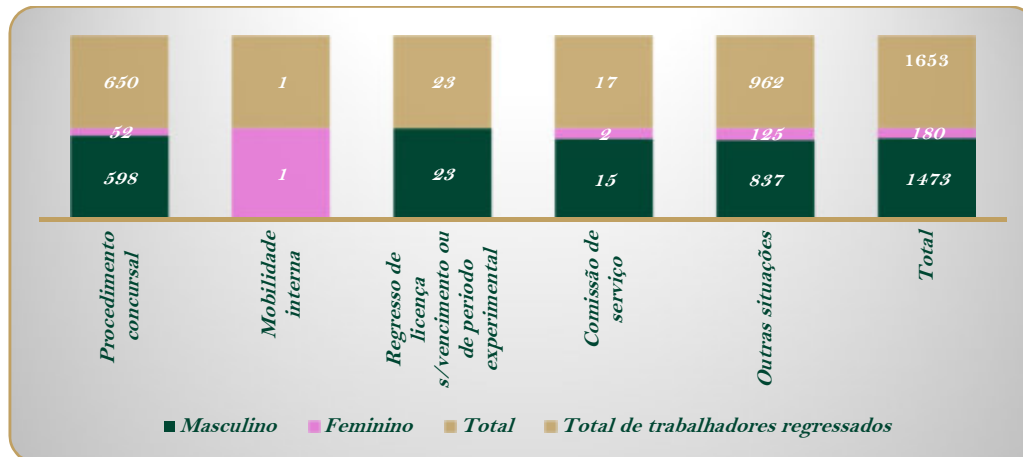


Gráfico 38 – Entradas/regressos dos efetivos

10.2 Saídas

A registar durante o ano de 2018, a saída de 785 efetivos nomeados ou em comissão de serviço. Destes, merece destaque a passagem à situação de reserva para fora da efetividade de serviço de 638 militares.

O quadro 14 mostra as saídas de efetivos nomeados/comissão de serviço por motivo e género:

		Forças Armadas - Oficiais	Militares - Oficiais	Militares - Sargentos	Militares - Guardas	Outro pessoal de segurança	Total
Morte	M		1	2	11		14
	F				1		1
	T		1	2	12		15
Reforma/Aposentação	M		16	108	514	15	653
	F						
	T		16	108	514	15	653
Conclusão sem sucesso do período experimental	M				18		18
	F				3		3
	T				21		21
Mobilidade	M						
	F						
	T						
Comissão de serviço	M	4	14	2	8		28
	F		1	1	2		4
	T	4	15	3	10		32
Outras situações	M		3	4	53	1	61
	F				3		3
	T		3	4	56	1	64
Total	M	4	34	116	604	16	774
	F		1	1	9		11
	T	4	35	117	613	16	785

Quadro 14 – Saídas de efetivos nomeados/comissão de serviço por motivo e género (Quadro 8 DGAEF)



Na coluna «outras situações» inserem-se, entre outras, os militares que se encontram na situação de licença ilimitada, separação de serviço e dispensa a pedido.

A reserva para fora da efetividade de serviço foi o principal motivo de saída de efetivos, afetando 3 grupos profissionais, tendo ocorrido ainda o falecimento de 15 militares. O grupo com maior incidência de saídas foi o grupo «militares-guardas».

O gráfico 39 reflete a representação gráfica das saídas de efetivos nomeados ou em comissão de serviço:

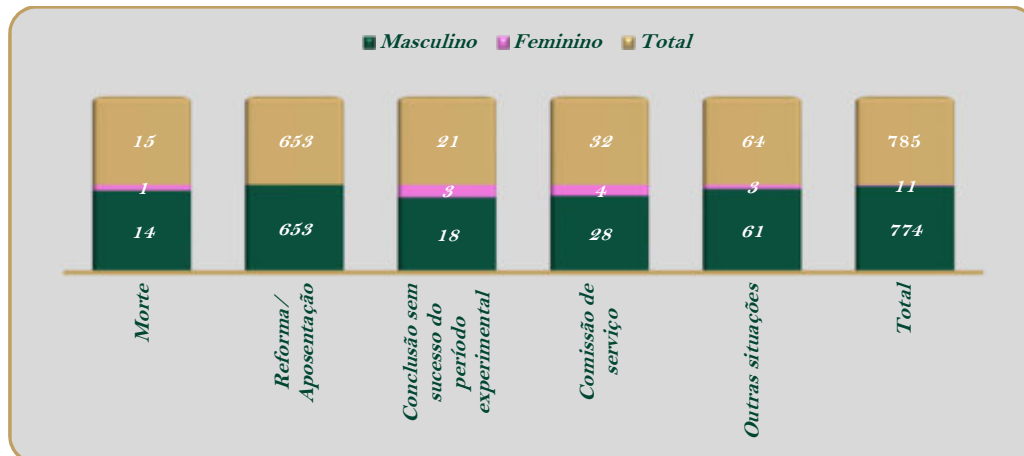


Gráfico 39 – Saídas de efetivos nomeados ou em comissão de serviço

A registrar durante o ano de 2018, a saída de 964 efetivos contratados do efetivo desta Guarda, dos quais 959 são assistentes operacionais e destes 902 são vigilantes florestais.

O quadro 15 exibe as saídas de efetivos contratados por motivo e género:

		Técnico superior	Assistente técnico	Assistente operacional	Total
Morte	M			1	1
	F	1			1
	T			1	1
Caducidade (Termo)	M			790	790
	F			112	112
	T			902	902
Reforma/Aposentação	M				
	F		3	13	16
	T		3	13	16
Mobilidade	M				
	F				
	T				
Outras situações	M			41	41
	F	1		2	3
	T	1		43	44
Total	M			832	832
	F	2	3	127	132
	T	2	3	959	964

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

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



O gráfico 40 espelha a representação gráfica das saídas de efetivos contratados:

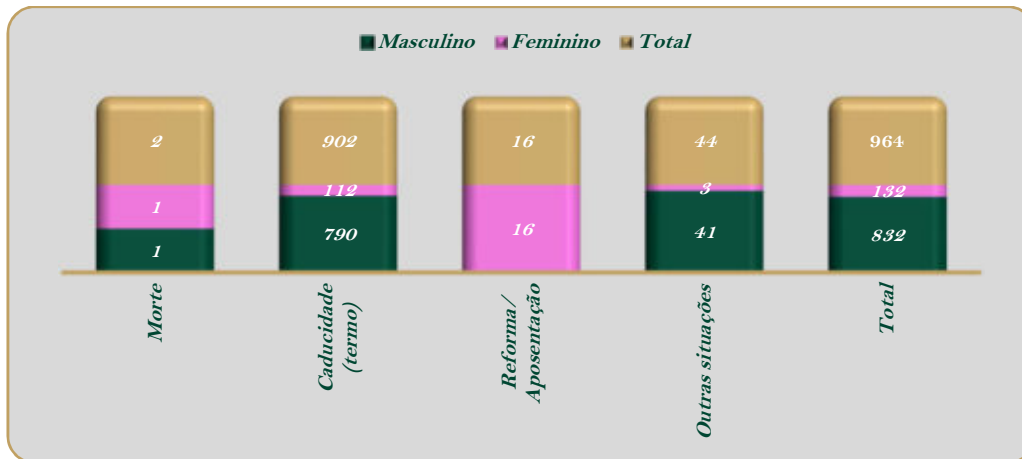


Gráfico 40 – Saídas de efetivos contratados

Em 2018 regista-se um saldo negativo de 96 efetivos entre as entradas/regressos e as saídas.

O quadro 16 mostra a evolução de movimentações de efetivos:

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Entradas/Regressos	1236	1947	1499	1503	1419	1653
Saídas	2015	1212	1214	1590	1632	1749
Saldo	-779	735	285	-87	-213	-96

Quadro 16 – Movimentações de efetivos (2013/2018)

O gráfico 41 regista a evolução do índice de rotação no último triénio:

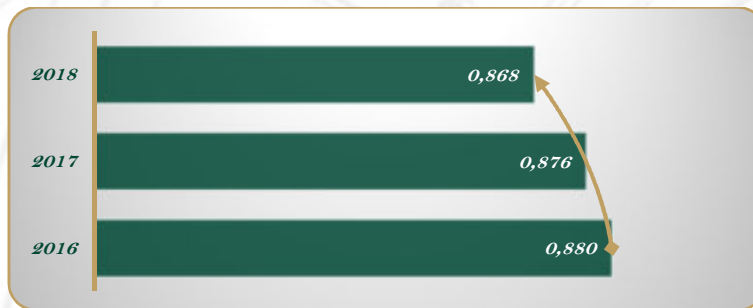


Gráfico 41 – Índice de rotação (2016/2018)

O índice de rotação desceu ligeiramente em relação ao ano anterior (0,008) e cifra-se nos 0,868.

O gráfico 42 regista a evolução da taxa de reposição de efetivos no ultimo triénio:

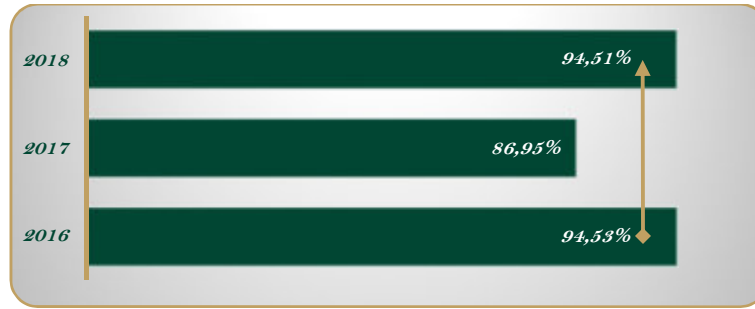


Gráfico 42 – Taxa de reposição de efetivos (2016/2018)

Com estes indicadores, houve naturalmente um acréscimo da taxa de reposição de efetivos (7,56 pp), que passou para os 94,51%, 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%.

O gráfico 43 regista a evolução do turnover no último triénio:

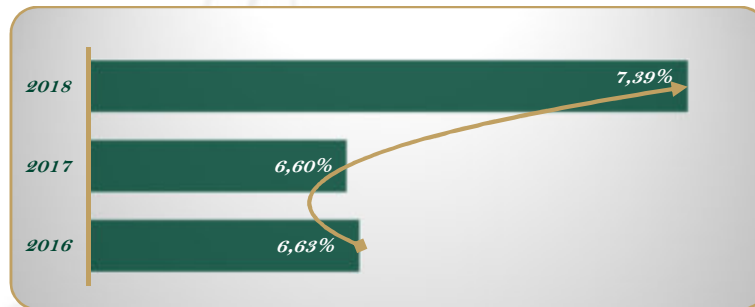


Gráfico 43 – Evolução do turnover (2016/2018)

A taxa de rotatividade (turnover) subiu 0,79 pp em relação a 2017, situando-se em 7,39%. Inverteu-se a tendência de descida, registada no exercício do ano anterior.

O gráfico 44 regista a evolução da taxa de admissões no último triénio:

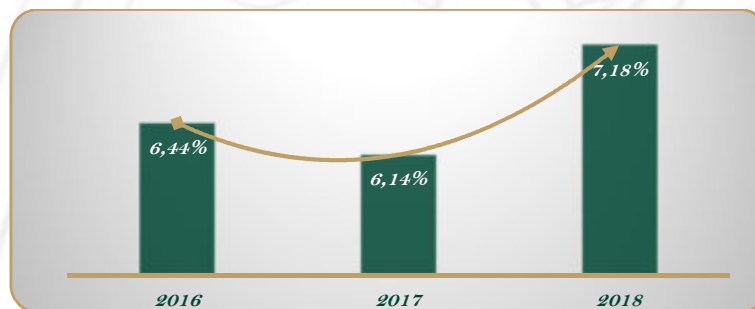


Gráfico 44 – Taxa de admissões (2016/2018)

A taxa de admissão subiu consideravelmente em relação ao ano anterior (1,04 pp) e cifra-se nos 7,18%.

O gráfico 45 regista a evolução da taxa de saídas no último triénio:

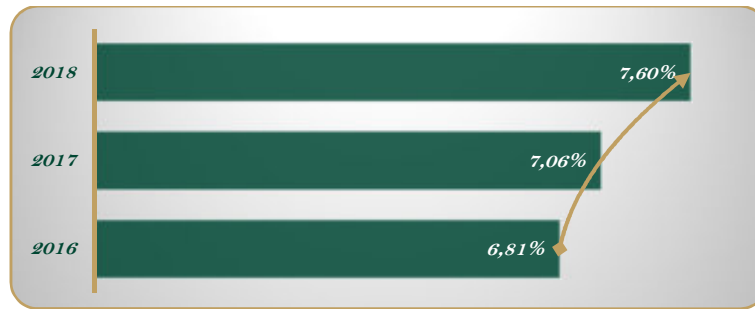


Gráfico 45 – Taxa de saídas (2016/2018)

De igual modo, a taxa de saídas subiu em relação ao ano anterior (0,54 pp) e cifra-se nos 7,60%.

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.

11. 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.

Os quantitativos máximos autorizados no MGPM GNR encontram-se distribuídos da seguinte forma:



Mapa Geral do Pessoal Militar da GNR (MGPM GNR)				GNR			
Carreira/Categoria				Efetivo autorizado	Efetivo existente	Total de postos de trabalho não ocupados	
Pessoal militar	Carreiras especiais	Revistas	Militares da GNR	Oficiais-Generais	11	8	3
			Oficiais	938	838	100	
			Sargentos	2 566	2 437	129	
			Guardas	22 662	19 062	3 600	
Pessoal militar				26 177	22 345	3.832	

Quadro 17 – Mapa geral de pessoal militar

Desta forma, regista-se um défice de cerca de 3.832 efetivos militares face ao MGPM GNR.

O gráfico 46 regista a evolução dos efetivos militares em exercício de funções no último triénio:

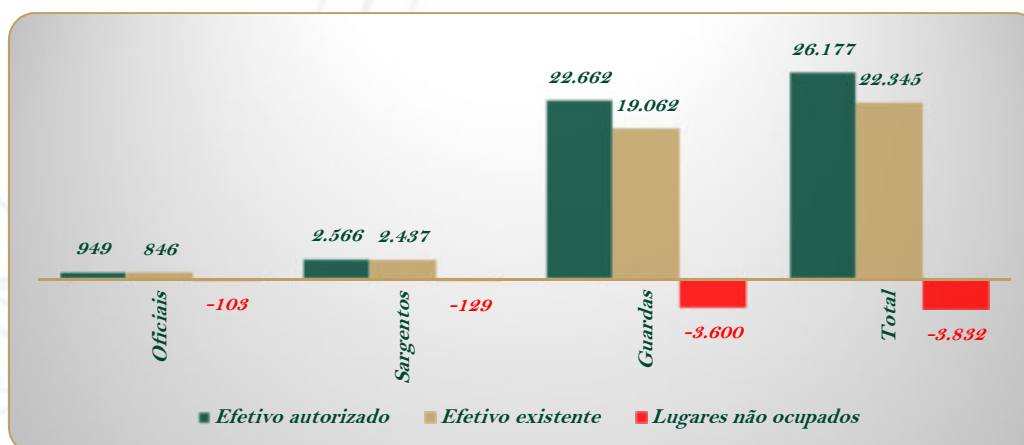


Gráfico 46 – Efetivos autorizados, existentes e lugares não ocupados (MGPM GNR)

O gráfico 47 regista a evolução dos efetivos militares em exercício de funções no último triénio:

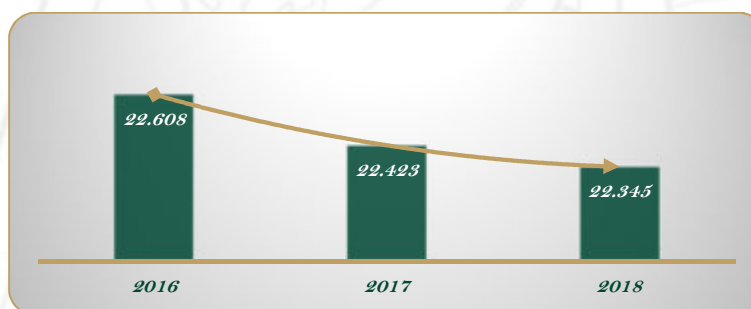


Gráfico 47 – Efetivos militares em exercício de funções (2016/2018)

Em relação ao efetivo militar em exercício de funções, regista-se um decréscimo de 78 militares. Mantêm-se a tendência de descida, que vem acontecendo ao longo dos 2 últimos anos.



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 2018 foi aprovado por Despacho de sua Ex.^a a Secretária de Estado Adjunta da Administração Interna em 22 de agosto de 2017.

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 2018 prevê 1.915 Postos de Trabalho (PT) para o efetivo civil, dos quais 677 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.

Salienta-se que não existiam lugares vagos na carreira florestal no mapa de pessoal civil da GNR, uma vez que, nos termos do n.º 3 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 22/2006, de 02 de fevereiro, que consolidou institucionalmente o Serviço de Proteção da Natureza e do Ambiente (SEPNA) e criou o Grupo de Intervenção de Proteção e Socorro (GIPS) no âmbito orgânico da GNR, essa carreira foi criada no quadro de pessoal civil da GNR, sendo os lugares extintos conforme vão vagando.

A Lei n.º 76/2017, de 17 de agosto, alterou o Sistema Nacional de Defesa da Floresta contra Incêndios, procedendo à quinta alteração ao Decreto-Lei n.º 124/2006, de 28 de junho alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 15/2009, de 14 de janeiro, 17/2009, de 14 de janeiro, 114/2011, de 30 de novembro, e 83/2014, de 23 de maio.

Nos termos do n.º 10 do artigo 33.º do supracitado diploma, o governo criará um corpo de guardas florestais, com as competências e funções do antigo corpo nacional da guarda florestal extinto pelo Decreto-Lei n.º 22/2006, de 2 de fevereiro.

O Decreto-Lei n.º 114/2018, de 18 de dezembro procede à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 22/2006, de 2 de fevereiro e procede à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 247/2015, de 23 de outubro, que procedeu à alteração da denominação da carreira florestal, do quadro de pessoal civil da GNR, em funções no SEPNA, e que passou a designar-se carreira de guarda-florestal e aprovou o seu Estatuto.

Os PT aprovados no MP 2018 encontram-se distribuídos da seguinte forma:



Mapa de Pessoal para o ano de 2018				GNR		
Carreira/Categoria		Total de postos de trabalho	Total de postos de trabalho ocupados	Total de postos de trabalho não ocupados		
Efeito civil	Carreiras especiais	Revistas	Médica	55	13	42
		Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica	14	6	8	
		Enfermagem	1	1	0	
	Não revistas	Educadores de Infância e Professores dos Ensinos Básico e Secundário	14	10	4	
		Guarda-Florestal	305	286	19	
		Informática	Especialista de Informática	1	1	0
			Técnico de Informática	4	4	0
	Carreiras gerais	Técnico Superior	67	31	36	
		Assistente Técnico	175	72	103	
		Assistente Operacional	Assistente Operacional	355	253	102
Outro pessoal (Vigilantes)			924		---	
Pessoal civil		1 915	677	314		

Quadro 18 – Mapa de pessoal 2018 (Quadro 10 DGAEP)

Neste sentido, os PT previstos e não ocupados registam-se nas carreiras supramencionadas, permanecendo por ocupar 314 PT.

O gráfico 48 expressa os PT previstos e os PT não ocupados por carreiras no MP 2018:

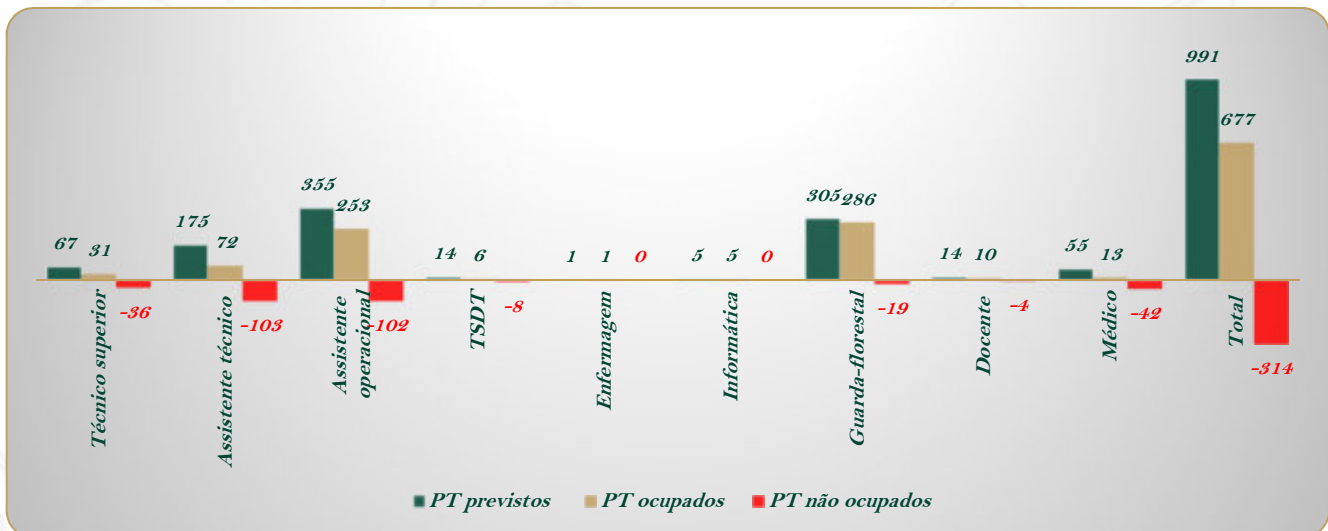


Gráfico 48 – PT previstos e não ocupados por carreiras (MP 2018)

13. Mudanças de situação profissional

A 1 de janeiro de 2018 iniciou-se o processo de descongelamento de todas as carreiras da AP consagrado no artigo 18.º da Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro, Lei do Orçamento do Estado para 2018 (LOE2018) que vem permitir alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, progressões e mudanças de nível ou escalão.



A partir de 1 de janeiro de 2018, foi igualmente possível proceder a promoções, nomeações ou graduações em categoria ou posto superiores aos detidos pelos trabalhadores, ainda que as mesmas dependam de abertura de procedimentos concursais para categorias superiores de carreiras pluricategoriais, gerais ou especiais, ou para categorias de acesso de carreiras não revistas ou subsistentes, incluindo carreiras de regime especial ou corpos especiais,

Para o efeito, os serviços devem apresentar a proposta aos membros do Governo responsáveis pela respetiva área a fim de obter despacho prévio favorável, devendo ainda ser obtido o despacho prévio favorável do membro do Governo responsável pela área das finanças e da AP.

Através do Despacho de S. Exas. o Ministro das Finanças e o Ministro da Administração Interna (MAI) n.º 2.839/2018, de 14 de março, foram autorizadas as promoções remanescentes relativas ao ano de 2016 de militares da GNR nos termos e limites por posto constantes do anexo ao referido despacho (número máximo de 581 militares a promover).

Através do Despacho de S. Exas. o MAI e a Secretária de Estado da Administração e do Emprego Público (SEAEP) n.º 4.298-B/2018, de 26 de abril, foram autorizadas as promoções remanescentes relativas ao ano de 2016 de militares da GNR, nos termos e limites por posto constantes do anexo ao referido despacho (número máximo de 543 militares a promover).

Através do Despacho de S. Exas. o MAI e a SEAEP n.º 4.298-A/2018, de 26 de abril, foram autorizadas as promoções relativas ao ano de 2017 de militares da GNR, nos termos e limites por posto constantes do anexo ao referido despacho (número máximo de 722 militares a promover).

O referido despacho limitou por posto o quantitativo de militares a promover, ficando aquém das necessidades apuradas para o desempenho de cargos e exercício funções de militares da GNR relativas ao ano de 2017.

O quadro 19 apresenta as mudanças de situação profissional ocorridas em 2018:

Grupo/cargo/carreira/ Tipo de mudança	Promoções		Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior			3	11	3	11	14
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo			8	48	8	48	56
Assistente operacional, operário, auxiliar			7	45	7	45	52
Informático			2		2	0	2
Educadores Infância e Doc. do Ensino Básico e Secundário					0	0	0
Médico				2	0	2	2
Enfermeiro				1	0	1	1
Técnico Diagnóstico e Terapêutica				6	0	6	6
Forças Armadas - Oficial	1				1	0	1
Guarda Nacional Republicana - Oficial	185	16	35	6	220	22	242
Guarda Nacional Republicana - Sargento	466	28	37		503	28	531
Guarda Nacional Republicana - Guarda	1 088	55	1 924	96	3 012	151	3 163
Outro Pessoal de Segurança					0	0	0
Total	1 740	99	2 016	215	3 756	314	4 070

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



Efetivaram-se 1.838 promoções do efetivo militar referentes a anos anteriores, no ano de 2018 efetivou-se a promoção de 1 oficial-general das FA em comissão de serviço nesta Guarda. Totalizando no ano em análise, 1.839 promoções.

Em 2018, a Guarda apresentou proposta ao membro do Governo responsável pela área da administração interna a fim de obter despacho prévio favorável para proceder a promoções relativas ao corrente ano, não tendo obtido despacho prévio favorável por parte dos membros do Governo responsáveis pela área das finanças e da AP.

O gráfico 49 regista a evolução da taxa de promoções no último triénio:

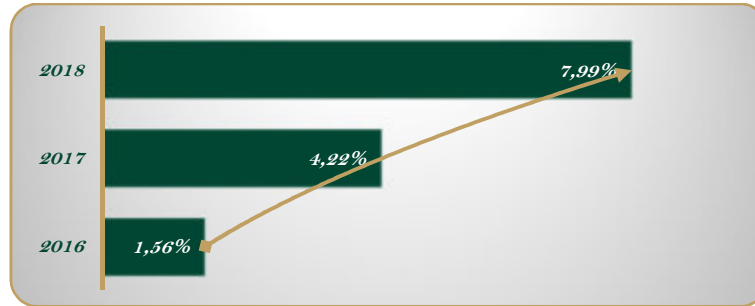


Gráfico 49 – Taxa de promoções (2016/2018)

A taxa de promoções subiu consideravelmente em relação ao ano anterior (3,77 pp) e cifra-se nos 7,99%.

Em 2018 registaram-se 2.231 evoluções nas carreiras e/ou categorias dadas as disposições constantes do artigo 18.º da LOE 2018, que permitiram valorizações remuneratórias dos trabalhadores, designadamente resultantes de alterações de posicionamento remuneratório, 2.098 referentes ao efetivo militar e 133 relativos ao efetivo civil.

A taxa de progressões que se expressa pelo quantitativo de efetivos promovidos $\times 100$ / total de recursos humanos, cifra-se nos 9,69%.

14. Prestação de trabalho

14.1 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».

O quadro 20 espelha a modalidade de horário de trabalho por carreira e género:



Grupo/Cargo/ Carreira	Rígido		Flexível		Jornada contínua		Específico		Total p/ género		Totais p/ carreira
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Técnico superior	5	24				2			5	26	31
Assistente técnico	11	57			1	3			12	60	72
Assistente operacional	6	50				1		196	6	247	253
Informático	3	2							3	2	5
Docente							1	9	1	9	10
Médico	3	6					3	1	6	7	13
Enfermeiro		1							0	1	1
Técnico superior nas áreas diagnóstico e terapêutica		5				1			0	6	6
F. A. - Oficial							20		20	0	20
GNR - Oficial				2			756	68	756	70	826
GNR - Sargento			4	20			2 291	122	2 295	142	2 437
GNR - Guarda	1		123	250			17 617	1 071	17 741	1 321	19 062
Outro pessoal de segurança	1	2			279	4			280	6	286
Total p/ modalidade	30	147	127	272	280	11	20 688	1 467	21 125	1 897	23 022
		177		399		291		22 155		23 022	

Quadro 20 – Modalidades de horário de trabalho por género (Quadro 12 DG AEP)

Comparativamente a 2017, em que 0,73% dos trabalhadores prestaram serviço em regime de horário rígido, em 2018, este regime representa 0,77% dos trabalhadores, continuando a ser as categorias mais representadas a de «assistente operacional» e de «assistente técnico».

De relevar que ambos os géneros (399 efetivos) recorrem ao regime de trabalho na modalidade de «horário flexível», registando um aumento de cerca de 0,18 pp, comparativamente a 2017, 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 283 guardas-florestais.

O gráfico 50 traduz em valores percentuais os quantitativos apresentados:

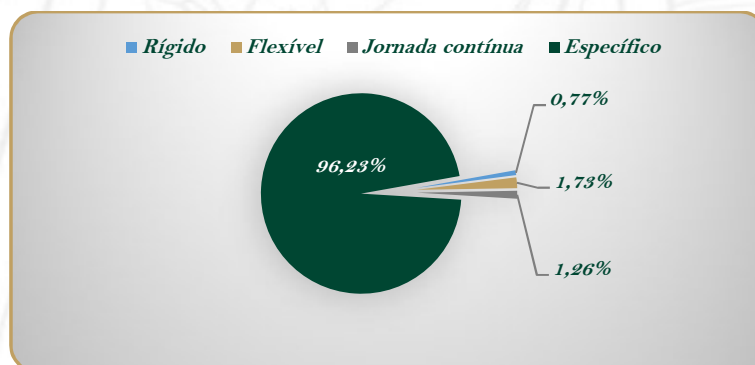


Gráfico 50 – Modalidades de horário de trabalho

14.2 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.

O quadro 21 demonstra a distribuição de efetivo por Período Normal de Trabalho (PNT):

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 referência 40 Horas		9H - 12H		13H - 7H		18H - 3H		24H - 3H		M	F	
M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Técnico superior	5	24												2	5	26	31
Assistente técnico	11	57											1	3	12	60	72
Assistente operacional	6	50						2		8		186		1	6	247	253
Informático	3	2													3	2	5
Docente											1	9			1	9	10
Médico	1	3	2	3			3	1							6	7	13
Enfermeiro		1													0	1	1
Técnico superior nas áreas diagnóstico e terapêutica		5												1	0	6	6
F. A. - Oficial					20										20	0	20
GNR - Oficial					756	70									756	70	826
GNR - Sargento					2 295	142									2 295	142	2 437
GNR - Guarda					17 741	1 321									17 741	1 321	19 062
Outro pessoal de segurança	280	6													280	6	286
Total p/ modalidade	306	148	2	3	20 812	1 533	3	3	0	8	1	195	1	7	21 125	1 897	23 022
	454		5		22 345		6		8		196		8		23 022		

Quadro 21 – Efetivos por Período Normal de Trabalho (PNT) – (Quadro 13 DGAEP)

O gráfico 51 traduz em valores percentuais os quantitativos apresentados:

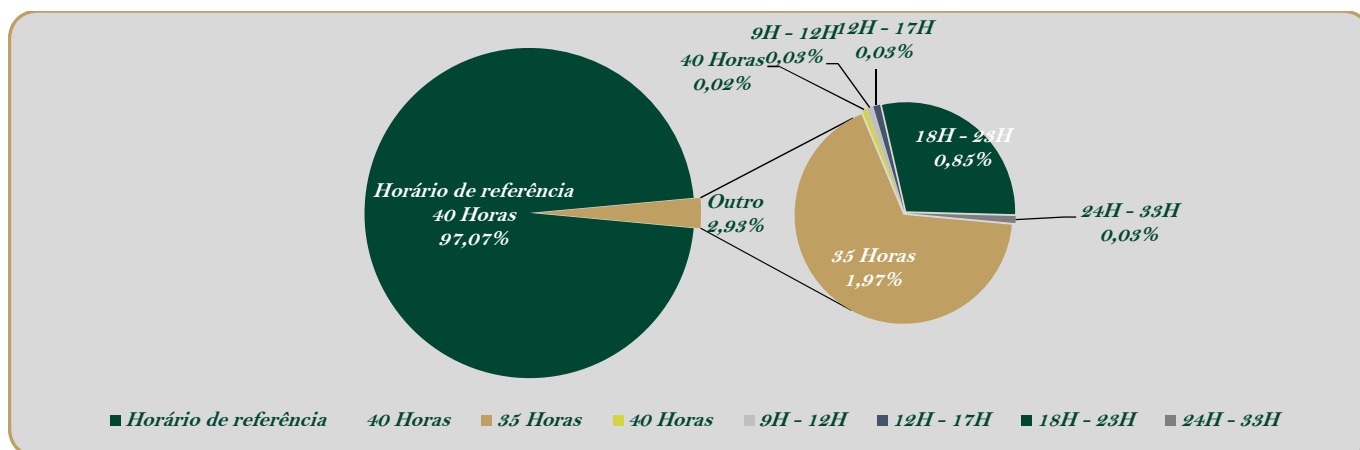


Gráfico 51 – Distribuição de efetivo por PNT

Em 2018 o PNT mais representativo são as «40 horas. – Horário de referência» com 22.345 trabalhadores, cerca de 97,07% do efetivo.

14.3 Trabalho suplementar

Em 2018 foram realizadas 97.845 horas de trabalho suplementar, pelo efetivo da carreira de outro pessoal de segurança (guardas-florestais).

15. Prestação de trabalho

No ano de 2018, os dias de ausência ao trabalho totalizaram 402.059.

O quadro 22 apresenta as causas do absentismo em dias de ausência por carreira e género:



		Técnico superior	Assistente técnico	Assistente operacional	Informático	Docente	Médico	Enfermeiro	TSDT	FA - Oficial	GNR - Oficial	GNR - Sargento	GNR - Guarda	Outro pessoal de segurança	Total
Casamento	M										231	322	3 435		3 988
	F										41	15	223		279
	T										272	337	3 658		4 267
Proteção na parentalidade	M										2 576	5 514	53 356	97	61 543
	F					89					2 205	4 150	27 739		34 183
	T					89					4 781	9 664	81 095	97	95 726
Falecimento de familiar	M		2	2							93	442	3 016	117	3 672
	F		25	55								22	182		284
	T		27	57							93	464	3 198	117	3 956
Doença	M		206		22						3 196	17 080	159 441	6 033	185 978
	F	58	1 298	6 309	42	21	183		42		131	1 438	15 834	35	25 391
	T	58	1 504	6 309	64	21	183		42		3 327	18 518	175 275	6 068	211 369
Por acidente em serviço ou doença profissional	M			287							404	1 616	39 046	65	41 418
	F			509								29	1 579		2 117
	T			796							404	1 645	40 625	65	43 535
Assistência a familiares	M		18	30	5		2				150	1 499	14 148	246	16 098
	F	13	25	58			5				75	440	2 135		2 751
	T	13	43	88	5		7				225	1 939	16 283	246	18 849
Trabalhador-estudante	M										128	683	1 262		2 073
	F										30	93	221		344
	T										158	776	1 483		2 417
Com perda de vencimento	M										30	330	3 354		3 714
	F											66	175		241
	T										30	396	3 529		3 955
Cumprimento de pena disciplinar	M										15	333	617		965
	F												6		6
	T										15	333	623		971
Greve	M													58	58
	F		1											1	2
	T		1											59	60
Outros	M										762	2 192	12 885	85	15 924
	F										53	97	875	5	1 030
	T										815	2 289	13 760	90	16 954
Total	M		226	319	27		2				7 585	30 011	290 560	6 701	335 431
	F	71	1 349	6 931	42	110	188		42		2 535	6 350	48 969	41	66 628
	T	71	1 575	7 250	69	110	190		42		10 120	36 361	339 529	6 742	402 059

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

No ano de 2018, o motivo mais expressivo do absentismo, foi a doença, tal como em anos anteriores, que representa 52,57% das ausências ao serviço, num total de 211.369 dias, verificando-se um acréscimo de 11,41 pp em relação ao ano anterior.

O segundo motivo identificado como razão de ausência ao trabalho foi o de «proteção na parentalidade», com um total de 95.726 dias de ausência ao trabalho que corresponde a 23,81%, verificando-se um acréscimo de 2,15 pp em relação ano anterior.

O terceiro motivo identificado como razão de ausência ao trabalho foi o de «acidente em serviço ou doença profissional», com um total de 43.535 dias de ausência ao trabalho que corresponde a 10,83%, com um contributo de menos de 11,40 pp em relação ano anterior.

O gráfico 52 traduz em valores percentuais a distribuição percentual por motivos de ausência:

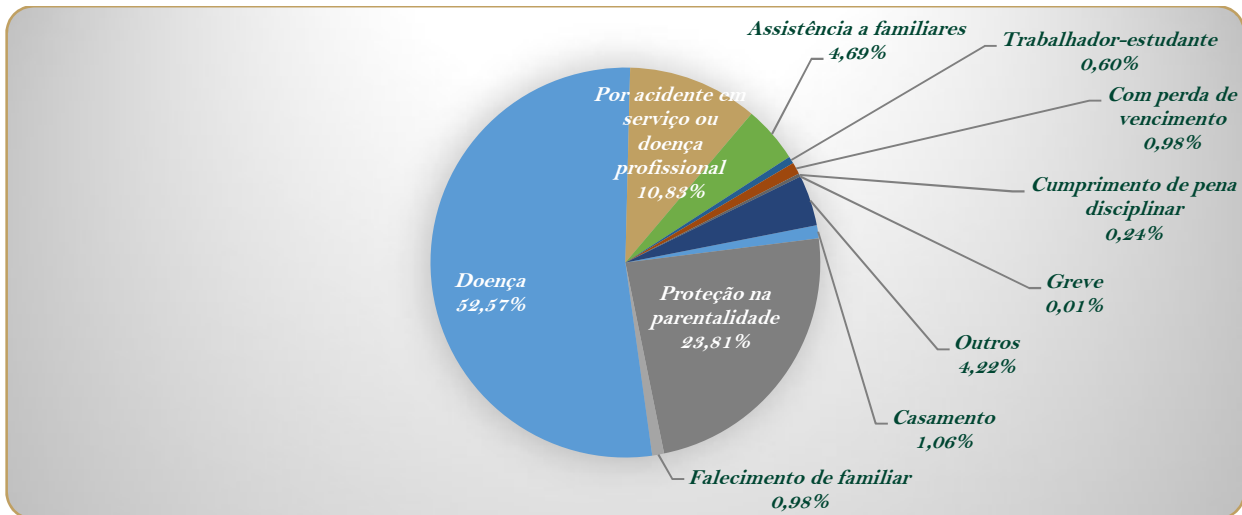


Gráfico 52 – Motivos de ausência

O quadro 23 apresenta o absentismo por doença em dias de ausência por carreira:

	Técnico superior	Assistente técnico	Assistente operacional	Informático	Enfermeiro	Docente	Médico	Técnico superior nas áreas	FA - Oficial	GNR - Oficial	GNR - Sargento	GNR - Guarda	Outro pessoal de segurança
N.º de dias de ausência	58	1504	6309	64		21	183	42		3327	18518	175275	6068
N.º de efetivos	31	72	253	5	1	10	13	6	20	826	2437	19062	286
N.º médio de ausências	1,9	20,9	24,9	12,8		2,1	14,1	7,0		4,0	7,6	9,2	21,2

Quadro 23 – Absentismo por doença (em dias)

No ano de 2018, o grupo profissional «forças armadas – oficiais» e «enfermeiro» não registaram qualquer dia de ausência ao trabalho.

O gráfico 53 regista em valores percentuais o absentismo por grupo profissional:

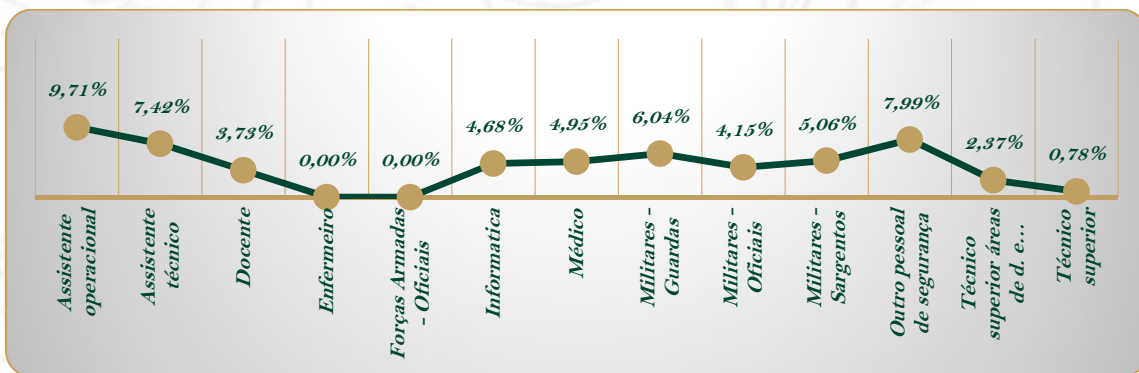


Gráfico 53 – Absentismo por grupo profissional

Os grupos profissionais que apresentam menores taxas de absentismo são o «técnico superior» e «técnico superior nas áreas de diagnóstico e terapêutica», com taxas de 0,78% e 2,37%, respetivamente.

O grupo «assistente operacional» é o que apresenta maior taxa de absentismo, com 9,71%, segue-se o grupo «outro pessoal de segurança», com 7,99% e o grupo «assistente técnico», com 7,42%.



Na globalidade, constata-se que, relativamente ao ano anterior, a taxa de absentismo regista uma descida de 0,07 pp, sendo que foi o motivo «por acidente em serviço ou doença profissional» o que mais contribuiu para esta diferença.

O gráfico 54 regista a evolução da taxa de absentismo no último triénio:

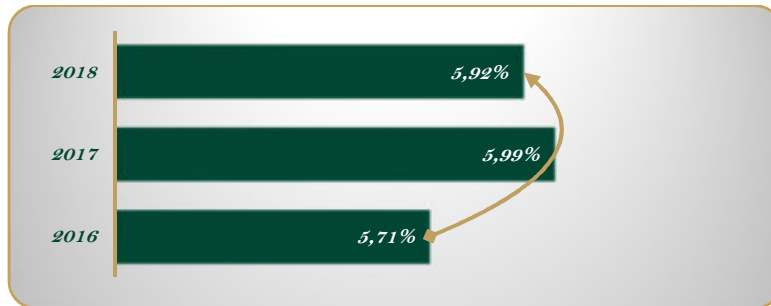


Gráfico 54 – Taxa de absentismo (2016/2018)

O principal contributo para a diminuição de absentismo advém das ausências por acidente em serviço ou doença profissional. Também se registaram diminuições nas ausências por casamento, falecimento de familiar, assistência a familiares, trabalhador-estudante e outras.

As restantes ausências apresentam variações positivas, com a exceção das ausências por conta do período de férias e injustificadas que em 2017 e em 2018 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.

O gráfico 55 regista a variação por pontos percentuais do absentismo por grupo profissional em comparação com o período homólogo:

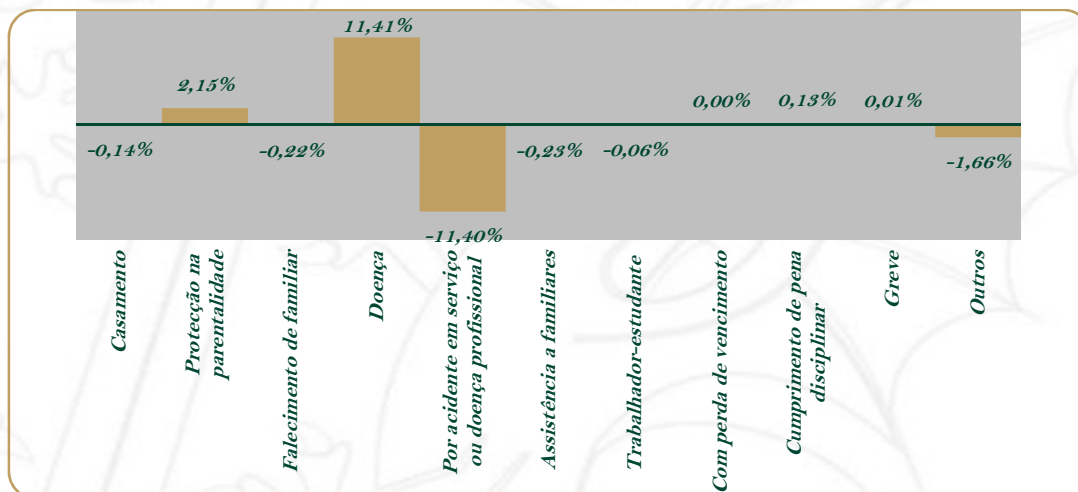


Gráfico 55 - Absentismo por grupo profissional (2017/2018)

No que concerne ao absentismo destacamos a redução das ausências ao trabalho. Este indicador mantinha uma trajetória de subida desde 2014, contribuiu para esta inversão na tendência de subida, a melhoria das estratégias ao nível da gestão de recursos humanos postas em prática no dia-a-dia da Instituição por forma a concorrer para a consolidação do seu capital humano, o aumento da sua tecnicidade, o desenvolvimento das competências dos seus efetivos, o aumento da sua motivação, a melhoria do clima organizacional e com a prestação de cuidados de saúde dos efetivos.



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.

16. Efetivos em greve

Em relação à participação do efetivo civil em greves laborais, foram registadas a adesão de 56 efetivos à greve dos trabalhadores que integram a carreira de guarda-florestal do mapa civil da GNR, em funções no SEPNA promovida pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais (FNSTFPS), que decorreu no período de 20 a 22 de julho de 2018.

Utilizaram esse direito, 19,58% dos 286 efetivos legalmente autorizados a fazer greve.

Regista-se, também, a adesão de 4 efetivos à greve geral da AP promovida pela Frente Comum de Sindicatos da Administração Pública (CGTP), Federação de Sindicatos da Administração Pública (FESAP) e Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado (STE) no dia 26 de outubro de 2018.

Utilizaram esse direito, 0,59% dos 677 efetivos legalmente autorizados a fazer greve.

Não foi registada qualquer adesão de efetivos à greve dos trabalhadores da AP promovida pela FNSTFPS, no dia 15 de novembro de 2018.



2018
BALANÇO SOCIAL





CAPÍTULO VII
REMUNERAÇÃO
E ENCARGOS



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.

O quadro 24 expressa a estrutura remuneratória, por género:

Género/Escalão de remunerações	Número de trabalhadores		
	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €	4	195	199
501-1000 €	4 379	632	5 011
1001-1250 €	5 408	513	5 921
1251-1500 €	3 039	219	3 258
1501-1750 €	6 151	236	6 387
1751-2000€	1 043	45	1 088
2001-2250 €	422	4	426
2251-2500 €	329	41	370
2501-2750 €	129	6	135
2751-3000 €			0
3001-3250 €	119	4	123
3251-3500 €	1	2	3
3501-3750 €	91		91
3751-4000 €			0
4001-4250 €	1		1
4251-4500 €	6		6
4501-4750 €			0
4751-5000 €	1		1
5001-5250 €	1		1
5251-5500 €			0
5501-5750 €			0
5751-6000 €	1		1
Mais de 6000 €			0
Total	21 125	1 897	23 022

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 de serviço, 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.

O gráfico 56 exibe uma pirâmide remuneratória de acordo com os valores apresentados:

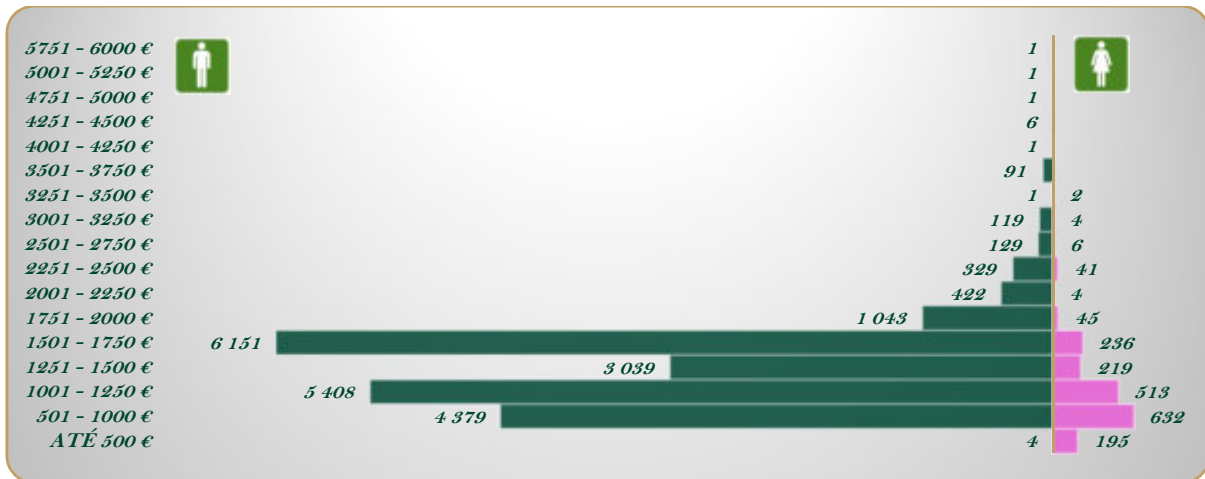


Gráfico 56 – Estrutura remuneratória (pirâmide remuneratória)

Analisando as remunerações ilíquidas que têm como período de referência o mês de dezembro, verifica-se que 27,74% dos trabalhadores estão situados no escalão de remuneração entre «€1501 - €1750», sendo este o mais representativo.

Este escalão abrange 6.387 trabalhadores, 6.151 dos quais do género masculino e 236 do género feminino. De referir, que o escalão mais representativo do género feminino é o escalão de remuneração entre «€501 - €1000», com 632 trabalhadores, cerca de 33,32%.

Saliente-se que 90,24% do universo de trabalhadores (20.776) aufera uma remuneração ilíquida 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.

O quadro 25 apresenta a remunerações máxima e mínima por género:

Remuneração	Masculino	Feminino
Mínima	583,58 €	580,00 €
Máxima	5 859,93 €	3 415,64 €

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

O gráfico 57 regista a evolução do leque salarial ilíquido no último triénio:

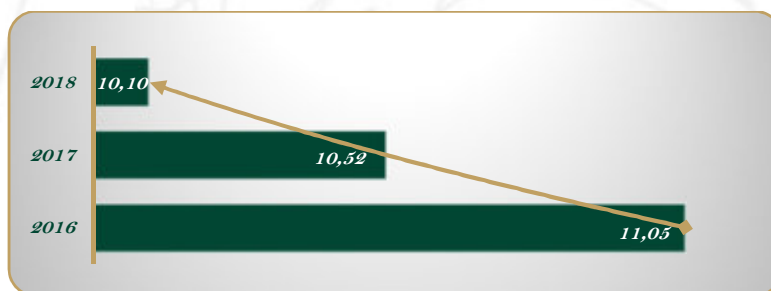


Gráfico 57 – Leque salarial ilíquido (2016/2018)



O leque salarial ilíquido situou-se, em 2018, nos 10,10 diminuindo ligeiramente em relação ao ano anterior (0,42).

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 DGAEF.

Em 2018, os encargos com o pessoal totalizaram 740.121.476,38 €, valor ligeiramente inferior ao despendido em 2017, que foi de 771.726.418,09 €.

A remuneração base, 485.097.012,86 €, representa 65,54% do total dos encargos com pessoal, proporção que aumentou face ao ano transato cerca de 0,41 pp. Neste item inclui-se o «suplemento por serviço nas forças de segurança».

O gráfico 58 regista a remuneração base média anual no último triénio:

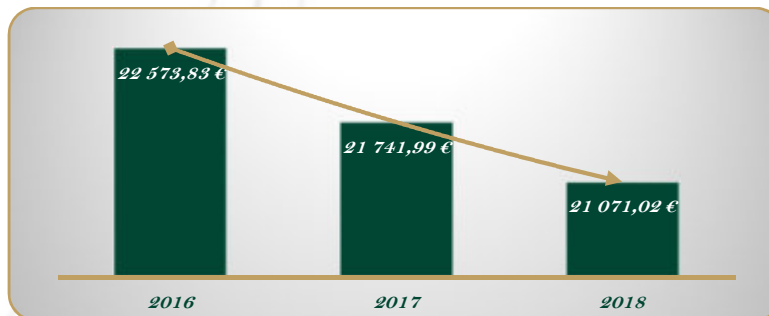


Gráfico 58 – Remuneração base média anual (2016/2018)

Regista-se um decréscimo da remuneração base média anual em 670,97 €, este valor passou de 21.741,99 €, registado no ano transato, para 21.071,12 €, registados no ano em análise.

No que respeita aos “outros encargos com pessoal”, o valor despendido foi de 155.649.186,82 €, valor inferior ao despendido em 2017, que foi de 172.318.399,18 €.

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

- ✓ 120.985.908,77 € 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);
- ✓ 18.603.499,41 € são referentes aos abonos pagos ao trabalhador a aguardar aposentação até que a pensão passe a ser paga pela entidade competente;
- ✓ 14.598.154,37 € são referentes ao pagamento de serviços remunerados;
- ✓ 1.231.845,95 € são referentes a indemnizações por cessação de funções, por férias não gozadas e compensações por caducidade de contratos;
- ✓ 229.778,32 € são referentes a coimas do Regime Geral das Infrações Fiscais e Aduaneiras.



O gráfico 59 traduz em valores percentuais o total de encargos anuais com pessoal:

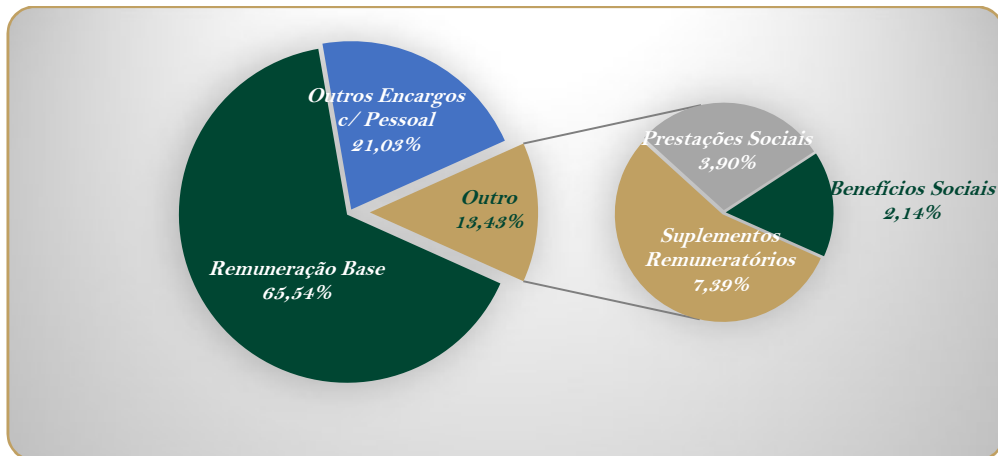


Gráfico 59 – Encargos anuais com pessoal

4. Suplementos remuneratórios

No que respeita aos “suplementos remuneratórios”, o encargo despendido foi de 54.679.599,18 €, valor ligeiramente inferior ao despendido em 2017, que foi de 55.399.831,54 €.

O gráfico 60 exprime em valores percentuais os encargos com suplementos remuneratórios:

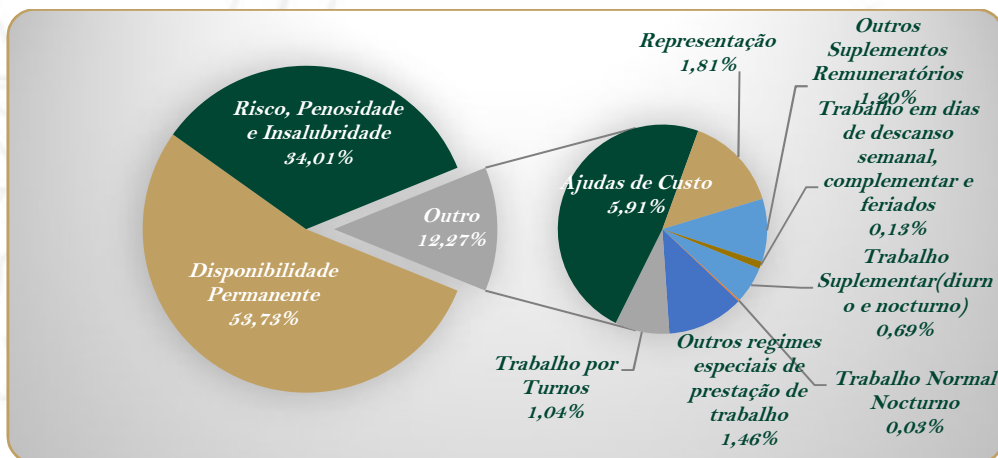


Gráfico 60 – Encargos com suplementos remuneratórios

O suplemento onde incidiu o maior dispêndio foi na “disponibilidade permanente” com 29.376.651,01€, surgindo de seguida o suplemento de “risco, penosidade e insalubridade”, que foi de 18.595.047,84 €.

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, protecção da parentalidade e o abono de família».



O gráfico 61 revela em valores percentuais os encargos com prestações sociais:

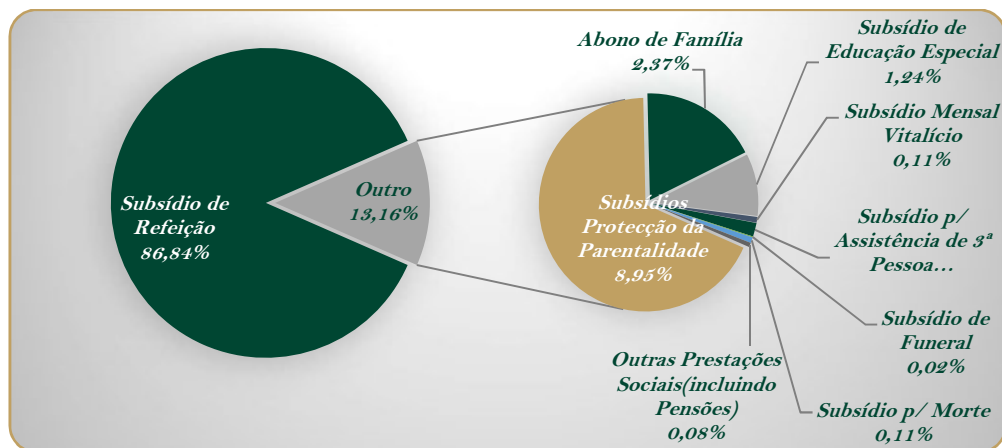


Gráfico 61 – Encargos com prestações sociais

As prestações sociais em 2018 ascenderam a 28.893.108,95 €, valor superior ao registado no ano anterior, 26.899.764,61 €. Já os encargos com benefícios sociais fixaram-se nos 15.802.568,57 €, valor superior ao registado no ano anterior (14.477.105,22 €).

O gráfico 62 regista a evolução da taxa de encargos sociais no último triénio:

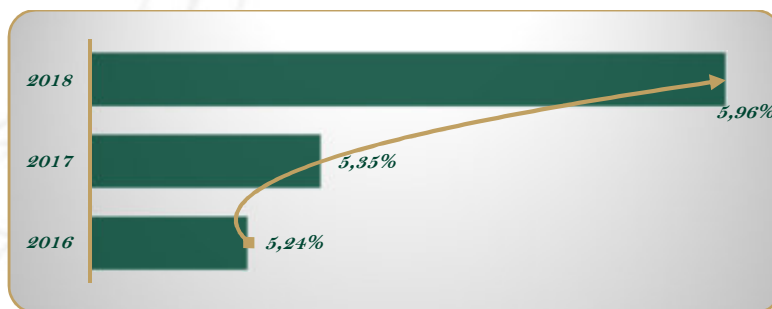


Gráfico 62 – Taxa de encargos sociais (2016/2018)

Regista-se um acréscimo da taxa de encargos sociais em 0,61 pp. Esta referência passou de 5,35%, registada no ano transato, para 5,96%, registados no ano em análise.

6. Encargos com benefícios sociais

Em matéria de encargos com benefícios sociais, verifica-se que durante o ano de 2018, as parcelas mensuradas são os outros «benefícios sociais» e o «subsídio de estudos», não existindo outros encargos com benefícios sociais.

O gráfico 63 assinala em valores percentuais os encargos com benefícios sociais:



Gráfico 63 – Encargos com benefícios sociais



CAPÍTULO VIII
HIGIENE E
SEGURANÇA



VIII. Higiene e segurança

1. Acidentes de trabalho

O quadro 26 apresenta o quantitativo de acidentes de trabalho e número de dias perdidos por género:

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	821	535	18	190	78		59	28		23	8	
	F	68	53	2	11	2		4	1		2	1	
Total acidentes de trabalho c/baixa no ano	M	286		18	190	78		31			23	8	
	F	15		2	11	2		3			2	1	
Nº dias perdidos no ano	M	7 424		44	2 888	4 492		674			281	393	
	F	241		4	108	129		61			30	31	
Nº dias perdidos anos anteriores	M	25 200		406	24 743	51		7 385		33	2 272	5 080	
	F	515		4	278	233		1 300		8	193	1 099	

Quadro 26 – Acidentes de trabalho (Quadro 19 DGAEP)

No âmbito do número de acidentes no local de trabalho, regista-se um aumento da taxa de incidência em 0,43 pp.

O gráfico 64 regista a evolução da taxa de incidência de acidentes no local de trabalho no último triénio:

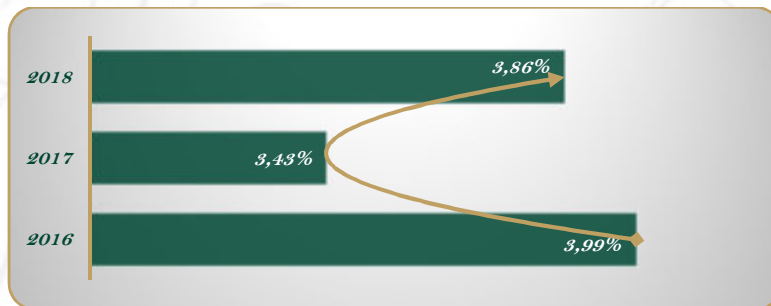


Gráfico 64 – Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho (2016/2018)

Esta referência passou de 3,43%, registada no ano transato, para 3,86%, registados no ano em análise, o que significa um aumento de 97 acidentes.

2. Segurança e saúde no trabalho

Em 2018 foram declarados 160 casos de «incapacidade permanente», os quais se inserem 147 em «incapacidade parcial» e 13 em «incapacidade absoluta para o trabalho habitual», sendo que a «incapacidade absoluta» não registou qualquer caso.

No que concerne à «incapacidade temporária e absoluta», ocorreram 66 registos e no respeitante à «incapacidade temporária e parcial», 112 registos, o que perfaz um total de 178 casos.

Foram efetuados 6.057 exames médicos, dos quais 771 foram exames de admissão, 3.195 foram exames periódicos e 2.091 foram exames ocasionais e complementares.



Em matéria de encargos com estas atividades foram despendidos 128.717.67 €.

Foram efetuadas no âmbito da intervenção das comissões de segurança e saúde no trabalho, cerca de 49 visitas aos locais de trabalho.

Durante o ano de 2018, 6 trabalhadores foram sujeitos a ações de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença profissional, 1 por alteração do regime de duração do trabalho e 5 por mobilidade interna.

Foram realizadas 3 ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho, tendo abrangido cerca de 6 trabalhadores.

No âmbito das despesas com «medicina no trabalho», despendeu-se 23.400,00 €.

3. Doenças profissionais

No ano de 2018 foram participados 116 casos de situações de doença profissional, que originaram 735 dias de ausência.

O gráfico 65 regista a evolução da taxa de incidência de doenças profissionais no último triénio:

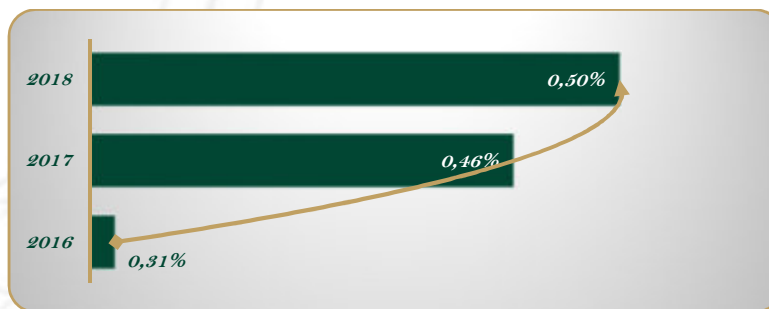


Gráfico 65 – Taxa de incidência de doenças profissionais (2016/2018)

No âmbito da taxa de incidência de doenças profissionais, regista-se um aumento da taxa de incidência em 0,04 pp.

Esta referência passou de 0,46%, registada no ano transato, para 0,50%, registados no ano em análise.



2018
BALANÇO SOCIAL





CAPÍTULO IX
FORMAÇÃO
PROFISSIONAL



IX. Formação profissional

No ano em apreço e à semelhança do que se vem verificando em anos pretéritos, a Guarda investiu na formação profissional e elaborou o Plano Anual de Formação (PAF), propondo-se a qualificar e a valorizar os seus recursos humanos, por forma a adequar o seu desempenho às necessidades dos postos de trabalho que ocupam.

1. Plano Anual de Formação (PAF)

O PAF é o documento que consubstancia o planeamento da formação da GNR.

O PAF tem como principal objetivo o desenvolvimento dos recursos humanos da Instituição, com vista a prepará-los para agirem em sintonia com os novos paradigmas e modelos de serviço público, na defesa e garantia do direito do cidadão à segurança, bem como aprofundar o conhecimento e atualizar competências requeridas nos vários domínios de atividade da GNR, procurando atingir os mais elevados padrões de qualidade e de excelência.

Neste sentido, o PAF em 2018 (PAF 2018) evidenciou uma preocupação crescente em conciliar as atividades formativas com as necessidades operacionais da Guarda, visando uma preparação técnica e específica adequada para o cumprimento eficaz da missão.

O PAF2018 teve como incontornável ponto de partida um processo de diagnóstico das necessidades formativas, através de uma interação sistemática e dinâmica com todos os stakeholders (Comandos, Unidades, Órgãos e Serviços da estrutura orgânica Guarda).

A elaboração do PAF2018 foi orientada tendo por base o quadro de contenção orçamental previsto para 2018, bem como a salvaguarda dos princípios da necessidade, da utilidade e do primado da valorização profissional.

2. Formação realizada (interna e externa)

O PAF2018 consubstanciou-se na realização de uma panóplia diversificada de cursos de formação interna e de formação externa.

No âmbito da formação interna, incluem-se todas as modalidades de formação realizadas na entidade formadora e nas entidades de formação. É entidade formadora a Escola da Guarda. São entidades de formação os Centros de Formação de Portalegre e da Figueira da Foz, e os órgãos de formação junto das unidades concentradas ou comandos territoriais.

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

O quadro 27 apresenta o número de ações de formação profissional:

	Menos de 30 horas	de 30 a 59 horas	de 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	81 574	3 524	601	2 412	88 111
Externas	163	89	12	363	627
Total	81 737	3 613	613	2 775	88 738

Quadro 27 – Número de ações de formação profissional (Quadro 27 DGAEP)



Em 2018 registaram-se 88.738 participações em ações de formação profissional, registando-se uma diminuição, de 19.914 ações em relação ao ano de 2017.

Note-se que 99,29% das participações levadas a efeito foram internas e as restantes 0,71% externas.

A maior parte das ações de formação profissional teve duração inferior a 30 horas. Neste intervalo de horas registaram-se 81.737 participações internas e 163 participações externas.

O gráfico 66 retrata a evolução do número de ações de formação realizadas no último triénio.

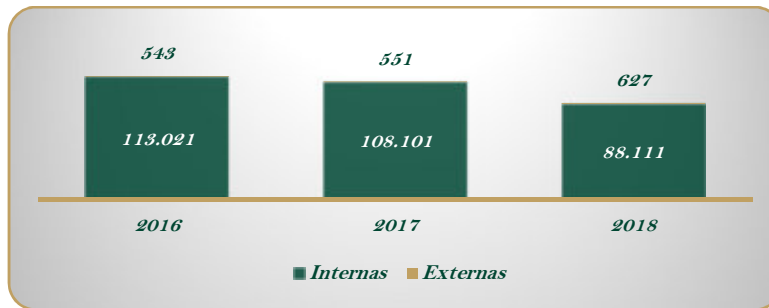


Gráfico 66 – Número de ações de formação (2016/2018)

O quadro 28 apresenta o número de participações em ações de formação profissional:

Grupo/cargo/carreira/ Nº de participações e de participantes	Ações internas	Ações externas	TOTAL	
	Nº de participações	Nº de participações	Nº de participações (*)	Nº de participantes (**)
Técnico Superior	1	3	4	3
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	3		3	3
Assistente operacional, operário, auxiliar			0	
Informático	1		1	1
Educadores Infância e Doc. do Ensino Básico e Secundário			0	
Médico	7		7	7
Enfermeiro			0	
Técnico Diagnóstico e Terapêutica			0	
Forças Armadas - Oficial b)			0	
Guarda Nacional Republicana - Oficial	2 022	448	2 470	714
Guarda Nacional Republicana - Sargento	13 058	102	13 160	1 913
Guarda Nacional Republicana - Guarda	72 129	74	72 203	15 899
Outro Pessoal de Segurança c)	890		890	248
Total	88 111	627	88 738	18 788

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

Em 2018 participaram em ações de formação 18.788 trabalhadores, sendo a categoria de guardas a mais representativa com 15.899 participantes (84,62%).

Regista-se um decréscimo da taxa de participação em ações de formação em 7,24 pp. Esta referência passou de 88,85%, registada no ano transato, para 81,61%, registados no ano em análise.



O gráfico 67 regista a evolução da taxa de participação em ações de formação no último triénio.



Gráfico 67 – Taxa de participação em ações de formação (2016/2018)

3. Carga horária e tempo despendido em formação

O quadro 29 mostra o número de horas em ações de formação profissional:

Grupo/cargo/carreira/ Horas despendidas	Horas despendidas		Total de horas em ações de formação
	Ações internas	Ações externas	
Técnico Superior	30,00	558,50	588,50
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	21,00		21,00
Assistente operacional, operário, auxiliar			0,00
Informático	1,50		1,50
Educadores Infância e Doc. do Ensino Básico e Secundário			0,00
Médico	42,00		42,00
Enfermeiro			0,00
Técnico Diagnóstico e Terapêutica			0,00
Forças Armadas - Oficial b)			0,00
Guarda Nacional Republicana - Oficial	94 744,25	200 099,50	294 843,75
Guarda Nacional Republicana - Sargento	178 603,60	6 319,50	184 923,10
Guarda Nacional Republicana - Guarda	2 023 403,80	8 189,00	2 031 592,80
Outro Pessoal de Segurança c)	3 790,30		3 790,30
Total	2 300 636,45	215 166,50	2 515 802,95

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

Na globalidade das ações de formação foi despendido um total de 2.515.802 horas registando-se um aumento de 958 horas em relação ao ano de 2017. Analisando as horas despendidas em formação, verifica-se que aqueles que perfizeram mais horas de formação (cerca de 80,75%) foram os militares da categoria de guardas.

4. Encargos com a formação

Os custos totais com a formação, em 2018, foram de €4.779.141,36 dos quais €3.660.306,65 foram gastos em ações internas e €1.118.834,71 foram gastos com ações externas.

O gráfico 68 regista a evolução da taxa de investimento em formação no último triénio:

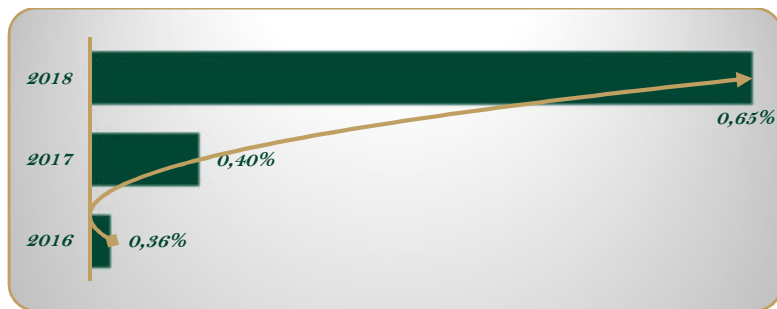


Gráfico 68 – Taxa de investimento em formação (2016/2018)

Regista-se um acréscimo da taxa de investimento em formação, calculada pelo rácio entre a despesa com a formação e o total de encargos com pessoal em 0,25 pp. Esta referência passou de 0,40%, registada no ano transato, para 0,65%, registados no ano em análise.

Na Guarda, a formação assume uma importância vital, existindo por isso um forte investimento nesta vertente, patente nos custos totais com a formação em ações internas e externas em 2018, o que revela uma aposta continuada na valorização dos profissionais da Guarda.





2018
BALANÇO SOCIAL





CAPÍTULO X
RELAÇÕES
PROFISSIONAIS



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 138 trabalhadores sindicalizados, o equivalente a 20,38% 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

O gráfico 69 demonstra a evolução da taxa de gravidade disciplinar no último triénio:

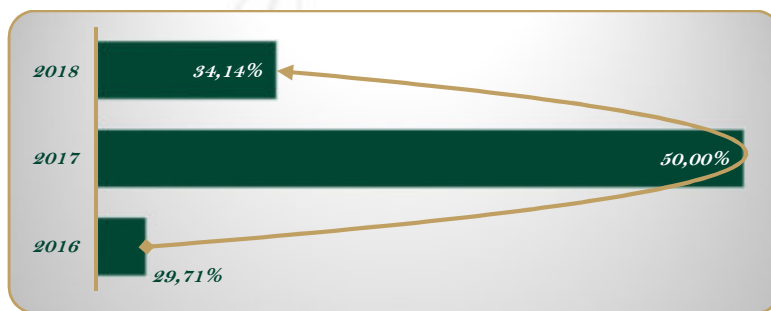


Gráfico 69 – Taxa de gravidade disciplinar (2016/2018)

No âmbito da ação disciplinar, merece realce a diminuição considerável da taxa de gravidade disciplinar, que passou de 50,00%, registados no ano transato, para 34,14%, registados no ano em análise, o que significa que da totalidade dos processos disciplinares decididos foram aplicadas menos penas.

A taxa de gravidade disciplinar das infrações disciplinares cometidas, face a 2017 diminui 15,86 pp.

O gráfico 70 revela a evolução da taxa de celeridade da ação disciplinar no último triénio:

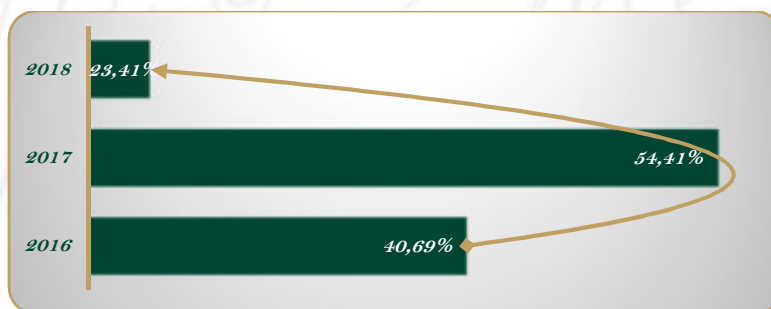


Gráfico 70 – Taxa de celeridade da ação disciplinar (2016/2018)

A taxa de celeridade de ação disciplinar teve uma diminuição considerável, passando dos 54,41% do ano 2017, para os 23,41% de 2018, ou seja, o total de processos decididos foram, em termos proporcionais, menores do que o ano transato.

A taxa de celeridade de ação disciplinar, face a 2017 diminui 31,00 pp.



CAPÍTULO XI
RESPONSABILIDADE
SOCIAL



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 perspetiva 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 configuram 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 2018 a Guarda manteve uma atitude socialmente responsável ao nível da reintegração profissional de cidadãos, tendo mantido o protocolo de colaboração com o IEFPP, ao abrigo dos programas CEI E CEI+, foram integrados 187 trabalhadores ao longo do ano de 2018.

4. Igualdade de género

De acordo com o determinado pelo Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 77, de 31 de março, faz-se constar a seguinte menção:



“Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a AP, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.”

O presente relatório do BS 2018 além do uso da linguagem inclusiva também aprofundou a desagregação de género ao nível estatístico.

Durante o ano de 2018, a Guarda implementou várias ações de sensibilização e informação sobre a temática da violência doméstica e violência de género.

Foi assinado em 9 de julho de 2018, um protocolo para a formação na área jurídica e psicossocial de oficiais de justiça e FFS sobre violência doméstica e violência de género.

O protocolo foi assinado entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), a Procuradoria-geral da República, a Secretaria-geral do MAI, a Direção-Geral da Administração da Justiça (DGAJ), a GNR e a Polícia de Segurança Pública.

No âmbito do protocolo, a GNR obriga-se a:

- ✓ Proceder ao diagnóstico das necessidades formativas para efeitos de elaboração do plano anual de ação e execução;
- ✓ Proporcionar os meios e as instalações adequadas à realização das ações de formação;
- ✓ Assegurar os recursos humanos necessários para a realização das atividades formativas previstas no presente protocolo;
- ✓ Identificar o(s) público(s)-alvo das ações;
- ✓ Colaborar com a CIG e a DGAJ na realização de ações de formação em sistema elearning para oficiais de justiça, na área jurídica e psicossocial em temáticas relacionadas com a violência doméstica e violência de género;
- ✓ Promover a realização de ações de formação e debate para FFS, em sistema presencial e em formato Workshop, na área jurídica e psicossocial em temáticas relacionadas com a violência doméstica e violência de género.

Nos dias 4 e 5 de dezembro de 2018, nas instalações dos Serviços Sociais da Guarda, na Costa de Caparica, decorreu a 1.ª sessão de formação CIG para oficiais de justiça com a participação de 25 formandos.

5. Medidas adotadas

No ano de 2018, 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;
- ✓ 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 2018, as medidas de uma forma particular adotadas para o efetivo da GNR e outros foram as seguintes:

<i>Medida</i>	<i>Ação desenvolvida</i>	<i>Público alvo</i>
<i>Dia da Criança</i>	<i>Interação com a comunidade civil</i>	<i>Comunidade civil em geral</i>
<i>Concerto de Ano Novo</i>	<i>Promoção da cultura da Guarda</i>	<i>Comunidade civil em geral, militares e respetivos familiares</i>
<i>Concerto de Primavera</i>	<i>Ação de solidariedade social</i>	<i>Comunidade civil em geral</i>
<i>Concerto de Outono</i>	<i>Ação de solidariedade social</i>	<i>Comunidade civil em geral</i>
<i>GNR no IPO</i>	<i>Ação de solidariedade social</i>	<i>Comunidade civil em geral</i>
<i>Entrega de espadas</i>	<i>Cerimónia militar de entrega de espadas aos novos oficiais</i>	<i>Militares e respetivos familiares</i>
<i>Compromisso de Honra</i>	<i>Cerimónia militar</i>	<i>Militares e respetivos familiares</i>
<i>Juramento de Bandeira</i>	<i>Cerimónia militar</i>	<i>Militares e respetivos familiares</i>
<i>Dia da Fundação</i>	<i>Cerimónia militar</i>	<i>Militares e respetivos familiares</i>
<i>Entrega de viaturas</i>	<i>Cerimónia militar</i>	<i>Militares</i>
<i>Conferências em Queluz</i>	<i>Conferência sobre temas da Guarda</i>	<i>Militares e civis convidados</i>
<i>Dia da GNR</i>	<i>Cerimónia militar</i>	<i>Militares e comunidade civil em geral</i>
<i>Visita mensal de crianças à GNR (EG)</i>	<i>Interação com a comunidade civil</i>	<i>Comunidade escolar</i>
<i>Semana da Proteção Civil Cascais Shopping</i>	<i>Interação com a comunidade civil</i>	<i>Comunidade escolar do concelho de Cascais</i>



<i>Medida</i>	<i>Ação desenvolvida</i>	<i>Público alvo</i>
<i>Tomada de posse oficiais-generais</i>	<i>Cerimónia militar</i>	<i>Militares</i>
<i>Apoio a grupos sociais vulneráveis, em momentos de sofrimento</i>	<i>Visitas assíduas a doentes, reclusos e outros grupos sociais vítimas de incidentes críticos. Funerais</i>	<i>Efetivo da Guarda e familiares</i>
<i>Acompanhamento de militares e famílias em momentos de alegria, confraternização e festa</i>	<i>Resposta a solicitações de elementos da Guarda no sentido de partilhar momentos de festa e alegria por encontros de confraternização, batismos, matrimónios, aniversários e bênçãos</i>	<i>Efetivo da Guarda e familiares</i>
<i>2 Encontros de famílias</i>	<i>Reflexão sobre temáticas referentes à vida familiar e convívio entre famílias</i>	<i>Efetivo da Guarda e familiares</i>
<i>Acompanhamento e mediação familiar</i>	<i>Resposta a solicitações de elementos da Guarda no sentido de ajudar na comunicação e entendimento no ambiente familiar</i>	<i>Efetivo da Guarda e familiares</i>
<i>Solidariedade de Natal</i>	<i>Recolha de roupa, alimentos, livros, brinquedos e materiais de higiene</i>	<i>Efetivo da USHE</i>
<i>Ajuda a famílias carenciadas</i>	<i>Almoço solidário bimensal</i>	<i>Efetivo da USHE</i>
<i>Solidariedade no tempo da Quaresma/2018</i>	<i>Recolha de donativos pecuniários</i>	<i>Efetivo da Guarda</i>
<i>Partilha Solidária</i>	<i>Recolha de bens pecuniários e roupas na USHE</i>	<i>Ajuda à Instituição “Ajuda de Mãe”</i>
<i>Partilha Solidária</i>	<i>Recolha de roupas e outros bens materiais no CFFF</i>	<i>Efetivo do CFFF com destino a instituições de apoio a crianças e adultos</i>
<i>Partilha solidária</i>	<i>Recolha de roupas e outros bens</i>	<i>Efetivo do CTer Coimbra tendo como destino instituições de crianças</i>
<i>Peregrinação Militar Nacional a Fátima (PMNF)</i>	<i>Ida a Fátima em viaturas automóveis</i>	<i>Efetivo da Guarda e familiares</i>
<i>Peregrinação Militar Internacional a Lourdes (PMIL)</i>	<i>Ida a Lourdes (França) realizada em autocarro</i>	<i>Efetivo da Guarda e familiares</i>
<i>Peregrinação Militar a Pé a Fátima (PMPF)</i>	<i>Deslocação a pé Lisboa / Fátima</i>	<i>Militares da Guarda na situação de ativo</i>
<i>Peregrinação e passeio ciclo a Fátima com fins humanitários</i>	<i>Percurso Lisboa-Fátima em BTT, em duas etapas. Participação no Programa da Peregrinação Militar Nacional a Fátima</i>	<i>Efetivo da USHE</i>
<i>Bênção dos Capacetes e motos, em Fátima</i>	<i>Encontro organizado por vários motos clubes. Celebração da Bênção dos capacetes e das motos da responsabilidade da USHE.</i>	<i>Motards</i>
<i>Celebração da padroeira da Guarda</i>	<i>Procissão e missa realizada em Lisboa, Carmo, em interação com a sociedade civil</i>	<i>Efetivo da Guarda e comunidade local</i>



<i>Medida</i>	<i>Ação desenvolvida</i>	<i>Público alvo</i>
<i>Celebração da padroeira da Guarda</i>	<i>Procissão e missa realizada na cidade de Aveiro em interação com a sociedade civil</i>	<i>Efetivo do CTER de Aveiro e comunidade local</i>
<i>Celebração da padroeira da Guarda</i>	<i>Procissão e missa na Cidade do Porto, em interação com a sociedade civil</i>	<i>Efetivo do CTER do Porto e comunidade local</i>
<i>Celebração da padroeira da Guarda</i>	<i>Procissão e missa na Cidade de Faro, em interação com a sociedade civil</i>	<i>Efetivo do CTER de Faro e comunidade local</i>
<i>Colheitas de sangue</i>	<i>Colheitas de sangue (em Braço de Prata, Ajuda e Conde de Lipe) pelo Instituto Português do Sangue e Transplantação (IPST) na sequência de iniciativa da Capelania da USHE</i>	<i>Efetivo da USHE</i>
<i>Doação de pescado apreendido no âmbito de vários processos de contraordenação</i>	<i>Doação de cerca de 9000 kg no valor total de 52000€</i>	<i>Instituições de Solidariedade Social</i>
<i>Doação de pescado apreendido no âmbito de vários processos de contraordenação</i>	<i>Doação de cerca de 380 Kg no valor total de 1900€</i>	<i>Parque Biológico de Gaia, ZOO de Santo Inácio e Sociedade Protetora dos Animais da Póvoa de Varzim</i>
<i>Dia da Proteção Civil Santo Tirso</i>	<i>Demonstração de meios da UCC em 02 e 03MAR18</i>	<i>Comunidade civil em geral, militares e respetivos familiares</i>
<i>"Qualifica 2018" Feira da Educação Formação, Juventude e Emprego na Exponor Matosinhos</i>	<i>Demonstração de meios da UCC em 01, 02, 03 e 04MAI18</i>	<i>Comunidade civil em geral</i>
<i>Dia Municipal da Proteção Civil Valongo</i>	<i>Demonstração de meios da UCC em 04 e 05MAI18</i>	<i>Comunidade civil em geral, militares e respetivos familiares</i>
<i>Procissão marítima englobada nas Festas da Sra. da Agonia em Viana do Castelo</i>	<i>Presença com meios marítimos da UCC na procissão em 20AGO18</i>	<i>Comunidade civil em geral</i>
<i>Visita à GNR do XIX Curso de Defesa Nacional para Jovens, do Instituto da Defesa Nacional</i>	<i>Demonstração de meios da UCC em 25SET18</i>	<i>Comunidade escolar</i>
<i>5.ª Edição Aquaporto 2018</i>	<i>Demonstração de meios da UCC em 28, 29 e 30SET18</i>	<i>Comunidade civil em geral, militares e respetivos familiares</i>
<i>9.º Aniversário do Comando Territorial de Braga</i>	<i>Demonstração de meios da UCC</i>	<i>Comunidade civil em geral, militares e respetivos familiares</i>
<i>Simulacro de Salvamento Marítimo da APMSHM - Caxinas 2018</i>	<i>Presença com meios da UCC no simulacro em 29SET18</i>	<i>Comunidade piscatória local</i>
<i>Semana Cultural Colégio Júlio Dinis</i>	<i>Demonstração de meios da UCC em 14DEC18</i>	<i>Comunidade escolar</i>
<i>Doação de pescado apreendido no âmbito de diversos processos de contraordenação na área do DCC Figueira da Foz</i>	<i>Doação de cerca de 13.126 Kg de pescado</i>	<i>Instituições de Solidariedade Social</i>
<i>Demonstração de valências da GNR, integradas no dia da criança</i>	<i>Demonstração de meios da UCC em Montemor-o-Velho no âmbito das comemorações do 9º aniversário do CTER de Coimbra</i>	<i>Comunidade civil em geral e comunidade escolar em particular</i>



<i>Medida</i>	<i>Ação desenvolvida</i>	<i>Público alvo</i>
<i>Demonstração de valências da GNR, no parque São Mateus na localidade de Cantanhede, no âmbito das comemorações no dia da criança</i>	<i>Demonstração de meios da UCC</i>	<i>Comunidade civil em geral e comunidade escolar em particular</i>
<i>Demonstração de valências da GNR, na escola Básica e Secundária Quinta das Flores em Coimbra</i>	<i>Demonstração de meios da UCC</i>	<i>Comunidade escolar</i>
<i>Demonstração de valências da GNR, na escola Básica e Secundária D. Inês de Castro em Alcobaça</i>	<i>Demonstração de meios da UCC</i>	<i>Comunidade escolar</i>
<i>Demonstração de valências da GNR, no parque da Cidade da Mealhada - Mealhada, no âmbito das comemorações do dia da criança</i>	<i>Demonstração de meios da UCC</i>	<i>Comunidade civil em geral e comunidade escolar em particular</i>
<i>Doação de pescado apreendido no âmbito de diversos processos de contraordenação do DCC Setúbal</i>	<i>Doação de cerca de 329,7 kg de pescado</i>	<i>Instituições de Solidariedade Social</i>
<i>Doação de pescado apreendido no âmbito de diversos processos de contraordenação do SDCC F. Telha</i>	<i>Doação de cerca de 12,70 kg de pescado</i>	<i>Instituições de Solidariedade Social</i>
<i>Dia da criança DCC Lisboa</i>	<i>Demonstração de meios da UCC</i>	<i>Comunidade escolar</i>
<i>Doação de pescado apreendido no âmbito de diversos processos de contraordenação do SDCC Peniche</i>	<i>Doação de cerca de 2066 kg de pescado</i>	<i>Instituições de Solidariedade Social</i>
<i>Doação de pescado apreendido no âmbito de diversos processos de contraordenação do DCC Sines</i>	<i>Doação de cerca de 3645 kg de pescado</i>	<i>Instituições de Solidariedade Social</i>
<i>Visita às instalações do DCCSINES de 22 crianças do Infantário "O Pintainho"</i>	<i>Demonstração de meios da UCC</i>	<i>Comunidade escolar</i>
<i>Doação de pescado apreendido no âmbito de diversos processos de contraordenação do SDCC Olhão</i>	<i>Doação de cerca de 1569,1 kg de pescado</i>	<i>Instituições de Solidariedade Social</i>
<i>Doação de pescado apreendido no âmbito de diversos processos de contraordenação do SDCC Portimão</i>	<i>Doação de cerca de 240 kg de pescado</i>	<i>Instituições de Solidariedade Social</i>
<i>Doação de pescado apreendido no âmbito de diversos processos de contraordenação do SDCC Vila Real S. António</i>	<i>Doação de cerca de 159,0 kg de pescado</i>	<i>Instituições de Solidariedade Social</i>
<i>Visita de estudo dos alunos do Agrupamento de Escolas de Vila Real de Santo António</i>	<i>Esclarecimento da missão e áreas de atuação da UCC</i>	<i>Comunidade escolar</i>
<i>XIII Corta-Mato interno da EG - V Corrida Solidária</i>	<i>Promoção da prática de atividade física aliada à solidariedade, para além de alavancar o espírito de camaradagem, entreaajuda e disciplina, contribui para a angariação de bens alimentares destinados a quatro</i>	<i>Comunidade civil em geral, militares e respetivos familiares</i>
<i>Almoço do dia do Sargento (31Jan18)</i>	<i>Almoço convívio para dignificar a data e promover o espírito de corpo e de camaradagem</i>	<i>Militares do CFP</i>
<i>Demonstração de valências da GNR, na Escola básica nº 1 de Pampilhosa, Mealhada</i>	<i>Demonstração de meios da UCC</i>	<i>Comunidade escolar</i>



<i>Medida</i>	<i>Ação desenvolvida</i>	<i>Público alvo</i>
<i>Celebração religiosa pascal (06.Abr18)</i>	<i>Afirmação da prática religiosa dos militares e promoção da solidariedade, do espírito de camaradagem e entreajuda</i>	<i>Militares do CFP e guardas-provisórios do 40.º CFG</i>
<i>Celebração de ação de graças e sacramento de iniciação cristã (15Jun18)</i>	<i>Celebração religiosa católica com vista à iniciação e confirmação do cristianismo dos formandos do CFG</i>	<i>Militares do 40.º CFG</i>
<i>Caminhada Pela Floresta 2018 - Viana do Castelo</i>	<i>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</i>	<i>Comunidade civil em geral, militares e respetivos familiares</i>
<i>Caminhada e Passeio de BTT no âmbito das comemorações do dia da Unidade (12OUT18)</i>	<i>Promoção da atividade desportiva dos militares, e convívio</i>	<i>Militares</i>
<i>UMAI-Unidade móvel de apoio ao idoso - parceria delegação da Cruz Vermelha de Ponte de Sor com SPC DTer Ponte de Sor</i>	<i>Visita e entrega de bens a idosos carenciados e /ou isolados</i>	<i>Idosos isolados e carenciados</i>
<i>Caminhada pela Floresta 2018</i>	<i>Promover a atividade desportiva, interação com a comunidade civil, ação de sensibilização para a fomentação de condutas do respeito pela natureza e pelo ambiente, bem como a problemática dos incêndios Florestais</i>	<i>Comunidade civil em geral, militares e respetivos familiares</i>
<i>Caminhada pela Floresta 2018 Barragem do Vascoeiro - Pinhel</i>	<i>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</i>	<i>Comunidade civil em geral, militares e respetivos familiares</i>
<i>Entrega de Roupa e Calçado</i>	<i>Aproximação da GNR a Instituições Publicas de Solidariedade Social e comunidade civil</i>	<i>7 Instituições de Solidariedade Social do Distrito da Guarda</i>
<i>Ciclo de Tertúlias (Vários Temas)</i>	<i>Promoção da interação com a comunidade civil e estabelecer um contato mais próximo com os cidadãos do Distrito da Guarda e num ambiente menos formal, debater assuntos específicos da segurança com interesse atual para a população local</i>	<i>Comunidade em geral</i>
<i>Seminário - Organização e modelo de policiamento em territórios de baixa densidade</i>	<i>Esta atividade foi desenvolvida a pensar na comunidade, com o propósito de manter e reforçar a proximidade da GNR com a população do distrito da Guarda, indo de encontro à visão desta secular Instituição: "uma Força humana, próxima e de confiança"</i>	<i>Comunidade em geral e entidades civis</i>
<i>Caminhada pela Floresta 2018 - Parque Municipal de Loulé</i>	<i>Forma de sensibilizar para a importância da nossa floresta e para os riscos que lhe estão associados</i>	<i>Comunidade civil em geral, militares e respetivos familiares e amigos</i>
<i>Estafeta "Jogos de Quelfes"</i>	<i>Promoção da atividade desportiva desenvolvida pelo Município de Olhão</i>	<i>Escolas de 1º ciclo do Concelho de Olhão</i>
<i>1º Encontro de BTT Entre escolas</i>	<i>Coordenadora do Desporto Escolar da Escola E.B2,3 Poeta Emiliano da Costa - Estói</i>	<i>Escola 2.º e 3º ciclo do concelho de Faro.(Escola E.B 2,3 Poeta Emiliano da Costa - Estói) do Concelho de Faro</i>
<i>Visita ao PTer Alportel</i>	<i>Visita às instalações do Posto e Demonstração de meios do GIPS, NPA e patrulha ciclo; ação sensibilização sobre o tema prevenção rodoviária</i>	<i>Creche Sítio do Bebê do concelho de São Brás de Alportel</i>
<i>Desfile de Carnaval</i>	<i>Agrupamento Escolas Montenegro</i>	<i>Agrupamento Escolas Montenegro (JI/1º Ciclo) do Concelho de Faro</i>
<i>Visita ao CTer Faro</i>	<i>Visita às instalações do PTer Faro e demonstração de meios do GIPS, PIR e cavalaria e ação sensibilização sobre o tema missão da GNR</i>	<i>Escola de 1º Ciclo do Concelho de Faro</i>
<i>Caminhada pela Floresta 2018 - 21 março 2018</i>	<i>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</i>	<i>Comunidade civil em geral, militares e respetivos familiares</i>



Medida	Ação desenvolvida	Público alvo
Visita ao CTer Faro	Visita às instalações do PTER Faro e demonstração de meios do trânsito, EPNA e meios cinotécnicos e ação sensibilização sobre o tema missão da GNR	ATL Balão do Bom João e Associação o GATO do Concelho de Faro
Visita ao CTer Faro	Visita às instalações do PTER Faro e demonstração de meios do trânsito, meios cinotécnicos e ação sensibilização sobre o tema violência no namoro	CEF do 9º ano da Escola Sec. João de Deus do Concelho de Faro
Visita ao CTer Faro	Visita às instalações do PTER Faro e demonstração de meios do trânsito, meios cinotécnicos e ação sensibilização sobre o tema prevenção rodoviária e missão da GNR	JI Super Escola do Concelho de Faro
Caminhada da Espiga	Comemoração do Dia da Espiga	Escola de 1º ciclo do concelho de São Brás de Alportel
Demonstração de meios	Demonstração de meios cinotécnicos e cavalaria Escola E.B1/JI Moncarapacho	Escola 1º Ciclo e JI do Concelho de Olhão
Dia da Criança	Divisão de Educação da Câmara Municipal de Faro, demonstração de meios cavalaria, meios EPNA e meios SPC	Escolas de 1º ciclo e JI do concelho de Faro
Visita ao CTER Faro	Visita às instalações do PTER Faro e demonstração de meios do trânsito, meios cinotécnicos e ação sensibilização sobre a missão da GNR	Centro infantil do Hospital de Faro do Concelho de Faro
Visita ao CTer Faro	Visita às instalações do PTER Faro e demonstração de meios do trânsito, EPNA e ação sensibilização sobre a missão da GNR e missão do EPNA	Turma proteção civil da Escola Sec. Pinheiro e Rosa do concelho de Faro
Demonstração de meios ciclo, moto e auto e Guarda Civil - Reforço de verão	Demonstração de meios ciclo, moto, auto, Guarda Civil para o reforço de verão 2018 e visita do Comandante-Geral da GNR, Diretor Nacional da PSP e Ministro da Administração Interna	Parque da Pontinha do concelho de Faro
Visita ao CTer Faro	Visita às instalações do PTER Faro e demonstração de meios cinotécnicos e ação sensibilização sobre a Missão da GNR	Associação APATRIS 21 do concelho de Faro
Visita ao PTER Alportel	Visita às instalações do PTER Alportel, Viaturas da GNR e ação sensibilização sobre o tema prevenção rodoviária	Creche Santa Casa da Misericórdia de S. Brás de Alportel
Caminhada "Dia Europeu do Desporto Escolar"	Promover aos alunos o interesse pelo desporto da Escola E.B2,3 Poeta Emiliano da Costa	Escola E.B 2,3 Poeta Emiliano da Costa - Estoi do concelho de Faro
Visita ao PTER Vilamoura	Promover aos alunos o contacto com os animais através da demonstração de meios cinotécnicos e cavalaria	Creche Santa Casa da Misericórdia de S. Brás de Alportel
Saída de BTT da Escola E.B 2,3 Dr.ª Paula Nogueira - Olhão	Coordenador do desporto escolar da Escola E.B 2,3 Dr.ª Paula Nogueira - Olhão	Escola do 1º e 2º ciclo da E.B.2,3 Dr.ª Paula Nogueira do concelho de Olhão
Flashmobe	Comemorações do Natal	Alunos da Escola E.B1/JI Moncarapacho, professores, famílias e comunidade em geral na Praça da República em Moncarapacho
Caminhada Laço Azul Humano	Atividade Promovida pela CPCJ de Faro, alusiva ao mês da prevenção dos maus tratos na infância (mês abril)	Escolas do 1º e 2º ciclo do concelho de Faro e alunos e professores das escolas do concelho de Faro
Caminhada do Dia da Família	Comemoração do Dia da Família	Alunos da Creche, JI e Famílias



<i>Medida</i>	<i>Ação desenvolvida</i>	<i>Público alvo</i>
<i>VI OPTO.EU - Fórum de educação e formação do Algarve</i>	<i>Participação no VI OPTO.EU, em stand com placards e folhetos de divulgação das valências da GNR e dos diversos programas especiais</i>	<i>Comunidade escolar e público em geral</i>
<i>Corta-Mato escolar</i>	<i>Promoção da atividade desportiva, interação entre a comunidade escolar e respeito pela natureza</i>	<i>Comunidade escolar do agrupamento de Escolas de Alcoutim em Martim Longo</i>
<i>Marcha-Corrida "Na Rota da Perdiz"</i>	<i>Promoção da atividade desportiva, interação com a comunidade civil, fomentação para condutas de respeito pela natureza</i>	<i>Comunidade civil em geral</i>
<i>Trail "Cachopo Solidário"</i>	<i>Promoção da atividade desportiva, interação com a comunidade civil, fomentação para condutas de respeito pela natureza. Uma parte da receita das inscrições reverte para uma IPSS "Centro Paroquial de Cachopo"</i>	<i>Comunidade civil em geral</i>
<i>Caminhada noites de lua cheia</i>	<i>Promoção da atividade desportiva, interação com a comunidade civil</i>	<i>Comunidade civil em geral</i>
<i>Caminhada dia da criança</i>	<i>Promoção da atividade desportiva, interação entre a comunidade escolar e respeito pela natureza</i>	<i>Comunidade Escola 1º e 2º Ciclo VRSA</i>
<i>Passeio BTT - Tavira - Torre D`Aires</i>	<i>Promoção da atividade desportiva, interação com meio ambiente</i>	<i>Comunidade escolar do agrupamento de escolas D. Manuel I - Tavira</i>
<i>Passeio BTT da Escola D. Paio Peres Correia (Tavira - Parque de lazer da Mata da Conceição de Tavira)</i>	<i>Promoção de atividade desportiva, interação entre a comunidade escolar e respeito pela floresta</i>	<i>Comunidade escolar do agrupamento de escolas D. Paio Peres Correia</i>
<i>Caminhada pela Floresta</i>	<i>Promoção de atividade desportiva, interação entre a comunidade escolar e respeito pela floresta</i>	<i>Alunos da EB 1 de Monte Gordo - VRSA</i>
<i>Caminhada da EB 1 Tavira</i>	<i>Promoção de atividade desportiva/Celebração do dia da mãe</i>	<i>Alunos da EB1 de Tavira</i>
<i>Passeio BTT Algarve Natura, promovida pela região de turismo do Algarve</i>	<i>Promoção da atividade desportiva, interação com meio ambiente</i>	<i>Alunos do 4º ano da EB1 de Tavira</i>
<i>Passeio de cicloturismo - Família sobre rodas</i>	<i>Agrupamento de Escolas Silves Sul</i>	<i>Todos os alunos a partir do 1.º Ciclo do Agrupamento de Escolas Silves Sul, professores, educadores, pais e amigos</i>
<i>Desfile de carnaval dos alunos dos concelhos de Silves e Lagoa</i>	<i>Escolas do concelho de Silves e Lagoa</i>	<i>Agrupamento Escolas de Silves, Silves Sul, Rio Arade e Lagoa (esamol)</i>
<i>Passeio pedestre do Agrupamento de Escolas de Silves</i>	<i>Promover aos alunos o interesse pela atividade física e caminhadas</i>	<i>Agrupamento de Escolas de Silves Escola "E.B. 2/3 Garcia Domingues"</i>
<i>Visita ao DTer Silves</i>	<i>Visita às instalações do DTer SILVES, demonstração de meios cavalaria e ação sensibilização sobre prevenção rodoviária e missão da GNR</i>	<i>Alunos da Santa Casa da Misericórdia de Silves</i>
<i>Demonstração de meios, Plastron</i>	<i>Demonstração de meios e valências da GNR</i>	<i>Escola E.B. 2/3 Garcia Domingues em Silves</i>
<i>Caminhada de São Silvestre - Hotel PRIME - Monte Gordo</i>	<i>Promoção da atividade desportiva, interação com a comunidade civil</i>	<i>Comunidade civil em geral</i>



<i>Medida</i>	<i>Ação desenvolvida</i>	<i>Público alvo</i>
<i>Demonstração de meios, Plastron</i>	<i>Demonstração de meios e valências da GNR</i>	<i>Escola E.B. 2/3 João de Deus em S.B. de Messines</i>
<i>Visita ao PTER Armação de Pera</i>	<i>Visita às instalações do PTER Armação de Pera, demonstração de meios, cavalaria e ação sensibilização sobre prevenção rodoviária e missão da GNR</i>	<i>Alunos da Garvota Creche e ATL - Armação de Pera</i>
<i>Demonstração de meios, Plastron</i>	<i>Demonstração de meios e valências da GNR</i>	<i>Alunos da Escolinha D'ADR Merilhoeira da Carregação</i>
<i>Participação no projeto da Câmara Municipal de Lagoa, "Tecendo uma rede de cumplicidades"</i>	<i>Participação da GNR em Lagoa no "Dia Internacional da Cidade Educadora"</i>	<i>Municípios de do concelho de Lagoa</i>
<i>Caminhada pela Floresta 2018 - Herdade de São Bom Homem - Silves</i>	<i>Forma de sensibilizar para a importância da nossa floresta e para os riscos que lhe estão associados</i>	<i>Alunos das escolas EBI do concelho de Silves</i>
<i>3.º Programa Aldeia Segura</i>	<i>Procedimentos a adotar em caso de incêndio</i>	<i>População rural do concelho de Portimão</i>
<i>2 Visitas ao DTER Portimão</i>	<i>Visita às instalações do DTER Portimão, com demonstração de meios, demonstração cinotécnica e ação de sensibilização sobre a missão da GNR</i>	<i>Escoteiros de Lagoa e alunos das escolas dos concelhos de Portimão, Lagos, Aljezur, Monchique e Vila do Bispo</i>
<i>13 Pistas de Trânsito</i>	<i>Promoção de atividade prática sobre prevenção rodoviária</i>	<i>Alunos das escolas policiadas pelo DTER Portimão</i>
<i>3 Fiscalização de trânsito</i>	<i>Atividade prática em que os alunos participam em uma pequena fiscalização de trânsito</i>	<i>Alunos das escolas policiadas pelo DTER Portimão</i>
<i>Operação Montanha Verde 2018</i>	<i>Reflorestação de zona ardida no concelho de Portimão</i>	<i>Alunos das escolas do concelho de Portimão</i>
<i>Exposição "ALGARSAFE"</i>	<i>Exposição estática de meios e recursos dos agentes de proteção civil e plastron de capacidades das forças e serviços</i>	<i>Público em geral</i>
<i>Certame "START WORK"</i>	<i>Participação com exposição de meios, esclarecimentos e entrega de folhetos sobre a missão da GNR</i>	<i>Cidadão que procure o primeiro emprego</i>
<i>2 Desfiles de Carnaval</i>	<i>Policiamento de desfile de carnaval</i>	<i>Alunos das escolas de Espiche e Alvor.</i>
<i>Dia da Criança</i>	<i>Divisão de educação da Câmara Municipal de Vila do Bispo, demonstração de meios cinotécnicos e meios SPC</i>	<i>Alunos das escolas do Concelho da Vila do Bispo</i>
<i>BTT "Trilhos da Colina"</i>	<i>Promoção da atividade desportiva, interação com a comunidade civil e angariação de bens</i>	<i>Comunidade escolar e civil em geral</i>
<i>Pista Rodoviária GNR" Parking Day"</i>	<i>Prevenção Rodoviária , interação com a comunidade civil, ação de sensibilização</i>	<i>Comunidade escolar do Agrupamento Engenheiro Duarte Pacheco - Loulé</i>
<i>Demonstração de Meios</i>	<i>Demonstração de meios, patrulha cavalaria, ação sensibilização sobre o tema "Droga"</i>	<i>Comunidade escolar do colégio The Academy-Quarteira</i>



<i>Medida</i>	<i>Ação desenvolvida</i>	<i>Público alvo</i>
<i>Corta mato escolar (colégio internacional Vilamoura)</i>	<i>Promoção da atividade desportiva, interação entre a comunidade escolar e respeito pela natureza</i>	<i>Comunidade escolar Colégio Internacional de Vilamoura</i>
<i>Caminhada Laço Azul Humano</i>	<i>Atividade promovida pela CPCJ de Loulé, alusiva ao mês da prevenção dos maus tratos na Infância</i>	<i>Comunidade escolar e formação do laço Azul Humano com os alunos e professores das escolas do concelho de Loulé/comunidade civil no Praça da Republica- Loulé</i>
<i>Demonstração de meios</i>	<i>Demonstração de meios Cinotécnicos e patrulha cavalaria</i>	<i>Comunidade escolar creche S. Casa Misericórdia de Boliquireme</i>
<i>BTT "Trilhos da Cidade"</i>	<i>Promoção da atividade desportiva, interação com a comunidade civil</i>	<i>Comunidade escolar e civil em geral</i>
<i>Visita ao PTer Salir</i>	<i>Visita às instalações do PTer Salir e Demonstração de meios e ação sensibilização sobre o tema prevenção rodoviária e missão da GNR</i>	<i>Comunidade escolar - Escola de Salir</i>
<i>Carnaval infantil</i>	<i>Desfile carnaval pela Avenida Costa Mealha na Cidade de Loulé</i>	<i>Comunidade escolar do concelho de Loulé</i>
<i>Aldeia Dos Sonhos/ Chegada do Pai Natal</i>	<i>Comemorações do Natal</i>	<i>Atividade promovida pela Camara Municipal De Loulé, alunos dos agrupamentos do concelho de Loulé, professores, famílias e comunidade em geral na Praça da República em Loulé</i>
<i>Centro de Saúde Das Brincadeiras</i>	<i>Dar a conhecer às crianças os serviços que o centro de saúde / bombeiros /GNR, disponibiliza ao cidadão /população, levando os seus "filhos/bebês" a consultas e serviços de uma forma lúcida</i>	<i>Ensino pré- escolar da rede pública e solidária da cidade de Loulé</i>
<i>Caminhada pela Floresta 2018 - Parque verde na vila de Condeixa-a-Nova</i>	<i>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</i>	<i>Comunidade civil em geral, militares e respetivos familiares</i>
<i>Floresta Protegida</i>	<i>Esta ação decorreu junto das populações em geral e muito especialmente junto das comunidades escolares, como forma de alertar para a importância de todo um conjunto de procedimentos preventivos a adotar, nomeadamente sobre o uso do fogo, a limpeza e remoção de matos e a</i>	<i>Comunidade civil em geral</i>
<i>Queimada Segura</i>	<i>Ações de sensibilização sobre o uso correto e legal do fogo, na queima de sobrantes e realização de fogueiras, assim como, na realização de queimadas</i>	<i>Comunidade civil mais idosa e vulnerável, residente nos meios rurais</i>
<i>BICAdA</i>	<i>Promoção da atividade desportiva e desenvolvimento de atividades culturais e recreativas, com vista à valorização do efetivo</i>	<i>Efetivo do CTER e convidados destes, praticantes habituais de ciclismo</i>
<i>Jogo de futebol</i>	<i>Promoção da atividade desportiva, com vista à valorização do efetivo</i>	<i>Jogo de Futebol 11, entre efetivos do CTER Castelo Branco e efetivos de outras FFSS</i>
<i>Caminhada</i>	<i>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</i>	<i>Percurso pedestre em Idanha-a-Nova com cerca de 200 participantes</i>
<i>Ciclo de Conferências</i>	<i>Debáte sobre os temas: "Incêndios Florestais", o que fazer? e "Poluição Hídrica", o caso do Rio Tejo.</i>	<i>Comunidade civil em geral</i>
<i>Cabazes de Natal</i>	<i>Interação com a comunidade civil e angariação de bens para serem distribuídos pelos idosos mais necessitados</i>	<i>Idosos com necessidades e mais carenciados</i>
<i>Caminhada pela Floresta 2018 - Concelho Póvoa Lanhoso</i>	<i>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</i>	<i>Comunidade civil em geral, militares e respetivos familiares</i>



<i>Medida</i>	<i>Ação desenvolvida</i>	<i>Público alvo</i>
<i>Caminhada CTer Braga Santuário de S. Bento-Terras de Bouro</i>	<i>Promoção da atividade desportiva, interação com a comunidade civil, para a fomentação de condutas de respeito pela natureza e pelo ambiente</i>	<i>Comunidade civil em geral, militares e respetivos familiares</i>
<i>Convívio entre os militares do ativo, reserva e reforma</i>	<i>Fortalecimento dos laços de camaradagem entre os militares que serviram e servem a Guarda nesta região do país</i>	<i>Militares do ativo, reserva, reforma e respetivas famílias</i>
<i>Ações de demonstração de meios da GNR</i>	<i>Demonstração de meios, viaturas e equipamentos inerentes às valências do dispositivo territorial, bem como ação de demonstração da valência de intervenção e cinotécnica.</i>	<i>Comunidade escolar</i>
<i>Magusto do DTer</i>	<i>Promoção da interação entre os militares dos diferentes PTER e demais convidados</i>	<i>Militares e outros convidados</i>
<i>Prova de orientação de Natal</i>	<i>Promoção da atividade desportiva e interação entre os militares do DTer, bem como outros militares participantes.</i>	<i>Militares</i>
<i>Apresentação do concurso da SPC "O papel da GNR na sociedade"</i>	<i>Concurso artístico para vários agrupamentos de escolas com o objetivo de promover a interação entre a comunidade escolar e os militares, desafiando os alunos a elaborar um trabalho sobre o qual o significado da GNR</i>	<i>Comunidade escolar</i>





CAPÍTULO XII
NOTAS FINAIS



XII. *Notas finais*

O BS de 2018 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 114/2017, de 29 de dezembro, Lei do Orçamento do Estado para 2018 (LOE2018).

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.

A 1 de janeiro de 2018 iniciou-se o processo de descongelamento de todas as carreiras da AP consagrado no artigo 18.º da LOE2018 permitindo, desta forma, 2.231 alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, 2098 referentes ao efetivo militar e 133 relativos ao efetivo civil.

No entanto, deve ser notado com alguma preocupação a existência de 2.593 efetivos, dos quais, 1.356 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 e mantida em 2017 na tendência de aumento gradual do efetivo da Guarda concretizada em 2014 e 2015, fruto, em particular, da redução substancial das novas entradas, em número bastante inferior ao das saídas.

É preocupação também, o défice de cerca de 3.832 efetivos militares face ao MGPM GNR e o défice de 314 postos de trabalho previstos e não ocupados face ao MP 2018 que a Guarda se debate, evidenciando, desta forma que o movimento de entradas/saídas (turnover) e a reposição do referido efetivo, de a alguns anos a esta parte não tem sido em número suficiente.

Realça-se que no ano de 2018, 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 2016 e 2017, limitando por posto o quantitativo de militares a promover em lugares de 2017, ficando consideravelmente aquém das necessidades apuradas.

Salienta-se ainda, o facto de não ter sido proferido, no ano de 2018, 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 caráter 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 conseqüentemente, a rotatividade dos próprios militares pelo dispositivo.

Evidencia-se ainda, o facto de não ter sido, tal como em 2016 e 2017, autorizado a abertura de lugares para admissão ao CFS 2018/2020. Desta forma, apenas em 2021, 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 nos custos totais com a formação em ações internas e externas.

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.

No que concerne ao absentismo destacamos a redução das ausências ao trabalho. Este indicador mantinha uma trajetória de subida desde 2014, contribuiu para esta inversão na tendência de subida, a melhoria das estratégias ao nível da gestão de recursos humanos postas em prática no dia-a-dia da Instituição por forma a concorrer para a consolidação do seu capital humano, o aumento da sua tecnicidade, o desenvolvimento das competências, o aumento da sua motivação, a melhoria do clima organizacional e com a prestação de cuidados de saúde aos efetivos.

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.

Movidos pela ambição de contribuirmos de forma decisiva para tornar Portugal um país e um destino mais seguro manteremos a aposta no fortalecimento da proximidade com o cidadão, dirigindo-lhes o esforço de inovação e modernização institucional, prosseguindo o compromisso de consolidar a prestação de serviços de elevada qualidade.

*A Guarda está, como sempre, ao serviço de Portugal e dos portugueses, contribuindo decisivamente para o fortalecimento do sentimento de segurança, na defesa do prestígio do país e garante do desenvolvimento pleno dos direitos e garantias dos cidadãos, com vista a salvaguardar a sua dignidade e bem-estar, estando empenhada em exercer o seu esforço para uma **GNR mais Humana, Próxima e de Confiança.***



2018

BALANÇO SOCIAL



RELATÓRIO



CAPÍTULO XIII
SÍNTESE



XIII. Síntese

1. Indicadores de desempenho

É nesta antítese de interesses que se desenvolveu toda esta dinâmica de gestão dos recursos humanos da Guarda em 2018, e da análise realizada aos indicadores neles constantes, tecem-se as seguintes considerações, salientando alguns aspetos considerados mais relevantes:



- ✓ Em 31 de dezembro de 2018, contabilizavam-se 23.022 trabalhadores em efetividade de funções;
- ✓ Fruto da sua natureza, a Guarda é uma Instituição maioritariamente constituída por militares, 22.345 (97,06%) do efetivo;
- ✓ Verifica-se que cerca de 2,94% (677 trabalhadores) correspondem ao efetivo civil;
- ✓ Verifica-se que cerca de 6,07% (1.836 trabalhadores) do efetivo militar encontram-se a prestar serviço na situação de reserva na efetividade de serviço;
- ✓ A categoria de guardas é a mais representativa, com 82,80% do total de militares (19.062);
- ✓ A relação jurídica de emprego predominante é o regime de nomeação definitiva, com 98,27% do total de trabalhadores (22.623);
- ✓ A Unidade de Intervenção é a unidade com maior efetivo militar, 1.767 militares;
- ✓ O Comando Territorial de Vila Real apresenta o maior efetivo civil, 64 civis;
- ✓ Dos 23.022 trabalhadores, 21.125 são homens, o que corresponde a 91,76% do total de efetivos;
- ✓ Dos 23.022 trabalhadores, 1.897 são mulheres, o que corresponde a 8,24%, do total de efetivos;
- ✓ A relação homem/mulher situou-se em 11,13, 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 40-44 anos, com 5.124 trabalhadores, seguido do intervalo 35-39 anos com 4.669 trabalhadores;
- ✓ Os grupos etários mais representativos dos efetivos femininos estão no intervalo dos 30 a 34 e 35 a 39 anos, com cerca de 46,71% do total de mulheres;
- ✓ O grupo etário mais representativo dos efetivos masculinos ocorre no escalão dos 40 aos 44 anos, com 22,94% do total de efetivos masculinos;
- ✓ O leque etário é de 3,58 e tem uma amplitude de 49 anos, representando a diferença entre o trabalhador mais novo (19 anos) e o mais velho (68 anos);
- ✓ O nível de antiguidade mais representativo situa-se no intervalo dos 15-19 anos, com 3.915 trabalhadores;
- ✓ Verifica-se que 11,26% dos efetivos (2.593) 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 46,10% dos efetivos;
- ✓ Existem 161 trabalhadores portadores de deficiência, sendo 138 do género masculino e 23 do género feminino, representando estes 0,70% do total dos efetivos;
- ✓ Ingressaram nos quadros da Guarda, 38 oficiais e 595 militares provenientes do CO AM 2013/2018 e CFG 2018, respetivamente;
- ✓ Passaram à situação de reserva para fora da efetividade de serviço, 638 militares;





- ✓ Ficaram por ocupar 314 postos de trabalho previstos no MP 2018, relativos ao efetivo civil;
- ✓ Regista-se um défice de cerca de 3.832 efetivos militares face ao MGPM GNR;
- ✓ Foram promovidos 1.839 militares;
- ✓ Registaram-se 2.231 alterações de posicionamento remuneratório, 2.098 referentes ao efetivo militar e 133 relativos ao efetivo civil;
- ✓ 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 (399 indivíduos) recorrem ao regime de trabalho na modalidade «flexível»;
- ✓ Em 2018 o PNT mais representativo são as «40 horas. – Horário de referência» com cerca de 97,07% do efetivo;
- ✓ O motivo mais expressivo, que representa uma percentagem de 52,57% das ausências ao serviço, num total de 211.369 dias, foi a “doença”;
- ✓ O principal contributo para a diminuição do absentismo advém das ausências por acidente em serviço ou doença profissional;
- ✓ Na GNR apenas 0,59% dos 677 elementos legalmente autorizados (pessoal civil) a fazer greve (geral) utilizaram esse direito;
- ✓ Na GNR, 19,58% dos 286 elementos legalmente autorizados (carreira guarda-florestal) a fazer greve (setorial) utilizaram esse direito;
- ✓ Verifica-se que 27,74% dos trabalhadores estão situados no escalão de remuneração entre «€1501 - €1750»;
- ✓ Salienta-se que 90,24% do universo de trabalhadores (20.776) auferem uma remuneração ilíquida igual ou inferior a 1.750€.





2. Com tendência de crescimento

Após a análise realizada aos indicadores, salientam-se os indicadores que mantêm a trajetória de crescimento em comparação com o BS 2017:



- ✓ A taxa de feminização subiu (0,19 pp) e cifra-se nos 8,24%;
- ✓ A taxa de feminização dirigente subiu (0,02 pp) e cifra-se nos 0,92%;
- ✓ Os maiores aumentos de efetivo militar registaram-se na UI (439 militares) e EG (60 militares);
- ✓ O CG - CARI e o CG - Comando registaram aumento de efetivo civil (5 e 2, respetivamente);
- ✓ O universo respeitante ao efetivo feminino tem vindo a aumentar, nos últimos anos;
- ✓ O nível etário médio apresenta uma subida (0,10) e situa-se nos 39,91 anos de idade;
- ✓ A taxa de envelhecimento situa-se nos 2,99%, apresentando uma subida gradual (0,42 pp);
- ✓ Quanto à estrutura habilitacional verifica-se uma taxa de habilitação superior, na ordem dos 9,19%, tendo subido (0,56 pp);
- ✓ De realçar o aumento de 119 elementos com formação superior;
- ✓ A taxa de habilitação secundária subiu (1,87 pp) e cifra-se nos 54,44%;
- ✓ A taxa de saídas subiu (0,54 pp) e cifra-se nos 7,60%;
- ✓ A taxa de promoções subiu (3,77 pp) e cifra-se nos 7,99%;
- ✓ A taxa de encargos sociais regista um acréscimo em 0,61 pp. e cifra-se em 5,96%;
- ✓ A taxa de investimento em formação regista um acréscimo em 0,25 pp e cifra-se nos 0,65%;
- ✓ A taxa de incidência de doenças profissionais é de 0,50%, tendo-se verificado um aumento (0,04 pp).

3. Em destaque

Destacam-se, ainda, os indicadores que registaram subidas e que inverteram a sua trajetória em comparação com o BS 2017:

- ✓ A taxa de admissão subiu (1,04 pp) e cifra-se nos 7,18%;
- ✓ A taxa de emprego jovem subiu (0,05 pp) e cifra-se nos 12,40%;
- ✓ A taxa de reposição subiu (7,56 pp) e cifra-se nos 94,51%;
- ✓ O movimento de entradas/saídas (turnover) subiu (0,79 pp) e cifra-se nos 7,39%;
- ✓ Na globalidade das ações de formação foi despendido um total de 2.515.802 horas registando-se um aumento de 958 horas;
- ✓ Aumento da taxa de incidência de acidentes no local de trabalho (0,43 pp) para 3,86%, o que significa um aumento de 97 acidentes.



4. Com tendência de diminuição

Após a análise realizada aos indicadores, salientam-se os indicadores que mantêm a trajetória de diminuição em comparação com o BS 2017:



- ✓ Manteve-se a tendência de diminuição gradual do efetivo;
- ✓ Registou-se um decréscimo de 96 trabalhadores, 0,42% do efetivo global;
- ✓ Registou-se um decréscimo de 78 militares, 0,35% do efetivo militar;
- ✓ Registou-se um decréscimo de 18 trabalhadores, cerca de 2,59% do efetivo civil;
- ✓ As unidades que apresentam as maiores diminuições de efetivo militar são o CTer Setúbal (119 militares), USHE (88 militares) e o CTer Faro (85 militares);
- ✓ As unidades que apresentam as maiores diminuições de efetivo civil são o CTer Guarda (5 trabalhadores) e o CTer Viana do Castelo (4 trabalhadores);
- ✓ A taxa de enquadramento cifra-se em 14,26%, registando uma ligeira descida (0,39 pp);
- ✓ A taxa de habilitação básica desceu (2,42 pp) e cifra-se nos 36,37%;
- ✓ O índice de rotação desceu ligeiramente (0,008) e cifra-se nos 0,868;
- ✓ Registaram-se 88.738 participações em ações de formação profissional, registando-se uma diminuição, de 19.914 ações;
- ✓ A remuneração base média anual registou um decréscimo em 670,97 €, e cifra-se em 21.071,12 €.
- ✓ O leque salarial ilíquido situou-se nos 10,10 valores, tendo-se verificado uma descida (0,42);
- ✓ Os encargos com o pessoal totalizaram 740.121.476,38 €, valor ligeiramente inferior ao despendido em 2017, que foi de 777.726.418,09 €.

5. Em destaque

Destacam-se, ainda, os indicadores que registaram descidas e que inverteram a sua trajetória em comparação com o BS 2017:

- ✓ O nível médio de antiguidade (AP) desceu (0,03) para 21,09 anos;
- ✓ A taxa de absentismo é de 5,92%, tendo-se verificado uma descida (0,07 pp);
- ✓ A taxa de participação em ações de formação regista um decréscimo de 7,24 pp e cifra-se nos 81,61%;
- ✓ No âmbito da ação disciplinar, merece realce a diminuição considerável da taxa de gravidade disciplinar (15,86 pp), e cifra-se nos 34,14%;
- ✓ A taxa de celeridade de ação disciplinar teve uma diminuição (31,00 pp), e cifra-se nos 23,41%, ou seja, o total de processos decididos foram menores.



2018

BALANÇO SOCIAL



RELATÓRIO



CAPÍTULO XIV
INDICADORES DE
GESTÃO



XIV. Indicadores de gestão

1. Painel indicadores (2016/2018)

Indicadores de gestão							
Domínio de análise	Indicador	Fórmula de cálculo	2016	2017	2018	Análise comparativa	
Efetivos	Taxa do efetivo militar	Total de efetivos militares x 100 / Total de recursos humanos	96,90%	96,99%	97,06% ↑ 0,07 pp		
	Taxa do efetivo civil	Total de efetivos civis x 100 / Total de recursos humanos	3,10%	3,01%	2,94% ↓ -0,07 pp		
	Taxa de feminização	Total de efetivos femininos x 100 / Total de recursos humanos	7,86%	8,05%	8,24% ↑ 0,19 pp		
	Taxa de masculinização	Total de efetivos masculinos x 100 / Total de recursos humanos	92,14%	91,95%	91,76% ↓ -0,19 pp		
	Taxa de feminização dirigente	Total de efetivos femininos dirigentes x 100 / Total de recursos humanos	0,88%	0,90%	0,92% ↑ 0,02 pp		
	Taxa de enquadramento	Número de "dirigentes" x 100 / Total de recursos humanos	14,80%	14,65%	14,26% ↓ -0,39 pp		
	Taxa de pessoal em nomeação definitiva	Total de efetivos em nomeação definitiva x 100 / Total de recursos humanos	96,83%	96,74%	98,27% ↑ 1,53 pp		
	Taxa de pessoal em CT por tempo indeterminado	Total de efetivos em CT por tempo indeterminado x 100 / Total de recursos humanos	1,78%	1,70%	1,70%		
	Taxa de pessoal em nomeação transitória por tempo determinado	Total de efetivos em nomeação transitória por tempo determinado x 100 / Total de recursos humanos	1,39%	1,55%	0,03% ↓ -1,52 pp		
	Taxa de pessoal técnico superior	Total de pessoal técnico superior x 100 / Total de recursos humanos	0,08%	0,08%	0,13% ↑ 0,05 pp		
	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	1,24%	1,16%	1,10% ↓ -0,06 pp		
	Taxa de pessoal guarda-florestal	Total de pessoal guarda-florestal x 100 / Total de recursos humanos	1,32%	1,30%	1,24% ↓ -0,06 pp		
	Taxa de pessoal médico	Total de pessoal médico x 100 / Total de recursos humanos	0,05%	0,05%	0,06% ↑ 0,01 pp		
	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%		





Domínio de análise	Indicador	Fórmula de cálculo		2016	2017	2018		Análise comparativa
Antiguidade/ Idade	Nível médio de antiguidade	$Soma\ das\ antiguidades / Total\ de\ efetivos$	Anos	20,80	21,12	21,09	↓ -0,03	
	Nível médio de antiguidade (mulheres)	$Soma\ das\ antiguidades\ (mulheres) / Efetivo\ total\ feminino$	Anos	15,12	15,93	16,49	↑ 0,56	
	Nível médio de antiguidade (homens)	$Soma\ das\ antiguidades\ (homens) / Efetivo\ total\ masculino$	Anos	21,28	21,57	21,50	↓ -0,07	
	Nível médio etário	$Soma\ das\ idades / Total\ de\ recursos\ humanos$	Anos	39,27	39,81	39,91	↑ 0,10	
	Nível médio etário (mulheres)	$Soma\ das\ idades\ (mulheres) / Efetivo\ total\ feminino$	Anos	37,70	38,28	38,72	↑ 0,44	
	Nível médio etário (homens)	$Soma\ das\ idades\ (homens) / Efetivo\ total\ masculino$	Anos	39,41	39,94	40,02	↑ 0,08	
	Leque etário	$Trabalhador\ mais\ idoso / Trabalhador\ menos\ idoso$	Valor	3,63	3,63	3,58	↓ -0,05	
	Taxa de emprego jovem	$Número\ de\ recursos\ humanos\ com\ idade < 30\ anos \times 100 / Total\ de\ recursos\ humanos$	%	14,05%	12,35%	12,40%	↑ 0,05 pp	
	Taxa de envelhecimento	$Número\ de\ recursos\ humanos\ com\ idade > 55\ anos \times 100 / Total\ de\ recursos\ humanos$	%	1,97%	2,57%	2,99%	↑ 0,42 pp	
Estrutura habilitacional	Taxa de habilitação superior	$Total\ bachareis+licenciados+mestrados+doutorados \times 100 / Total\ de\ recursos\ humanos$	%	8,22%	8,63%	9,19%	↑ 0,56 pp	
	Taxa de habilitação superior (mulheres)	$Total\ bachareis+licenciados+mestrados+doutorados\ (mulheres) \times 100 / Efetivo\ total\ feminino$	%	17,56%	18,88%	20,30%	↑ 1,42 pp	
	Taxa de habilitação superior (homens)	$Total\ bachareis+licenciados+mestrados+doutorados\ (homens) \times 100 / Efetivo\ total\ masculino$	%	7,41%	7,73%	8,19%	↑ 0,46 pp	
	Taxa de habilitação secundária	$Total\ habilitações\ 11.º\ ao\ 12.º\ ano \times 100 / Total\ de\ recursos\ humanos$	%	51,28%	52,57%	54,44%	↑ 1,87 pp	
	Taxa de escolaridade obrigatória	$Total\ habilitações\ =< 12.º\ ano \times 100 / Total\ de\ recursos\ humanos$	%	91,78%	91,37%	90,81%	↓ -0,56 pp	
	Taxa de habilitação básica	$Total\ habilitações\ =< 9.º\ ano \times 100 / Total\ de\ recursos\ humanos$	%	40,51%	38,79%	36,37%	↓ -2,42 pp	
	Taxa de escolaridade >= 4 anos	$Total\ habilitações\ =< 4\ anos \times 100 / Total\ de\ recursos\ humanos$	%	1,34%	1,15%	0,91%	↓ -0,24 pp	





Indicadores de gestão

Domínio de análise	Indicador	Fórmula de cálculo	Valor	2016	2017	2018		Análise comparativa
Admissões/ Saídas	Índice de rotação	Número de recursos humanos 31DEC / Número de recursos humanos 01JAN + entradas + saídas	Valor	0,880	0,876	0,868	↓ -0,008	
	Taxa de reposição	Número de admissões x 100 / Número de saídas	%	94,53%	86,95%	94,51%	↑ 7,56 pp	
	Taxa de rotatividade (Turnover)	(N.º entradas + n.º saídas) / 2 / Número de recursos humanos em 31 de dezembro x 100	%	6,63%	6,60%	7,39%	↑ 0,79 pp	
	Taxa de admissão	Total admissões / Total de recursos humanos	%	6,44%	6,14%	7,18%	↑ 1,04 pp	
	Taxa de admissão (mulheres)	Total admissões (mulheres) / Efetivo total feminino	%	10,69%	9,68%	9,49%	↓ -0,19 pp	
	Taxa de admissão (homens)	Total admissões (homens) / Efetivo total masculino	%	6,08%	5,83%	6,97%	↑ 1,14 pp	
	Taxa de saídas	Total saídas / Total de recursos humanos	%	6,81%	7,06%	7,60%	↑ 0,54 pp	
	Taxa de saídas (mulheres)	Total saídas (mulheres) / Efetivo total feminino	%	8,78%	8,23%	7,54%	↓ -0,69 pp	
	Taxa de saídas (Homens)	Total saídas (Homens) / Efetivo total masculino	%	6,65%	6,96%	7,60%	↑ 0,64 pp	
Promoções	Taxa de promoções	Número de efetivos promovidos x 100 / Total efetivos	%	1,56%	4,22%	7,99%	↑ 3,77 pp	
	Taxa de promoções (mulheres)	Número de efetivos promovidos (mulheres) x 100 / Efetivo total feminino	%	1,36%	3,06%	5,22%	↑ 2,16 pp	
	Taxa de promoções (homens)	Número de efetivos promovidos (homens) x 100 / Efetivo total masculino	%	1,57%	4,32%	8,24%	↑ 3,92 pp	
Absentismo	Taxa de absentismo	Número de dias de faltas x 100 / Número anual de dias trabalháveis * x número total de recursos humanos	%	5,71%	5,99%	5,92%	↓ -0,07 pp	
	Taxa de absentismo (mulheres)	Número de dias de faltas (mulheres) x 100 / Número anual de dias trabalháveis * x Efetivo total feminino	%	12,64%	11,44%	11,91%	↑ 0,47 pp	
	Taxa de absentismo (homens)	Número de dias de faltas (homens) x 100 / Número anual de dias trabalháveis * x Efetivo total masculino	%	5,12%	5,51%	5,38%	↓ -0,13 pp	
Encargos	Remuneração base média anual	Total encargos remuneração base / Total de recursos humanos	Moeda	22 573,83 €	21 741,99 €	21 071,02 €	↓ -670,97 €	
	Taxa de encargos sociais	Total encargos prestações sociais / Total encargos remuneração base x 100	%	5,24%	5,35%	5,96%	↑ 0,61 pp	
	Leque salarial ilíquido	Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida	Valor	11,05	10,52	10,10	↓ -0,42	





Indicadores de gestão

Domínio de análise	Indicador	Fórmula de cálculo		2016	2017	2018		Análise comparativa
Formação	Taxa de participação em ações de formação	Número de recursos humanos abrangidos / Efetivo total x 100	%	88,35%	88,85%	81,61%	↓ -7,24 pp	
	Taxa de investimento em formação	Total da despesa em ações de formação / Total de encargos com pessoal x 100	%	0,36%	0,40%	0,65%	↑ 0,25 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	%	3,99%	3,43%	3,86%	↑ 0,43 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	%	3,27%	1,29%	3,58%	↑ 2,29 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	%	4,05%	3,61%	3,89%	↑ 0,28 pp	
	Taxa de incidência de doenças profissionais	Número de casos de doenças profissionais x 100 / Total de recursos humanos	%	0,31%	0,46%	0,50%	↑ 0,04 pp	
Disciplina	Taxa de gravidade disciplinar	Total de penas aplicadas x 100 / Total processos decididos	%	29,71%	50,00%	34,14%	↓ -15,86 pp	
	Taxa de celeridade de ação disciplinar	Total processos decididos x 100 / Total processos transitados ano anterior + Total processos instaurados no ano	%	40,69%	54,41%	23,41%	↓ -31,00 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. Painel de indicadores (1997-2018)

Indicadores de recursos humanos																								
Indicador	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Análise comparativa	
Taxa de enquadramento						10,70%	11,00%	11,50%	11,86%	12,26%	13,05%	13,15%	13,71%	13,39%	13,55%	14,69%	15,34%	14,79%	14,62%	14,80%	14,65%	14,26%		
Taxa de feminização dirigente																	0,73%	0,79%	0,81%	0,88%	0,90%	0,92%		
Taxa de feminização	1,47%	1,46%	1,82%	1,91%	3,40%	2,45%	2,86%	3,20%	3,50%	4,00%	4,10%	5,80%	5,97%	6,24%	6,63%	7,32%	7,32%	7,59%	7,68%	7,86%	8,05%	8,24%		
Nível etário																								
Leque etário														3,86	3,95	4,32	3,83	3,63	3,83	3,83	3,63	3,63	3,58	
Taxa de emprego jovem	20,91%	26,88%	25,90%	22,63%	24,88%	22,04%	23,74%	23,94%	24,55%	24,66%	21,31%	21,93%	21,71%	18,81%	19,77%	19,86%	16,93%	16,27%	15,83%	14,05%	12,35%	12,40%		
Taxa de envelhecimento	0,94%	0,59%	0,61%	0,62%	1,56%	0,94%	0,76%	0,71%	0,61%	0,74%	0,93%	1,38%	1,42%	1,57%	1,45%	1,35%	1,40%	1,65%	1,74%	1,97%	2,57%	2,99%		
Nível de antiguidade (AP)																								
Taxa de habilitação superior																								
Taxa de habilitação secundária																								
Taxa de habilitação básica																								



BALANÇO SOCIAL 2018 - RELATÓRIO



Indicadores de recursos humanos

Indicador	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Análise comparativa
Índice de rotação		0,95	0,97	0,96	0,96	0,89	0,92	0,93	0,89	0,93	0,93	0,94	0,86	0,83	0,82	0,81	0,85	0,91	0,906	0,880	0,876	0,868	
Taxa de reposição	242,9%	254,2%	195,7%	190,3%	2,07%	70,98%	96,09%	114,4%	73,95%	98,85%	3,74%	149,3%	98,94%	44,15%	80,40%	82,66%	61,34%	160,6%	123,5%	94,53%	86,95%	94,51%	
Taxa de rotatividade (Turnover)	3,60%	3,47%	3,46%	3,84%	4,23%	4,43%	4,20%	4,08%	5,29%	4,99%	1,82%	4,18%	8,06%	6,97%	9,63%	10,88%	5,79%	6,83%	7,26%	6,63%	6,60%	7,39%	
Taxa de admissão	3,95%	3,89%	3,42%	3,75%	0,09%	3,68%	4,11%	4,36%	4,50%	4,96%	0,13%	5,01%	8,02%	4,27%	8,58%	9,85%	5,52%	8,42%	6,40%	6,44%	6,14%	7,18%	
Taxa de saídas	1,62%	1,53%	1,75%	1,97%	4,18%	5,19%	4,28%	3,81%	6,08%	5,02%	3,52%	3,35%	8,10%	9,67%	10,67%	11,91%	9,00%	5,24%	5,18%	6,81%	7,06%	7,60%	
Taxa de promoções	2,60%	3,66%	3,98%	4,89%	0,01%	8,21%	24,05%	4,77%	18,72%	8,74%	8,95%	2,03%	22,39%	16,27%	0,93%	24,71%	5,61%	8,02%	7,38%	1,56%	4,22%	7,99%	
Taxa de absentismo						3,00%	1,70%	2,70%	2,81%	2,45%	2,61%	2,16%	2,74%	3,90%	4,26%	3,93%	3,92%	4,38%	4,79%	5,71%	5,90%	5,92%	
Leque salarial líquido								11,17	11,17	12,07	12,83	12,47	12,44	14,48	12,95	12,95	13,13	10,44	10,67	11,05	10,52	10,10	
Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho	2,12%	0,95%	0,95%	0,69%	1,14%	1,23%	0,07%	1,20%	1,70%	1,78%	1,86%	2,64%	2,49%	2,77%	3,29%	3,62%	3,80%	4,24%	3,75%	3,99%	3,43%	3,86%	
Taxa de incidência de doenças profissionais	0,12%	0,13%	0,14%	0,11%	0,15%	0,13%	0,03%	0,13%	0,05%	0,07%	0,08%	0,11%	0,12%	0,06%	0,03%	0,16%	0,20%	0,24%	0,41%	0,31%	0,46%	0,50%	
Taxa de gravidade disciplinar	75,88%	55,56%	24,79%	43,98%	38,87%	65,65%	50,10%	54,10%	48,42%	46,90%	38,89%	38,10%	38,60%	35,23%	38,76%	41,76%	39,74%	26,88%	30,32%	29,71%	50,00%	34,14%	
Taxa de celeridade de ação disciplinar	83,33%	85,44%	91,76%	63,60%	63,89%	77,67%	47,60%	86,60%	61,90%	52,40%	44,91%	55,24%	43,41%	40,70%	37,25%	36,69%	31,12%	45,15%	42,70%	40,69%	54,41%	23,41%	





3. Perfil do(a) trabalhador(a)

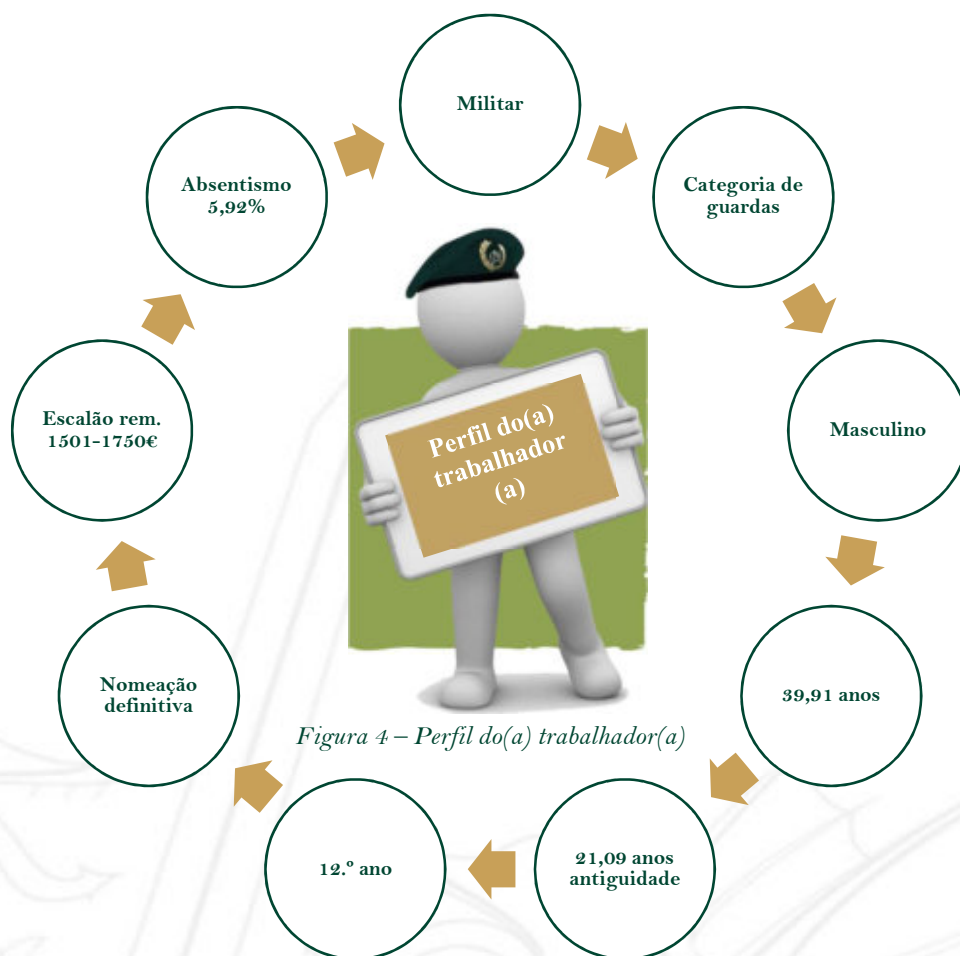


Figura 4 – Perfil do(a) trabalhador(a)





4. Caracterização do(a) trabalhador(a)

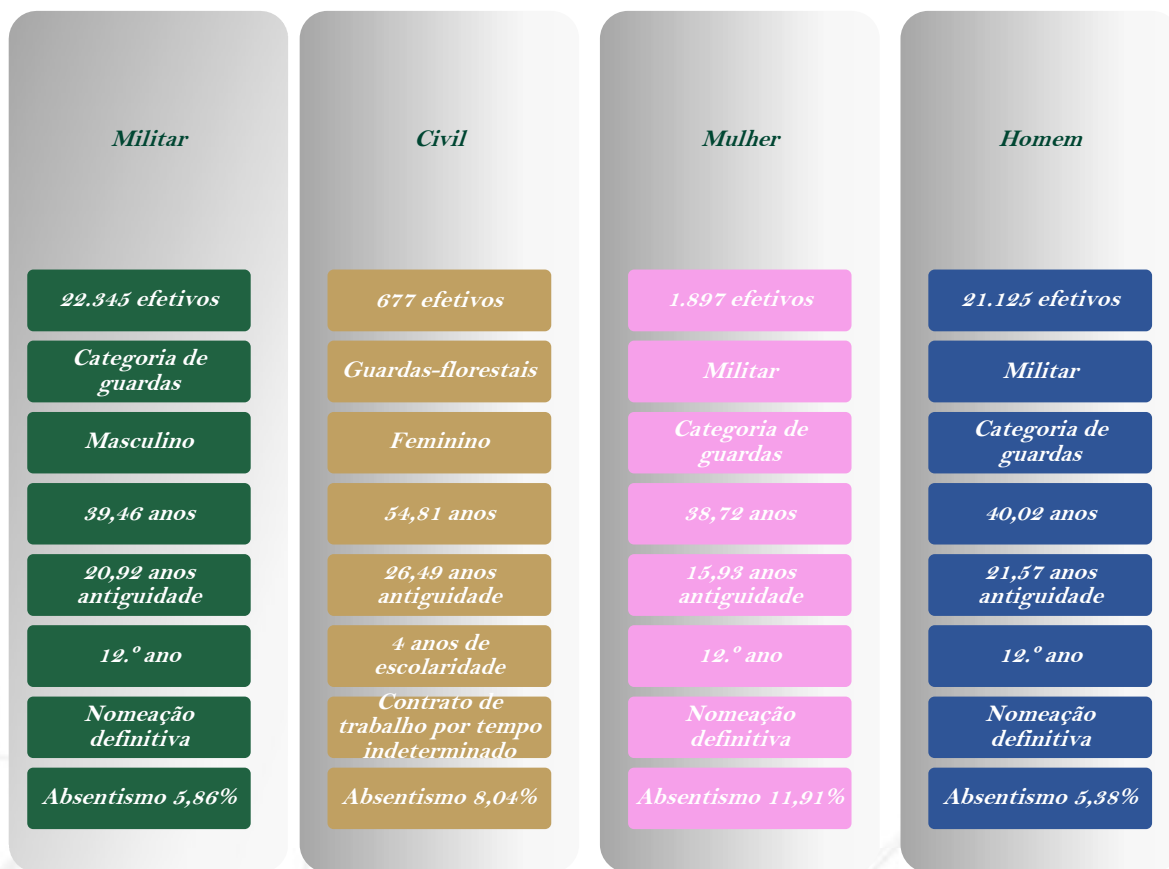


Figura 5 – Caracterização do(a) trabalhador(a)



2018
BALANÇO SOCIAL





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 receberam 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 caráter 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 líquido, 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 líquido (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.*





CAPÍTULO XVI
FONTES, BIBLIOGRAFIA
E LEGISLAÇÃO



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 2017;
- ✓ DGO, Direção Geral do Orçamento, Balanço Social 2017;
- ✓ PCM, Presidência do Conselho de Ministros – Secretaria-Geral, Balanço Social, 2017;
- ✓ INE, Instituto Nacional de Estatística, Balanço Social 2017;
- ✓ IGFSS, Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, Balanço Social 2017.

3. Legislação

- ✓ 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 6/2019, de 14 de janeiro - 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;*
- ✓ *Portaria n.º 331/2017, de 3 de novembro - Portaria que altera a Portaria n.º 150/2017, de 3 de maio, relativa ao PREVPAP;*
- ✓ *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 7-A/2016, de 30 de março - Orçamento do Estado para 2016 (LOE 16);*
- ✓ *Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro - Orçamento de Estado 2017 (LOE 17);*
- ✓ *Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro - Orçamento do Estado para 2018 (LOE2018);*
- ✓ *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 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 22 de agosto de 2017 - Mapa de Pessoal da GNR, Orçamento 2018;*
- ✓ *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 - MGPM GNR;*
- ✓ *Decreto-Lei n.º 177/2009, de 04 de agosto - Estabelece o regime da carreira especial médica, bem como os respetivos 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 respetivos 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 25/2019, de 11 de fevereiro - identifica as posições remuneratórias e respetivos níveis remuneratórios da TRU e define as regras de transição para a 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 114/2018, de 18 de dezembro - *Procede à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 22/2006, de 2 de fevereiro e procede à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 247/2015, de 23 de outubro que aprova o estatuto da carreira florestal;*
- ✓ 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 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;*
- ✓ Despacho de S. Exas. o Ministro das Finanças e o Ministro da Administração Interna n.º 2839/2018, de 14 de março - *Promoções remanescentes relativas ao ano de 2016 de militares da GNR (número máximo de 581 militares a promover);*
- ✓ Despacho de S. Exas. o Ministro da Administração Interna e a Secretária de Estado da Administração e do Emprego Público n.º 4298-B/2018, de 26 de abril - *Promoções remanescentes relativas ao ano de 2016 de militares da GNR, (número máximo de 543 militares a promover);*
- ✓ Despacho de S. Exas. o Ministro da Administração Interna e a Secretária de Estado da Administração e do Emprego Público n.º 4298-A/2018, de 26 de abril - *Promoções relativas ao ano de 2017 de militares da GNR, (número máximo de 722 militares a promover);*
- ✓ Aviso n.º 8048/2018, de 4 de junho - *Concurso de admissão à Academia Militar para o ano letivo de 2018 -2019;*
- ✓ Despacho n.º 9276/2018, 20 de setembro - *Fixa em 30 o número de oficiais para admissão ao Curso de Formação de Oficiais 2018/2023, para ingresso nos quadros da GNR;*
- ✓ Aviso n.º 12499/2018, de 20 de agosto - *Abertura de procedimento concursal para a constituição de reserva de recrutamento para admissão ao CFG GNR das armas;*
- ✓ Aviso n.º 12125/2018, de 13 de agosto - *Procedimento concursal de regularização no âmbito do PREVPAP;*
- ✓ Portaria n.º 189/18, de 29 de junho - *Regula a admissão ao CFG;*
- ✓ Resolução do Conselho de Ministros n.º 11-A/2018, de 25 de janeiro - *Autoriza a GNR aos seguintes procedimentos: recrutamento interno 500 efetivos para reforço do GIPS; recrutamento interno 100 efetivos para reforço do SEPNA; recrutamento externo 200 efetivos para reforço das equipas florestais e recrutamento externo 600 efetivos para reforço do dispositivo.*





2018
BALANÇO SOCIAL





MATRIZ
BALANÇO SOCIAL 2018 -
FORMULÁRIO



Matriz BS 2018 - Formulário DGAEF (quadros adaptados)





BALANÇO SOCIAL

Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro

2018

IDENTIFICAÇÃO DO SERVIÇO / ENTIDADE

Código SIOE: 20050000

Ministério: da Administração Interna

Serviço / Entidade: Guarda Nacional Republicana

NÚMERO DE PESSOAS EM EXERCÍCIO DE FUNÇÕES NO SERVIÇO

(Não incluir Prestações de Serviços)

Em 1 de janeiro de 2018

23118

Em 31 de dezembro de 2018

23022

Nota: Em caso de processo de fusão/reestruturação da entidade existente a 31/12/2018, indicar o critério adotado para o registo dos dados do Balanço Social 2018 na folha "Critério"

Contato(s) do(s) responsável(eis) pelo preenchimento

Nome António Alfredo Rodrigues Pereira

Tel: 2188112131

E-mail: cari.drh.dporh@gnr.pt

Data 31 de março de 2019





Notas Explicativas:

Em caso de processo de fusão/reestruturação da entidade existente a 31/12/2018 deverá ser indicado o critério adotado para o registo dos dados do Balanço Social 2018.

Por exemplo: caso de uma entidade que resulta da fusão de 2 entidades, em que a nova entidade iniciou o seu funcionamento a 1 de junho 2018:

Deverá registar os dados da entidade nova referente ao período de 1 junho a 31 dezembro, especificando em baixo na descrição da entidade a data de início da nova entidade e o número de trabalhadores em exercício de funções nessa data, em substituição do n.º de trabalhadores a 1 de janeiro 2018 na folha de identificação.

Caso este critério não seja aplicável para algum dos quadros, deverá também ser descrita neste campo de descrição o critério adotado.

Critério adotado (descrição da entidade):



ÍNDICE DE QUADROS

CAPÍTULO 1 - RECURSOS HUMANOS - 143

Quadro 1: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e gênero, em 31 de dezembro

Quadro 2: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e gênero, em 31 de dezembro

Quadro 3: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e gênero, em 31 de dezembro

Quadro 4: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e gênero, em 31 de dezembro

Quadro 5: Contagem dos trabalhadores estrangeiros por grupo/cargo/carreira, segundo a nacionalidade e gênero, em 31 de dezembro

Quadro 6: Contagem de trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e gênero, em 31 de dezembro

Quadro 7: Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por grupo/cargo/carreira e gênero, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação

Quadro 8: Contagem das saídas de trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e gênero

Quadro 9: Contagem das saídas de trabalhadores contratados, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e gênero

Quadro 10: Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento

Quadro 11: Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e gênero

Quadro 12: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e gênero, em 31 de dezembro

Quadro 13: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho (PNT) e gênero, em 31 de dezembro

Quadro 14: Contagem das horas de trabalho suplementar durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e gênero

Quadro 14.1: Contagem das horas de trabalho noturno, normal e suplementar durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o gênero

Quadro 15: Contagem dos dias de ausências ao trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e gênero

Quadro 16: Contagem dos trabalhadores em greve durante o ano, por escalão de PNT e tempo de paralisação

CAPÍTULO 2 - REMUNERAÇÕES E ENCARGOS - 161

Quadro 17: Estrutura remuneratória, por gênero

Quadro 18: Total dos encargos anuais com pessoal

Quadro 18.1: Suplementos remuneratórios

Quadro 18.2: Encargos com prestações sociais

Quadro 18.3: Encargos com benefícios sociais



ÍNDICE DE QUADROS

CAPÍTULO 3 - HIGIENE E SEGURANÇA - 165

Quadro 19: Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa durante o ano, por género

Quadro 20: Número de casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho

Quadro 21: Número de situações participadas e confirmadas de doença profissional e de dias de trabalho perdidos durante o ano

Quadro 22: Número e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano

Quadro 23: Número de intervenções das comissões de segurança e saúde no trabalho ocorridas durante o ano, por tipo

Quadro 24: Número de trabalhadores sujeitos a ações de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença profissional durante o ano

Quadro 25: Número de ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho

Quadro 26: Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais durante o ano

CAPÍTULO 4 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL - 169

Quadro 27: Contagem relativa a participações em ações de formação profissional durante o ano, por tipo de ação, segundo a duração

Quadro 28: Contagem relativa a participações em ações de formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação

Quadro 29: Contagem das horas despendidas em formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação

Quadro 30: Despesas anuais com formação

CAPÍTULO 5 - RELAÇÕES PROFISSIONAIS - 173

Quadro 31: Relações profissionais

Quadro 32: Disciplina



CAPÍTULO I
RECURSOS
HUMANOS



Quadro 1: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género, em 31 de dezembro

Grupo/cargo/carreira/ Modalidades de vinculação	Nomeação definitiva		Nomeação Transitória por tempo determinado		CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		CT em Funções Públicas a termo resolutivo certo		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior					5	26			5	26	31
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					12	60			12	60	72
Assistente operacional, operário, auxiliar					6	247			6	247	253
Informático					3	2			3	2	5
Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e Secundário					1	9			1	9	10
Médico					6	7			6	7	13
Enfermeiro						1			0	1	1
Técnico Diagnóstico e Terapêutica						6			0	6	6
Forças Armadas - Oficial b)	20								20	0	20
Guarda Nacional Republicana - Oficial	756	70							756	70	826
Guarda Nacional Republicana - Sargento	2 295	142							2 295	142	2 437
Guarda Nacional Republicana - Guarda	17 733	1 321	8						17 741	1 321	19 062
Outro Pessoal de Segurança c)	280	6							280	6	286
Total	21 084	1 539	8	0	33	358	0	0	21 125	1 897	23 022

Prestações de Serviços	M	F	Total
Tarefa			0
Avença	28	15	43
Total	28	15	43

NOTAS:

Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.

- Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis n.º 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro);
- Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
- Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);
- Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.



BALANÇO SOCIAL 2018 - RELATÓRIO



Quadro 2: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género, em 31 de dezembro

Grupo/cargo/carreira / Escalão etário e género	Menos que 20 anos		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior									1	2	1	3	1	9		6		3	1	2	1	1	5	26	31
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo									1	3	5		6	4	12	3	20	2	11		5	12	60	72	
Assistente operacional, operário, auxiliar									5		9		32		43	4	65	1	68	1	25	6	247	253	
Informático									1				1		1				1	1		3	2	5	
Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e Secundário											1		6				1	1			1	1	9	10	
Médico													1			1	3	1	4	3		6	7	13	
Enfermeiro															1							0	1	1	
Técnico Diagnóstico e Terapêutica														2		1		2		1		0	6	6	
Forças Armadas - Oficial b)											1		1		6		10		2			20	0	20	
Guarda Nacional Republicana - Oficial			35	3	130	20	168	26	162	18	72	3	48		106		33		2			756	70	826	
Guarda Nacional Republicana - Sargento					3		165	28	395	51	724	46	574	17	361		73					2 295	142	2 437	
Guarda Nacional Republicana - Guarda	12	1	542	52	1 815	241	2 826	359	3 635	396	4 006	208	2 328	64	2 428		144		5			17 741	1 321	19 062	
Outro Pessoal de Segurança c)									2		40	2	27	2	27		143	2	39		2	280	6	286	
Total	12	1	577	55	1 948	261	3 159	413	4 196	473	4 847	277	2 981	138	2 932	64	411	96	54	87	8	32	21 125	1 897	23 022
Prestações de Serviços	Menos que 20 anos		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Tarefa																							0	0	0
Avença									2	1		1	3	1	2	8	2	13	5	4	1	28	15	43	
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	3	1	2	8	2	13	5	4	1	28	15	43

NOTAS:

Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.

- Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro);
- Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
- Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);
- Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.



BALANÇO SOCIAL 2018 - RELATÓRIO



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

Grupo/cargo/carreira/ Tempo de serviço	Até 5 anos		5 - 9		10 - 14		15 - 19		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 ou mais anos		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior		5	1			2	2	7	1	7		1		1		2	1	1	5	26	31
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					1		2	6	1	12	4	13	2	11		12	2	6	12	60	72
Assistente operacional, operário, auxiliar				2		28		167		11		14	2	18	3	5	1	2	6	247	253
Informático			1				1							1			1	1	3	2	5
Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e Secundário							1	6		3									1	9	10
Médico		1					1		1			1	3	2	1	2			6	7	13
Enfermeiro										1									0	1	1
Técnico Diagnóstico e Terapêutica								1		5									0	6	6
Forças Armadas - Oficial b)			1						1		2				4		12		20	0	20
Guarda Nacional Republicana - Oficial		1	109	9	152	33	97	11	130	12	78	4	52		82		56		756	70	826
Guarda Nacional Republicana - Sargento			4		155	30	282	41	394	32	699	22	384	17	293		84		2 295	142	2 437
Guarda Nacional Republicana - Guarda	1 298	169	1 413	155	2 509	337	2 970	315	3 002	180	2 663	101	2 068	64	1 647		171		17 741	1 321	19 062
Outro Pessoal de Segurança c)							4	1	48	2	20	1	6		174	2	28		280	6	286
Total	1 298	176	1 529	166	2 817	430	3 360	555	3 578	266	3 466	157	2 517	114	2 204	23	356	10	21 125	1 897	23 022

NOTAS:

Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.

A antiguidade reporta-se ao tempo de serviço na Administração Pública.

- Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis n.º 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro);
- Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
- Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);
- Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.



BALANÇO SOCIAL 2018 - RELATÓRIO



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

Grupo/cargo/carreira / Habilitação Literária	Menos de 4 anos de escolaridade		4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior														1	3	20	2	4		1	5	26	31
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					2	4	1	6	3	7	5	41	1	1				1			12	60	72
Assistente operacional, operário, auxiliar		12	4	125		64	1	39			1	6						1		6	247	253	
Informático									1		1	2	1								3	2	5
Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e Secundário															1	8		1			1	9	10
Médico															6	6			1		6	7	13
Enfermeiro																1					0	1	1
Técnico Diagnóstico e Terapêutica																6					0	6	6
Forças Armadas - Oficial b)													1		12		7				20	0	20
Guarda Nacional Republicana - Oficial									2		93	4	13		298	26	342	40	8		756	70	826
Guarda Nacional Republicana - Sargento					4		447	10	198	5	1 378	80	8	2	227	39	31	6	2		2 295	142	2 437
Guarda Nacional Republicana - Guarda			52		1 237	1	6 022	184	1 547	140	8 128	777	39	8	616	192	99	19	1		17 741	1 321	19 062
Outro Pessoal de Segurança c)			17		58		84		16	1	93	4	1	1	9		2				280	6	286
Total	0	12	73	125	1 301	69	6 555	239	1 767	153	9 699	914	64	13	1 172	298	483	72	11	2	21 125	1 897	23 022

Grupo/cargo/carreira / Habilitação Literária	Menos de 4 anos de escolaridade		4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Tarefa																						0	0	0
Avença														1	27	14	1					28	15	43
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	27	14	1	0	0	0	28	15	43	

NOTAS:

Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.

- a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis n.º 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro);
- b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
- c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);
- d) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.



Quadro 5: Contagem dos trabalhadores estrangeiros por grupo/cargo/carreira, segundo a nacionalidade e género, em 31 de dezembro

Grupo/cargo/carreira Proveniência do trabalhador	União Europeia		CPLP		Outros países		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e Secundário	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Médico	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Enfermeiro	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico Diagnóstico e Terapêutica	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Prestações de Serviços / Proveniência do trabalhador	União Europeia		CPLP		Outros países		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Tarefa	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Avença	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0

NOTAS:

CPLP - Comunidade dos Países de Língua Portuguesa

Considerar o total de trabalhadores estrangeiros, não naturalizados, em efetividade de funções no serviço em 31 de dezembro, de acordo com a naturalidade;

- Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis n.º 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro);
- Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
- Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);
- Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.





BALANÇO SOCIAL 2018 - RELATÓRIO



Quadro 6: Contagem de trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género, em 31 de dezembro

Grupo/cargo/carreira	menor que 20 anos		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 - 64		65 - 69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
	Técnico Superior															1										0	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo															1				1		1				0	3	3
Assistente operacional, operário, auxiliar																		2							0	2	2
Informático																									0	0	0
Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e Secundário																									0	0	0
Médico																				1					0	1	1
Enfermeiro															1										0	1	1
Técnico Diagnóstico e Terapêutica																		1		1					0	2	2
Forças Armadas - Oficial b)																									0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial															2		1		1						4	0	4
Guarda Nacional Republicana - Segurança							1		1	1	6	1	1		3		3								15	2	17
Guarda Nacional Republicana - Guarda							7		18	5	18	4	21	2	49		1								114	11	125
Outro Pessoal de Segurança c)														1		2		2							5	0	5
Total	0	0	0	0	0	0	8	0	19	6	24	5	22	2	55	3	7	3	3	3	0	1	0	0	138	23	161

Prestações de Serviços	menos de 20 anos		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 - 64		65 - 69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
	Tarefa																									0	
Avença																									0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

NOTAS:

Considere o total de trabalhadores que beneficiem de redução fiscal por motivo da sua deficiência;

- Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro);
- Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
- Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);
- Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.



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

Grupo/cargo/carreira/ Modos de ocupação do posto de trabalho	Procedimento concursal		Cedência		Mobilidade		Regresso de licença sem vencimento ou de período experimental		Comissão de serviço		CEAGP*		Outras situações		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior													1	13	1	13	14
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	1	1											1		2	1	3
Assistente operacional, operário, auxiliar													831	112	831	112	943
Informático															0	0	0
Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e Secundário															0	0	0
Médico						1									0	1	1
Enfermeiro															0	0	0
Técnico Diagnóstico e Terapêutica															0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)										2					2	0	2
Guarda Nacional Republicana - Oficial	34	4								5	1				39	5	44
Guarda Nacional Republicana - Sarvente								1		5	1				6	1	7
Guarda Nacional Republicana - Guarda	563	47						21		3			4		591	47	638
Outro Pessoal de Segurança c)								1							1	0	1
Total	598	52	0	0	0	1	23	0	15	2	0	0	837	125	1 473	180	1 653

Prestações de Serviços (Modalidades de vinculação)	M	F	Total
Tarefa			0
Avença	28	15	43
Total	28	15	43

NOTAS:

Considerar o total de efetivos admitidos pela 1ª vez ou regressados ao serviço entre 1 de janeiro e 31 de dezembro inclusive;

* Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública. No caso de órgãos autárquicos considere, ainda, os formandos do CEAGPA;

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);



BALANÇO SOCIAL 2018 - RELATÓRIO



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

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de saída (durante o ano)	Morte		Reforma/ Aposentação		Limite de idade		Conclusão sem Sucesso do período experimental		Cessação por mútuo acordo		Exoneração a pedido do trabalhador		Aplicação de pena disciplinar expulsiva		Mobilidade		Cedência		Comissão de serviço		Outras situações		TOTAL		Total			
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F				
Técnico Superior																									0	0	0	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo																										0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar																										0	0	0
Informático																										0	0	0
Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e Secundário																										0	0	0
Médico																										0	0	0
Enfermeiro																										0	0	0
Técnico Diagnóstico e Terapêutica																										0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																				4						4	0	4
Guarda Nacional Republicana - Oficial	1		16																14	1	3				34	1	35	
Guarda Nacional Republicana - Sargento	2		108																2	1	4				116	1	117	
Guarda Nacional Republicana - Guarda	11	1	514				18	3											8	2	53	3			604	9	613	
Outro Pessoal de Segurança c)			15																			1			16	0	16	
Total	14	1	653	0	0	0	18	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	28	4	61	3	774	11	785	

NOTAS:

Inclui todos os trabalhadores em regime de Nomeação ao abrigo do artigo 8º e em Comissão de Serviço ao abrigo do artigo 9º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho

- Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro);
- Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
- Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);



BALANÇO SOCIAL 2018 - RELATÓRIO



Quadro 9: Contagem das saídas de trabalhadores contratados, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de saída (durante o ano)	Morte		Caducidade (termo)		Reforma/ Aposentação		Limite de idade		Conclusão sem sucesso do período experimental		Revogação (cessação por mútuo acordo)		Resolução (por iniciativa do trabalhador)		Denúncia (por iniciativa do trabalhador)		Despedimento por inadaptação		Despedimento coletivo		Despedimento por extinção do posto de trabalho		Mobilidade		Cedência		Outras situações		TOTAL		Total		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F					
Técnico Superior		1																											1	0	2	2	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, bessol administrativo						3																								0	3	3	
Assistente operacional, operário, auxiliar	1		790	112		13																					41	2	832	127	959		
Informático																													0	0	0		
Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e Secundário																													0	0	0		
Médico																													0	0	0		
Enfermeiro																													0	0	0		
Técnico Diagnóstico e Terapêutica																													0	0	0		
Forças Armadas - Oficial b)																													0	0	0		
Guarda Nacional Republicana - Oficial																													0	0	0		
Guarda Nacional Republicana - Sargento																													0	0	0		
Guarda Nacional Republicana - Guarda																													0	0	0		
Outro Pessoal de Segurança c)																													0	0	0		
Total	1	1	790	112	0	16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

NOTAS:

Incluir todos os trabalhadores em Contrato de Trabalho em Funções Públicas, e com Contrato de Trabalho no âmbito do Código do Trabalho;

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);



Quadro 10: Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento

Grupo/cargo/carreira/ Dificuldades de recrutamento	Não abertura de procedimento concursal	Impugnação do procedimento concursal	Falta de autorização da entidade competente	Procedimento concursal improcedente	Procedimento concursal em desenvolvimento	Total
Técnico Superior	36					36
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	103					103
Assistente operacional, operário, auxiliar	102					102
Informático						0
Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e Secundário	4					4
Médico	42					42
Enfermeiro						0
Técnico Diagnóstico e Terapêutica	8					8
Forças Armadas - Oficial b)						0
Guarda Nacional Republicana - Oficial						0
Guarda Nacional Republicana - Sargento						0
Guarda Nacional Republicana - Guarda						0
Outro Pessoal de Segurança c)	19					19
Total	314	0	0	0	0	314

Notas:

Para cada grupo, cargo ou carreira, indique o número de postos de trabalho previstos no mapa de pessoal, mas não ocupados durante o ano, por motivo de:

- Não abertura de procedimento concursal, por razões imputáveis ao serviço;
- Impugnação do procedimento concursal, devido a recurso com efeitos suspensivos ou anulação do procedimento;
- Recrutamento não autorizado por não satisfação do pedido formulado à entidade competente;
- Procedimento concursal improcedente, deserto, inexistência ou desistência dos candidatos aprovados;
- Procedimento concursal em desenvolvimento.

- Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis n.º 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro);
- Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
- Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);





Quadro 11: Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género

Grupo/cargo/carreira/ Tipo de mudança	Promoções (carreiras não revisitas e carreiras subsistentes)		Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório (1)		Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestonária (2)		Procedimento concursal		Consolidação da mobilidade na categoria (3)		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior			3	11							3	11	14
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal			8	48							8	48	56
Assistente operacional, operário, auxiliar			7	45							7	45	52
Informático			2								2	0	2
Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e											0	0	0
Médico				2							0	2	2
Enfermeiro				1							0	1	1
Técnico Diagnóstico e Terapêutica				6							0	6	6
Forças Armadas - Oficial b)	1										1	0	1
Guarda Nacional Republicana - Oficial	185	16	35	6							220	22	242
Guarda Nacional Republicana - Sargento	466	28	37								503	28	531
Guarda Nacional Republicana - Guarda	1 088	55	1 924	96							3 012	151	3 163
Outro Pessoal de Segurança c)											0	0	0
Total	1 740	99	2 016	215	0	0	0	0	0	0	3 756	314	4 070

NOTAS:

(1) e (2) - Artigos 156º, 157º e 158 da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho

(3) - Artigo 99º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho

- a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro);
- b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
- c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);



BALANÇO SOCIAL 2018 - RELATÓRIO



Quadro 12: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género, em 31 de dezembro

Grupo/cargo/carreira	Rígido		Flexível		Desfasado		Jornada contínua		Trabalho por turnos		Específico (*)		Isenção de horário		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior	5	24						2							5	26	31
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	11	57					1	3							12	60	72
Assistente operacional, operário, auxiliar	6	50						1				196			6	247	253
Informático	3	2													3	2	5
Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e Secundário												1	9		1	9	10
Médico	3	6										3	1		6	7	13
Enfermeiro		1													0	1	1
Técnico Diagnóstico e Terapêutica		5						1							0	6	6
Forças Armadas - Oficial b)												20			20	0	20
Guarda Nacional Republicana - Oficial				2								756	68		756	70	826
Guarda Nacional Republicana - Sargento			4	20								2 291	122		2 295	142	2 437
Guarda Nacional Republicana - Guarda	1		123	250								17 617	1 071		17 741	1 321	19 062
Outro Pessoal de Segurança c)	1	2					279	4							280	6	286
Total	30	147	127	272	0	0	280	11	0	0	20 688	1 467	0	0	21 125	1 897	23 022

Notas:

Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.

(*) Artigo 110º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

d) Considerar a meia jornada (Lei 84/2013, de 7/08)



BALANÇO SOCIAL 2018 - RELATÓRIO



Quadro 13: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho (PNT) e género, em 31 de dezembro

Grupo/cargo/carreira	Tempo completo						PNT inferior ao praticado a tempo completo								TOTAL		Total	
							Tempo parcial ou outro regime		Tempo parcial ou outro regime		Tempo parcial ou outro regime		Tempo parcial ou outro regime		M	F		
	35 horas		40 horas		Horário de referência		9H - 12H		13H - 17H		18H - 23H		24H - 33H					
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Técnico Superior	5	24												2	5	26	31	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	11	57												1	3	12	60	72
Assistente operacional, operário, auxiliar	6	50						2		8			186		1	6	247	253
Informático	3	2														3	2	5
Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e Secundário												1	9			1	9	10
Médico	1	3	2	3			3	1								6	7	13
Enfermeiro		1														0	1	1
Técnico Diagnóstico e Terapêutica		5													1	0	6	6
Forças Armadas - Oficial b)					20											20	0	20
Guarda Nacional Republicana - Oficial					756	70										756	70	826
Guarda Nacional Republicana - Sargento					2 295	142										2 295	142	2 437
Guarda Nacional Republicana - Guarda					17 741	1 321										17 741	1 321	19 062
Outro Pessoal de Segurança c)	280	6														280	6	286
Total	306	148	2	3	20 812	1 533	3	3	0	8	1	195	1	7	21 125	1 897	23 022	

NOTAS:

Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.

Indique para cada um dos horários de trabalho semanal, assinalados ou a assinalar, o número de trabalhadores que o praticam;

PNT - Número de horas de trabalho semanal em vigor no serviço, fixado ou autorizado por lei. No mesmo serviço pode haver diferentes períodos normais de trabalho;

(* - Trabalho a tempo parcial, meia jornada ou outro regime: indicar o número de horas de trabalho semanais, se inferior ao praticado a tempo completo;

Quando existirem mais do que 3 horários a tempo parcial (incompletos) deve optar por estabelecer escalões em cada uma das células abertas de modo a contemplar todos os horários incompletos.

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

d) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.



Quadro 14: Contagem das horas de trabalho suplementar durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género

Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de prestação do trabalho suplementar	Trabalho suplementar diurno		Trabalho suplementar noturno		Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório		Trabalho em dias de descanso semanal complementar		Trabalho em dias feriados		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior											0:00	0:00	0:00
Assistente técnico, técnico de nível											0:00	0:00	0:00
Assistente operacional, operário, auxiliar											0:00	0:00	0:00
Informático											0:00	0:00	0:00
Educadores de Infância e Docentes do Ensino											0:00	0:00	0:00
Médico											0:00	0:00	0:00
Enfermeiro											0:00	0:00	0:00
Técnico Diagnóstico e Terapêutica											0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Oficial b)											0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Oficial											0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Sargento											0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Guarda											0:00	0:00	0:00
Outro Pessoal de Segurança c)	69642:45	9286:00	9331:30	180:00					9279:00	126:00	88253:15	9592:00	97845:15
Total	69642:45	9286:00	9331:30	180:00	0:00	0:00	0:00	0:00	9279:00	126:00	88253:15	9592:00	97845:15

NOTAS:

Considerar o total de horas suplementares/extraordinárias efetuadas pelos trabalhadores do serviço entre 1 de janeiro e 31 de dezembro, nas situações identificadas; O trabalho suplementar diurno e noturno só contempla o trabalho suplementar efetuado em dias normais de trabalho (primeiras 2 colunas).

As 3 colunas seguintes são específicas para o trabalho suplementar em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriados.

- a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro);
- b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
- c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);



Quadro 14.1: Contagem das horas de trabalho noturno, normal e suplementar durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o género

Grupo/cargo/carreira/ Horas de trabalho noturno	Trabalho noturno normal		Trabalho Noturno suplementar		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior					0:00	0:00	0:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					0:00	0:00	0:00
Assistente operacional, operário, auxiliar					0:00	0:00	0:00
Informático					0:00	0:00	0:00
Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e Secundário					0:00	0:00	0:00
Médico					0:00	0:00	0:00
Enfermeiro					0:00	0:00	0:00
Técnico Diagnóstico e Terapêutica					0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Oficial b)					0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Oficial					0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Sargento					0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Guarda					0:00	0:00	0:00
Outro Pessoal de Segurança c)					0:00	0:00	0:00
Total	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00

NOTAS:

Considerar o total de horas efetuadas pelos trabalhadores do serviço entre 1 de janeiro e 31 de dezembro, nas situações identificadas;

Este quadro refere-se apenas a trabalho noturno. Para o preenchimento da coluna "trabalho noturno suplementar" neste quadro deve-se considerar o trabalho suplementar efetuado em dias normais e em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriados.

- a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro);
- b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
- c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);





BALANÇO SOCIAL 2018 - RELATÓRIO



Quadro 15: Contagem dos dias de ausências ao trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de ausência	Casamento		Proteção na parentalidade		Falecimento de familiar		Doença		Por acidente em serviço ou doença profissional		Assistência a familiares		Trabalhador-estudante		Com perda de vencimento		Cumprimento de pena disciplinar		Greve		Outros		Total		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Técnico Superior								58,0				13,0											0,0	71,0	71,0	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					2,0	25,0	206,0	1 298,0			18,0	25,0								1,0			226,0	1 349,0	1 575,0	
Assistente operacional, operário, auxiliar					2,0	55,0		6 309,0	287,0	509,0	30,0	58,0											319,0	6 931,0	7 250,0	
Informático							22,0	42,0			5,0												27,0	42,0	69,0	
Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e Secundário e				89,0				21,0															0,0	110,0	110,0	
Médico								183,0			2,0	5,0											2,0	188,0	190,0	
Enfermeiro																							0,0	0,0	0,0	
Técnico Diagnóstico e Terapêutica								42,0															0,0	42,0	42,0	
Forças Armadas - Oficial b)																							0,0	0,0	0,0	
Guarda Nacional Republicana - Oficial	231,0	41,0	2 576,0	2 205,0	93,0		3 196,0	131,0	404,0		150,0	75,0	128,0	30,0	30,0							762,0	53,0	7 585,0	2 535,0	10 120,0
Guarda Nacional Republicana - Sargento	322,0	15,0	5 514,0	4 150,0	442,0	22,0	17 080,0	1 438,0	1 616,0	29,0	1 499,0	440,0	683,0	93,0	330,0	66,0	333,0					2 192,0	97,0	30 011,0	6 350,0	36 361,0
Guarda Nacional Republicana - Guarda	3 435,0	223,0	53 356,0	27 739,0	3 016,0	182,0	159 441,0	15 834,0	39 046,0	1 579,0	14 148,0	2 135,0	1 262,0	221,0	3 354,0	175,0	617,0	6,0				12 885,0	875,0	290 560,0	48 969,0	339 529,0
Outro Pessoal de Segurança c)				97,0		117,0	6 033,0	35,0	65,0		246,0								58,0	1,0		85,0	5,0	6 701,0	41,0	6 742,0
Total	3 988,0	279,0	61 543,0	34 183,0	3 672,0	284,0	185 978,0	25 391,0	41 418,0	2 117,0	16 098,0	2 751,0	2 073,0	344,0	3 714,0	241,0	965,0	6,0	58,0	2,0	15 924,0	1 030,0	335 431,0	66 628,0	402 059,0	

NOTAS:

Considerar o total de dias completos de ausência ou períodos de meio dia;

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);



Quadro 16: Contagem dos trabalhadores em greve durante o ano, por escalão de PNT e tempo de paralisação

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
20/07/2018 a 22/07/2018	Administração Pública-Sectorial		
PNT (*)	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	56	8:00	101_AUMENTOS SALARIAIS
40 horas			102_AUMENTO E/OU CRIAÇÃO DE PRESTAÇÕES COMPLEMENTARES
42 horas			106_CLASSIFICAÇÃO, ENQUADRAMENTO E CARREIRAS
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	62	8:00	

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
26/10/2018	Administração Pública-Geral		
PNT (*)	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	4	8:00	101_AUMENTOS SALARIAIS
40 horas			107_DATA DA PRODUÇÃO DE EFEITOS
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	4	8:00	

NOTAS:

(*) Período Normal de Trabalho

(**) Artigo 68º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho; Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto





CAPÍTULO II
REMUNERAÇÕES E
ENCARGOS



Quadro 17: Estrutura remuneratória, por género

A - Remunerações mensais ilíquidas (brutas)

Mês de referência: Dezembro

(Indicar o N.º de trabalhadores de acordo com a respectiva posição remuneratória, independentemente de terem ou não recebido a remuneração ou outros abonos no mês de Dezembro)

(Excluindo prestações de serviço)

Género / Escalão de remunerações	Número de trabalhadores		Total
	Masculino	Feminino	
Até 500 €	4	195	199
501-1000 €	4379	632	5011
1001-1250 €	5408	513	5921
1251-1500 €	3039	219	3258
1501-1750 €	6151	236	6387
1751-2000€	1043	45	1088
2001-2250 €	422	4	426
2251-2500 €	329	41	370
2501-2750 €	129	6	135
2751-3000 €			0
3001-3250 €	119	4	123
3251-3500 €	1	2	3
3501-3750 €	91		91
3751-4000 €			0
4001-4250 €	1		1
4251-4500 €	6		6
4501-4750 €			0
4751-5000 €	1		1
5001-5250 €	1		1
5251-5500 €			0
5501-5750 €			0
5751-6000 €	1		1
Mais de 6000 €			0
Total	21125	1897	23022

NOTAS:

- Deve indicar o número de trabalhadores em cada escalão por género;
- O total do quadro 17 deve ser igual ao total dos quadros 1, 2, 3, 4, 12 e 13, por género;
- Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro;
- Remunerações mensais ilíquidas (brutas): Considerar remuneração mensal base ilíquida mais suplementos regulares e/ou adicionais/diferenciais remuneratórios de natureza permanente;
- Não incluir prestações sociais, subsídio de refeição e outros benefícios sociais;
- Não considerar o duodécimo do subsídio de natal.

B - Remunerações máximas e mínimas dos trabalhadores a tempo completo

Período de referência: mês de Dezembro

Remuneração (€)	Euros	
	Masculino	Feminino
Mínima (€)	583,58 €	580,00 €
Máxima (€)	5 859,93 €	3 415,64 €

NOTA:

Na remuneração deve incluir o valor (euros) das remunerações, mínima e máxima;
Reportar a remuneração mensal base ilíquida mais os suplementos regulares e/ou adicionais/ referenciais remuneratórios de natureza permanente.





Quadro 18: Total dos encargos anuais com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base (*)	485 097 012,86 €
Suplementos remuneratórios	54 679 599,18 €
Prémios de desempenho	0,00 €
Prestações sociais	28 893 108,95 €
Benefícios sociais	15 802 568,57 €
Outros encargos com pessoal (**)	155 649 186,82 €
Total	740 121 476,38 €

NOTA:

Não incluir prestadores de serviços.

(*) - incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

(**) registar:

As indemnizações por férias não gozadas;

As compensações por caducidade dos contratos dos trabalhadores saídos;

Os encargos da entidade patronal com a CGA e a Segurança Social;

Os abonos pagos ao trabalhador a aguardar aposentação até que a pensão passe a ser paga pela entidade competente.

Quadro 18.1: Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	379 636,87 €
Trabalho normal noturno	17 778,93 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	72 459,87 €
Ishção de horário de trabalho	
Disponibilidade permanente	29 376 651,01 €
Outros regimes especiais de prestação de trabalho (**)	795 626,82 €
Risco, penosidade e insalubridade	18 595 047,84 €
Fixação na periferia	
Trabalho por turnos	566 274,77 €
Abono para falhas	
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	3 233 249,50 €
Representação	987 522,82 €
Secretariado	
Outros suplementos remuneratórios (***)	655 350,75 €
Total	54 679 599,18 €

NOTA:

(*) - caso não tenha sido incluído em trabalho suplementar (diurno e noturno);

(**) - incluir também tempo prolongado na carreira médica e suplemento de comando;

(***) - incluir também o subsídio de residência.



**Quadro 18.2: Encargos com prestações sociais**

<i>Prestações sociais</i>	<i>Valor (Euros)</i>
<i>Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)</i>	<i>2 587 332,47 €</i>
<i>Abono de família</i>	<i>684 045,12 €</i>
<i>Subsídio de educação especial</i>	<i>358 275,30 €</i>
<i>Subsídio mensal vitalício</i>	<i>32 531,92 €</i>
<i>Subsídio para assistência de 3ª pessoa</i>	<i>78 514,42 €</i>
<i>Subsídio de funeral</i>	<i>5 156,03 €</i>
<i>Subsídio por morte</i>	<i>31 940,10 €</i>
<i>Acidente de trabalho e doença profissional</i>	
<i>Subsídio de desemprego</i>	
<i>Subsídio de refeição</i>	<i>25 090 846,37 €</i>
<i>Outras prestações sociais</i>	<i>24 467,22 €</i>
<i>Total</i>	<i>28 893 108,95 €</i>

Quadro 18.3: Encargos com benefícios sociais

<i>Benefícios de apoio social</i>	<i>Valor (Euros)</i>
<i>Grupos desportivos/casa do pessoal</i>	
<i>Refeitórios</i>	
<i>Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar</i>	
<i>Colónias de férias</i>	
<i>Subsídio de estudos</i>	<i>6 119,27 €</i>
<i>Apoio socioeconómico</i>	
<i>Outros benefícios sociais</i>	<i>15 796 449,30 €</i>
<i>Total</i>	<i>15 802 568,57 €</i>





CAPÍTULO III
HIGIENE E
SEGURANÇA



Quadro 19: Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa durante o ano, por género

Acidentes de trabalho		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
Nº total de acidentes de trabalho (AT) ocorridos no ano de referência	M	821	535	18	190	78	0	59	28	0	23	8	0
	F	68	53	2	11	2	0	4	1	0	2	1	0
Nº de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos no ano de referência	M	286		18	190	78		31		0	23	8	
	F	15		2	11	2		3		0	2	1	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	7 424		44	2 888	4 492		674		0	281	393	
	F	241		4	108	129		61		0	30	31	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	25 200		406	24 743	51		7 385		33	2 272	5 080	
	F	515		4	278	233		1 300		8	193	1 099	

Notas:

Considerar os acidentes de trabalho registados num auto de notícia.

O "Nº total de acidentes" refere-se ao total de ocorrências, com baixa, sem baixa e mortais.

O "Nº de acidentes com baixa" exclui os mortais.

Excluir os acidentes mortais no cálculo dos dias de trabalho perdidos na sequência de acidentes de trabalho.



Quadro 20: Número de casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho

Casos de incapacidade	Nº de casos
Casos de incapacidade permanente:	160
- absoluta	0
- parcial	147
- absoluta para o trabalho habitual	13
Casos de incapacidade temporária e absoluta	66
Casos de incapacidade temporária e parcial	112
Total	338

Quadro 21: Número de situações participadas e confirmadas de doença profissional e de dias de trabalho perdidos durante o ano

Código(*)	Doenças profissionais Designação	Nº de casos	Nº de dias de ausência
23.01	Asma Profissional	1	0,00
41.03	Oftalmologia - Cataratas	3	0,00
42.01	Hipoacusia	4	120,00
43.01	Pressão superior ou inferior à atmosférica, ou variação de pressões	1	0,00
44.02	Doenças da Coluna Vertebral	99	510,00
45.02	Epicondilites	4	105,00
45.03	Pressão sobre nervos ou ple.ros nervosos devido à força aplicada, posição, ritmo, atitude de trabalho ou à utilização de	1	0,00
46.01	Laringite crónica	1	0,00
55.07	Outras Doenças Tropicais	2	0,00

Nota:

(*) - Conforme lista constante do DR nº 6/2001, de 3 de maio, atualizado pelo DR nº 76/2007, de 17 de julho.

Quadro 22: Número e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano

Atividades de medicina no trabalho	Número	Valor (Euros)
Total dos exames médicos efetuados:	6 057	128 717,67 €
Exames de admissão	771	52 713,27 €
Exames periódicos	3 195	40 352,85 €
Exames ocasionais e complementares	2 091	35 651,55 €
Exames de cessação de funções	0	0,00 €
Despesas com a medicina no trabalho (*)		23 400,00 €
Visitas aos postos de trabalho	49	

Nota:

(*) incluir os montantes pagos aos médicos, enfermeiros, outros técnicos de saúde e técnicos de higiene e segurança no trabalho que prestaram serviço durante o ano, desde que não tenham sido contabilizados no quadro 1. ("pessoas ao serviço em 31 de dezembro"), as despesas efetuadas com a aquisição de medicamentos, meios auxiliares de diagnóstico, exames médicos e todo e qualquer gasto relacionado com a medicina do trabalho, à exceção dos montantes investidos em infraestruturas.

Quadro 23: Número de intervenções das comissões de segurança e saúde no trabalho ocorridas durante o ano, por tipo

Segurança e saúde no trabalho Intervenções das comissões	Número
Reuniões da Comissão	
Visitas aos locais de trabalho	49
Outras	





Quadro 24: Número de trabalhadores sujeitos a ações de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença profissional durante o ano

Segurança e saúde no trabalho Ações de reintegração profissional	Número
Alteração das funções exercidas	
Formação profissional	
Adaptação do posto de trabalho	
Alteração do regime de duração do trabalho	1
Mobilidade interna	5

Nota:

Artigo 23º do Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 50-C/2007, de 6 de março e pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro.

Quadro 25: Número de ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho

Segurança e saúde no trabalho Ações de formação	Número
Ações realizadas durante o ano	3
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	6

Quadro 26: Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais durante o ano

Segurança e saúde no trabalho Custos	Valor (Euros)
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho (a)	
Equipamento de proteção (b)	
Formação em prevenção de riscos (c)	
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais (d)	

Nota:

- Encargos na organização dos serviços de segurança e saúde no trabalho e encargos na organização / modificação dos espaços de trabalho;
- Encargos na aquisição de bens ou equipamentos;
- Encargos na formação, informação e consulta;
- Incluir única e exclusivamente os encargos com a criação e manutenção de estruturas destinadas à medicina do trabalho e à segurança do trabalhador no exercício da sua profissão.





CAPÍTULO IV
FORMAÇÃO
PROFISSIONAL



Quadro 27: Contagem relativa a participações em ações de formação profissional durante o ano, por tipo de ação, segundo a duração

Tipo de ação/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	de 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	81 574	3 524	601	2 412	88 111
Externas	163	89	12	363	627
Total	81 737	3 613	613	2 775	88 738

Notas:

Relativamente às ações de formação profissional realizadas durante o ano e em que tenham participado os efetivos do serviço, considerar como:

- ação interna, organizada pela entidade;
 - ação externa, organizada por outras entidades;
- N.º de participações = n.º trabalhadores na ação 1 + n.º trabalhadores na ação 2 + ... + n.º trabalhadores na ação n (exemplo: se o mesmo trabalhador participou em 2 ações diferentes ou iguais com datas diferentes, conta como 2 participações);

Quadro 28: Contagem relativa a participações em ações de formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação

Grupo/cargo/carreira/ N.º de participações e de participantes	Ações internas	Ações externas	TOTAL	
	N.º de participações	N.º de participações	N.º de participações (*)	N.º de participantes (**)
Técnico Superior	1	3	4	3
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	3		3	3
Assistente operacional, operário, auxiliar			0	
Informático	1		1	1
Educadores Infância e Doc. do Ensino Básico e Secundário			0	
Médico	7		7	7
Enfermeiro			0	
Técnico Diagnóstico e Terapêutica			0	
Forças Armadas - Oficial b)			0	
Guarda Nacional Republicana - Oficial	2 022	448	2 470	714
Guarda Nacional Republicana - Sargento	13 058	102	13 160	1 913
Guarda Nacional Republicana - Guarda	72 129	74	72 203	15 899
Outro Pessoal de Segurança c)	890		890	248
Total	88 111	627	88 738	18 788

Notas:

- (*) - N.º de participações = n.º trabalhadores na ação 1 + n.º trabalhadores na ação 2 + ... + n.º trabalhadores na ação n (exemplo: se o mesmo trabalhador participou em 2 ações diferentes ou iguais com datas diferentes, conta como 2 participações);
- (**) - Considerar o total de trabalhadores que, em cada grupo/cargo/carreira, participou em pelo menos 1 ação de formação (exemplo: se o mesmo trabalhador participou em 2 ações diferentes ou iguais com datas diferentes, conta apenas como 1 participante);
- Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis n.º 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro);
 - Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
 - Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa).



Quadro 29: Contagem das horas despendidas em formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação

Grupo/cargo/carreira/	Horas despendidas	Horas despendidas	Total de horas
Técnico Superior	30,00	558,50	588,50
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	21,00		21,00
Assistente operacional, operário, auxiliar			0,00
Informático	1,50		1,50
Educadores Infância e Doc. do Ensino Básico e Secundário			0,00
Médico	42,00		42,00
Enfermeiro			0,00
Técnico Diagnóstico e Terapêutica			0,00
Forças Armadas - Oficial b)			0,00
Guarda Nacional Republicana - Oficial	94744,25	2000199,50	294843,75
Guarda Nacional Republicana - Sargento	178603,60	6319,50	184923,10
Guarda Nacional Republicana - Guarda	2023403,80	8189,00	2031592,80
Outro Pessoal de Segurança c)	3790,30		3790,30

Notas:

Considerar as horas despendidas por todos os efetivos do serviço em cada um dos tipos de ações de formação realizadas durante o ano;

- a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro);
- b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
- c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 30: Despesas anuais com formação

Tipo de ação/valor	Valor (Euros)
Despesa com ações internas	3 660 306,65 €
Despesa com ações externas	1 118 834,71 €
Total	4 779 141,36 €

Notas:

- i. Considerar as despesas efetuadas durante ano em atividades de formação e suportadas pelo orçamento da entidade;
- ii. Considerar também as despesas de deslocação relacionadas com a formação.





2018
BALANÇO SOCIAL





CAPÍTULO V
RELAÇÕES
PROFISSIONAIS

**Quadro 31: Relações profissionais**

<i>Relações profissionais</i>	<i>Número</i>
<i>Trabalhadores sindicalizados</i>	<i>138</i>
<i>Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores</i>	
<i>Total de votantes para comissões de trabalhadores</i>	

Quadro 32: Disciplina

<i>Disciplina</i>	<i>Número</i>
<i>Processos transitados do ano anterior</i>	<i>1 418</i>
<i>Processos instaurados durante o ano</i>	<i>884</i>
<i>Processos transitados para o ano seguinte</i>	<i>1 763</i>
<i>Processos decididos - total:</i>	<i>539</i>
<i>* Arquivados</i>	<i>355</i>
<i>* Repreensão escrita</i>	<i>59</i>
<i>* Multa</i>	<i>2</i>
<i>* Suspensão</i>	<i>116</i>
<i>* Demissão (1)</i>	<i>7</i>
<i>* Despedimento por facto imputável ao trabalhador (2)</i>	
<i>* Cessação da comissão de serviço</i>	

Notas:

(1) - para trabalhadores Nomeados

(2) - para trabalhadores em Contratos de Trabalho em Funções Públicas





2018

BALANÇO SOCIAL



Índice

Nota prévia	8
I. Sumário executivo	12
II. Introdução	16
1. Enquadramento	16
2. Metodologia	17
3. Análise qualitativa e interpretativa	18
4. Calendarização	19
5. Competência.....	19
III. Caracterização da GNR	22
1. Definição	22
2. Dependência	22
3. Atribuições.....	22
4. Enquadramento legal.....	23
IV. Organograma.....	26
V. Análise evolutiva dos recursos humanos (1997/2017).....	28
1. Efetivos globais.....	28
2. Efetivos militares.....	29
3. Efetivos civis	30
VI. Recursos humanos.....	34
1. Efetivos segundo o vínculo jurídico.....	34
2. Efetivos segundo os grupos profissionais.....	37
3. Efetivos segundo a unidade orgânica	39
4. Efetivos na situação de reserva na efetividade de serviço.....	42
5. Efetivos por género.....	44
6. Efetivos por escalão etário	45
7. Efetivos por antiguidade.....	49
8. Efetivos por nível de escolaridade.....	50





9. Efetivos portadores de deficiência	53
10. Movimentos de pessoal	54
10.1 Entradas/regressos.....	54
10.2 Saídas	55
11. Mapa de pessoal militar.....	59
12. Mapa de pessoal.....	61
13. Mudanças de situação profissional.....	62
14. Prestação de trabalho.....	64
14.1 Modalidade de horário	64
14.2 Período normal de trabalho.....	65
14.3 Trabalho suplementar	67
15. Prestação de trabalho.....	67
16. Efetivos em greve.....	71
VII. Remuneração e encargos	74
1. Estrutura remuneratória por género	74
2. Leque salarial	75
3. Total dos encargos com o pessoal	76
4. Suplementos remuneratórios.....	77
5. Encargos com prestações sociais	77
6. Encargos com benefícios sociais.....	78
VIII. Higiene e segurança.....	80
1. Acidentes de trabalho.....	80
2. Segurança e saúde no trabalho.....	80
3. Doenças profissionais	81
IX. Formação profissional.....	84
1. Plano Anual de Formação (PAF).....	84
2. Formação realizada (interna e externa).....	84
3. Carga horária e tempo despendido em formação.....	86
4. Encargos com a formação.....	86





X. Relações profissionais	90
1. Relações profissionais	90
2. Disciplina	90
XI. Responsabilidade social.....	92
1. Enquadramento	92
2. Visão.....	92
3. Contratos emprego-inserção.....	93
4. Igualdade de género.....	93
5. Medidas adotadas.....	94
XII. Notas finais	106
XIII.Síntese	110
1. Indicadores de desempenho.....	110
2. Com tendência de crescimento.....	112
3. Em destaque	112
4. Com tendência de diminuição.....	113
5. Em destaque	113
XIV. Indicadores de gestão.....	116
1. Painel indicadores (2016/2018).....	116
2. Painel de indicadores (1997-2018).....	120
3. Perfil do(a) trabalhador(a)	122
4. Caracterização do(a) trabalhador(a).....	123
5. Dashboard.....	124
XV. Conceitos e definições.....	126
XVI. Fontes, bibliografia e legislação	132
1. Fontes de dados.....	132
2. Obras de referência	132
3. Legislação.....	132
Matriz BS 2018 - Formulário DGAEP (quadros adaptados).....	138



Índice de quadros

Quadro 1 – Efetivos globais/taxa de variação anual (2011/2017).....	29
Quadro 2 – Efetivos militares/taxa de variação anual (2011/2017).....	30
Quadro 3 – Efetivos civis/taxa de variação anual (2011/2017).....	31
Quadro 4 – Efetivos segundo a modalidade de vinculação e género (Quadro 1 DGAEP).....	35
Quadro 5 – Efetivos (cargos dirigentes).....	36
Quadro 6 – Efetivos segundo a unidade orgânica.....	39
Quadro 7 – Efetivos por estrutura orgânica e género.....	41
Quadro 8 – Efetivos na reserva na efetividade de serviço segundo a unidade orgânica.....	42
Quadro 9 – Efetivos por escalão etário segundo o género (Quadro 2 DGAEP).....	45
Quadro 10 – Efetivos por escalão etário segundo o grupo profissional (Quadro 2 DGAEP).....	48
Quadro 11 – Efetivos em função da antiguidade (Quadro 3 DGAEP).....	49
Quadro 12 – Efetivos por nível de escolaridade e género (Quadro 4 DGAEP).....	51
Quadro 13 – Entradas/Regressos de efetivos por motivo e género (Quadro 7 DGAEP).....	54
Quadro 14 – Saídas de efetivos nomeados/comissão de serviço por motivo e género (Quadro 8 DGAEP).....	55
Quadro 15 – Saídas de efetivos contratados por motivo e género (Quadro 9 DGAEP).....	56
Quadro 16 – Movimentações de efetivos (2013/2018).....	57
Quadro 17 – Mapa geral de pessoal militar.....	60
Quadro 18 – Mapa de pessoal 2018 (Quadro 10 DGAEP).....	62
Quadro 19 – Mudanças de situação profissional (Quadro 11 DGAEP).....	63
Quadro 20 – Modalidades de horário de trabalho por género (Quadro 12 DGAEP).....	65
Quadro 21 – Efetivos por Período Normal de Trabalho (PNT) – (Quadro 13 DGAEP).....	66
Quadro 22 – Absentismo/Causas em dias (Quadro 15 DGAEP).....	68
Quadro 23 – Absentismo por doença (em dias).....	69
Quadro 24 – Estrutura remuneratória, por género (Quadro 17-A DGAEP).....	74
Quadro 25 – Remunerações máximas e mínimas (Quadro 17-B DGAEP).....	75
Quadro 26 – Acidentes de trabalho (Quadro 19 DGAEP).....	80
Quadro 27 – Número de ações de formação profissional (Quadro 27 DGAEP).....	84
Quadro 28 – Número de participações em ações de formação profissional (Quadro 28 DGAEP).....	85
Quadro 29 – Número de horas em ações de formação profissional (Quadro 29 DGAEP).....	86



Índice de gráficos

Gráfico 1 – Efetivos globais (1997/2017).....	28
Gráfico 2 – Efetivos militares (1997/2017)	29
Gráfico 3 – Efetivos militares por categoria (1997/2017).....	30
Gráfico 4 – Efetivos civis (1997/2017).....	31
Gráfico 5 – Efetivos segundo a relação jurídica de emprego.....	34
Gráfico 6 – Efetivos por relação jurídica de emprego (2017/2018).....	35
Gráfico 7 – Efetivos segundo a relação jurídica de emprego	36
Gráfico 8 – Taxa de enquadramento (2016/2018).....	36
Gráfico 9 – Taxa de feminização dirigente (2016/2018).....	37
Gráfico 10 – Efetivos dirigentes.....	37
Gráfico 11 – Efetivos civis por grupo profissional (2017/2018).....	37
Gráfico 12 – Efetivos militares por grupo profissional (2017/2018)	38
Gráfico 13 – Efetivos por grupo profissional (2017/2018).....	38
Gráfico 14 – Efetivos segundo a unidade orgânica.....	40
Gráfico 15 – Efetivos militares segundo a unidade orgânica (2017/2018)	40
Gráfico 16 – Efetivos civis segundo a unidade orgânica (2017/2018).....	41
Gráfico 17 – Efetivos na reserva na efetividade de serviço segundo a unidade orgânica	43
Gráfico 18 – Efetivos na reserva na efetividade de serviço segundo a unidade orgânica (2017/2018).....	44
Gráfico 19 – Efetivos por carreira e género.....	44
Gráfico 20 – Taxa de feminização (2016/2018).....	45
Gráfico 21 – Efetivos por escalão etário e género (pirâmide etária)	46
Gráfico 22 – Efetivos por escalão etário.....	46
Gráfico 23 – Nível etário (2016/2018).....	46
Gráfico 24 – Leque etário (2016/2018).....	47
Gráfico 25 – Taxa de envelhecimento (2016/2018)	47
Gráfico 26 – Taxa de emprego jovem (2016/2018)	48
Gráfico 27 – Média etária por grupo profissional	48
Gráfico 28 – Efetivos em função da antiguidade	49
Gráfico 29 – Nível médio de antiguidade na AP (2016/2018)	50
Gráfico 30 – Efetivos segundo antiguidade e género (pirâmide de antiguidades).....	50
Gráfico 31 – Efetivos por nível de escolaridade	51
Gráfico 32 – Efetivos por nível de escolaridade e género.....	52
Gráfico 33 – Efetivos por nível habilitacional (2017-2018).....	52
Gráfico 34 – Taxa de habilitação superior (2016/2018).....	53
Gráfico 35 – Taxa de habilitação secundária (2016/2018)	53



Gráfico 36 – Taxa de habilitação básica (2016/2018).....	53
Gráfico 37 – Efetivos portadores de deficiência por escalão etário e género.....	54
Gráfico 38 – Entradas/regressos dos efetivos.....	55
Gráfico 39 – Saídas de efetivos nomeados ou em comissão de serviço.....	56
Gráfico 40 – Saídas de efetivos contratados.....	57
Gráfico 41 – Índice de rotação (2016/2018).....	57
Gráfico 42 – Taxa de reposição de efetivos (2016/2018).....	58
Gráfico 43 – Evolução do turnover (2016/2018).....	58
Gráfico 44 – Taxa de admissão (2016/2018).....	58
Gráfico 45 – Taxa de saídas (2016/2018).....	59
Gráfico 46 – Efetivos autorizados, existentes e lugares não ocupados (MGPM GNR).....	60
Gráfico 47 – Efetivos militares em exercício de funções (2016/2018).....	60
Gráfico 48 – PT previstos e não ocupados por carreiras (MP 2018).....	62
Gráfico 49 – Taxa de promoções (2016/2018).....	64
Gráfico 50 – Modalidades de horário de trabalho.....	65
Gráfico 51 – Distribuição de efetivo por PNT.....	67
Gráfico 52 – Motivos de ausência.....	69
Gráfico 53 – Absentismo por grupo profissional.....	69
Gráfico 54 – Taxa de absentismo (2016/2018).....	70
Gráfico 55 – Absentismo por grupo profissional (2017/2018).....	70
Gráfico 56 – Estrutura remuneratória (pirâmide remuneratória).....	75
Gráfico 57 – Leque salarial ilícido (2016/2018).....	75
Gráfico 58 – Remuneração base média anual (2016/2018).....	76
Gráfico 59 – Encargos anuais com pessoal.....	77
Gráfico 60 – Encargos com suplementos remuneratórios.....	77
Gráfico 61 – Encargos com prestações sociais.....	78
Gráfico 62 – Taxa de encargos sociais (2016/2018).....	78
Gráfico 63 – Encargos com benefícios sociais.....	78
Gráfico 64 – Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho (2016/2018).....	80
Gráfico 65 – Taxa de incidência de doenças profissionais (2016/2018).....	81
Gráfico 66 – Número de ações de formação (2016/2018).....	85
Gráfico 67 – Taxa de participação em ações de formação (2016/2018).....	86
Gráfico 68 – Taxa de investimento em formação (2016/2018).....	87
Gráfico 69 – Taxa de gravidade disciplinar (2016/2018).....	90
Gráfico 70 – Taxa de celeridade da ação disciplinar (2016/2018).....	90



Índice de figuras

Figura 1 – Estrutura do relatório do BS 2018.....	18
Figura 2 – Objetivos e perguntas de partida para elaboração do relatório do BS.....	19
Figura 3 – Estrutura orgânica da GNR.....	26
Figura 4 – Perfil do(a) trabalhador(a).....	122
Figura 5 – Caracterização do(a) trabalhador(a).....	123





2018
BALANÇO SOCIAL





GUARDA NACIONAL REPUBLICANA

COMANDO DA ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS INTERNOS

DIREÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

DIVISÃO DE PLANEAMENTO, OBTENÇÃO E NOMEAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS



Rua Cruz de Santa Apolónia, 1149-064 Lisboa, Portugal

Telef: + (351) 21 811 21 34

Ext: 212030

Email: cari.drh.dporh@gnr.pt

