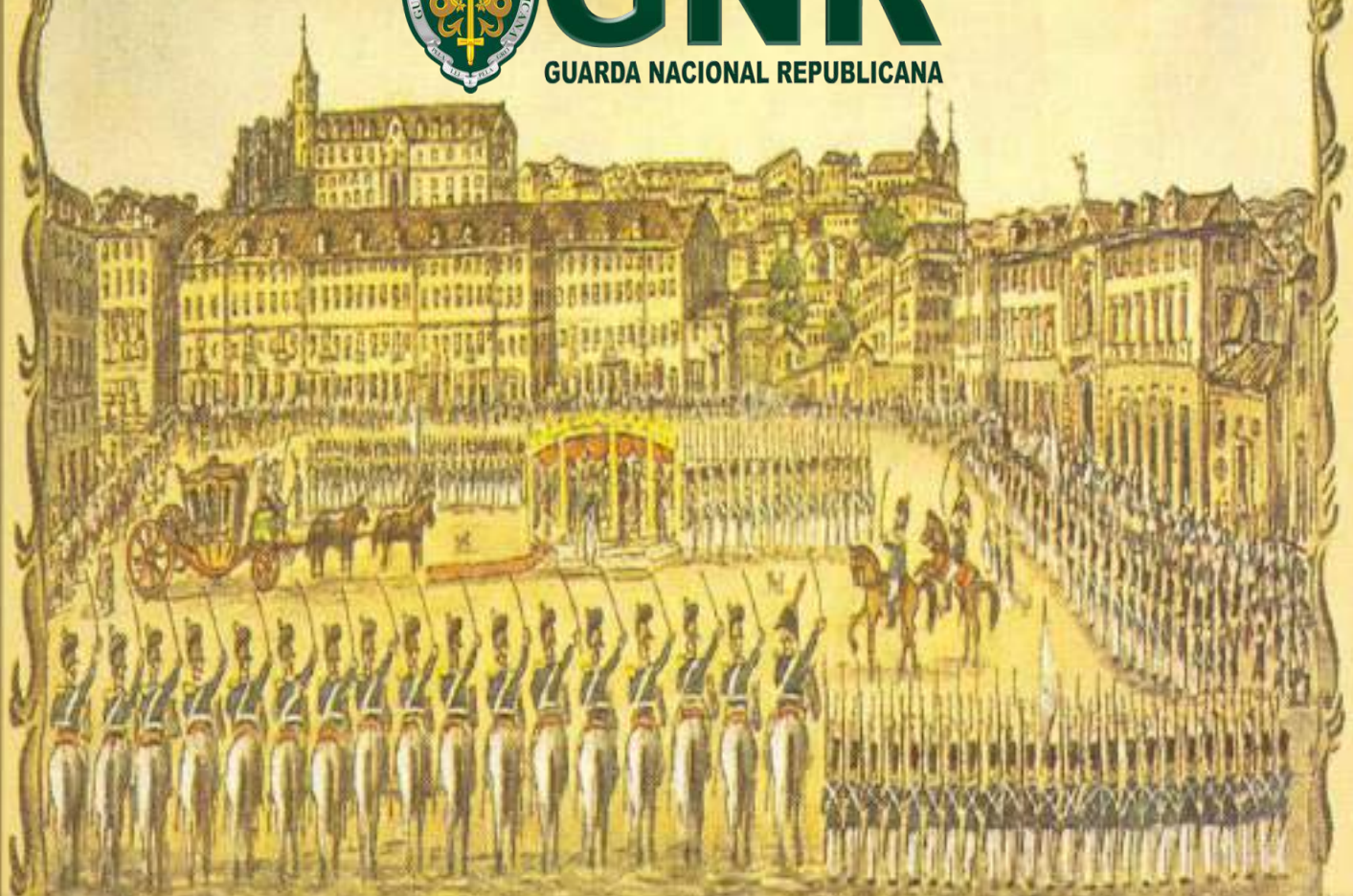




**GNR**  
GUARDA NACIONAL REPUBLICANA



# BALANÇO SOCIAL

2019

RELATÓRIO

# Guarda Municipal 1895

Folha duma folha de soldados para recolher, edição litografada da antiga Casa Verel, que reproduziu antigos  
Uniformes Militares Portugueses



Deposito da antiga Biblioteca do Ministerio da Guerra.

2019

BALANÇO SOCIAL



RELATÓRIO

N.º 898  
Depositado.

GUARDA MUNICIPAL  
em Grande Uniforme Cavallaria.

N.º 59  
Costumes militares  
portugueses



FICHA TÉCNICA

❖ *TÍTULO*

*BALANÇO SOCIAL 2019 – RELATÓRIO*

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

*REPARTIÇÃO DE PLANEAMENTO*

*(RP)*

❖ *EDIÇÃO*

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

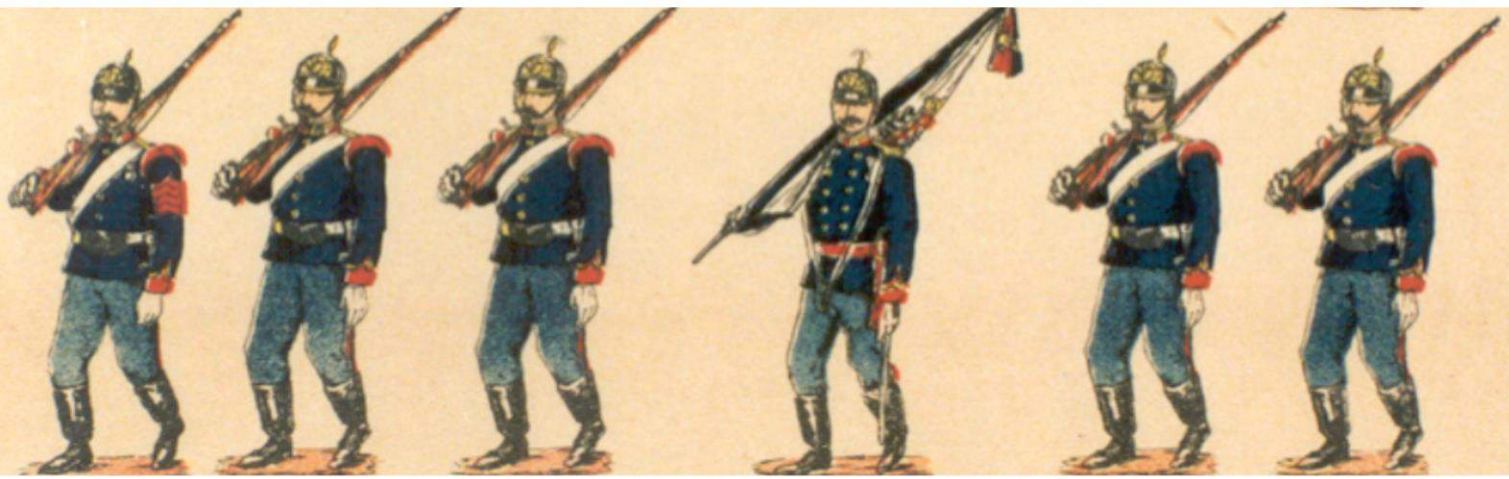
❖ *CONCEÇÃO TÉCNICA*

*DIREÇÃO DE RECURSOS HUMANOS*

*(DRH)*

❖ *DATA DE EDIÇÃO*

*31 de março de 2020*



## ÍNDICE DE CAPÍTULOS

7

NOTA PRÉVIA

11

I.  
SUMÁRIO  
EXECUTIVO

15

II.  
INTRODUÇÃO

21

III.  
CARATERIZAÇÃO  
DA GNR

25

IV.  
ORGANOGRAMA

27

V.  
EVOLUÇÃO DOS  
BALANÇOS  
SOCIAIS

33

VI.  
RECURSOS  
HUMANOS

73

VII. REMUNERAÇÃO  
E ENCARGOS

79

VIII.  
HIGIENE E  
SEGURANÇA

83

IX.  
FORMAÇÃO  
PROFISSIONAL

89

X.  
RELAÇÕES  
PROFISSIONAIS

91

XI.  
RESPONSABILIDADE  
SOCIAL

113

XII.  
NOTAS FINAIS

117

XIII.  
SÍNTESE

123

XIV.  
INDICADORES DE  
GESTÃO

133

XV.  
CONCEITOS E  
DEFINIÇÕES

139

XVI.  
FONTES,  
BIBLIOGRAFIA E  
LEGISLAÇÃO

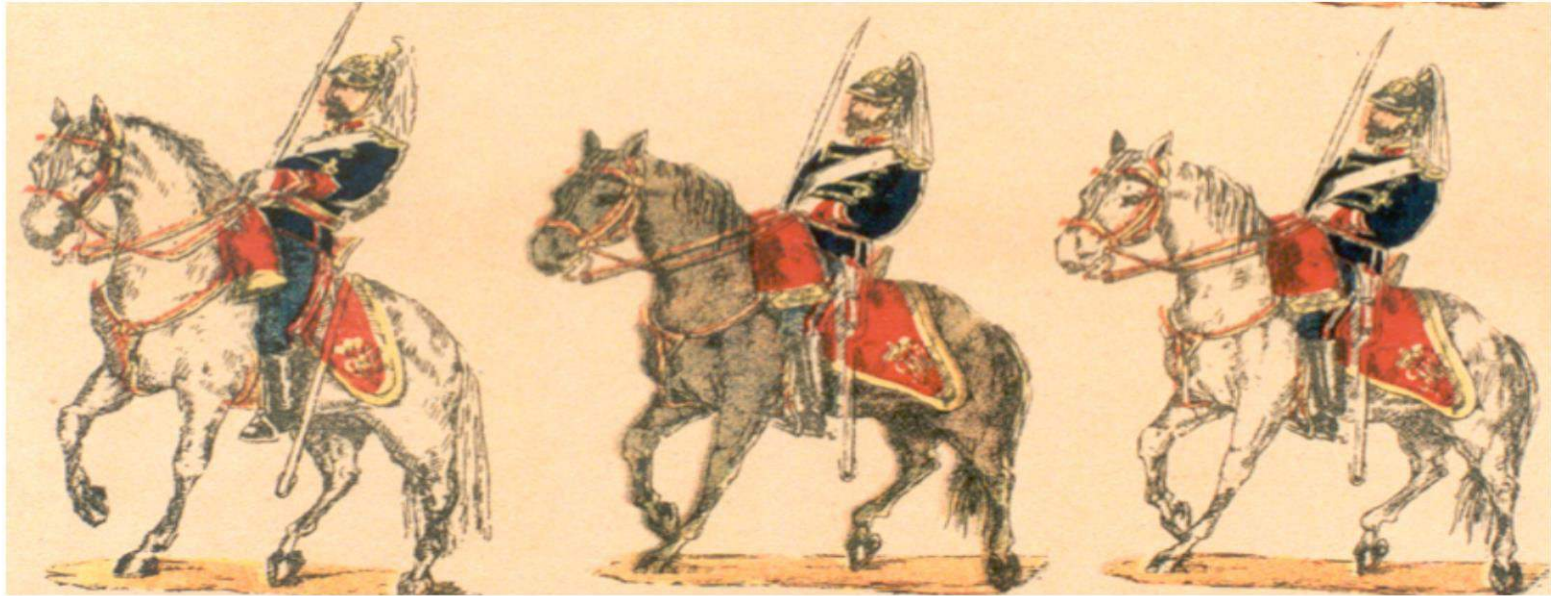
145

MATRIZ BS 2019 -  
FORMULÁRIO  
DGAEP



## *Siglas/Acrónimos*

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



*2019*  
*BALANÇO SOCIAL*





# *NOTA PRÉVIA*



## *Nota prévia*

### ***“As três grandes tendências para a gestão de pessoas em 2019***

*Face ao mercado atual, há três linhas orientadoras principais que deverão marcar a área de recursos humanos no ano que agora se inicia.*

#### ***Automatização de processos***

*A tecnologia está cada vez mais presente na área de recursos humanos, cujo objetivo é otimizar processos, através da utilização de ferramentas que permitam aos profissionais de recursos humanos diminuir o tempo que dedicam a processos, tornando-os mais autónomos e tecnológicos, para assim dedicarem mais tempo a apoiar a estratégia da empresa, por forma a terem um real impacto na vida da organização.*

*Hoje já ouvimos falar de ferramentas como por exemplo o people analytics, que junta o uso de big data com o business intelligence.*

*Assim, em 2019, já não será possível fugir deste tema, sob pena de as empresas que o fizerem, ficarem para trás. A palavra-chave é informatizar e utilizar a melhor tecnologia, permitindo assim aceder a um sem número de informações, dar apoio à tomada de decisão e posicionar os recursos humanos de forma mais estratégica dentro das organizações.*

#### ***Felicidade no trabalho***

*O paradigma do mundo do trabalho mudou e conceitos como “felicidade” associada ao trabalho aparecem no topo das prioridades dos colaboradores.*

*Hoje, a forma como as pessoas se relacionam com uma organização é completamente diferente de há alguns anos atrás. As pessoas querem, mais do que nunca se identificar com os valores e missão da empresa. Procuram ter uma experiência agradável, onde o foco em áreas como o reconhecimento/ valorização, o seu desenvolvimento pessoal e ter um trabalho com significado, com relações positivas e líderes inspiradores são outras experiências tidas como importantes para a realização profissional.*

*Os colaboradores querem envolver-se mais na vida das organizações e sentir-se bem no seu dia-a-dia. Podemos afirmar que a forma como as pessoas experienciam o trabalho são cruciais para a competitividade e produtividade das empresas. A longo prazo, uma boa experiência fará com que os colaboradores sintam que estão a contribuir para a empresa e terá impacto na sua motivação e retenção.*

*Em 2019, vamos continuar a assistir a uma forte aposta das empresas na felicidade e no bem-estar.*

#### ***Liderança***

*Podemos afirmar que os líderes são a grande força transformadora nas organizações e por isso, entre as tendências de recursos humanos para 2019, temos as temáticas ligadas à gestão da liderança. Este tema é considerado um dos mais fulcrais no crescimento e desenvolvimento das organizações.*

*Atualmente existe uma clara consciência por parte das empresas de que um bom líder faz toda a diferença. Por isso, existe um foco muito grande no desenvolvimento de líderes e, por conseguinte, que estes se foquem em incentivar e gerir no sentido de criar equipas de alta performance.*



Os líderes atuais têm não só de ser muito competentes tecnicamente, mas também de possuir uma série de características que os tornem um coach das suas equipas.

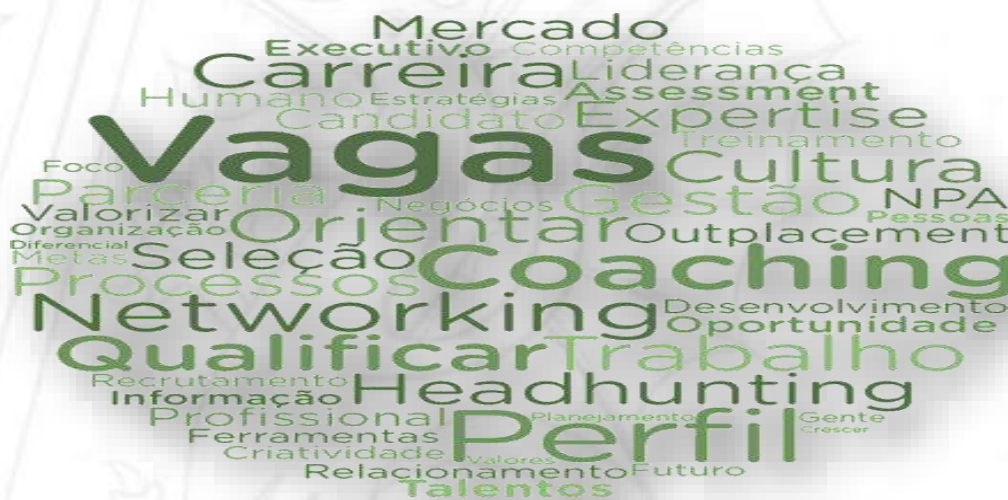
A inteligência emocional e a capacidade de criarem empatia são características procuradas nos líderes de hoje e que se irão manter.

Em 2019, as empresas vão continuar a apostar em líderes que têm, não só capacidade de ensinar, mas também de aprender diariamente no ambiente corporativo, com as suas equipas.

As empresas vão continuar a procurar formar e desenvolver líderes que transmitam os valores e a cultura da organização, motivando a autonomia das suas equipas e levando estas a atingir resultados de excelência”.

Por Joana Santos, HR Manager da Hays Portugal  
Artigo de opinião publicado  
na revista Human Resources Portugal  
em 14 de janeiro, de 2019

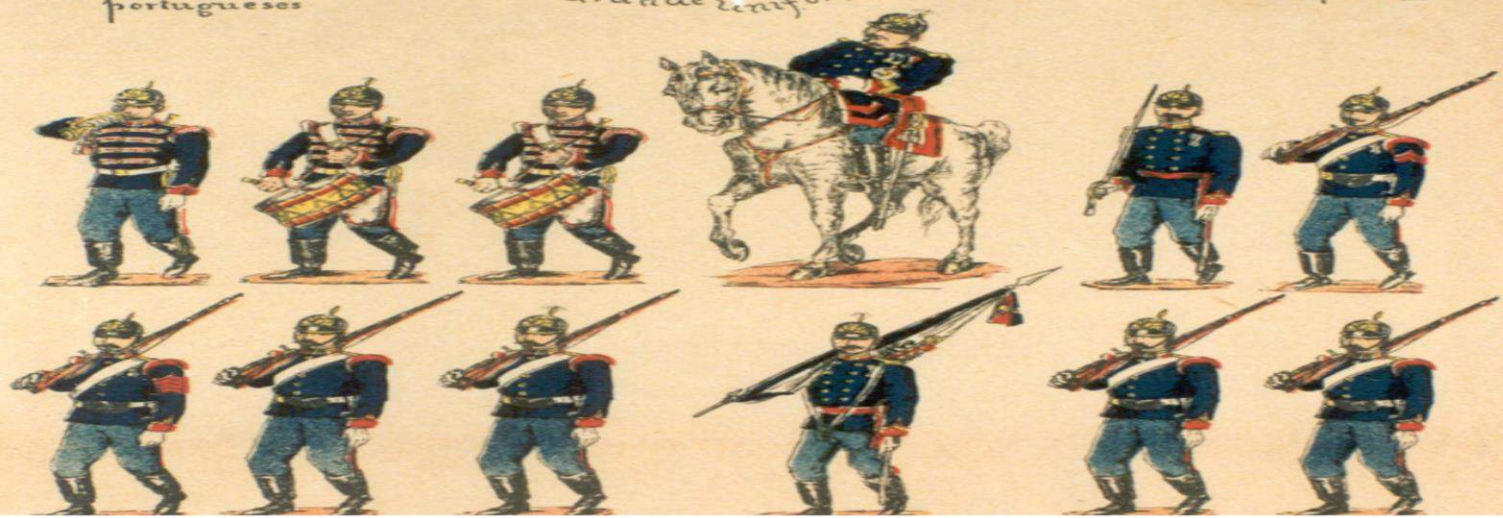
*E na Guarda Nacional Republicana, qual é o papel que as pessoas desempenham?*



1758  
Costumes militares  
portugueses

Guarda Municipal  
Grande uniforme

N.º 898  
Depositado



2019

BALANÇO SOCIAL



RELATÓRIO



*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 2019 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 2019, 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 2019, 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 2019 e tem como referencial de análise o universo de trabalhadores da GNR em exercício de funções a 31 de dezembro. A Guarda dispunha de 22.861 trabalhadores, dos quais 22.027 dizem respeito ao efetivo militar e 834 ao efetivo civil.

De igual forma estão contabilizados 399 guardas-provisórios e 156 guardas-florestais, que frequentaram o Curso de Formação de Guardas (CFG) 2019 e o 1.º Curso de Formação de Guardas-Florestais (CFGF), respetivamente, ambos em regime de nomeação transitória por tempo determinado.

Em regime de prestação de serviços na modalidade de contrato de avença encontram-se 40 trabalhadores e ao abrigo dos programas do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), nomeadamente, os Contratos Emprego Inserção (CEI) e os CEI +, foram integrados 89 trabalhadores ao longo do ano de 2019, que para efeitos de contabilização do número de pessoas em exercício de funções na Guarda, não são considerados.

Analisando os dados supramencionados, confirma-se que em 2019, manteve-se a tendência de diminuição gradual do efetivo verificada no último triénio (2016/18). A Guarda sofreu uma redução do seu efetivo, fruto, em particular, da diminuição substancial das entradas em número bastante inferior ao das saídas.

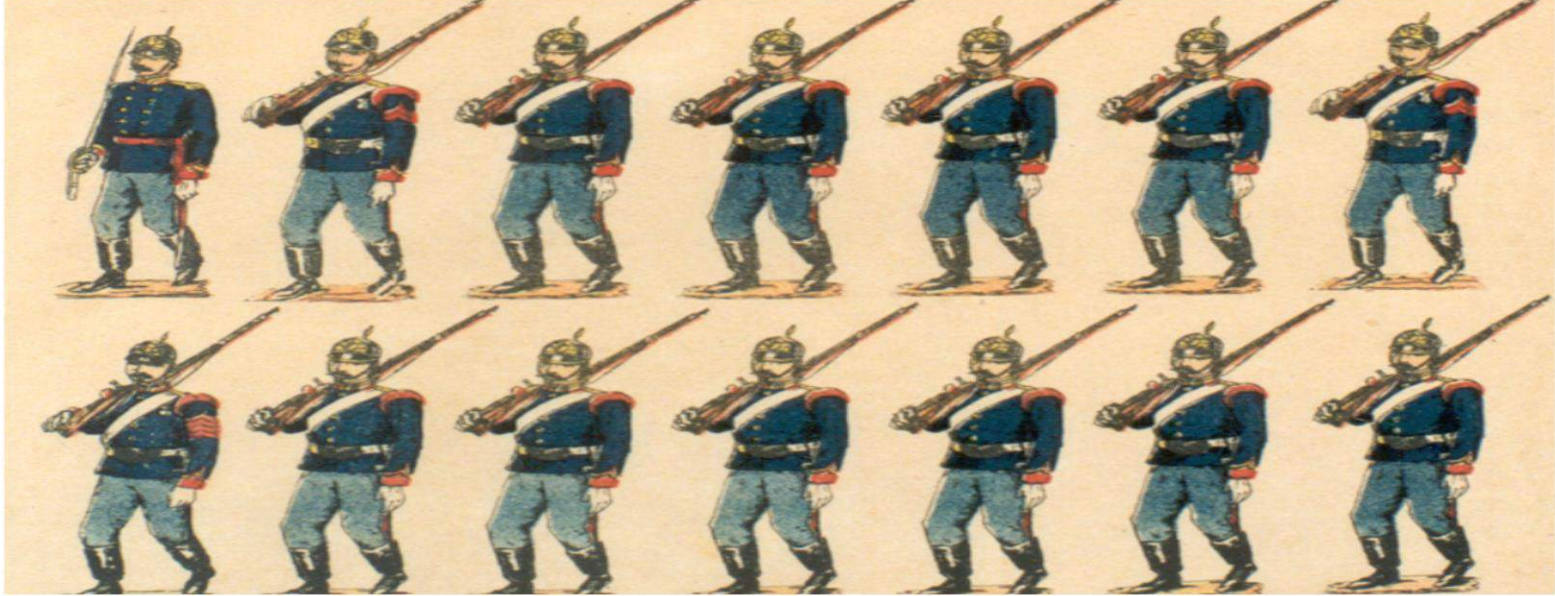


*Assim, esta inversão na tendência de subida verificada em 2014 e 2015, a manter-se nos próximos anos, tornará inatingível o efetivo já alcançado, em anos anteriores.*

*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.***





*2019*  
*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 (AP) 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 as 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 organização 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 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

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), bem como através de 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 104/2019, de 06 de setembro que reformula e amplia o Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE), e revoga a Lei n.º 57/2011, de 28 de setembro e o Decreto-Lei n.º 47/98, de 07 de março. 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 demonstração dos resultados, sendo ainda identificado 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 duma 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, porque só assim se poderá garantir para o futuro, uma verdadeira análise evolutiva da realidade dos nossos recursos humanos.

Ao contrário de anos anteriores em que o formulário DGAEP, devidamente preenchido, era disponibilizado em anexo, optou-se este ano, tal como em 2018, pela manutenção de um ponto autónomo “Matriz BS 2019 - 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 2019 encontra-se assim, estruturado da seguinte forma:

Nota prévia	Capítulo IX: Formação profissional
Capítulo I: Sumário executivo	Capítulo X: Relações profissionais
Capítulo II: Introdução	Capítulo XI: Responsabilidade social
Capítulo III: Caracterização da GNR	Capítulo XII: Notas finais
Capítulo IV: Organograma	Capítulo XIII: Síntese
Capítulo V: Análise evolutiva dos recursos humanos	Capítulo XIV: Indicadores de gestão
Capítulo VI: Recursos humanos	Capítulo XV: Conceitos e definições
Capítulo VII: Remuneração e encargos	Capítulo XVI: Fontes, bibliografia e legislação
Capítulo VIII: Higiene e segurança	Matriz BS 2019 - Formulário DGAEP (quadros adaptados)

Relatório  
BS 2019

Figura 1 – Estrutura do relatório do BS 2019

Desta forma, o presente relatório do BS 2019 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 23.º do Despacho n.º 1.292/2020, do Exmo. Comandante-Geral, de 13 de janeiro, 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 1.292/2020, do Exmo. Comandante-Geral, de 13 de janeiro, 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.*

N.º 57  
Costumes militares  
portugueses

Banda de Música  
da Guarda Municipal

1898  
Depositado



2019

BALANÇO SOCIAL



RELATÓRIO



*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 279/2000, de 15 de fevereiro - Aprova, e publica em anexo, o regulamento de Avaliação do Mérito dos Militares da Guarda Nacional Republicana (RAMMGNR).*

*Portaria n.º 411/2019, de 30 de dezembro - Aprova o Regulamento de Avaliação do Desempenho dos Militares da GNR (RADMGNR). A presente portaria revoga a Portaria 279/2000, de 15 de fevereiro e entra em vigor no primeiro dia do ano civil após a implementação do sistema de informação de suporte ao Sistema Integrado de Gestão da Avaliação dos Militares da Guarda Nacional Republicana (SIGAM/GNR).*

*Portaria 164/2000, de 27 de Janeiro - Aprova e publica em anexo, o regulamento que define os critérios gerais que fundamentam as promoções, por escolha, no âmbito da GNR.*

*Portaria n.º 16/2020, de 13 de janeiro - Aprova o Regulamento de Avaliação do Mérito dos Militares da GNR (RAMMGNR). A presente portaria revoga a Portaria n.º 164/2000, de 27 de janeiro e entra em vigor no primeiro dia do ano civil após a implementação do sistema de informação de suporte ao SIGAM/GNR.*

*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

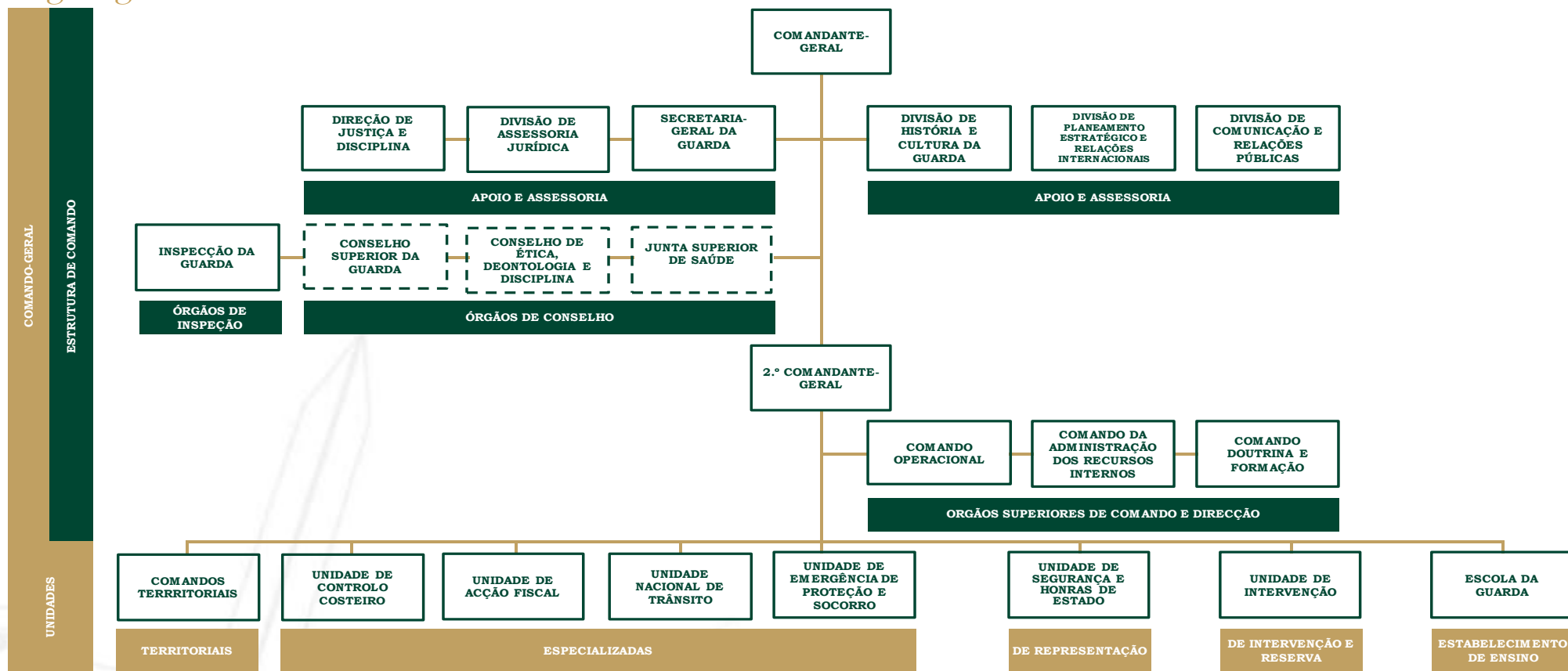


Figura 3 – Estrutura orgânica da GNR

LOGNR;

Decreto-Lei n.º 113/2018 de 18 de dezembro cria uma nova unidade especializada na GNR, de competência nacional, designada por UEPS que congregará os efetivos atuais do GIPS (ainda não implementada);

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 1292/2020, de 13 de janeiro procedeu a alguns ajustamentos ao nível das unidades orgânicas flexíveis da Estrutura de Comando da GNR, bem como as correspondentes atribuições e competências fixadas pelo Despacho n.º 11132/2018, de 11 de novembro, destacando-se, na direta dependência, do Ex.mo Comandante-geral, o funcionamento dos serviços clínicos, integrados no Centro Clínico (CC).



*CAPÍTULO V*  
*ANÁLISE DOS*  
*RECURSOS HUMANOS*



## V. Análise dos recursos humanos (1997/2018)

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.

O ano de 2018 acompanha a tendência de decréscimo do número total de efetivos (-96) do exercício anterior, atingindo o valor de 23.022.

Nesta análise temporal ocorreu uma diminuição de 2.654 efetivos, cerca de 10,34%.

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:

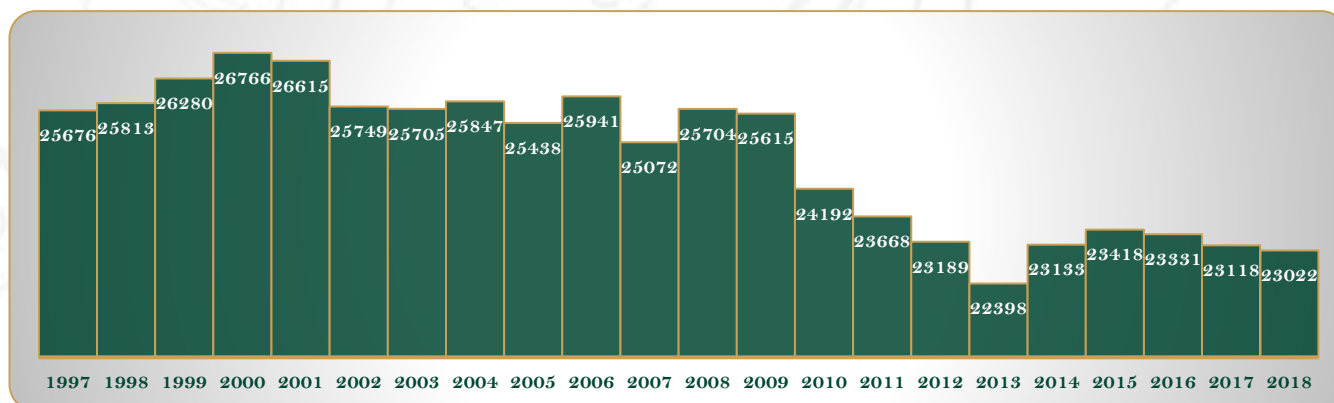


Gráfico 1– Efetivos globais (1997/2018)

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 2018 a taxa decresceu 0,42%, o que traduz a manutenção do decréscimo observado nos anteriores exercícios em referência (2016 e 2017), 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 4,79%.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
N.º de efetivos	24 192	23 668	23 189	22 398	23 133	23 418	23 331	23 118	23 022
Taxa de variação anual		-2,17%	-2,02%	-3,41%	3,28%	1,23%	-0,37%	-0,91%	-0,42%

Quadro 1 – Efetivos globais/taxa de variação anual (2011/2018)

## 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 e 2018 assistimos a uma diminuição sistemática do número total de efetivos (-185) e (-78), respetivamente, mantendo, desta forma a tendência de decréscimo do número total de efetivos iniciada em 2016.

Nesta análise temporal ocorreu uma diminuição de 2.946 efetivos, cerca de 11,65%.

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:

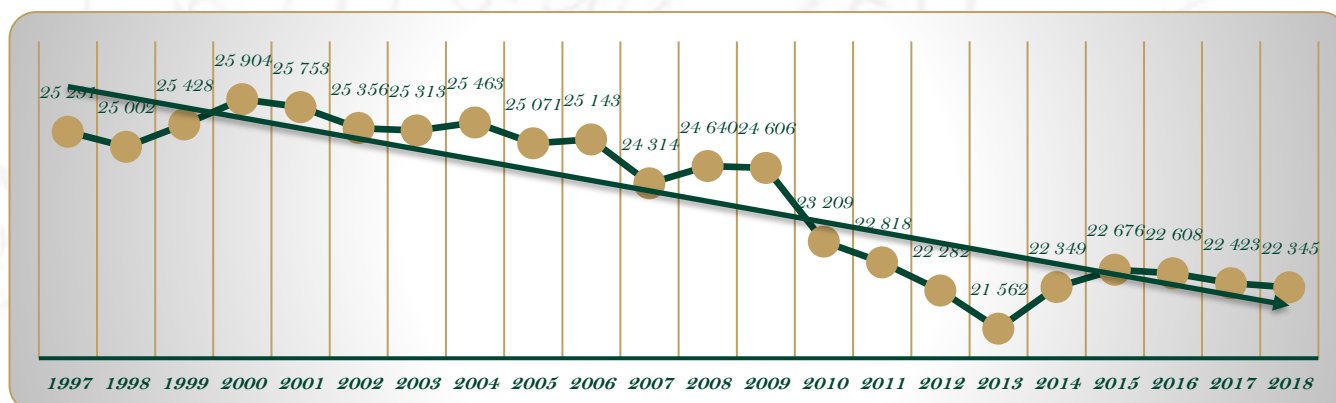


Gráfico 2 – Efetivos militares (1997/2018)



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



Gráfico 3 – Efetivos militares por categoria (2002/2018)

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 2018 a taxa decresceu 0,35% o que traduz a manutenção do decréscimo observado nos anteriores exercícios em referência (2016 e 2017).

Resulta, assim, uma taxa de variação anual média negativa de 3,62%.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
N.º de efetivos militares	23 209	22 818	22 282	21 562	22 349	22 676	22 608	22 423	22 345
Taxa de variação anual		-1,68%	-2,35%	-3,23%	3,65%	1,46%	-0,30%	-0,82%	-0,35%

Quadro 2 – Efetivos militares/taxa de variação anual (2011/2018)

### 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 e 2018 assistimos a uma diminuição sistemática do número total de efetivos (-28) e (-18), mantendo, desta forma a tendência de decréscimo do número total de efetivos iniciada em 2016.

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

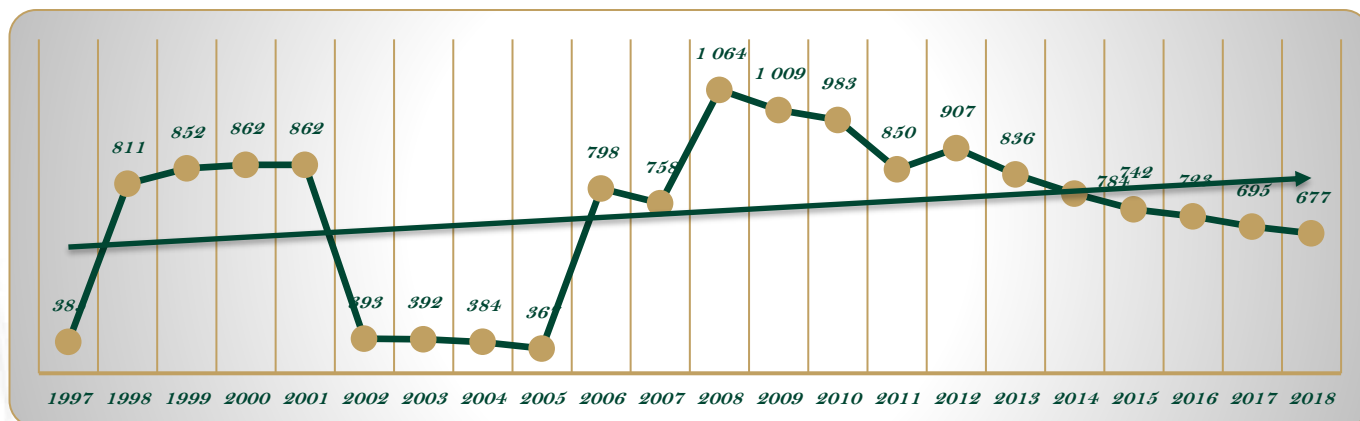


Gráfico 4 – Efetivos civis (1997/2018)

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 2018 a taxa decresceu 2,59% o que acompanha o decréscimo observado no anterior exercício em referência.

Resulta, assim, uma taxa de variação anual média negativa de 35,25%.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
N.º de efetivos civis	983	850	907	836	784	742	723	695	677
Taxa de variação anual		-13,53%	6,71%	-7,83%	-6,22%	-5,36%	-2,56%	-3,87%	-2,59%

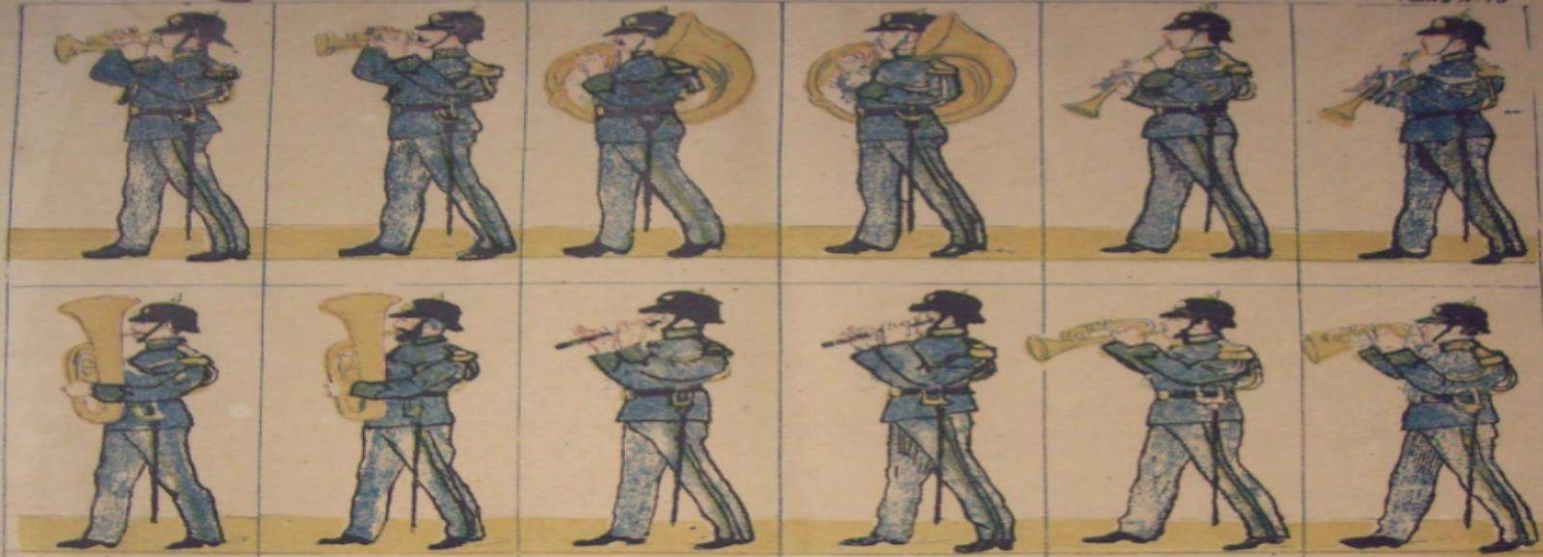
Quadro 3 – Efetivos civis/taxa de variação anual (2011/2018)

Como corolário da análise que vem sendo explanada, verifica-se que em 2018 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.



PORTUGAL - BANHA DA GUARDA REPUBLICANA

Folha nº 10



2019

BALANÇO SOCIAL



RELATÓRIO



*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 82/2019, de 02 de setembro.

### 1. Efetivos segundo o vínculo jurídico

Dos 22.861 efetivos em funções na Guarda a 31 de dezembro de 2019, verifica-se que cerca de 95,82% (21.906 efetivos) encontram-se em regime de nomeação definitiva.

Em regime de nomeação transitória por tempo determinado encontram-se 2,43%, 555 trabalhadores (399 guardas-provisórios que frequentaram o CFG 2019 e 156 guardas-florestais que frequentaram o 1.º CFGF).

Em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado encontram-se 1,75% (400 efetivos).

Em regime de prestação de serviços na modalidade de contrato de avença encontram-se 40 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:

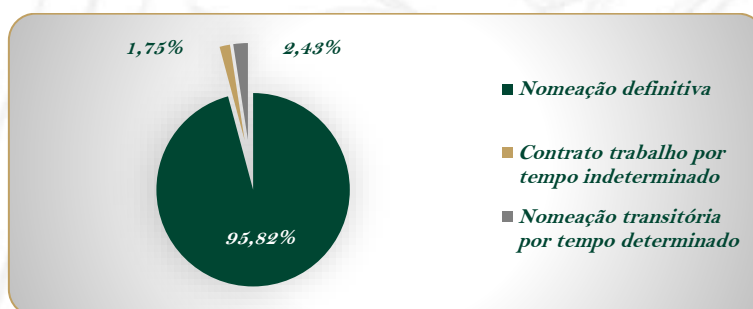


Gráfico 5 – Efetivos segundo a relação jurídica de emprego

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 (2018/2019)

Constata-se que a nomeação definitiva apresenta uma diminuição de 717 efetivos em relação ao exercício anterior, o contrato de trabalho por tempo indeterminado apresenta um aumento de 9 efetivos e a nomeação transitória por tempo determinado apresenta um aumento de 547 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 2019, 96,35% (22.027 militares), sendo a categoria de guardas a mais representativa, com 82,36% (18.829) do total de militares.

Verifica-se que cerca de 3,65% (834 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			30	231			30	231	261	1,14%
Assistente técnico			11	63			11	63	74	0,32%
Docente			1	8			1	8	9	0,04%
Enfermeiro				1				1	1	0,004%
Forças Armadas - Oficiais	21						21		21	0,09%
Informática			2	2			2	2	4	0,02%
Médico			5	7			5	7	12	0,05%
Militares - Oficiais	764	77					764	77	841	3,68%
Militares - Sargentos	2194	142					2 194	142	2336	10,22%
Militares - Guardas	17120	1310			348	51	17468	1361	18829	82,36%
Outro pessoal de segurança	272	6			145	11	417	17	434	1,90%
Técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica			1	6			1	6	7	0,03%
Técnico superior			5	27			5	27	32	0,14%
Total por vínculo e género	20371	1535	55	345	493	62	20919	1942	22861	100,00%
	21906		400		555		22861			
	95,82%		1,75%		2,43%		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 1,90% (434 trabalhadores), seguida dos «assistentes operacionais» com 1,14% (261 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 2019, de cerca de 0,27 pontos percentuais (pp) em comparação com o exercício anterior.

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

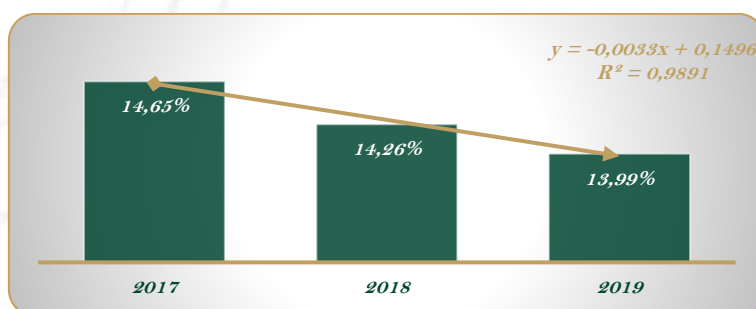


Gráfico 8 - Taxa de enquadramento (2017/2019)

A diminuição da taxa é explicada pela redução de 319 efetivos militares (+16 oficiais, -101 sargentos e -233 guardas), e pelo aumento de 157 efetivos civis ao efetivo global. A ocupação dos cargos dirigentes corresponde a uma taxa de enquadramento de 13,99%.

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

	Masculino	Feminino	Total
Forças Armadas - Oficiais	21		21
Militares - Oficiais	764	77	841
Militares - Sargentos	2 194	142	2 336
Total	2 979	219	3 198

Quadro 5 - Efetivos (cargos dirigentes)

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

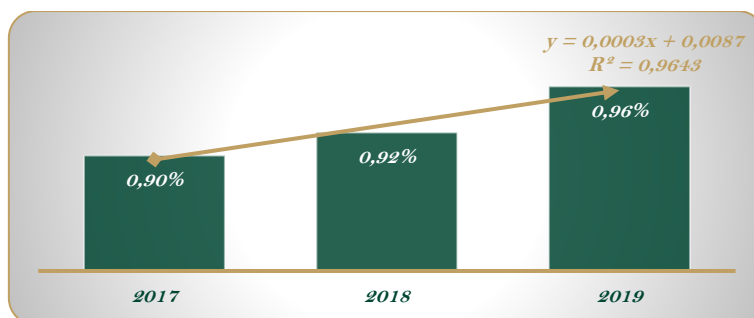


Gráfico 9 – Taxa de feminização dirigente (2017/2019)

O gráfico 10 exhibe a percentagem de dirigentes por efetivos:

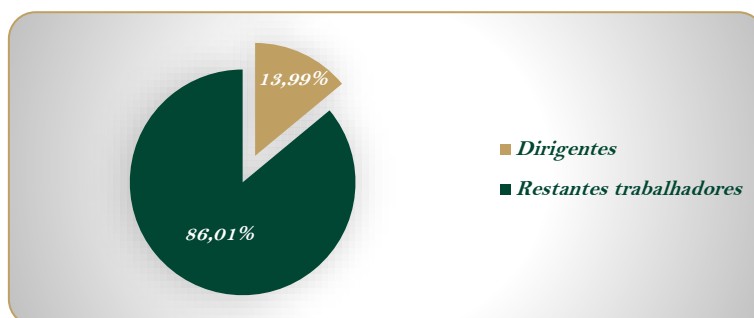


Gráfico 10 – Efetivos dirigentes

A taxa de feminização dirigente subiu em relação ao ano anterior (0,04 pp) e cifra-se nos 0,96%.

## 2. Efetivos segundo os grupos profissionais

Detalhando a análise do número de efetivos civis por grupo profissional, assistimos a um decréscimo nos grupos «docente», «informática» e «médico» e um acréscimo nos grupos «outro pessoal de segurança», «técnico superior», «assistente técnico», «assistente operacional» e «técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica».

Verifica-se uma alteração à tendência de redução registada nos últimos anos, do quantitativo do efetivo civil em exercício de funções na GNR, registando-se um acréscimo de 157 efetivos, cerca de 23,19% em relação ao ano de 2018.

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

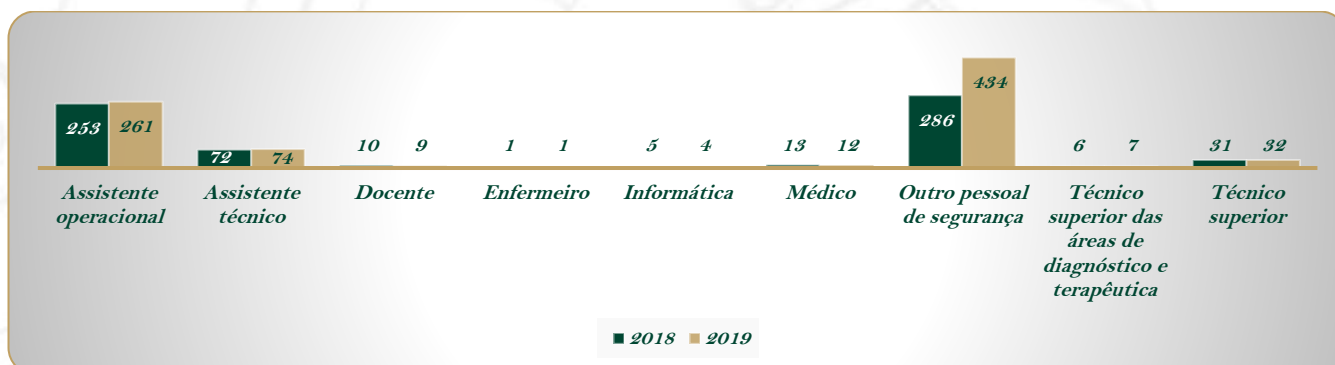


Gráfico 11 – Efetivos civis por grupo profissional (2018/2019)



O Gráfico 11 mostra-nos ainda que existem sobretudo três grandes grupos profissionais: «outro pessoal de segurança», «assistente operacional» e «assistente técnico», que agrupam no seu conjunto 92,21% dos efetivos civis. Destes três o maior é o grupo de «outro pessoal de segurança», que conta com 52,04% do total dos efetivos civis, seguindo-se o «assistente operacional», com 31,29%.

Globalmente, a GNR tem nas suas fileiras 862 oficiais, 2.336 sargentos e 18.829 guardas, totalizando 22.027 militares. Obtém-se por isso uma relação oficial/sargentos/guardas de 1/2,70/21,84 e uma relação sargento/guardas de 1/8,06.

Pormenorizando a análise do número de efetivos militares por grupo profissional, assistimos a um decréscimo do número de militares nos grupos «militares-guardas» e «militares-sargentos», que no seu todo refletem a perdas de 334 efetivos militares em relação ao ano anterior.

No grupo profissional «militares-oficiais» verifica-se o acréscimo de 15 militares, já no grupo profissional «forças armadas - oficiais» verifica-se o acréscimo de 1 militar, que no seu todo refletem o aumento de 16 efetivos militares em relação ao ano anterior.

Constata-se no ano de 2019 um saldo negativo de 318 efetivos militares, cerca de 1,42%, em relação ao ano de 2018.

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

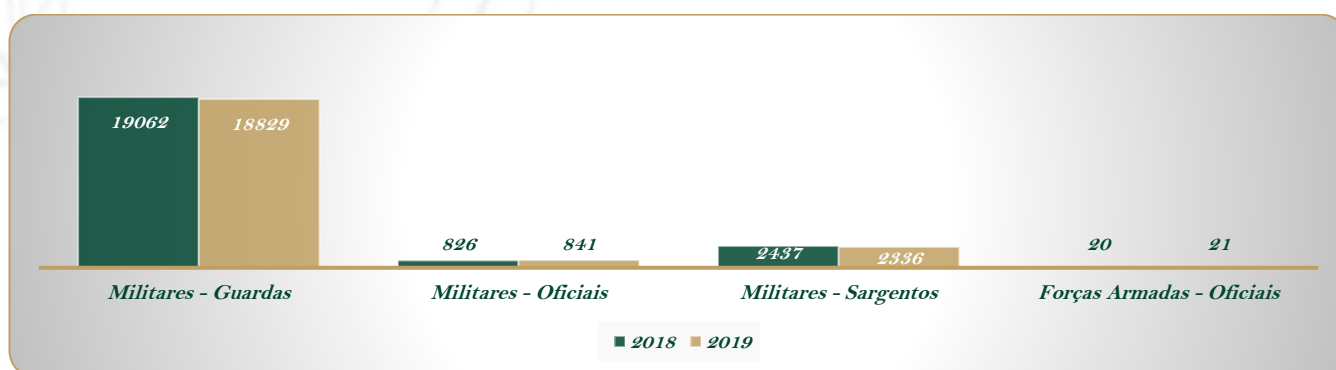


Gráfico 12 – Efetivos militares por grupo profissional (2018/2019)

O Gráfico 12 mostra-nos ainda que existem sobretudo dois grandes grupos profissionais: «militares guardas» e «militares sargentos», que agrupam no seu conjunto 96,09% dos efetivos militares. Destes três o maior é o grupo de «militares guardas», que conta com 85,48% do total de efetivos, seguindo-se os «militares sargentos», com 10,61%.

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

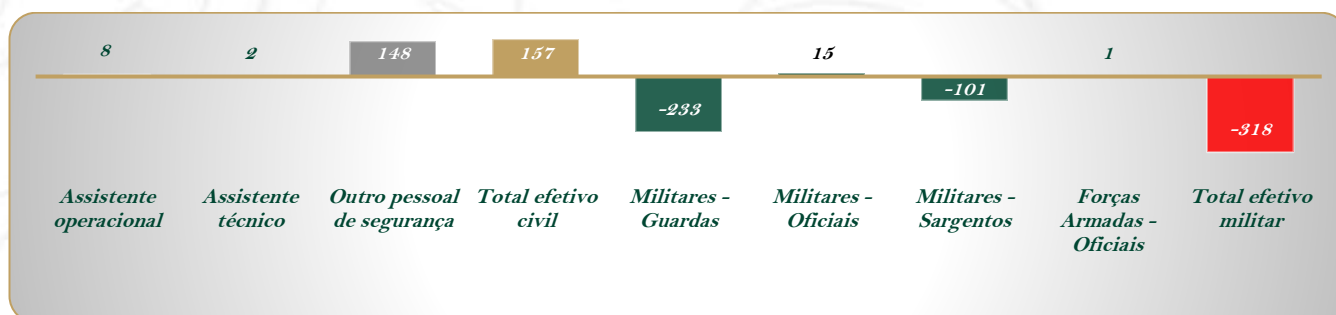


Gráfico 13 – Variação dos efetivos por grupo profissional (2018/2019)



Assim, conclui-se em relação às entradas e saídas ocorridas em 2019 que existiu um decréscimo de 318 efetivos militares e o acréscimo de 157 efetivos civis que resulta num saldo negativo de 161 efetivos cerca de 0,70% do efetivo, em relação ao ano de 2018.

### 3. Efetivos segundo a estrutura orgânica

Nos termos definidos no n.º 5 do artigo 21.º, com as adaptações previstas no n.º 3, do artigo 2.º, ambos da Lei n.º 4/2004, de 15 de janeiro, através do Despacho n.º 11.132/2018, de 11 de novembro, entretanto revogado pelo Despacho n.º 1.292/2020, de 13 de janeiro, foram redefinidas as unidades orgânicas flexíveis da Estrutura de Comando da Guarda.

Assim, considerando as alterações entretanto operadas ao nível da estrutura orgânica, através dos Despachos n.º 302-OG e 303-OG, ambos de 30 de dezembro de 2019, procedeu-se a alguns ajustamentos, no âmbito da organização interna e atribuições do Comando da Guarda, no que concerne ao Comando propriamente dito e ao CARI, respetivamente.

Dos ajustamentos supramencionados, salienta-se a passagem do Centro Clínico do CARI para a dependência direta do Comandante-geral e consequente integração no Comando da Guarda.

Os 22.861 efetivos em efetividade de funções, a 31 de dezembro de 2019, encontravam-se distribuídos pela estrutura orgânica da Guarda, como de seguida se apresenta:

Estrutura orgânica		Efetivo militar	Efetivo civil	Total
Comando-Geral	Comando	765	56	821
	CARI	341	14	355
	CO	266	5	271
	CDF	28		28
CTer Aveiro		1 146	23	1 169
CTer Beja		618	14	632
CTer Braga		997	33	1 030
CTer Bragança		599	28	627
CTer Castelo Branco		627	32	659
CTer Coimbra		828	65	893
CTer Évora		693	15	708
CTer Faro		1 142	13	1 155
CTer Guarda		584	36	620
CTer Leiria		814	27	841
CTer Lisboa		1 036	24	1 060
CTer Portalegre		584	17	601
CTer Porto		1 497	29	1 526
CTer Santarém		885	27	912
CTer Setúbal		1 108	24	1 132
CTer Viana do Castelo		591	24	615
CTer V Real		655	65	720
CTer Viseu		843	60	903
CTer Açores		230	6	236
CTer Madeira		203	2	205
UNT		137		137
UCC		827	11	838
UAF		339	5	344
USHE		975	4	979
UI		1 857	1	1 858
EG		812	174	986
<b>Total</b>		<b>22 027</b>	<b>834</b>	<b>22 861</b>

Quadro 6 – Efetivos segundo a estrutura orgânica



Verifica-se que a Unidade de Intervenção (UI) é a unidade com maior efetivo militar, 1.857 militares e o Comando Territorial de Vila Real apresenta o maior efetivo civil, 65 civis (não foram contabilizados os 156 guardas-florestais a frequentar o 1.º CFGF na EG e a distribuir pela estrutura orgânica após termino com aproveitamento no referido curso).

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



Gráfico 14 – Efetivos segundo a estrutura orgânica

Constata-se que em relação ao efetivo militar e em comparação com o exercício anterior, o maior aumento de efetivo (377 militares) registou-se no CG - Comando (fruto do ajustamento da organização interna, entrada do CC), seguida da UI (90 militares) e do Comando Territorial de Aveiro (60 militares).

A unidade que apresenta a maior diminuição de efetivo é o CG - CARI com menos 368 militares (fruto do ajustamento da organização interna, saída do CC), seguida do Comando Territorial de Beja que registou um decréscimo de 92 militares e o Comando Territorial de Lisboa com um decréscimo de 64 militares.

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

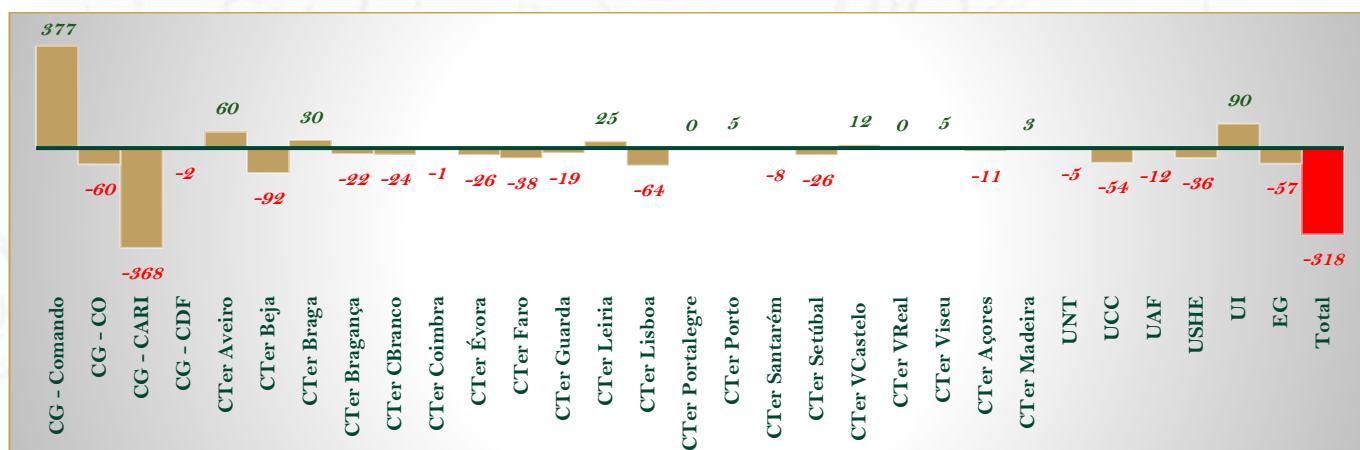


Gráfico 15 – Variação dos efetivos militares segundo a estrutura orgânica (2018/2019)

Em relação ao efetivo civil e em comparação com o exercício anterior, o CG foi o Comando que registou o maior aumento de efetivo civil (35), não tendo sido contabilizados os 156 guardas-florestais a frequentar o 1.º CFGF na EG. A unidade que apresenta a maior diminuição de efetivo é o CG - CARI, que registou um decréscimo de 35 civis



(fruto do ajustamento da organização interna, saída do CC), seguida do Comando Territorial de Leiria 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:

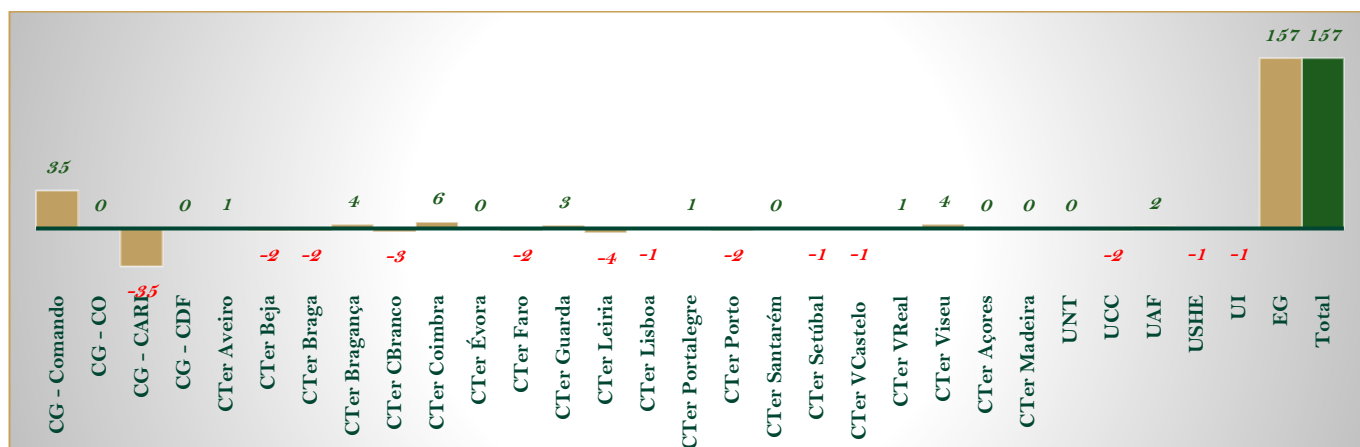


Gráfico 16 – Variação dos efetivos civis segundo a estrutura orgânica (2018/2019)

Os 22.861 efetivos em efetividade de funções, a 31 de dezembro de 2019, 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	139	682	821
	CARI	75	280	355
	CO	25	246	271
	CDF	1	27	28
CTer Aveiro	119	1 050	1 169	
CTer Beja	35	597	632	
CTer Braga	93	937	1 030	
CTer Bragança	43	584	627	
CTer Castelo Branco	48	611	659	
CTer Coimbra	79	814	893	
CTer Évora	33	675	708	
CTer Faro	115	1 040	1 155	
CTer Guarda	35	585	620	
CTer Leiria	92	749	841	
CTer Lisboa	100	960	1 060	
CTer Portalegre	26	575	601	
CTer Porto	140	1 386	1 526	
CTer Santarém	82	830	912	
CTer Setúbal	127	1 005	1 132	
CTer Viana do Castelo	49	566	615	
CTer V Real	48	672	720	
CTer Viseu	72	831	903	
CTer Açores	20	216	236	
CTer Madeira	11	194	205	
UNT	7	130	137	
UCC	34	804	838	
UAF	27	317	344	
USHE	99	880	979	
UI	65	1 793	1 858	
EG	103	883	986	
<b>Total</b>	<b>1 942</b>	<b>20 919</b>	<b>22 861</b>	

Quadro 7 – Efetivos por estrutura orgânica e género



Verifica-se que o Comando Territorial do Porto é a unidade com maior efetivo feminino, 140 militares e a UI apresenta o maior efetivo masculino, 1.793 efetivos.

#### 4. Efetivos na situação de reserva na efetividade de serviço

Os militares na situação de reserva podem prestar serviço efetivo.

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

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 2019 (22.027 militares), verifica-se que cerca de 4,06% (895 trabalhadores) encontram-se a prestar serviço na situação de reserva na efetividade de serviço.

O quadro 8 exhibe 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	16	6	43	65
	CARI	2	2	9	13
	CO	3	1	5	9
	CDF			1	1
CTer Aveiro			1	24	25
CTer Beja			1	15	16
CTer Braga				22	22
CTer Bragança			2	26	28
CTer C Branco			1	40	41
CTer Coimbra			2	31	33
CTer Évora			6	60	66
CTer Faro			1	32	33
CTer Guarda				27	27
CTer Leiria				13	13
CTer Lisboa		1		42	43
CTer Portalegre		1	2	54	57
CTer Porto		1	2	38	41
CTer Santarém				46	46
CTer Setúbal				43	43
CTer Vcastelo			3	20	23
CTer V Real			4	34	38
CTer Viseu			1	19	20
CTer Açores			1	13	14
CTer Madeira			1	8	9
UNT				3	3
UCC			4	42	46
UAF				7	7
USHE		1	17	39	57
UI				26	26
EG			1	29	30
<b>Total</b>		<b>25</b>	<b>59</b>	<b>811</b>	<b>895</b>

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 Exmo. Comandante-Geral.

Os 895 militares a prestar serviço na reserva na efetividade de serviço em 31 de dezembro de 2019, encontravam-se distribuídos pela estrutura orgânica da Guarda, como de seguida se apresenta:

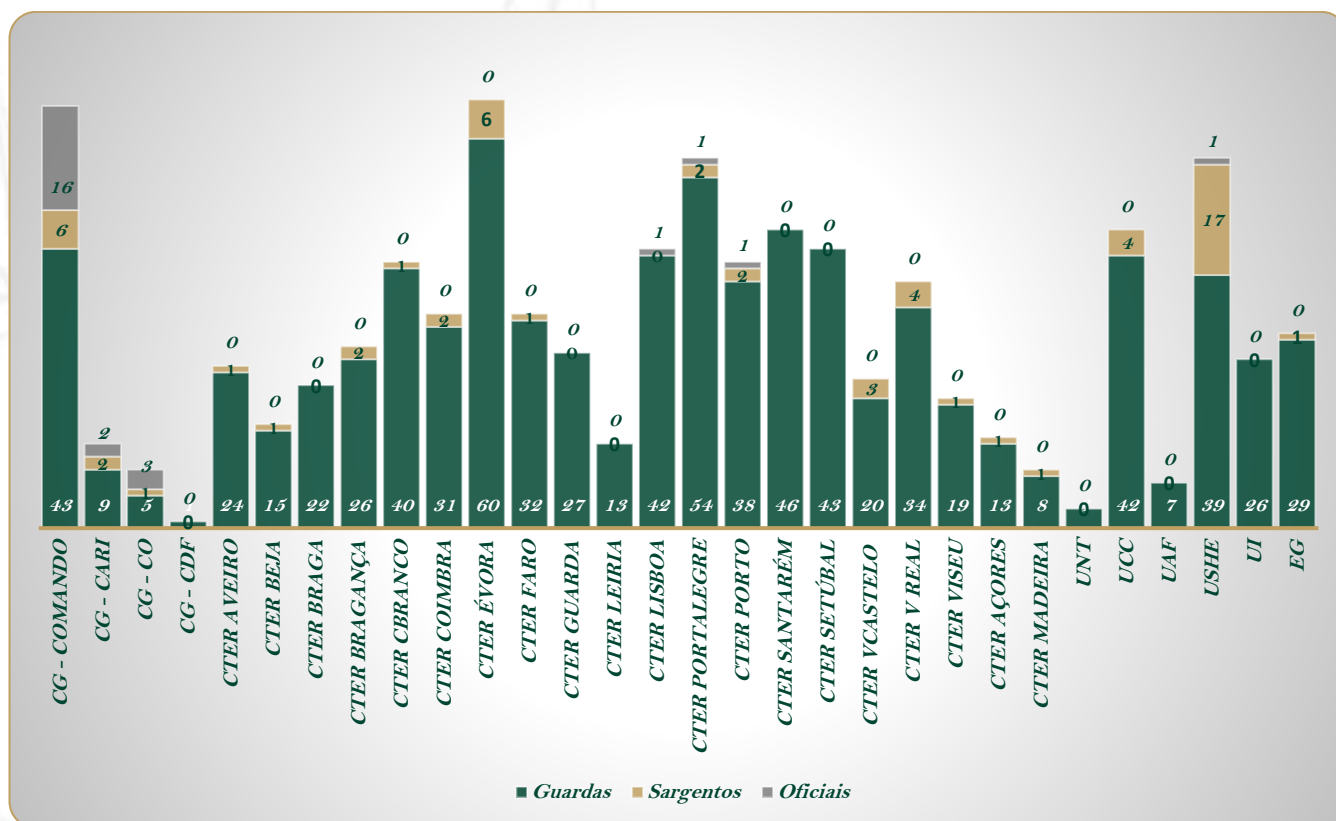


Gráfico 17 – Efetivos militares na situação de reserva na efetividade de serviço segundo a unidade orgânica

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 – Variação dos efetivos militares na situação de reserva na efetividade de serviço segundo a unidade orgânica (2018/2019)

O CG-CARI foi a estrutura orgânica que mais perdeu efetivo a prestar serviço na reserva na efetividade de serviço, menos 80 militares seguida pelo Comando Territorial de Lisboa com menos 37 militares em comparação com o exercício do ano anterior.

O CG - Comando aumentou o seu efetivo em 27 militares fruto do ajustamento da estrutura orgânica do Comando da Guarda, entrada CC.

## 5. Efetivos por género

Dos 22.861 efetivos, 20.919 são homens, o que corresponde a 91,51% do total de efetivos e apenas 1.942 são mulheres, o que corresponde a 8,49%, 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. Exceção desta tendência 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 2019, situou-se em valores ligeiramente acima dos registados em 2018, com a diferença de apenas 0,25 pp. O grupo masculino teve uma descida de igual pp face ao período homólogo do ano anterior, mas continua a ser predominante, com 91,51% do total de efetivos.

A relação homem/mulher, em 2019, situou-se em 10,77, 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 0,36 comparativamente com o exercício anterior.

Esta realidade traduz-se numa taxa de feminização de 8,49%. Este facto explica-se, principalmente, pelo recrutamento externo com destino ao Curso de Oficiais da Academia Militar (CO AM), ao CFG, onde o género feminino veio a ocupar 51 lugares dos 399 disponíveis e o CFGF, onde o género feminino veio a ocupar 11 lugares dos 156 disponíveis.

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

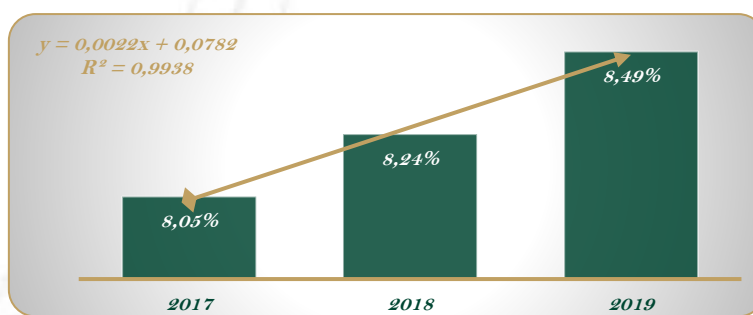


Gráfico 20 – Taxa de feminização (2017/2019)

A taxa de feminização registou um ligeiro incremento (0,25 pp), face ao ano anterior, situando-se nos 8,49%.

## 6. Efetivos por escalão etário

O escalão etário mais representativo situou-se em 2019, no intervalo dos 40-44 anos, com 5.121 trabalhadores, representando 22,40% do efetivo global, seguido do intervalo 35-39 com 4.509 trabalhadores, representando 19,72% do efetivo global.

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

	Homens	Mulheres	Total
< 20 anos	14	2	16
20-24	658	78	736
25-29	1 859	252	2 111
30-34	2 873	359	3 232
35-39	4 017	492	4 509
40-44	4 814	307	5 121
45-49	3 375	182	3 557
50-54	2 869	64	2 933
55-59	359	84	443
60-64	75	95	170
65-69	6	27	33
<b>Total</b>	<b>20 919</b>	<b>1 942</b>	<b>22 861</b>

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



Comparativamente com 2018 verificou-se um aumento de efetivos em 2,77 pp nos escalões até 24, 40 a 49 e 60 a 64 anos. Contudo, os escalões 25 a 39 anos, 50 a 59 anos e 65 a 69 anos perderam igual expressão face ao ano 2018, em 2,77 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 43,82% 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 23,01% do total de efetivos masculinos.

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

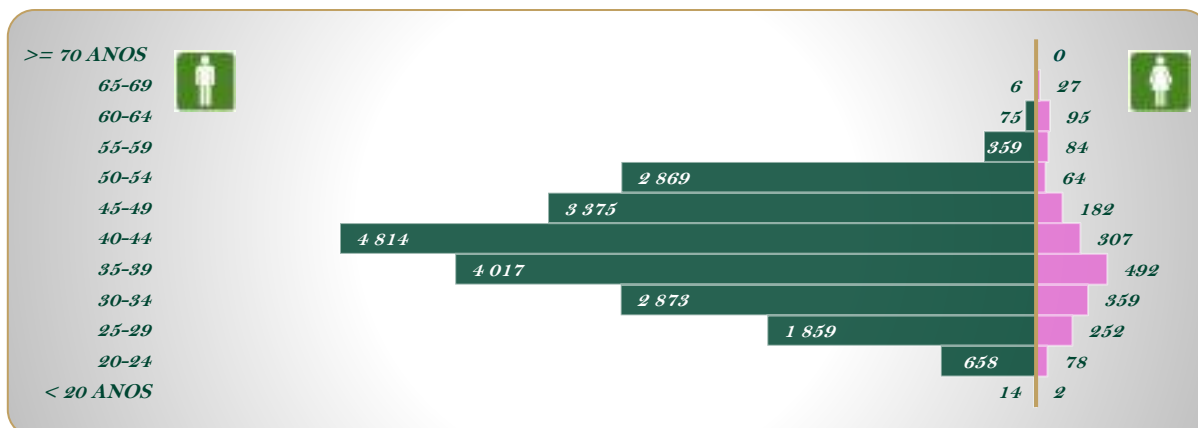


Gráfico 21 – Efetivos por escalão etário e género (pirâmide etária)

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

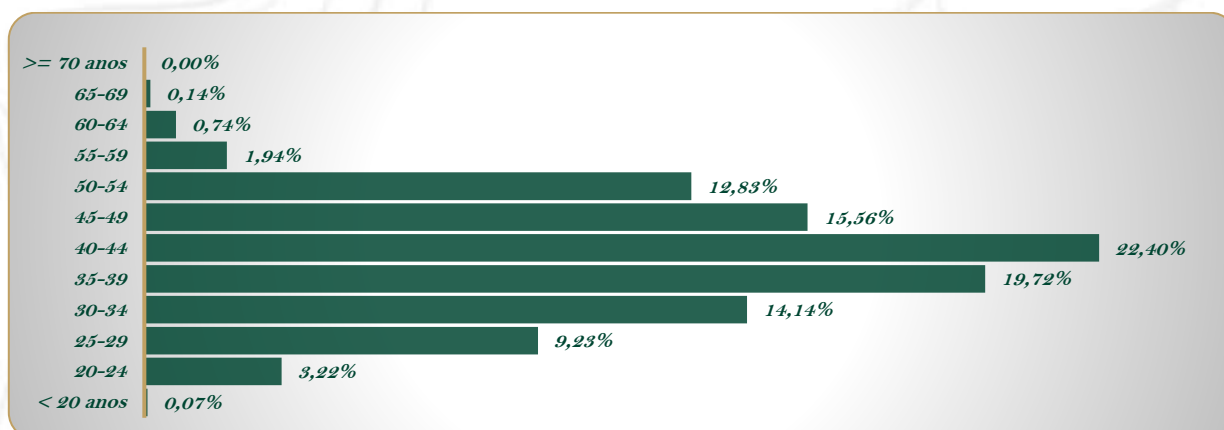


Gráfico 22 – Efetivos por escalão etário

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

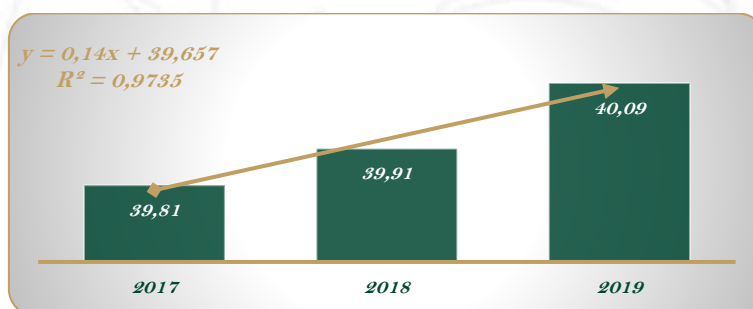


Gráfico 23 – Nível etário (2017/2019)



O nível etário, no ano em análise, é de 40,09 anos, aumentando ligeiramente face ao ano anterior (0,18 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 CO AM, CFG e do CFGF ajudou a mitigar a propensão de subida deste nível.

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

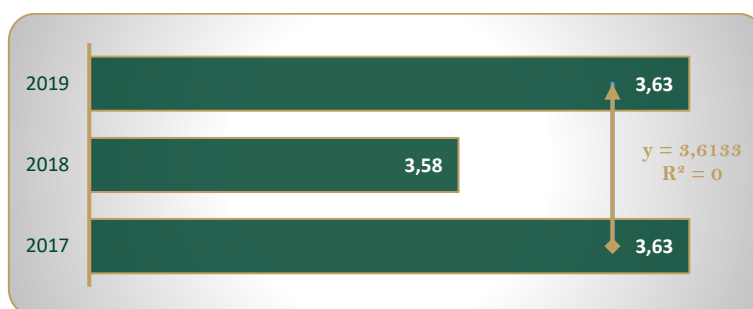


Gráfico 24 – Leque etário (2017/2019)

O leque etário é de 3,63 e tem uma amplitude de 50 anos, representando a diferença entre o trabalhador mais novo (19 anos) e o mais velho (69 anos), este valor aumentou 0,05 em relação ao exercício anterior.

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

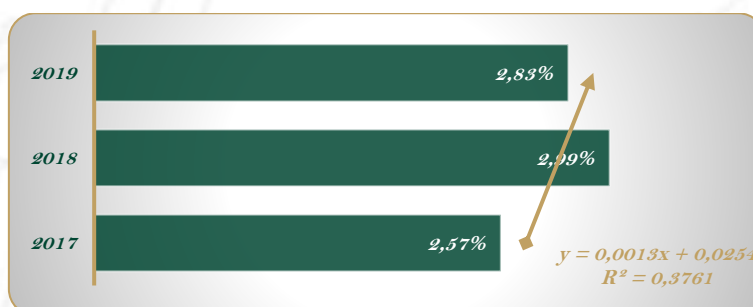


Gráfico 25 – Taxa de envelhecimento (2017/2019)

A taxa de envelhecimento, que tem como referência os trabalhadores com idade igual ou superior a 55 anos  $\times$  100, sobre o total de trabalhadores ao serviço, situou-se nos 2,83%.

Esta taxa revela uma inversão na tendência de subida, embora ligeira, em relação aos exercícios anteriores, tendo diminuído cerca de (0,16 pp), facto imputado às passagens à situação de reserva/aposentação também terem sofrido um aumento.

A confirmação do observado através de outros indicadores, sobre a inversão da tendência do envelhecimento do efetivo é feita 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 foi reduzida, o que conduz naturalmente à saída de efetivos dos escalões etários superiores, 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:

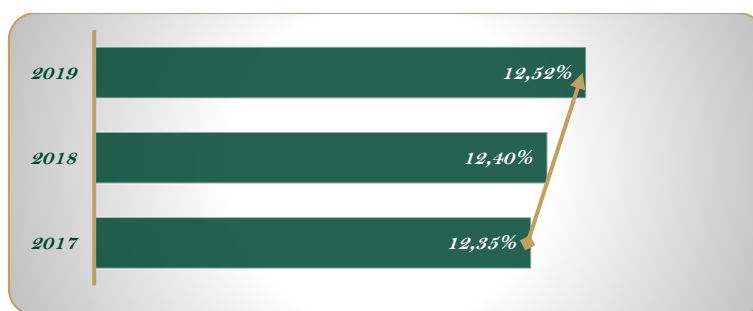


Gráfico 26 – Taxa de emprego jovem (2017/2019)

A taxa de emprego jovem, que se traduz nos trabalhadores com menos de 30 anos dividida pelo número total de trabalhadores, subiu em relação ao ano anterior (0,12 pp) e cifra-se nos 12,52%.

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				1	3	5	8	7	3	4	1	49,34
Assistente técnico				1		5	11	17	21	13	6	54,70
Assistente operacional				1	8	12	29	48	67	75	21	55,81
Informático					1			2		1		50,75
Docente						1	6		1	1		49,22
Médico								1	1	7	3	62,00
Enfermeiro								1				52,00
Técnico superior áreas diagnósticas e terapêuticas							1	3	2	1		54,14
F. A. - Oficial						1	2	6	10	2		54,38
GNR - Oficial		39	149	198	168	102	52	92	40	1		37,20
GNR - Sargento				111	420	679	709	349	68			44,07
GNR - Guarda	7	635	1 886	2 911	3 908	4 283	2 704	2 389	98	8		39,30
Outro pessoal de segurança	9	62	76	9	1	33	35	18	132	57	2	43,96

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

Numa decomposição dos níveis etários pelos grupos profissionais, podemos concluir que apenas os grupos “GNR - guarda” e «outro pessoal de segurança» conta com efetivos abaixo dos 20 anos de idade.

O gráfico 27 expressa a média etária por grupo profissional:

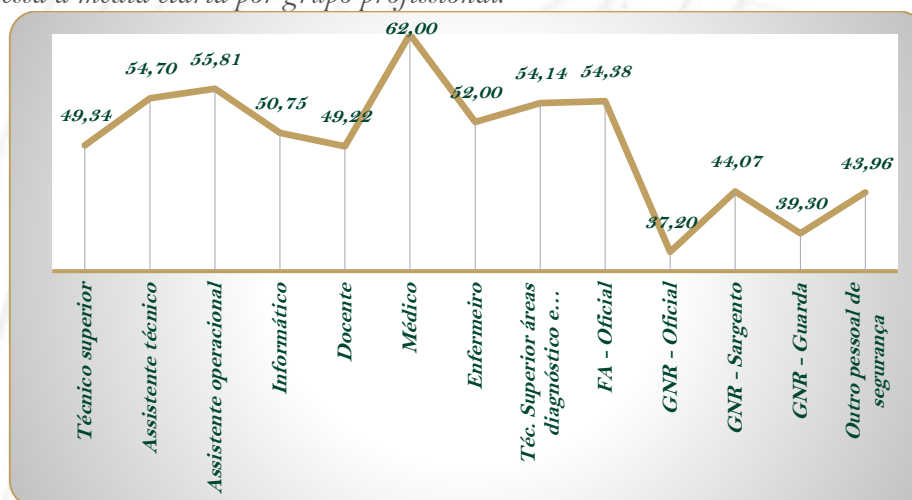


Gráfico 27 – Média etária por grupo profissional



O grupo profissional com a idade média mais elevada é o de «médico» com 62,00 anos.

O grupo profissional com idade média mais baixa é o «GNR – oficial» e “GNR – guarda» com a idade média de 37,20 anos e 39,30 anos, respetivamente.

Salientam-se que em virtude da admissão de 156 guardas-florestais, o grupo «outro pessoal de segurança» regista uma diminuição da idade média em 9,96 anos, contribuindo sobremaneira para o rejuvenescimento da Guarda em geral e em particular, na carreira e categoria.

## 7. Efetivos por antiguidade

O quadro 11 apresenta a distribuição dos efetivos por antiguidade:

	Efetivos
Até 5 anos	1 701
5-9 Anos	1 563
10-14 Anos	2 814
15-19 Anos	4 183
20-24 Anos	3 707
25-29 Anos	3 564
30-34 Anos	2 918
35-39 Anos	2 084
40 ou mais anos	327

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 18,30% do total de efetivos, seguido pelos trabalhadores cuja antiguidade se encontra no escalão dos 20 aos 24 anos, com cerca de 16,22%.

O quadro 11 evidencia, conjuntamente com os restantes indicadores, a existência de 2.411 trabalhadores (10,55%) traduzidos na soma dos trabalhadores que se encontram nos escalões 35-39 anos e 40 ou mais anos e 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:

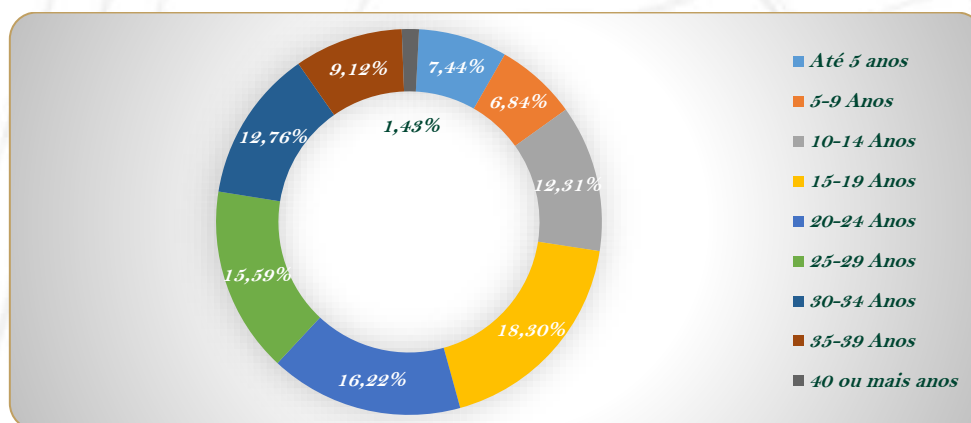


Gráfico 28 – Efetivos em função da antiguidade



Verifica-se que 7,44% 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 44,88% dos trabalhadores detêm menos de 20 anos de prestação de serviço público.

Complementando o que já foi referido anteriormente, 10,55% dos trabalhadores detêm mais de 35 anos de serviço.

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

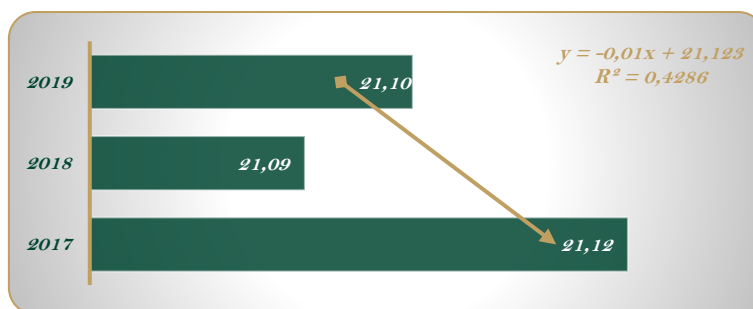


Gráfico 29 – Nível médio de antiguidade na AP (2017/2019)

O nível médio de antiguidade na AP, que se traduz na soma das antiguidades dividida pelo número de efetivos, é de 21,10 anos representando um acréscimo de 0,01 anos em relação a 2018.

O gráfico 30 exhibe uma pirâmide de antiguidades por género:

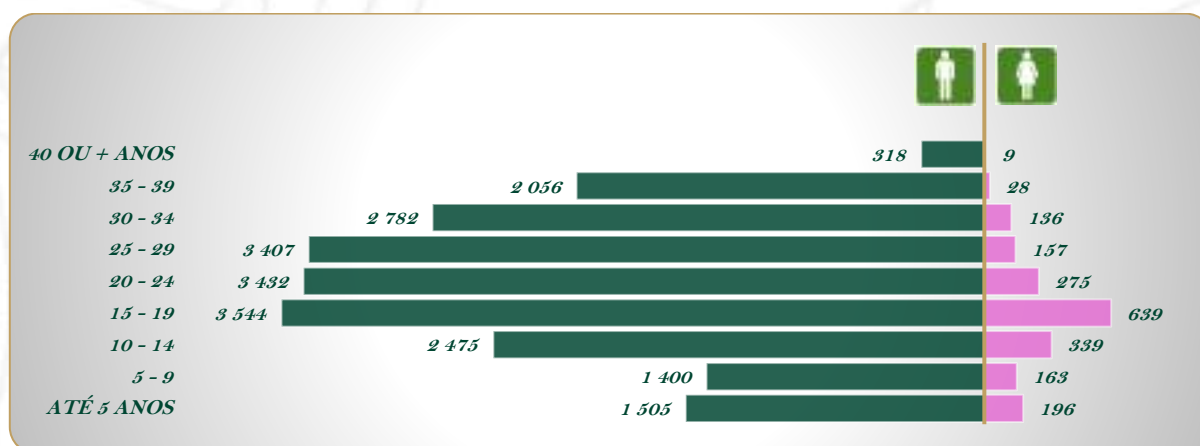


Gráfico 30 – Efetivos segundo antiguidade e género (pirâmide de antiguidades)

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>			7	0,36%	7	0,03%
<i>4 anos de escolaridade</i>	40	0,19%	112	5,77%	152	0,66%
<i>6 anos escolaridade</i>	1 110	5,31%	66	3,40%	1 176	5,14%
<i>9 anos de escolaridade</i>	6 232	29,79%	235	12,10%	6 467	28,29%
<i>11 anos de escolaridade</i>	1 674	8,00%	151	7,78%	1 825	7,98%
<i>12 anos de escolaridade</i>	10 087	48,22%	966	49,74%	11 053	48,35%
<i>Bacharelato</i>	62	0,30%	13	0,67%	75	0,33%
<i>Licenciatura</i>	1 205	5,76%	313	16,12%	1 518	6,64%
<i>Mestrado</i>	501	2,39%	77	3,96%	578	2,53%
<i>Doutoramento</i>	8	0,04%	2	0,10%	10	0,04%
<b>Total</b>	<b>20 919</b>	<b>100%</b>	<b>1 942</b>	<b>100%</b>	<b>22 861</b>	<b>100%</b>

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 11.053 trabalhadores, representando cerca de 48,35% do total dos trabalhadores, registando um ligeiro crescimento face a 2018 (2,25 pp).

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

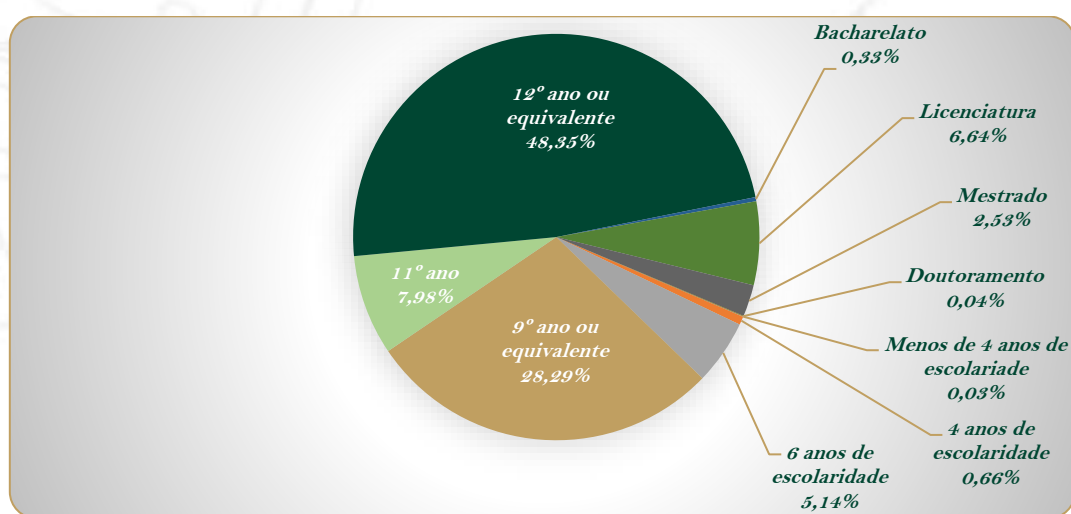


Gráfico 31 – Efetivos por nível de escolaridade

A seguir, surge como habilitação mais representativa, o 9.º ano de escolaridade, que é detida por 6.467 trabalhadores, representando cerca de 28,29% 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 66 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:

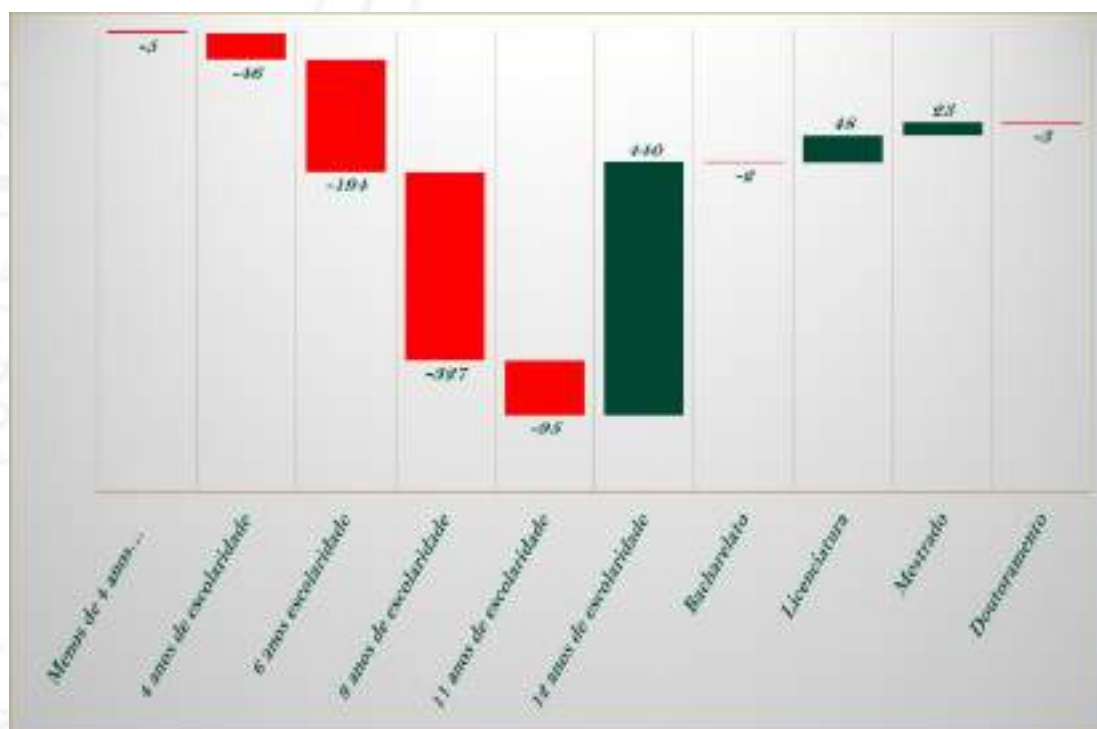


Gráfico 33 – Variação dos efetivos por nível habilitacional (2018-2019)

Por análise comparativa com o ano anterior, podemos concluir que o nível habilitacional que mais desceu foi o do 9.º ano, com menos 327 efetivos. Segue-se o 6.º ano, 11.º, 4.º ano de escolaridade e o doutoramento, 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 último triénio:

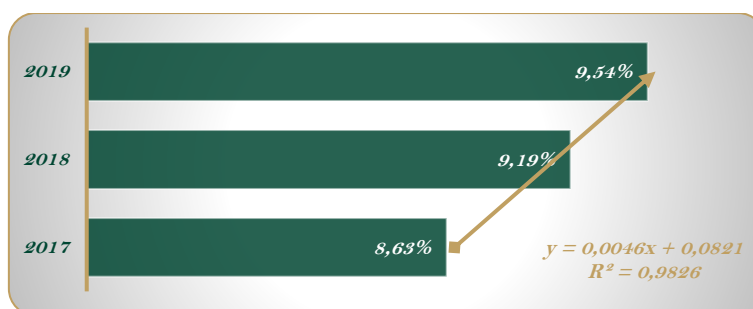


Gráfico 34 – Taxa de habilitação superior (2017/2019)

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 9,54%, registando um ligeiro crescimento face a 2018 (0,35 pp).

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

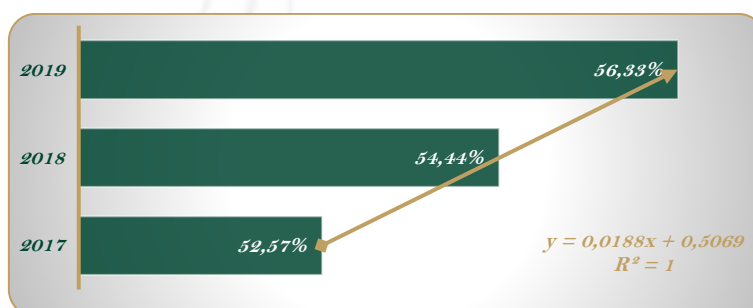


Gráfico 35 – Taxa de habilitação secundária (2017/2019)

De igual modo a taxa de habilitação secundária subiu em relação ao ano anterior (1,89 pp) e cifra-se nos 56,33%.

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



Gráfico 36 – Taxa de habilitação básica (2017/2019)

A taxa de habilitação básica desceu em relação ao ano anterior (2,24 pp) e cifra-se nos 34,13%.

## 9. Efetivos portadores de deficiência

No ano de 2019, os efetivos portadores de deficiência totalizam 176, sendo 150 do género masculino e 26 do género feminino.

Estes efetivos representam 0,77% do total dos efetivos, sendo a categoria profissional de guardas, a mais representativa do efetivo portador de deficiência com 77,27%, 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:

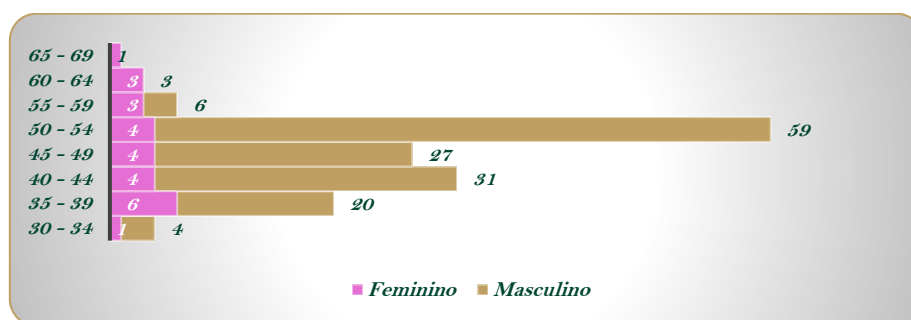


Gráfico 37 – Efetivos portadores de deficiência por escalão etário e género

## 10. Movimentos de pessoal

### 10.1 Entradas/regressos

De registar durante o ano de 2019, a admissão ou o regresso de 1.657 militares e civis no efetivo desta Guarda, sendo que 941 reportam-se a vigilantes florestais contratados no âmbito da operação floresta segura 2019. De realçar que em outubro de 2019, ingressaram nos quadros desta força de segurança 37 oficiais subalternos das armas e dos serviços, que concluíram com aproveitamento o CO AM, tendo ingressado no CO AM 2019/24, 30 formandos.

Em março de 2019 foram admitidos à frequência do CFG 2019, 403 guardas-provisórios e em outubro de 2019 foram admitidos 156 guardas-florestais à frequência do 1.º CFGF.

No âmbito dos procedimentos concursais decorrentes do Programa de Regularização Extraordinária de Vínculos Precários na Administração Pública (PREVPAP) ingressaram no mapa de pessoal da GNR, 32 assistentes operacionais que se encontravam ao abrigo dos programas do IEFPP, nomeadamente, os CEI e os CEI +, Aviso n.º 12.867/2018, de 10 de julho e Aviso n.º 453/2020, de 12 de novembro.

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

		Forças Armadas - Oficiais	Militares - Oficiais	Militares - Sargentos	Militares - Guardas	Outro Pessoal da Segurança	TSDT	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Total
Procedimento Concursal	M		31		350	145				22	548
	F		6		53	11				10	80
	T		37		403	156				32	628
Mobilidade	M						1	1	2		4
	F							3	7		10
	T						1	4	9		14
Regresso Licença sem vencimento ou de período	M				25	1					26
	F										
	T				25	1					26
Comissão de Serviço	M	4	12	4	1						21
	F		1	2							3
	T	4	13	6	1						24
Outras Situações	M		2	3	15					827	847
	F			1	1					116	118
	T		2	4	16					943	965
Total	M	4	45	7	391	146	1	1	2	849	1 446
	F		7	3	54	11		3	7	126	211
	T	4	52	10	445	157	1	4	9	975	1 657

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



Na coluna «outras situações» inserem-se os 941 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. Os 229 postos de vigia ativos, estiveram em funcionamento 24h/dia, durante os períodos compreendidos entre 07 de maio a 06 de novembro (72 da rede primária) e 01 de julho a 15 de outubro (157 da rede secundária).

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:

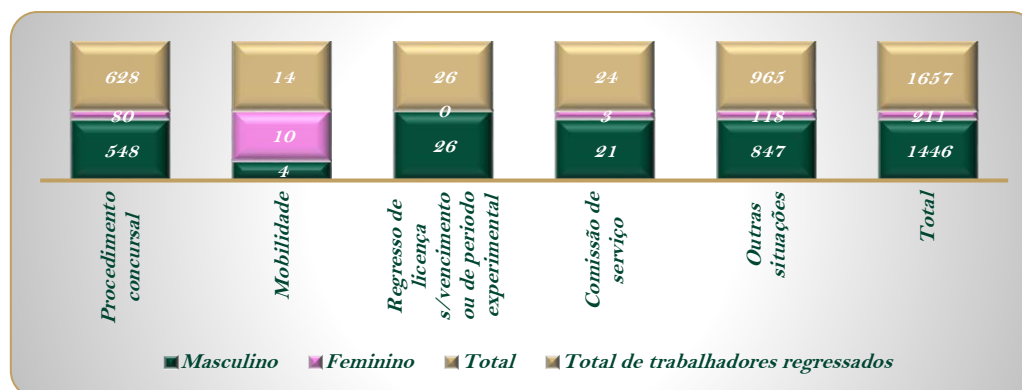


Gráfico 38 – Entradas/regressos dos efetivos

## 10.2 Saídas

A registar durante o ano de 2019, a saída de 838 efetivos nomeados ou em comissão de serviço. Destes, merece destaque a passagem à situação de reserva para fora da efetividade de serviço de 660 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	18	2	23
	F						
	T		1	2	18	2	23
Reforma/Aposentação	M		19	96	545	6	666
	F						
	T		19	96	545	6	666
Conclusão sem sucesso do período experimental	M				9		9
	F				1		1
	T				10		10
Mobilidade	M						
	F			1			1
	T			1			1
Comissão de serviço	M	3	7	4	24	1	39
	F				9		9
	T	3	7	4	33	1	48
Outras situações	M		10	6	68		84
	F			2	4		6
	T		10	8	72		90
Total	M	3	37	108	664	9	821
	F			3	14		17
	T	3	37	111	678	9	838

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



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 23 efetivos (20 militares e 3 civis). 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:

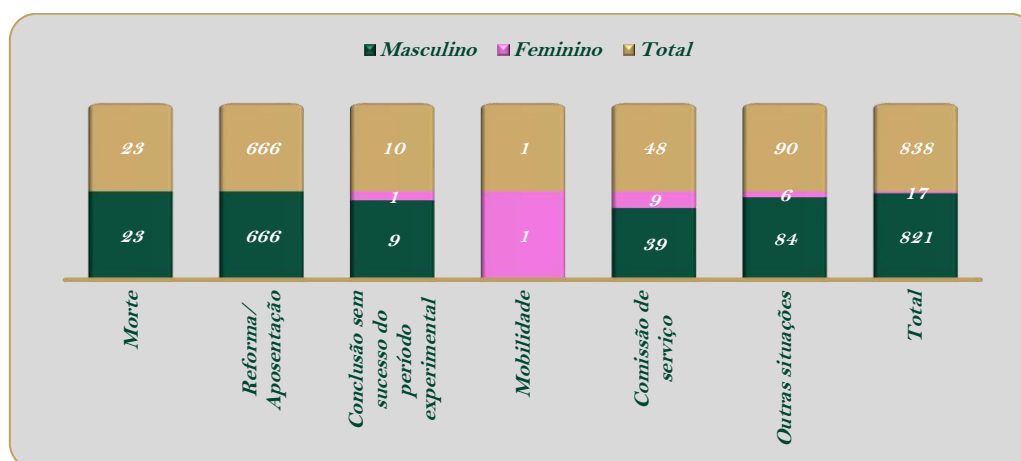


Gráfico 39 – Saídas de efetivos nomeados ou em comissão de serviço

A registrar durante o ano de 2019, a saída de 980 efetivos contratados do efetivo desta Guarda, dos quais 967 são assistentes operacionais e destes 941 são vigilantes florestais.

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

		Docente	Médico	Informática	Técnico superior	Assistente técnico	Assistente operacional	Total
Morte	M							
	F						2	2
	T						2	2
Caducidade (Termo)	M						778	778
	F						115	115
	T						893	893
Reforma/Aposentação	M		1	1		1	1	4
	F	1			1	2	14	18
	T	1	1	1	1	3	15	22
Mobilidade	M				1	1		2
	F				1	2		3
	T				2	3		5
Outras situações	M					1	46	47
	F						11	11
	T					1	57	58
Total	M		1	1	1	3	825	831
	F	1			2	4	142	149
	T	1	1	1	3	7	967	980

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 2 efetivos. 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:

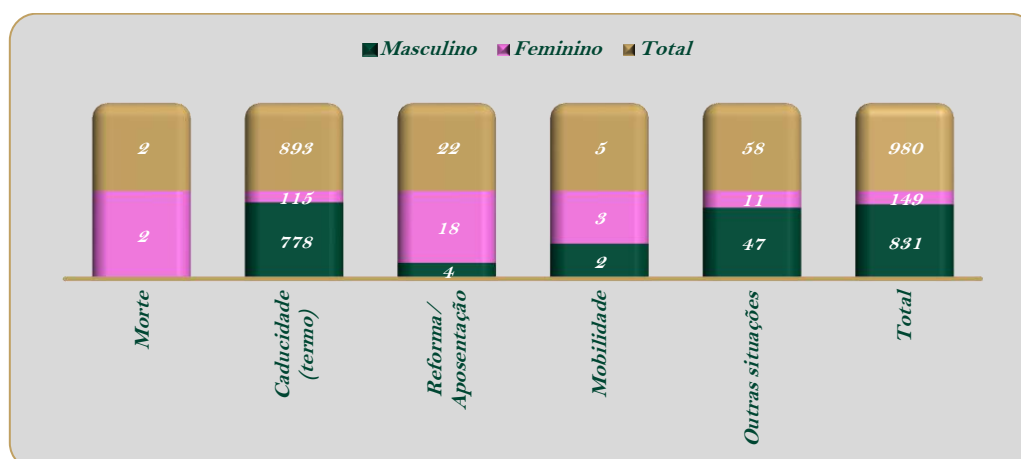


Gráfico 40 – Saídas de efetivos contratados

Em 2019 regista-se um saldo negativo de 161 efetivos entre as entradas/regressos e as saídas.

O quadro 16 mostra a evolução de movimentações de efetivos:

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Entradas/Regressos</b>	1236	1947	1499	1503	1419	1653	1657
<b>Saídas</b>	2015	1212	1214	1590	1632	1749	1818
<b>Saldo</b>	-779	735	285	-87	-213	-96	-161

Quadro 16 – Movimentações de efetivos (2013/2019)

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

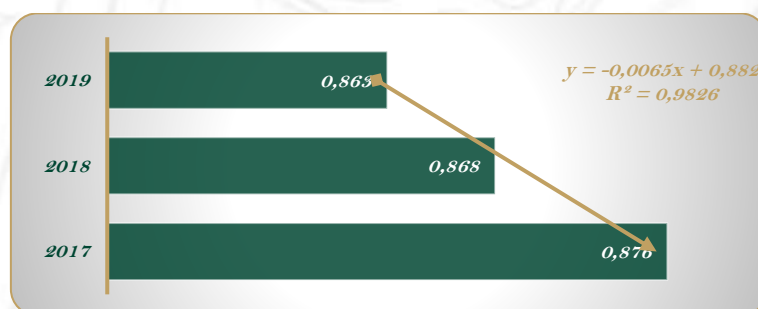


Gráfico 41 – Índice de rotação (2017/2019)

O índice de rotação desceu ligeiramente em relação ao ano anterior (0,005) e cifra-se nos 0,863.

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

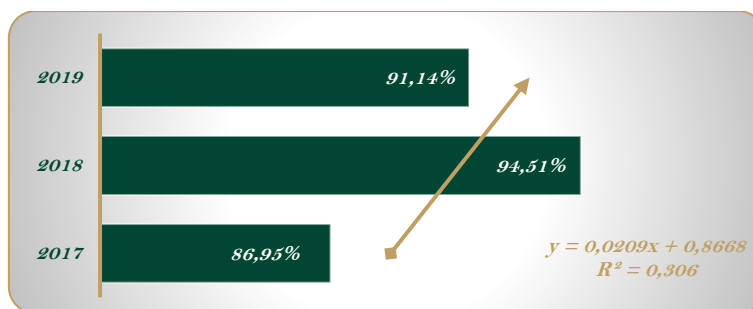


Gráfico 42 – Taxa de reposição de efetivos (2017/2019)

Com estes indicadores, houve naturalmente um decréscimo da taxa de reposição de efetivos (-3,37 pp), que passou para os 91,14%, 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 (2017/2019)

A taxa de rotatividade (turnover) subiu 0,21 pp em relação a 2018, situando-se em 7,60%. Manteve-se a tendência de subida, registada no exercício anterior.

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

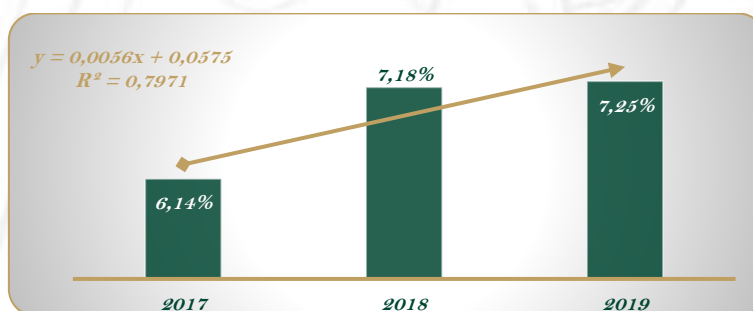


Gráfico 44 – Taxa de admissões (2017/2019)

A taxa de admissão subiu ligeiramente em relação ao ano anterior (0,07 pp) e cifra-se nos 7,25%.

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

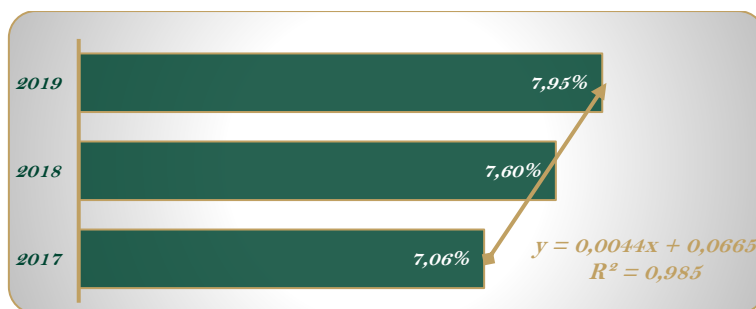


Gráfico 45 – Taxa de saídas (2017/2019)

De igual modo, a taxa de saídas subiu em relação ao ano anterior (0,35 pp) e cifra-se nos 7,95%.

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 GUARDIA NACIONAL REPUBLICANA			
Carreira/Categoria				Efetivo autorizado	Efetivo existente	Total de lugares não ocupados	
Pessoal militar	Carreiras especiais	Revistas	Militares da GNR	Oficiais-Generais	11	10	1
			Oficiais	938	852	86	
			Sargentos	2 566	2 336	230	
			Guardas	22 662	18 829	3 833	
Pessoal militar				26 177	22 027	4 150	

Quadro 17 – Mapa geral de pessoal militar

Desta forma, regista-se um défice de cerca de 4.150 efetivos militares face ao MGPM GNR.

O gráfico 46 regista os efetivos autorizados, existentes e lugares não ocupados face ao MGPM GNR:

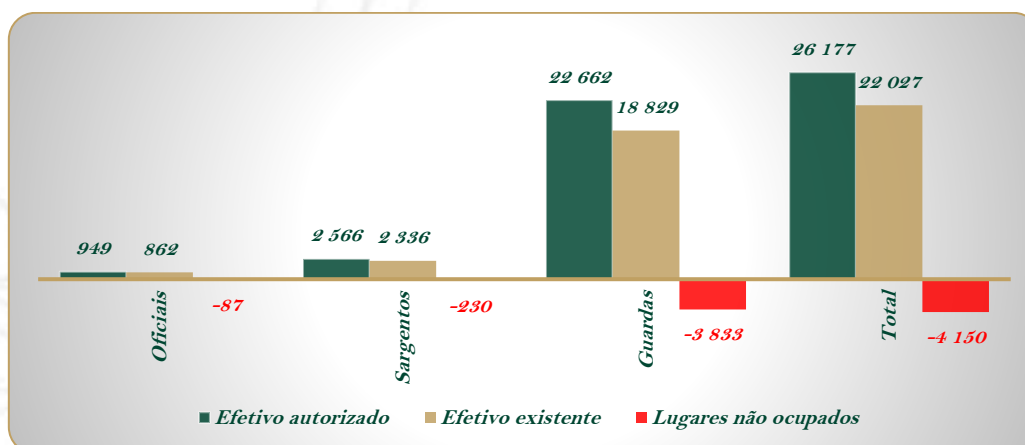


Gráfico 46 – Efetivos autorizados, existentes e lugares não ocupados (MGPM GNR)

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

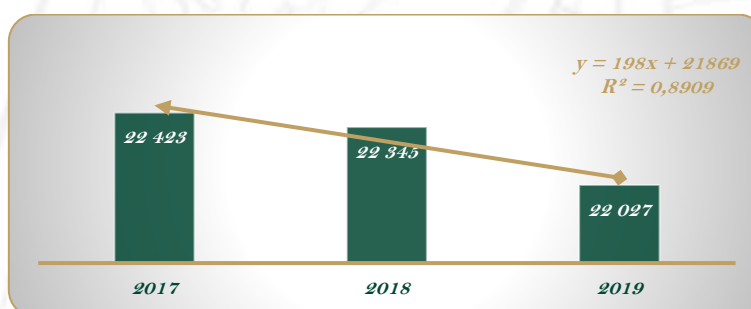


Gráfico 47 – Efetivos militares em exercício de funções (2017/2019)

Em relação ao efetivo militar em exercício de funções, regista-se um decréscimo de 318 militares. Mantêm-se a tendência de descida, que vem acontecendo desde 2016.



## 12. Mapa de pessoal

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

O MP 2019 foi aprovado por Despacho de sua Ex.<sup>a</sup> a Secretária de Estado Adjunta da Administração Interna em 27 de agosto de 2018.

O MP comporta tanto o pessoal militar, como o pessoal civil, contemplando no que diz respeito aos militares, não só os que se encontram no quadro, mas também os que se encontram noutras situações, 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 2019 prevê 2.264 Postos de Trabalho (PT) para o efetivo civil, dos quais encontram-se ocupados 834.

Ressalva-se ainda que 924 PT destinam-se aos vigilantes florestais que ingressam na Guarda em regime de contrato de trabalho a termo resolutivo certo, com a finalidade de reforçar e pôr em funcionamento a rede nacional de postos de vigia.

O MP 2019, em comparação com o MP 2018, em termos globais, traduz o seguinte:

- ✓ Na parte respeitante ao pessoal militar reflete um acréscimo de 520 lugares (aumento de 34 oficiais e 525 guardas e a diminuição de 39 sargentos);
- ✓ Na parte respeitante ao pessoal civil, reflete um acréscimo de 349 postos de trabalho (aumento de 12 enfermeiros, 8 técnicos superiores nas áreas de diagnóstico e terapêutica, 200 guardas-florestais, 65 assistentes técnicos e 64 assistentes operacionais);
- ✓ Num incremento global de 869 postos de trabalho na GNR.

Os PT aprovados no MP 2019 encontram-se distribuídos da seguinte forma:

Mapa de Pessoal para o ano de 2019				<b>GNR</b> <small>GUARDA NACIONAL REPUBLICANA</small>			
		Carreira/Categoria	Total de postos de trabalho	Total de postos de trabalho ocupados	Total de postos de trabalho não ocupados		
Efetivo civil	Carreiras especiais	Revistas	Médica	55	12	43	
			Técnico superior áreas diagnóstico e terapêutica	22	7	15	
			Enfermagem	13	1	12	
	Carreiras gerais	Não revistas	Educadores de Infância e Professores dos Ensinos Básico e Secundário	14	9	5	
			Guarda-Florestal	505	434	71	
			Informática	Especialista de Informática	1	1	0
				Técnico de Informática	4	3	1
			Técnico Superior	67	32	35	
	Assistente Técnico	240	74	166			
		Assistente Operacional	Assistente Operacional	419	261	158	
Outro pessoal (Vigilantes)			924		-----		
<b>Pessoal civil</b>			<b>2 264</b>	<b>834</b>	<b>506</b>		

Quadro 18 – Mapa de pessoal 2019 (Quadro 10 DGAEF)



Neste sentido, os PT previstos e não ocupados registam-se nas carreiras supramencionadas, permanecendo por ocupar 506 PT.

O gráfico 48 expressa os PT previstos e os PT não ocupados por carreiras no MP 2019:

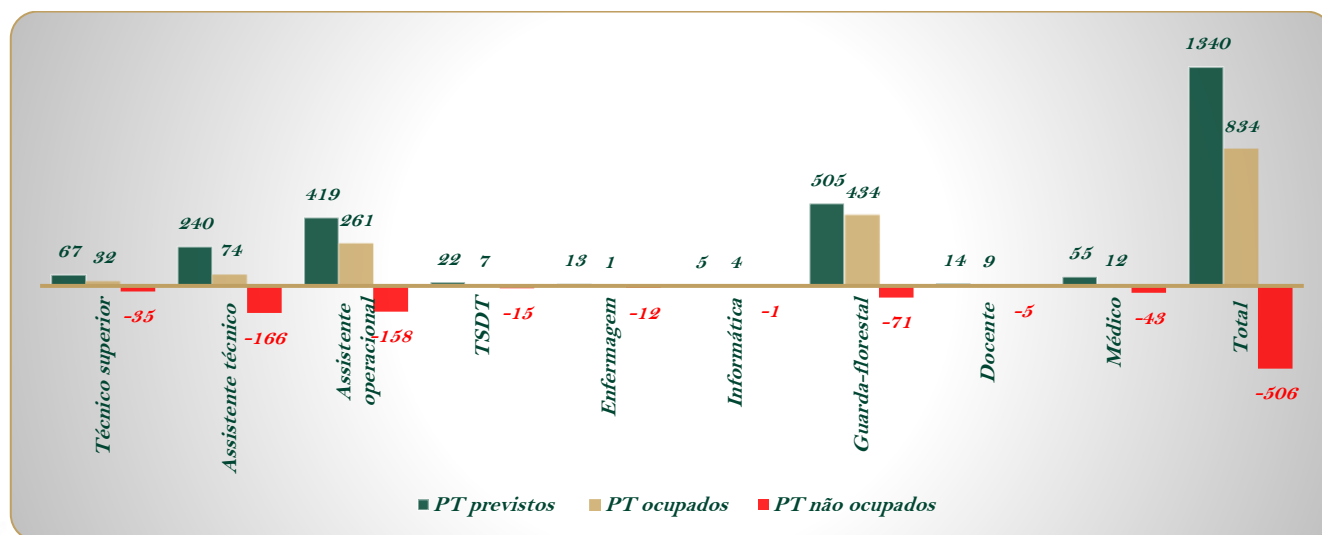


Gráfico 48 – PT previstos e não ocupados por carreiras (MP 2019)

Neste contexto, o MP 2019 reflete a continuação das linhas de orientação estratégica para a gestão de RH definida pela Guarda, que pressupõe a avaliação dos impactos das saídas registadas nos últimos anos, resultante dos sucessivos constrangimentos introduzidos pelas leis do orçamento de estado, assim como a adoção de práticas de gestão reconhecidas como práticas de referência.

A Guarda só concretizará a sua estratégia e alcançará os seus objetivos se estiver dotada da força de trabalho necessária, que constitui parte essencial para alcançar os mesmos.

Compreendendo a importância estratégica dos recursos humanos, fazer hoje gestão de pessoas não significa garantir tarefas administrativas, significa fazer uma verdadeira gestão previsional dos postos de trabalho e das competências, que, aliada a uma organização mais eficaz do tempo e do trabalho, permita à organização funcionar com eficiência e eficácia e ao mesmo tempo, valorizar as pessoas que nela trabalham, criando oportunidades para as motivações e desenvolvimento individual.

Só desta forma, será possível tornar a Guarda um empregador de excelência, com uma força de trabalho criativa e envolvida no cumprimento cabal da sua missão.

Foi publicado o Despacho n.º 4435-A/2019 - Diário da República n.º 83/2019, 2º Suplemento, Série II de 2019-04-30 - que aprova o contingente definido para o mapa anual global consolidado de recrutamentos autorizados (MARA) para o ano de 2019 (1.000 novas contratações).

O mapa aprovado não esgota todo o recrutamento de trabalhadores destinados a satisfazer as necessidades dos órgãos e serviços, podendo, para além dos limites ora fixados, ocorrer outros recrutamentos, mediante avaliação e as autorizações legalmente necessárias, designadamente, nos termos dos n.ºs 7 e 8 do artigo 30.º da LTFP.

No ano de 2019 o recrutamento de trabalhadores para a carreira geral de técnico superior com os perfis de competências transversais nas áreas jurídica, económico-financeira, de planeamento, controlo e avaliação, de relações internacionais e ciência política, e de estatística, é realizado através de procedimento de recrutamento centralizado



a desenvolver pela Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas - INA, na qualidade de Entidade Centralizada de Recrutamento (ECR), nos termos do n.º 1 do artigo 34.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

### 13. Mudanças de situação profissional

De acordo com o n.º 5 do artigo 16.º da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, Lei do Orçamento do Estado para o ano de 2019 (LOE 2019), podem ocorrer promoções de militares, nomeadamente da GNR, mediante despacho prévio dos membros do Governo responsáveis pela área onde se integra o órgão, serviço ou entidade em causa e pela área das finanças e da AP.

Através do Despacho de S. Exas. o MAI e a Secretária de Estado da Administração e do Emprego Público (SEAEP) n.º 1719/2019, de 08 de fevereiro, foram autorizadas as promoções remanescentes relativas ao ano de 2017 de militares da GNR, nos termos e limites por posto constantes do anexo ao referido despacho (número máximo de 1.514 militares a promover).

Através do Despacho de S. Exas. o Ministro das Finanças e o MAI n.º 8.380/2019, de 13 de setembro e 28 de agosto, respetivamente, foram autorizadas as promoções relativas ao ano de 2018 de militares da GNR nos termos e limites por posto constantes do anexo ao referido despacho (número máximo de 1.429 militares a promover).

O quadro 19 apresenta as mudanças de situação profissional ocorridas em 2019:

Grupo/cargo/carreira/ Tipo de mudança	Promoções		Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior				4	0	4	4
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo			2	16	2	16	18
Assistente operacional, operário, auxiliar			2	2	2	2	4
Informático					0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário					0	0	0
Médico					0	0	0
Enfermeiro					0	0	0
Técnico superior áreas diagnóstico e terapêutica					0	0	0
Forças Armadas - Oficial	3		8		11	0	11
Guarda Nacional Republicana - Oficial	169	23	467	39	636	62	698
Guarda Nacional Republicana - Sargento	301	32	1 930	101	2 231	133	2 364
Guarda Nacional Republicana - Guarda	2 156	184	12 708	927	14 864	1 111	15 975
Outro Pessoal de Segurança			14		14	0	14
<b>Total</b>	<b>2 629</b>	<b>239</b>	<b>15 131</b>	<b>1 089</b>	<b>17 760</b>	<b>1 328</b>	<b>19 088</b>

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

No ano de 2019 efetivaram-se 2.866 promoções do efetivo militar, referentes a anos anteriores e ainda a promoção de 2 oficiais-generais das FA em comissão de serviço, totalizando 2.868 promoções.



Foram promovidos em lugares de 2017, 1.475 militares e em lugares de 2018, 1.376 militares, ficando por preencher no MGPM GNR, 39 e 53 lugares, respetivamente.

Para que ocorram promoções de militares da Guarda, sem prejuízo da necessária autorização governamental a que alude o artigo 16.º da LOE2019, torna-se necessário que, cumulativamente, se verifiquem um conjunto de condições que decorrem e se encontram previstas no EMGNR, designadamente:

- ✓ A existência de lugares disponíveis para promoção (vagas) – diferença entre as existências de militares no quadro reportadas a 31 de dezembro e os quantitativos autorizados no MGPM GNR;
- ✓ A existência de militares que reúnem as condições gerais e especiais de promoção, nos termos previstos no artigo 120º e seguintes do EMGNR;
- ✓ A existência de militares da Guarda no ativo que se encontram em relação ao MGPM GNR no quadro e na situação de adido a quem caiba a promoção.

Deste modo, o não cumprimento integral das condições anteriormente elencadas originará a não existência de lugares disponíveis para promoção ou a existência de lugares não preenchidos no MGPM GNR – lugares disponíveis para promoção não ocupados por falta de militares do quadro que reúnem as necessárias condições de promoção.

Em 2019, a Guarda apresentou proposta ao membro do Governo responsável pela área da administração interna a fim de obter despacho prévio 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:

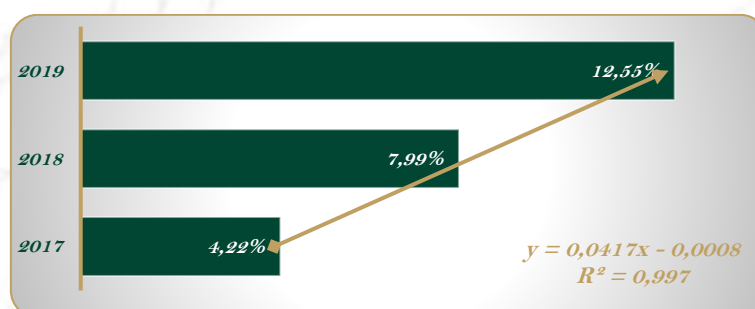


Gráfico 49 – Taxa de promoções (2017/2019)

A taxa de promoções subiu consideravelmente em relação ao ano anterior (4,56 pp) e cifra-se nos 12,55%.

O Decreto-Lei n.º 65/2019, de 20 de maio, regula o modelo de recuperação do tempo de serviço, cuja contagem esteve congelada entre 2011 e 2017, nas carreiras, cargos ou categorias integradas em corpos especiais em que a progressão e mudança de posição remuneratória dependam do decurso de determinado período de prestação de serviço legalmente estabelecido para o efeito e que tenham mais de uma categoria.

Em 2019 registaram-se 16.220 evoluções nas carreiras e/ou categorias dadas as disposições constantes do artigo 16.º e artigo 17.º da LOE 2019, que permitiram valorizações remuneratórias dos trabalhadores, designadamente resultantes de alterações de posicionamento remuneratório, 16.180 referentes ao efetivo militar e 40 relativos ao efetivo civil.

A taxa de progressões que se expressa pelo quantitativo de efetivos que sofreram alteração obrigatória do posicionamento remuneratório  $\times 100$  / total de recursos humanos, cifra-se nos 70,95%.



## 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	23		1		3			5	27	32
Assistente técnico	11	60				3			11	63	74
Assistente operacional	30	66				1		164	30	231	261
Informático	2	2							2	2	4
Docente							1	8	1	8	9
Médico	3	6					2	1	5	7	12
Enfermeiro		1							0	1	1
Técnico superior nas áreas diagnóstico e terapêutica	1	5				1			1	6	7
F. A. - Oficial							21		21	0	21
GNR - Oficial			2	5			762	72	764	77	841
GNR - Sargento			4	19			2 190	123	2 194	142	2 336
GNR - Guarda	1		154	272			17 313	1 089	17 468	1 361	18 829
Outro pessoal de segurança	1	2			416	15			417	17	434
Total p/ modalidade	54	165	160	297	416	23	20 289	1 457	20 919	1 942	22 861
	219		457		439		21 746		22 861		

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

Comparativamente a 2018, em que 0,77% dos trabalhadores prestaram serviço em regime de horário rígido, em 2019, este regime representa 0,96% dos trabalhadores, continuando a ser as categorias mais representadas a de «assistente operacional» e de «assistente técnico».

De relevar que ambos os géneros (457 efetivos) recorrem ao regime de trabalho na modalidade de «horário flexível», registando um aumento de cerca de 0,27 pp, comparativamente a 2018, 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 431 guardas-florestais.

O gráfico 50 traduz em valores percentuais os quantitativos apresentados:

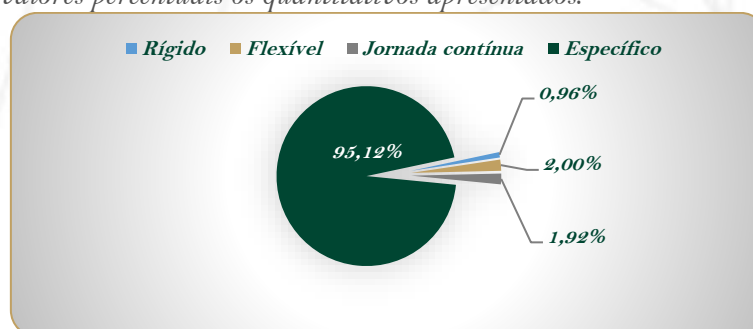


Gráfico 50 – Modalidades de horário de trabalho



## 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 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 de referência 40 Horas		12H - 15H		16H - 20H		21H - 23H		M	F	
M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Técnico superior	5	27											5	27	32
Assistente técnico	11	62		1									11	63	74
Assistente operacional	30	67						9		24		131	30	231	261
Informático	2	2											2	2	4
Docente	1	8											1	8	9
Médico	5	7											5	7	12
Enfermeiro		1											0	1	1
Técnico superior nas áreas diagnóstico e terapêutica		6	1										1	6	7
F. A. - Oficial					21								21	0	21
GNR - Oficial					764	77							764	77	841
GNR - Sargento					2 194	142							2 194	142	2 336
GNR - Guarda					17 468	1 361							17 468	1 361	18 829
Outro pessoal de segurança	414	17	3										417	17	434
Total p/ modalidade	468	197	4	1	20 447	1 580	0	9	0	24	0	131	20 919	1 942	22 861
	665		5		22 027		9		24		131		22 861		

Quadro 21 – Efetivos por PNT – (Quadro 13 DGAEP)



O gráfico 51 traduz em valores percentuais os quantitativos apresentados:

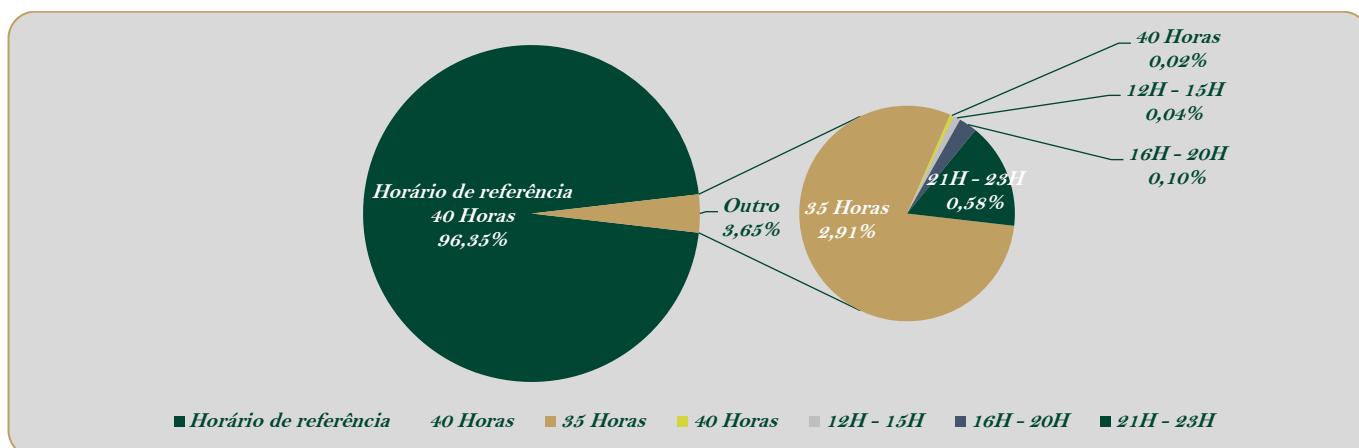


Gráfico 51 – Distribuição de efetivo por PNT

Em 2018 o PNT mais representativo são as «40 horas. – Horário de referência» com 22.027 trabalhadores, cerca de 96,35% do efetivo.

### 14.3 Trabalho suplementar

Em 2019 foram realizadas 95.876 horas de trabalho suplementar, pelo efetivo da carreira de assistente operacional (vigilantes florestais) e outro pessoal de segurança (guardas-florestais).

## 15. Prestação de trabalho

No ano de 2019, os dias de ausência ao trabalho totalizaram 445.298.

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	Técnico superior nas áreas d. e terapêutica	FA - Oficial	GNR - Oficial	GNR - Sargento	GNR - Guarda	Outro pessoal de segurança	Total
Casamento	M										141	287	3 305		3 733
	F											60	305		365
	T										141	347	3 610		4 098
Proteção na parentalidade	M										2 811	5 985	51 131	115	60 042
	F										3 770	3 620	25 508		32 898
	T										6 581	9 605	76 639	115	92 940
Falecimento de familiar	M			12							59	388	2 758	55	3 272
	F		10	29			4					18	192		253
	T		10	41			4				59	406	2 950	55	3 525
Doença	M	44	225	459						63	5 879	19 554	184 622	6 663	217 509
	F	520	1 852	6 195	27		71	8	251		168	2 189	17 009	150	28 440
	T	564	2 077	6 654	27		71	8	251	63	6 047	21 743	201 631	6 813	245 949
Por acidente em serviço ou doença profissional	M			151							148	1 037	47 861	56	49 253
	F			648									1 771		2 419
	T			799							148	1 037	49 632	56	51 672
Assistência a familiares	M		15	30						12	233	1 522	15 518	182	17 512
	F	40	50	71							73	701	2 445		3 380
	T	40	65	101						12	306	2 223	17 963	182	20 892
Trabalhador-estudante	M										106	513	1 257		1 876
	F										39	142	313		494
	T										145	655	1 570		2 370
Com perda de vencimento	M										202	41	4 442	155	4 840
	F												60		60
	T										202	41	4 502	155	4 900
Cumprimento de pena disciplinar	M											8	671		679
	F														
	T											8	671		679
Greve	M		2											8	10
	F		1												1
	T		3												11
Outros	M									3	587	2 373	14 024	98	17 085
	F										53	85	1 034	5	1 177
	T									3	640	2 458	15 058	103	18 262
Total	M	44	242	652						78	10 166	31 708	325 589	7 332	375 811
	F	560	1 913	6 943	27		75	8	251		4 103	6 815	48 637	155	69 487
	T	604	2 155	7 595	27		75	8	251	78	14 269	38 523	374 226	7 487	445 298

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

No ano de 2019, o motivo mais expressivo do absentismo, foi a doença, tal como em anos anteriores, que representa 55,23% das ausências ao serviço, num total de 245.949 dias, verificando-se um acréscimo de 2,66 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 92.940 dias de ausência ao trabalho que corresponde a 20,87%, verificando-se um decréscimo de 2,94 pp em relação ao 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 51.672 dias de ausência ao trabalho que corresponde a 11,60%, com um contributo de mais 0,77 pp em relação ao ano anterior.

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

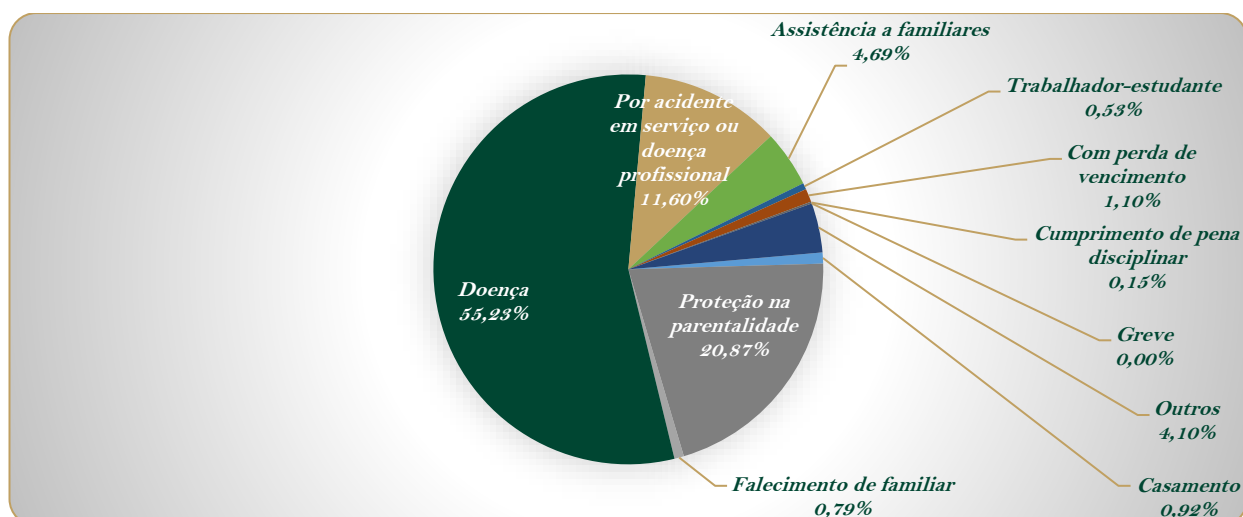


Gráfico 52 – Motivos de ausência

O quadro 23 traduz o ranking das ausências de serviço por tipologia:

Ranking	Ausências de serviço por tipologia	%
1	Doença	55,23%
2	Proteção na parentalidade	20,87%
3	Por acidente em serviço ou doença profissional	11,60%
4	Assistência a familiares	4,69%
5	Outros	4,10%
6	Com perda de vencimento	1,10%
7	Casamento	0,92%
8	Falecimento de familiar	0,79%
9	Trabalhador-estudante	0,53%
10	Cumprimento de pena disciplinar	0,15%
11	Greve	0,00%

Quadro 23 – Ranking das ausências de serviço por tipologia

O quadro 24 apresenta o absentismo por doença em dias de ausência por carreira:

	Técnico superior	Assistente técnico	Assistente operacional	Informático	Docente	Médico	Enfermeiro	Técnico superior nas áreas d. e terapêutica	FA - Oficial	GNR - Oficial	GNR - Sargento	GNR - Guarda	Outro pessoal de segurança
N.º de dias de ausência	564	2077	6654	27		71	8	251	63	6047	21743	201631	6813
N.º de efetivos	32	74	261	4	9	12	1	7	21	841	2336	18829	434
N.º médio de ausências	17,6	28,1	25,5	6,8		5,9	8,0	35,9	3,0	7,2	9,3	10,7	15,7

Quadro 24 – Absentismo por doença (em dias)

No ano de 2019, o grupo profissional «docente» não registou qualquer dia de ausência ao trabalho. O gráfico 53 regista em valores percentuais o absentismo por grupo profissional:

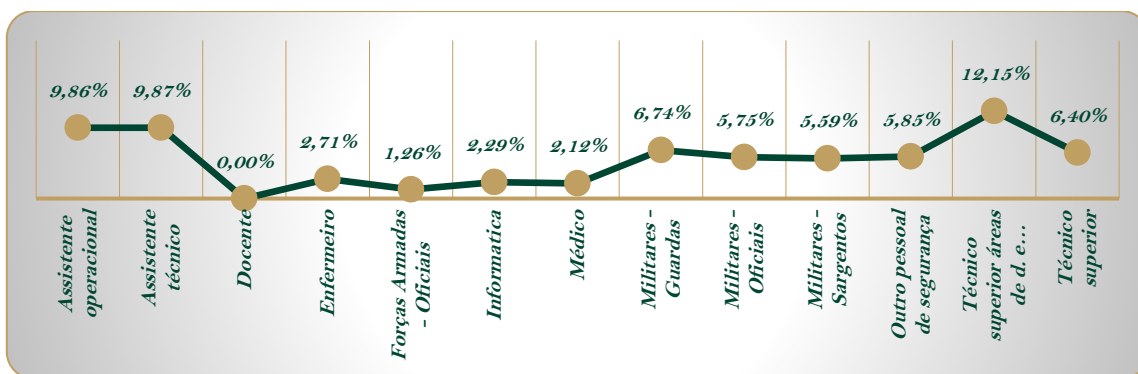


Gráfico 53 – Absentismo por grupo profissional

Os grupos profissionais que apresentam menores taxas de absentismo são o «forças armadas-oficiais» e «médico», com taxas de 1,26% e 2,12%, respetivamente.

O grupo «técnico superior nas áreas de diagnóstico e terapêutica» é o que apresenta maior taxa de absentismo, com 12,15%, segue-se o grupo «assistente técnico», com 9,87% e o grupo «assistente operacional», com 9,86%.

Na globalidade, constata-se que, relativamente ao ano anterior, a taxa de absentismo regista uma subida de 0,68 pp, sendo que foi o motivo «doença» o que mais contribuiu para esta diferença.

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

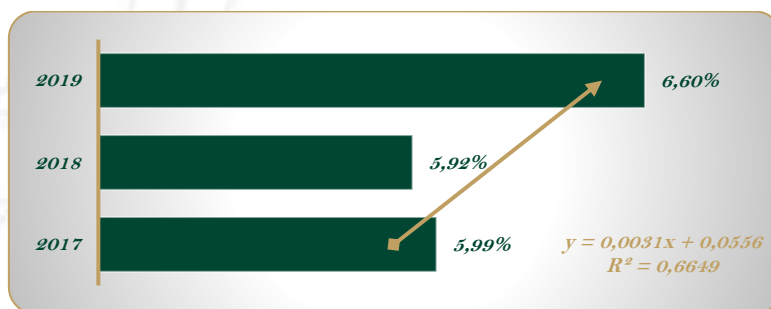


Gráfico 54 – Taxa de absentismo (2017/2019)

O principal contributo para o aumento de absentismo advém das ausências por doença e acidente em serviço ou doença profissional. Também se registaram diminuições consideráveis nas ausências por proteção na parentalidade, por casamento e falecimento de familiar.

As restantes ausências apresentam ligeiras variações positivas e negativas, com a exceção das ausências por assistência a familiares não obtiveram qualquer variação.

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:

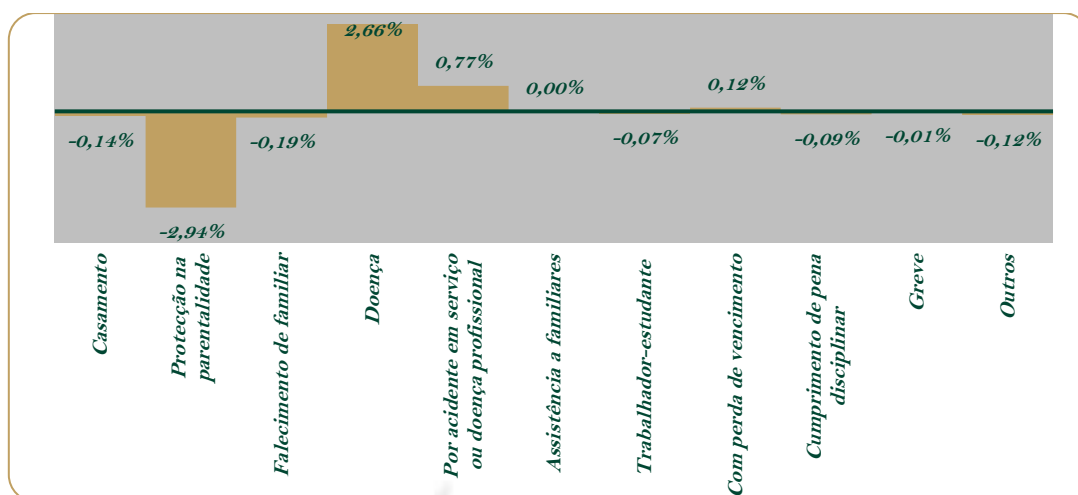


Gráfico 55 - Absentismo por grupo profissional (2018/2019)

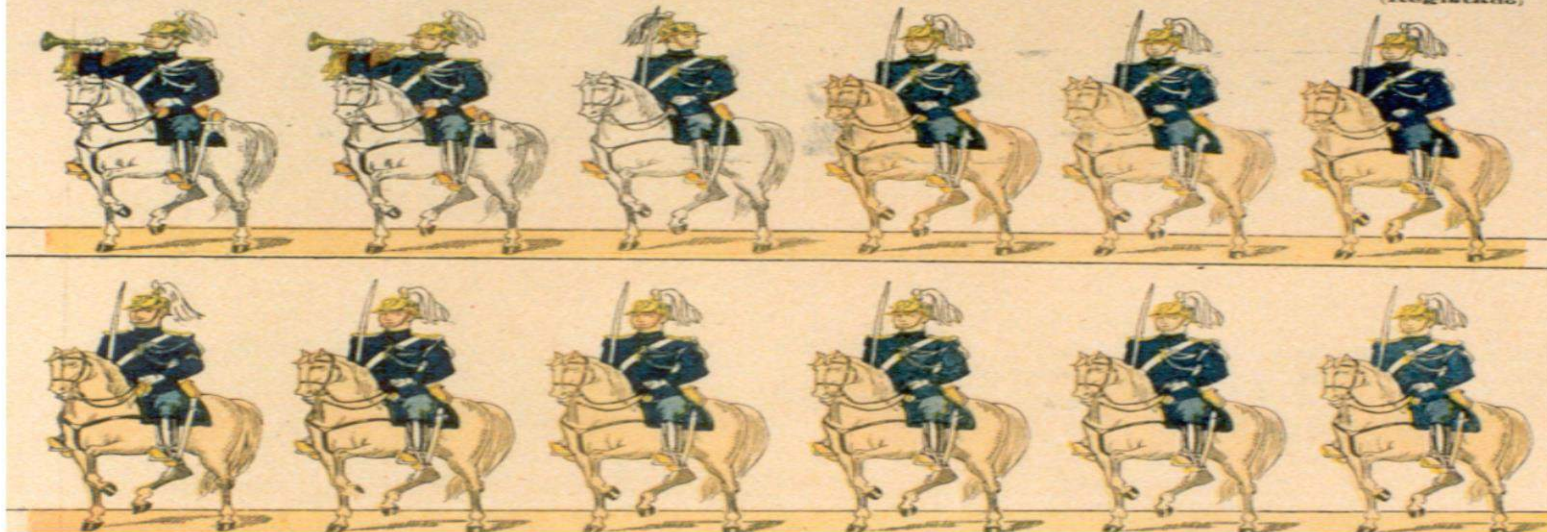
No que concerne ao absentismo destacamos a inversão da redução das ausências ao trabalho registadas no exercício anterior. Este indicador mantinha uma trajetória de subida desde 2014, interrompida em 2018.

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 à greve geral da AP promovida pela Federação de Sindicatos da Administração Pública (FESAP), Pela Federação Nacional dos sindicatos dos trabalhadores em funções Públicas e Sociais (FNSTFPS), pela Federação Nacional da Educação (FNE), pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública (SINTAP), Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado (STE), pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, (STAL) no dia 15 de fevereiro de 2019.

Utilizaram esse direito, 1,77% dos 621 efetivos legalmente autorizados a fazer greve.



2019

BALANÇO SOCIAL





*CAPÍTULO VII*  
*REMUNERAÇÃO*  
*E ENCARGOS*



## VII. Remuneração e encargos

### 1. Estrutura remuneratória por género

O Quadro 25 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 25 expressa a estrutura remuneratória, por género:

Género/Escalão de remunerações	Número de trabalhadores		
	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €	2	158	160
501-1000 €	1 654	324	1 978
1001-1250 €	4 389	544	4 933
1251-1500 €	4 624	391	5 015
1501-1750 €	8 068	413	8 481
1751-2000€	1 071	41	1 112
2001-2250 €	401	6	407
2251-2500 €	297	41	338
2501-2750 €	94	15	109
2751-3000 €	75	3	78
3001-3250 €	147	5	152
3251-3500 €	1	1	2
3501-3750 €	23		23
3751-4000 €	61		61
4001-4250 €	1		1
4251-4500 €	7		7
4501-4750 €			0
4751-5000 €	2		2
5001-5250 €	1		1
5251-5500 €			0
5501-5750 €			0
5751-6000 €	1		1
Mais de 6000 €			0
<b>Total</b>	<b>20 919</b>	<b>1 942</b>	<b>22 861</b>

Quadro 25 – 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:

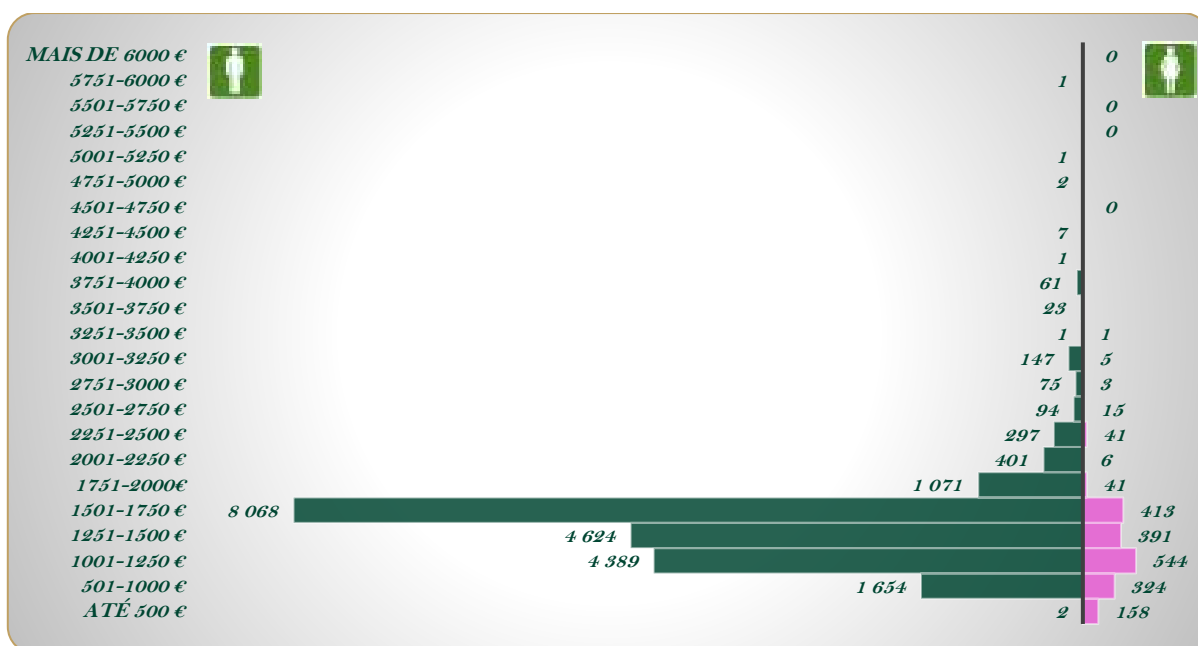


Gráfico 56 – Estrutura remuneratória (pirâmide remuneratória)

Analisando as remunerações ilíquidas que têm como período de referência o mês de dezembro, verifica-se que 37,10% dos trabalhadores estão situados no escalão de remuneração entre «€1501 - €1750», sendo este o mais representativo.

Este escalão abrange 8.481 trabalhadores, 8.068 dos quais do género masculino e 413 do género feminino. De referir, que o escalão mais representativo do género feminino é o escalão de remuneração entre «€1001 - €1250», com 544 trabalhadores, cerca de 28,01%.

Saliente-se que 89,97% do universo de trabalhadores (20.567) auferem uma remuneração ilíquida igual ou inferior a 1.750€.

## 2. Leque salarial

As remunerações mínimas e máximas constantes no Quadro 26 são referentes a militares e civis que prestam serviço em regime de trabalho a tempo completo.

O quadro 26 apresenta a remunerações máxima e mínima por género:

Remuneração	Masculino	Feminino
Mínima	635,07 €	635,07 €
Máxima	5 859,93 €	3 415,64 €

Quadro 26 – Remunerações máximas e mínimas (Quadro 17-B DGAEF)

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



Gráfico 57 – Leque salarial ilíquido (2017/2019)

O leque salarial ilíquido situou-se, em 2019, nos 9,23 diminuindo em relação ao ano anterior (0,87).

### 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 2019, os encargos com o pessoal totalizaram 749.702.415,46 €, valor superior ao despendido em 2018, que foi de 740.121.476,38 €.

A remuneração base, 498.454.012,80 €, representa 66,49% do total dos encargos com pessoal, proporção que aumentou face ao ano transato cerca de 0,95 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:

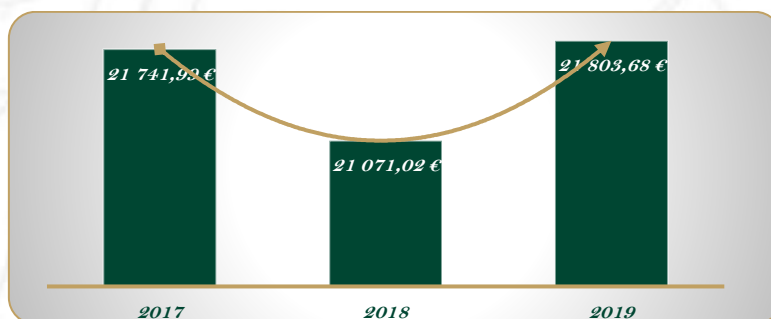


Gráfico 58 – Remuneração base média anual (2017/2019)

Regista-se um acréscimo da remuneração base média anual em 732,66 €, o qual passou de 21.071,02 €, registado no ano transato, para 21.803,68 €, registados no ano em análise.

No que respeita aos “outros encargos com pessoal”, o valor despendido foi de 147.849.048,78 €, valor inferior ao despendido em 2018, que foi de 155.649.186,82 €.

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

- ✓ 124.706.014,41 € são referentes aos encargos da entidade patronal com a Caixa Geral de Aposentações (CGA) e com a Segurança Social (SS);
- ✓ 3.475.369,73 € são referentes aos abonos pagos ao trabalhador a aguardar aposentação até que a pensão passe a ser paga pela entidade competente;
- ✓ 18.316.709,95 € são referentes ao pagamento de serviços remunerados;



- ✓ 1.056.084,21 € são referentes a indemnizações por cessação de funções, por férias não gozadas e compensações por caducidade de contratos;
- ✓ 294.870,48 € são referentes ao processado em vencimentos com coimas do Regime Geral das Infrações Fiscais e Aduaneiras.

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

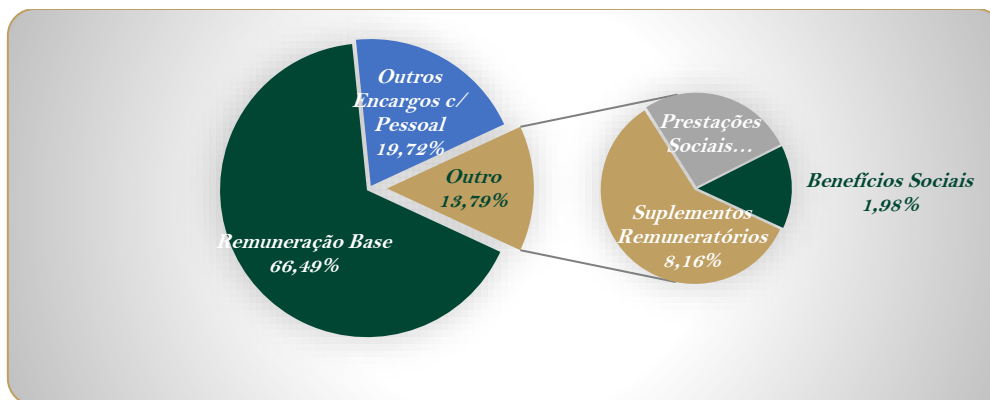


Gráfico 59 – Encargos anuais com pessoal

#### 4. Suplementos remuneratórios

No que respeita aos “suplementos remuneratórios”, o encargo despendido foi de 61.148.358,15 €, valor superior ao despendido em 2018, que foi de 54.679.599,18 €.

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

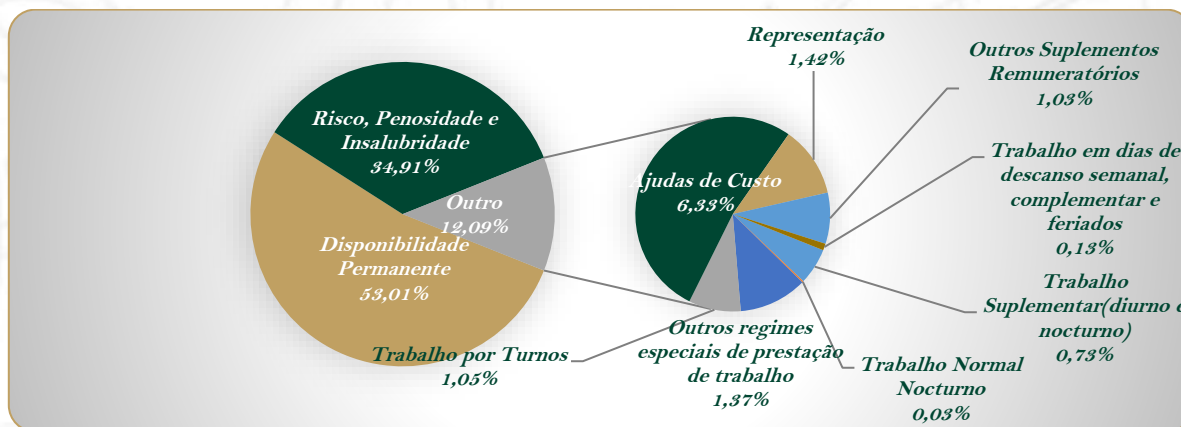


Gráfico 60 – Encargos com suplementos remuneratórios

O suplemento onde incidiu o maior dispêndio foi na “disponibilidade permanente” com 32.412.940,57€, surgindo de seguida o suplemento de “risco, penosidade e insalubridade”, que foi de 21.344.408,52 €.

#### 5. Encargos com prestações sociais

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



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

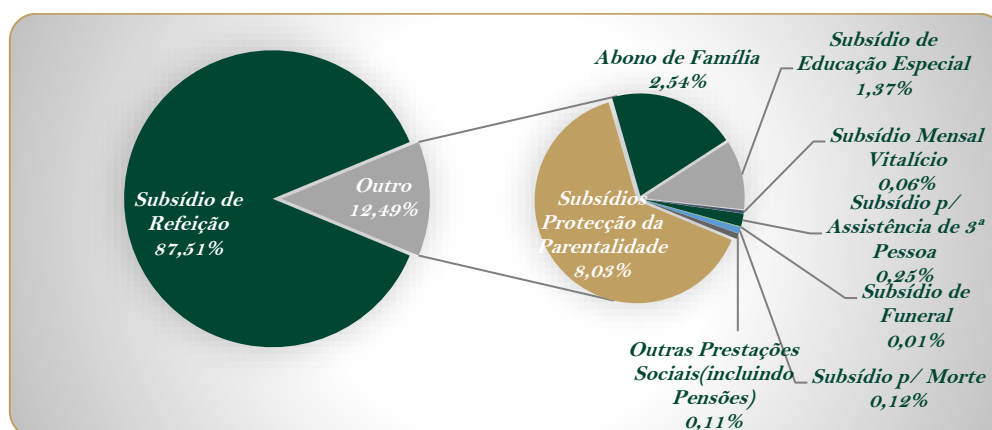


Gráfico 61 – Encargos com prestações sociais

As prestações sociais em 2019 ascenderam a 27.437.215,06€, valor inferior ao registado no ano anterior, 28.893.108,95 €. Já os encargos com benefícios sociais fixaram-se nos 14.813.780,67 €, valor inferior ao registado no ano anterior (15.802.568,57 €).

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

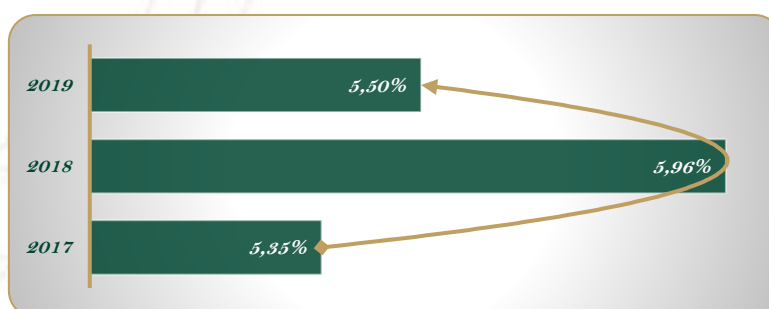


Gráfico 62 – Taxa de encargos sociais (2017/2019)

Regista-se um decréscimo da taxa de encargos sociais em 0,46 pp. Esta referência passou de 5,96%, registada no ano transato, para 5,50%, 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:

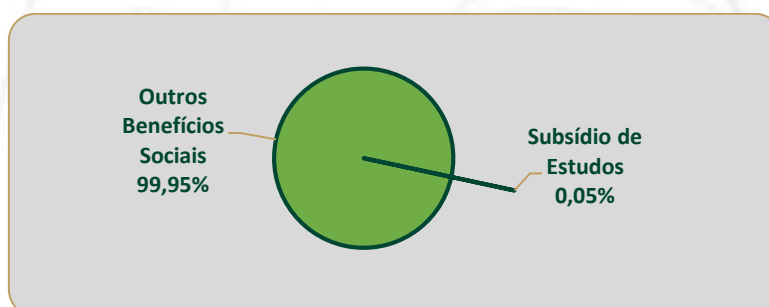


Gráfico 63 – Encargos com benefícios sociais



***CAPÍTULO VIII***  
***HIGIENE E***  
***SEGURANÇA***



## VIII. Higiene e segurança

### 1. Enquadramento

*A Constituição da República Portuguesa prevê na alínea a), do n.º 1, do artigo 59.º, que todos os trabalhadores têm direito à prestação do trabalho em condições de Higiene, Segurança e Saúde.*

*A Diretiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de junho, alterada pela Diretiva n.º 2007/30/CE, do Conselho, de 20 de junho, bem como a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, que estabelecem as regras básicas em matéria de proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores, determina que as medidas aí previstas se aplicam a todos os sectores de atividade, privados ou públicos. No entanto, limita a sua estrita aplicação a determinadas atividades específicas na função pública, nomeadamente às forças armadas, à polícia e aos serviços de proteção civil.*

*A Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho 2015-2020, aprovada pela Resolução de Conselho de Ministros n.º 77/2015, publicada do Diário da República n.º 183/2015, de 18 de setembro, estabeleceu seis objetivos específicos nesta matéria:*

- ✓ *Desenvolver e implementar políticas públicas de segurança e saúde no trabalho;*
- ✓ *Melhorar a prevenção das doenças profissionais e dos acidentes no trabalho;*
- ✓ *Apoiar as empresas na implementação da segurança e saúde no trabalho, designadamente as micro, pequenas e médias empresas;*
- ✓ *Promover a informação, formação, participação e cooperação nos locais de trabalho;*
- ✓ *Promover o cumprimento da legislação em matéria de segurança e saúde no trabalho; e*
- ✓ *Reforçar a cooperação internacional em matéria de segurança e saúde no trabalho.*

*A Resolução de Conselho de Ministros n.º 28/2019, publicada no Diário da República n.º 31/2019, de 13 de fevereiro, aprovou o Plano de Ação para a Segurança e Saúde no Trabalho na Administração Pública, com o objetivo geral de operacionalizar o regime legal de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) na Administração Pública (AP) até final de 2020, com os seguintes objetivos específicos:*

- ✓ *Implementar serviços de SST de referência em toda a AP, de forma colaborativa;*
- ✓ *Capacitar os serviços públicos para a implementação e funcionamento de serviços SST;*
- ✓ *Executar planos de segurança e saúde ocupacionais para a AP nas diferentes áreas governativas; e*
- ✓ *Desenvolver, testar e replicar medidas inovadoras no domínio da SST.*

*Importa assim, sempre que possível, e em obediência aos princípios enunciados nos diplomas referidos, estabelecer um regime próprio em matéria de segurança, higiene e saúde que considere as especificidades e exigências de instituições que tem por missão, nos termos da Constituição e da lei, assegurar a legalidade democrática, garantir a segurança interna e os direitos dos cidadãos.*

*A garantia de que os efetivos da GNR usufruem de condições adequadas de segurança e saúde no trabalho e se encontram nas melhores condições de saúde, físicas, mentais e sociais, constituem, por si só, importantes garantias de que o serviço público, de interesse nacional, que prestam, é realizado com a melhor das eficiências e eficácia.*

*Em conclusão, a adoção de serviços de segurança e saúde nas atividades policiais constitui um imperativo para o interesse público, em geral, e particularmente, para que os militares e civis que prestam serviço nesta Guarda, possam desempenhar da melhor forma a sua função de manutenção e prevenção da segurança pública dos cidadãos.*



## 2. Acidentes de trabalho

O quadro 27 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	776	619	14	75	67	1	63	33	2	24	4	
	F	80	64	4	9	3		10	6	1	3		
Total acidentes de trabalho c/baixa no ano	M	156		14	75	67		30		2	24	4	
	F	16		4	9	3		4		1	3		
Nº dias perdidos no ano	M	6 360		34	2 572	3 754		603		4	401	198	
	F	252		11	115	126		50		3	47		
Nº dias perdidos anos anteriores	M	32 624		450	27 631	4 543		8 059		33	2 553	5 473	
	F	756		8	386	362		1 361		8	223	1 130	

Quadro 27 – Acidentes de trabalho (Quadro 19 DGAEF)

No âmbito do número de acidentes no local de trabalho, regista-se uma diminuição da taxa de incidência em 0,12 pp.

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

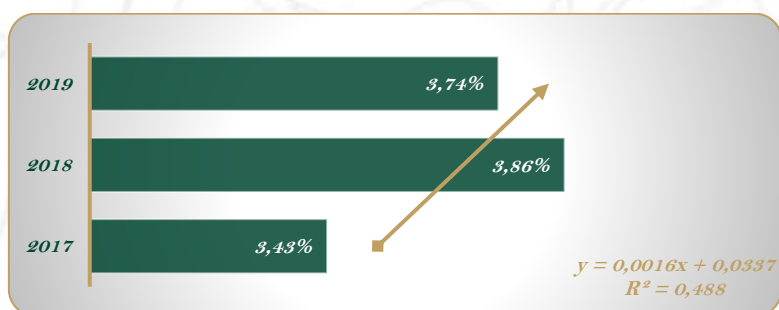


Gráfico 64 – Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho (2017/2019)

Esta referência passou de 3,86%, registada no ano transato, para 3,74%, registados no ano em análise, o que significa uma diminuição de 33 acidentes.

## 3. Segurança e saúde no trabalho

Em 2019 foram declarados 182 casos de «incapacidade permanente», os quais se inserem 176 em «incapacidade parcial», 1 em «incapacidade absoluta», e 5 em «incapacidade absoluta para o trabalho habitual».

No que concerne à «incapacidade temporária e absoluta», ocorreram 34 registos e no respeitante à «incapacidade temporária e parcial», 102 registos, o que perfaz um total de 136 casos.

Foram efetuados 3.018 exames médicos, dos quais 344 foram exames de admissão, 2.398 foram exames periódicos e 276 foram exames ocasionais e complementares.



Em matéria de encargos com estas atividades foram despendidos 201.432,28 €.

Foram efetuadas no âmbito da intervenção das comissões de segurança e saúde no trabalho, 4 reuniões de comissão e cerca de 4 visitas aos locais de trabalho.

Durante o ano de 2019, 9 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 4 por mobilidade interna, 3 por adaptação do PT e 1 por alteração das funções exercidas.

Foram realizadas 4 ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho, tendo abrangido cerca de 200 trabalhadores.

No âmbito das despesas com «medicina no trabalho», despendeu-se 35.651,55 €.

#### 4. Doenças profissionais

No ano de 2019 foram participados 136 casos de situações de doença profissional, que originaram 1607 dias de ausência.

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

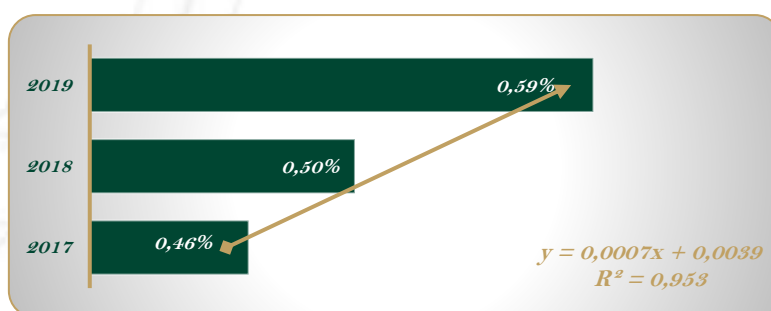


Gráfico 65 – Taxa de incidência de doenças profissionais (2017/2019)

No âmbito da taxa de incidência de doenças profissionais, regista-se um aumento da taxa de incidência em 0,09 pp.

Esta referência passou de 0,50%, registada no ano transato, para 0,59%, registados no ano em análise.



*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

O Plano Anual de Formação (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 2019 (PAF 2019) 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 PAF2019 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 PAF2019 foi orientada tendo por base o quadro de contenção orçamental previsto para 2019, bem como a salvaguarda dos princípios da necessidade, da utilidade e do primado da valorização profissional.

### 2. Formação realizada (interna e externa)

O PAF2019 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 28 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	98 217	1 725	409	1 773	102 124
Externas	86	45	19	269	419
Total	98 303	1 770	428	2 042	102 543

Quadro 28 – Número de ações de formação profissional (Quadro 27 DGAEP)



Em 2019 registaram-se 102.543 participações em ações de formação profissional, registando-se um aumento, de 13.805 ações em relação ao ano de 2018.

Note-se que 99,59% das participações levadas a efeito foram internas e as restantes 0,41% externas.

A maior parte das ações de formação profissional teve duração inferior a 30 horas. Neste intervalo de horas registaram-se 98.303 participações internas e 86 participações externas.

Na Guarda, a formação assume uma importância vital, existindo por isso um forte investimento nesta vertente, patente no número de ações de formação profissional em ações internas e externas em 2019, o que revela uma aposta continuada na valorização dos profissionais da Guarda.

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

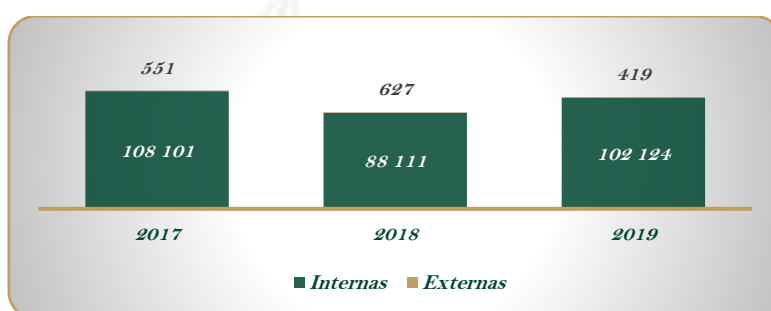


Gráfico 66 – Número de ações de formação (2017/2019)

O quadro 29 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	2	2	4	4
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo			0	
Assistente operacional, operário, auxiliar			0	
Informático	4		4	1
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário			0	
Médico			0	
Enfermeiro			0	
Técnico superior nas áreas diagnóstico e terapêutica			0	
Forças Armadas - Oficial b)			0	
Guarda Nacional Republicana - Oficial	1 990	330	2 320	613
Guarda Nacional Republicana - Sargento	14 405	35	14 440	1 709
Guarda Nacional Republicana - Guarda	84 754	52	84 806	14 864
Outro Pessoal de Segurança c)	969		969	392
<b>Total</b>	<b>102 124</b>	<b>419</b>	<b>102 543</b>	<b>17 583</b>

Quadro 29 – Número de participações em ações de formação profissional (Quadro 28 DGAEP)

Em 2019 participaram em ações de formação 17.583 trabalhadores, sendo a categoria de guardas a mais representativa com 14.864 participantes (84,54%).



Regista-se um decréscimo da taxa de participação em ações de formação em 4,70 pp. Esta referência passou de 81,61%, registada no ano transato, para 76,91%, 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 (2017/2019)

### 3. Carga horária e tempo despendido em formação

O quadro 30 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	37,00	584,00	621,00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo			0,00
Assistente operacional, operário, auxiliar			0,00
Informático	6,00		6,00
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário			0,00
Médico			0,00
Enfermeiro			0,00
Técnico superior nas áreas diagnóstico e terapêutica			0,00
Forças Armadas - Oficial b)			0,00
Guarda Nacional Republicana - Oficial	91 541,40	138 249,00	229 790,40
Guarda Nacional Republicana - Sargento	188 141,85	2 265,00	190 406,85
Guarda Nacional Republicana - Guarda	923 168,42	10 953,00	934 121,42
Outro Pessoal de Segurança c)	43 030,00		43 030,00
<b>Total</b>	<b>1 245 924,67</b>	<b>152 051,00</b>	<b>1 397 975,67</b>

Quadro 30 – Número de horas em ações de formação profissional (Quadro 29 DGAEP)

Na globalidade das ações de formação foi despendido um total de 1.397.975 horas. Analisando as horas despendidas em formação, verifica-se que aqueles que perfizeram mais horas de formação (cerca de 66,82%) foram os militares da categoria de guardas.

### 4. Encargos com a formação

Os custos totais com a formação, em 2019, foram de €2.710.262,80 dos quais €2.640.568,97 foram gastos em ações internas e €69.693,83 foram gastos com ações externas.



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

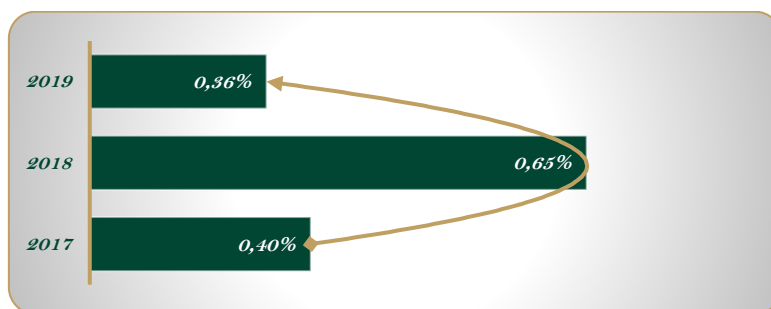
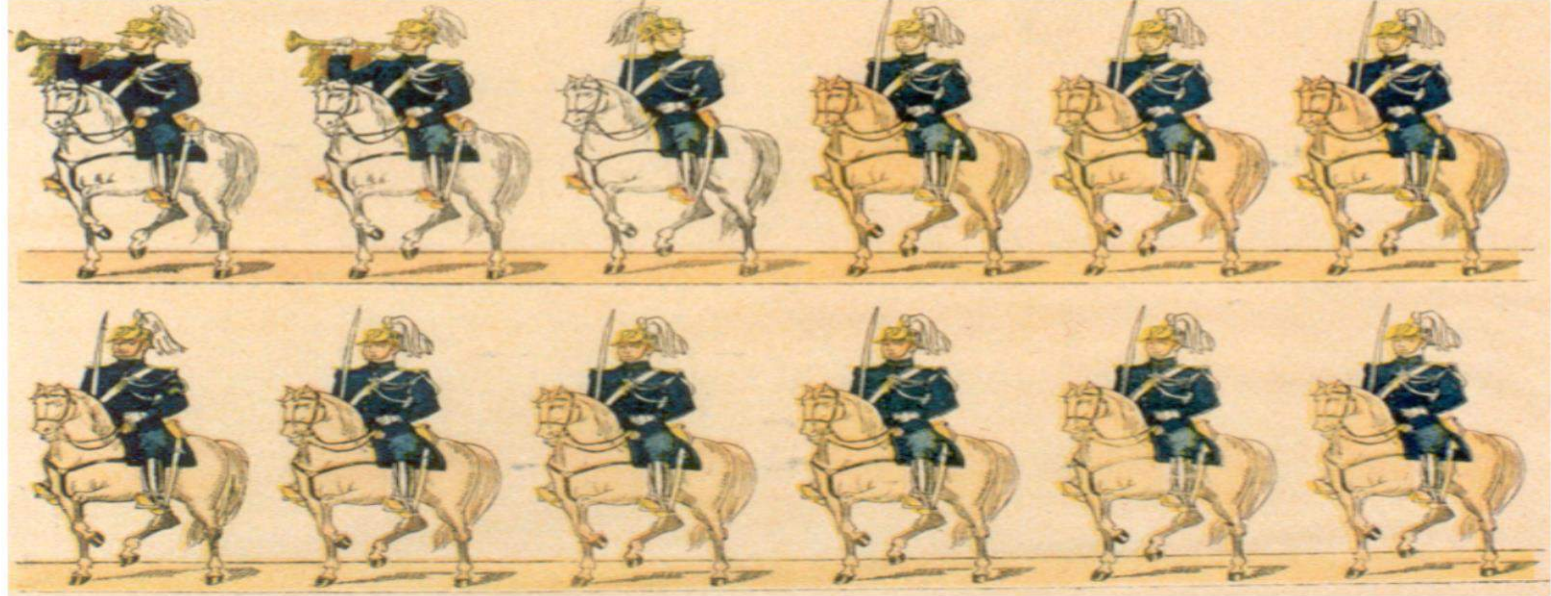


Gráfico 68 – Taxa de investimento em formação (2017/2019)

Regista-se um decréscimo da taxa de investimento em formação, calculada pelo rácio entre a despesa com a formação e o total de encargos com pessoal em 0,29 pp. Esta referência passou de 0,65%, registada no ano transato, para 0,36%, registados no ano em análise.



*2019*  
*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,iliar-se em associação profissional.

Existem 135 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:

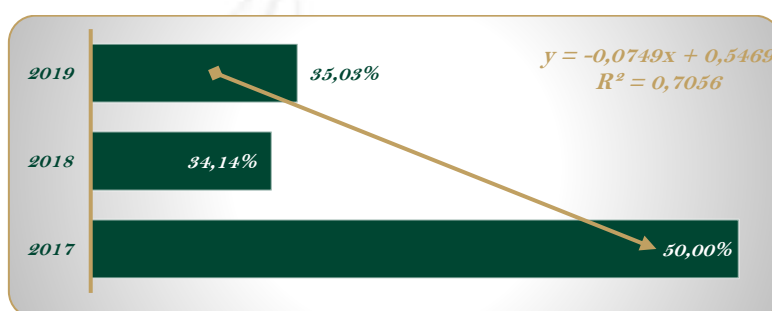


Gráfico 69 – Taxa de gravidade disciplinar (2017/2019)

No âmbito da ação disciplinar, merece realce o aumento da taxa de gravidade disciplinar, que passou de 34,14%, registados no ano transato, para 35,03%, registados no ano em análise, o que significa que da totalidade dos processos disciplinares decididos foram aplicadas mais penas.

A taxa de gravidade disciplinar das infrações disciplinares cometidas, face a 2018 aumentou 0,89 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 (2017/2019)

A taxa de celeridade de ação disciplinar teve um aumento, passando dos 23,41% do ano 2018, para os 23,98% de 2019, ou seja, o total de processos decididos foram, em termos proporcionais, maiores do que o ano transato.

A taxa de celeridade de ação disciplinar, face a 2018 aumentou 0,57 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.*

*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 2019 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 89 trabalhadores ao longo do ano de 2019.

### 4. Igualdade de género e não discriminação

A igualdade entre homens e mulheres é um direito consagrado em texto constitucional e um direito humano capital para o progresso e evolução da nossa sociedade, logo, deverá ser garantido enquanto direito, mas também assumido enquanto compromisso com a sua promoção.

Como desafio colocado a uma sociedade moderna e desenvolvida, a participação equilibrada de homens e de mulheres em todos os processos e domínios de decisão é o reconhecimento de uma mais-valia social e organizacional, ao se



*exigir o justo equilíbrio na procura de conciliação das esferas da vida privada e da vida pública, sem a qual não se efetivará uma consentânea cultura de igualdade de género.*

*Foi neste contexto que a Guarda já no seu Plano de Atividades de 2018, incluiu como objetivo estratégico a promoção e a implementação de um plano para a igualdade, tendo em vista integrar a dimensão da igualdade de género e da não-discriminação na sua estrutura interna e na ação externa, corporizando o preconizado no V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação.*

*Esta é, assim, uma responsabilidade de todos aqueles que asseguram um serviço público que busca a qualidade do serviço prestado ao cidadão, motivo pelo qual se considera essencial a materialização deste desígnio, contribuindo para uma sociedade mais justa e segura.*

*A Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 8 de março de 2018, veio aprovar a Estratégia Nacional para a Igualdade e não Discriminação — Portugal + Igual, evidenciando um novo ciclo programático alinhado com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, a qual, se apoia em três Planos de Ação, a saber:*

- ✓ *De não discriminação em razão do sexo e de igualdade entre mulheres e homens (IMH);*
- ✓ *De prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica (VMVD), e;*
- ✓ *De combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (OIEC).*

*A Resolução do Conselho de Ministros n.º 33/2019, de 24 de janeiro de 2019, aprovou o III Plano Nacional de Ação para a Implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança 2019-2022, seguindo no essencial como objetivos:*

- ✓ *Reforçar a integração da agenda Mulheres, Paz e Segurança, bem como da perspetiva da igualdade entre mulheres e homens, na intervenção do Estado Português nos âmbitos nacional, regional e internacional;*
- ✓ *Proteger os direitos humanos das mulheres e raparigas e punir todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas, incluindo a violência sexual;*
- ✓ *Promover a participação das mulheres e dos/as jovens na prevenção dos conflitos e nos processos de construção de paz e, bem assim, a integração da agenda Mulheres, Paz e Segurança no trabalho das organizações da sociedade civil;*

*Neste contexto, através do Despacho n.º 242/19-OG, de 05SET19, foi criada a Comissão para a Igualdade de Género e Não Discriminação na Guarda (CIGUARDA), com o objetivo de assessorar e aconselhar o Comandante-Geral em matérias de Igualdade de Género e Não Discriminação.*

*A Comissão funcionará na direta dependência do Comandante-Geral sendo composta por:*

- ✓ *Tenente-Coronel Maria Cristina Afonso Pereira, que preside;*
- ✓ *Um oficial masculino do CO;*
- ✓ *Um oficial feminino da DPERI;*
- ✓ *Um oficial masculino do CARI;*
- ✓ *Um sargento masculino do CDF*
- ✓ *Um sargento feminino da DCRP;*
- ✓ *Um sargento masculino da IG;*



- ✓ Dois guardas femininos da SGG (armas e serviços);
- ✓ Um guarda masculino da DJD;
- ✓ Uma funcionária civil do CPISG;
- ✓ Um funcionário civil do CARI.

No âmbito das suas atribuições é responsável por:

- ✓ Motivar a implementação de medidas que impliquem uma representação equilibrada de homens e mulheres nas esferas de tomada de decisão, de apoio à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;
- ✓ Estimular a integração e adequação no seio da Guarda das melhores práticas para a integração da perspetiva de género e a implementação de resoluções relevantes nesta área;
- ✓ Contribuir para o reforço da qualificação e modernização no quadro dos seus valores organizacionais;
- ✓ Acompanhar a evolução das matérias associadas à Estratégia Nacional para a Igualdade e não Discriminação;
- ✓ Fomentar a integração de medidas desta temática na Estratégia da Guarda 2025;
- ✓ Estabelecer as suas normas de funcionamento e articulação funcional;
- ✓ Outras adequadas à temática em causa.

Neste âmbito e na prossecução das atribuições definidas à CIGUARDA, nomeadamente na recolha de informação junto das Unidades da Guarda, referentes a situações que possam ser incluídas nos assuntos a abordar por esta comissão, para a prossecução do objetivo estratégico da GNR respeitante à promoção e implementação de um plano de igualdade, procedeu-se à nomeação de um militar por Unidade para existir um elemento de ligação entre a CIGUARDA e as Unidades da Guarda. Existiu a preocupação de incluir todas as categorias.

Foi realizada uma videoconferência, pela CIGUARDA, com estes elementos e com os Chefes das Secções de Operações das Unidades para, entre outros aspetos, abordar a forma como a informação deve ser canalizada desde o dispositivo até à CIGUARDA.

Foi pedido, através de email, a todas as Unidades, o envio de duas questões consideradas relevantes, tendo em vista a sua inclusão em sede de questionário a preencher pelo dispositivo. Este questionário será difundido em breve e pretende-se a discussão interna dos resultados do mesmo. As questões levantadas pelas Unidades abordam, entre outros assuntos, o seguinte:

- ✓ Licenças na parentalidade;
- ✓ Trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível;
- ✓ Características das infraestruturas físicas (alojamento) que por sua vez implicam restrições nas colocações ou estágios;
- ✓ Temática igualdade de género como matéria curricular a incluir nos cursos de acesso às diversas categorias profissionais na Guarda;
- ✓ Existência de procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral, bullying, stalking e outras formas de violência de género no trabalho.

A par desta abordagem interna, a Guarda terá que organizar, em outubro do corrente ano, uma Conferência alusiva às Comemorações dos 20 anos da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas (RCSNU) n.º 1325, em colaboração com a Guardia Civil e com a Austrian Study Centre for Peace and Conflict Resolution (APSR), onde a CIGUARDA estará envolvida.



A CIGUARDA participou ainda na “*Conferencia Internacional 40 aniversario del ingreso de la mujer en la Policia Nacional española*”, na cidade de Toledo, bem como na “*EUPCST Conference: "Gender perspective in operations"*”, que teve lugar em Madrid.

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 2019 além do uso da linguagem inclusiva também aprofundou a desagregação de género ao nível estatístico.

Durante o ano de 2019, a Guarda implementou várias ações de sensibilização e informação sobre a temática da violência doméstica e violência de género.

## 5. Medidas adotadas

No ano de 2019, 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 2019, 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>Concerto da Banda Sinfónica da GNR</i>	<i>Concerto realizado no âmbito das comemorações do aniversário do CTer Aveiro</i>	<i>Comunidade civil em geral, militares e respetivos familiares</i>
<i>Exposição alusiva à GNR</i>	<i>Exposição alusiva aos 10 anos da presença da GNR na Cidade de Águeda</i>	<i>Comunidade civil em geral, militares e respetivos familiares</i>
<i>Caminhada pela floresta 2019 - Passadiços de Esgueira - Aveiro</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 solidária</i>	<i>Promoção da atividade desportiva, interação com a comunidade civil e angariação de bens alimentícios para serem distribuídos à Cáritas Diocesana de Beja - integrada nas comemorações do 10.º aniversário do CTer Beja</i>	<i>Comunidade civil em geral, militares e respetivos familiares</i>
<i>Caminhada pela floresta 2019</i>	<i>Sensibilização para a importância da floresta e para os riscos que lhe estão associados - Concelho de Aljustrel - Beja</i>	<i>Comunidade civil em geral, militares e respetivos familiares</i>
<i>Sensibilização porta a porta</i>	<i>Orientada para o aumento do conhecimento e a modificação de comportamentos e a adoção de medidas de autoproteção por parte da população no âmbito da defesa da floresta contra incêndios na área do CTer Beja</i>	<i>Comunidade civil em geral</i>
<i>Torneio Solidário de Futebol Salão</i>	<i>Promoção da atividade desportiva e interação entre os militares do DTer Barcelos, promoção de solidariedade entre militares e destes para com instituições de solidariedade pela entrega de um cabaz de Natal</i>	<i>Militares</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 do CTer Braga</i>	<i>Comunidade escolar</i>
<i>Visita mensal de Crianças à Escola da Guarda</i>	<i>Interação com a comunidade civil</i>	<i>Crianças de vários estabelecimentos de ensino</i>
<i>Torneio de Reis (Futsal)</i>	<i>Promoção da atividade desportiva e interação entre os militares do DTer Braga. Promoção de solidariedade entre militares, com almoço convívio</i>	<i>Militares</i>
<i>Caminhada pela floresta segura</i>	<i>Caminhada no trilho "Caminhos S. João da Ramalheira", envolvendo plantação de novas árvores com a participação dos residentes locais que apresentaram produtos regionais feitos à base de bolota.</i>	<i>Comunidade civil em geral, militares e outras associações</i>
<i>Caminhada - 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 no CTer Braga</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 GNR na área do CTer Braga</i>	<i>Militares na situação de ativo, reserva, reforma e respetivas famílias</i>
<i>Almoço de Natal</i>	<i>Fortalecimento dos laços de camaradagem entre os militares no período de Natal/ Ano Novo do CTer Braga</i>	<i>Militares</i>
<i>Magusto</i>	<i>Promoção da interação entre os militares dos diferentes Postos Territoriais do DTer Guimarães</i>	<i>Militares</i>
<i>Festa de Natal</i>	<i>Promoção da interação com a comunidade civil do Dter Guimarães</i>	<i>Comunidade civil em geral, militares e respetivos familiares</i>
<i>Convívio entre militares que integraram a ex BT</i>	<i>Fortalecimento dos laços de camaradagem entre os militares que serviram e servem no DT Braga.</i>	<i>Militares na situação de ativo, reserva, reforma e respetivas famílias</i>



<i>Medida</i>	<i>Ação desenvolvida</i>	<i>Público alvo</i>
<i>Entrega de Espadas</i>	<i>Cerimónia militar de entrega de espadas aos novos oficiais</i>	<i>Militares e respetivos familiares</i>
<i>Caminhada pela Floresta</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 - Póvoa Lanhoso</i>	<i>Comunidade civil em geral, militares e respetivos familiares</i>
<i>Convívio entre os militares</i>	<i>Fortalecimento dos laços de camaradagem entre os militares no DTer Póvoa de Lanhoso</i>	<i>Militares na situação de 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 - DTer Póvoa de Lanhoso</i>	<i>Comunidade escolar</i>
<i>Magusto</i>	<i>Promoção da interação entre os militares dos diferentes Postos Territoriais e demais convidados do DTer Póvoa de Lanhoso</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 Destacamento, bem como outros militares participantes do DTer Póvoa de Lanhoso</i>	<i>Militares</i>
<i>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 da GNR no DTer Póvoa de Lanhoso</i>	<i>Comunidade escolar</i>
<i>Caminhada pela floresta 19MAR19</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, e para a problemática dos incêndios florestais-Praia Fluvial de Azibo</i>	<i>Comunidade em geral</i>
<i>4.ª Edição do Open Day, 10JUL19</i>	<i>Promoção da imagem institucional da GNR - Instalações do CTer Bragança</i>	<i>Alunos dos ATL dos concelhos de Bragança; Macedo de Cavaleiros e Vinhais</i>
<i>Caminhada pela floresta e ação de reflorestação</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, e para problemática dos incêndios florestais- Mata Nacional da Covilhã</i>	<i>Comunidade civil em geral, militares e respetivos familiares</i>
<i>Dia da Unidade - Exposição de meios, valências e demonstração de capacidades</i>	<i>Interação com a comunidade civil, ação de sensibilização sobre os meios e valências da GNR, proteção da floresta, segurança rodoviária e prevenção criminal no Centro Comercial Serra Shopping na Covilhã</i>	<i>Comunidade civil em geral, militares e respetivos familiares</i>
<i>Caminhada pela floresta 2019 - Condeixa</i>	<i>Promoção da atividade desportiva, como forma de sensibilizar para a importância da nossa floresta e para os riscos que lhe estão associados, 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>Passeio da mulher - caminhada pelo património</i>	<i>Promoção da igualdade de género, da atividade física e da defesa do património no CTer Coimbra</i>	<i>Comunidade em geral</i>
<i>25ª volta à cidade de Montemor de BTT</i>	<i>Promoção da igualdade de género e da atividade física - Comemorações do dia 8 de março</i>	<i>Comunidade em geral</i>
<i>Caminhada Hora do Planeta</i>	<i>Promoção da defesa contra as alterações climáticas e da atividade física no CTer Coimbra</i>	<i>Comunidade em geral</i>
<i>Caminhada de abril</i>	<i>Promoção da liberdade e da atividade física no CTer Coimbra</i>	<i>Comunidade em geral</i>
<i>Caminhada da liberdade</i>	<i>Promoção da liberdade e da atividade física no CTer Coimbra</i>	<i>Comunidade em geral</i>



<i>Medida</i>	<i>Ação desenvolvida</i>	<i>Público alvo</i>
<i>Marcha da saúde e coração</i>	<i>Promoção da importância da atividade física na saúde no CTer Coimbra</i>	<i>Comunidade em geral</i>
<i>11ª Maratona Cidade de Montemor BTT pelo Ambiente</i>	<i>Promoção do ambiente e da atividade física</i>	<i>Comunidade em geral</i>
<i>Caminhada de solidariedade Pirilampo Mágico 2019</i>	<i>Promoção da solidariedade e da atividade física no CTer Coimbra</i>	<i>Comunidade em geral</i>
<i>Caminhada solidária</i>	<i>Promoção da solidariedade e da atividade física no CTer Coimbra</i>	<i>Comunidade em geral</i>
<i>Caminhadas pela proteção da natureza</i>	<i>Desenvolvidas oito ações com alunos de diversas escolas, fomentando condutas de prevenção e proteção da natureza</i>	<i>Pré-escolar e Escolas de 1.º ciclo de Alandroal, Mourão, Reguengos e Vila Viçosa.</i>
<i>Caminhada pela Floresta 2019</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>Escolas do 1º e 2º Ciclo, comunidade civil em geral do concelho de Mourão</i>
<i>Caminhada envelhecimento ativo 2019</i>	<i>Recolha de plásticos, informar e esclarecer as pessoas sobre como melhorar a qualidade dos recursos hídricos e dessa forma transformar os cidadãos em participantes ativos na proteção destes valores naturais</i>	<i>Comunidade em geral e idosos do programa "Envelhecimento ativo" do concelho de Mora</i>
<i>Caminhada do Dia da Família da Santa Casa da Misericórdia de Borba</i>	<i>Promoção da defesa contra as alterações climáticas e da atividade física</i>	<i>Alunos e seus familiares</i>
<i>Projeto "Borba mais acessível"</i>	<i>Colaboração com a Câmara Municipal de Borba na promoção para igualdade de pessoas portadoras de deficiência</i>	<i>Comunidade em geral</i>
<i>Caminhada solidária</i>	<i>Colaboração com a Liga Portuguesa de luta contra o Cancro em e promoção e recolha de fundos para a Liga Portuguesa de luta contra o Cancro na localidade de Borba</i>	<i>Comunidade em geral</i>
<i>"BTT- Rota dos Planetas"</i>	<i>Promoção da defesa contra as alterações climáticas e da atividade física</i>	<i>Alunos da Escola Rainha Santa Isabel de Estremoz</i>
<i>Caminhada Solidária</i>	<i>Promoção da solidariedade e da atividade física de final de ano da Escola Cunha Rivara de Arraiolos</i>	<i>Comunidade em geral</i>
<i>"VII OPTO.EU" - Fórum de Educação e Formação do Algarve</i>	<i>Participação 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, em Albufeira</i>
<i>Mês da prevenção dos maus tratos na infância</i>	<i>Ações de sensibilização sobre os Direitos da Criança com o objetivo de despertar consciências para a prevenção, promoção e proteção dos seus direitos, foi formado um Laço Azul Humano</i>	<i>Comunidade escolar e público em geral, em Albufeira</i>
<i>Ação de sensibilização no âmbito atos de terrorismo</i>	<i>SPC realizou ação de sensibilização, alertando para as medidas de prevenção e reação em caso de atentado terrorista</i>	<i>Dirigentes, trabalhadores das diversas áreas do empreendimento Turístico Club Med - Albufeira</i>
<i>Campanha solidária "Vamos Ajudar a Miriam"</i>	<i>SPC colabora na campanha solidária "Vamos a Ajudar a Miriam" sensibilizando a comunidade e participando na recolha de tampinhas, caricas e rolhas de cortiça</i>	<i>Comunidade escolar e público em geral, em Albufeira</i>
<i>Comemoração do Dia Mundial da Consciencialização para o Autismo</i>	<i>SPC juntou-se à Comemoração do Dia Mundial da Consciencialização para o Autismo, com a concretização de um laço humano, símbolo do autismo</i>	<i>Comunidade escolar e público em geral, em Albufeira</i>



<i>Medida</i>	<i>Ação desenvolvida</i>	<i>Público alvo</i>
<i>Dia Internacional das Pessoa com Deficiência</i>	<i>Exposição de meios das diversas valências da GNR, com o objetivo de sensibilizar para a promoção dos direitos e garantias de condições de vida dignas às pessoas com deficiência</i>	<i>Pessoas portadoras de deficiência e público em geral, em Albufeira</i>
<i>Ação solidária " Cabazes de Natal"</i>	<i>Criação de três cabazes solidários para entrega a famílias carenciadas e vulneráveis, residentes no concelho de Albufeira, no âmbito dos Programas Especiais</i>	<i>Famílias carenciadas</i>
<i>Sensibilização porta a porta</i>	<i>Sensibilização sobre comportamentos de risco e respetivas consequências para a floresta</i>	<i>Comunidade em geral, em Albufeira</i>
<i>Ações de sensibilização</i>	<i>Consciencializar e sensibilizar sobre comportamentos de risco e respetivas consequências para a floresta para a necessidade da sua preservação</i>	<i>Comunidade estudantil, em Albufeira</i>
<i>Ações de sensibilização</i>	<i>Ações de sensibilização que visam a alteração de comportamentos e a adoção de boas práticas, por forma a evitar condutas desadequadas passíveis de provocar incêndios rurais</i>	<i>População em geral, em Albufeira</i>
<i>Ações de sensibilização</i>	<i>Despertar consciências para a problemática dos incêndios rurais, tendo em vista a redução do número de ocorrências</i>	<i>Grupos hoteleiros, feiras e mercados, em Albufeira</i>
<i>1º Encontro Interescolas de BTT</i>	<i>Coordenadora do Desporto Escolar da E.B2,3 Poeta Emiliano da Costa - Estoi</i>	<i>Comunidade escolar</i>
<i>Laço Azul Humano</i>	<i>Atividade promovida pela CPCJ Olhão, alusiva ao Mês da Prevenção dos Maus Tratos na Infância (Mês Abril) no Estádio Municipal de Olhão</i>	<i>Agrupamentos de Escolas de Olhão</i>
<i>Laço Azul Humano</i>	<i>Atividade promovida pela CPCJ São Brás de Alportel, alusiva ao Mês da Prevenção dos Maus Tratos na Infância (Mês Abril)</i>	<i>Centro Escolar, E.B1/JI nº3 São Brás de Alportel.</i>
<i>Caminhada pela família</i>	<i>Comemorações do Dia da Família</i>	<i>Alunos da Creche, JI e Famílias, concelho Faro.</i>
<i>Passeio BTT - Colégio Nossa Alto - Faro</i>	<i>Colégio Nossa Senhora do Alto - Faro</i>	<i>Alunos do Colégio Nossa Senhora do Alto, concelho Faro.</i>
<i>Visita PT Alportel</i>	<i>Visita às instalações e demonstração de meios GIPS, cinotécnicos e cavalaria</i>	<i>Crianças inscritas na CAF da Associação Ensinar a Sorrir da E.B1/JI nº3 São Brás de Alportel</i>
<i>Visita PT Vilamoura</i>	<i>Visita às instalações e demonstração de meios de cavalaria</i>	<i>Crianças do Centro de Férias "Sítio dos Graúdos" São Brás de Alportel</i>
<i>Dia Europeu do Desporto na escola</i>	<i>Desenvolver o interesse pelo desporto aos alunos do agrupamento</i>	<i>E.B2,3 João da Rosa - Olhão</i>
<i>Visita PT Alportel</i>	<i>Visita às instalações e demonstração de meios GIPS</i>	<i>Crianças do JI Mealhas em S.B. Alportel</i>
<i>Atividade BTT - Escola E.B2,3 Paula Nogueira</i>	<i>Coordenador do Desporto Escolar da Escola E.B2,3 Dr.º Paula Nogueira - Olhão</i>	<i>Alunos do Agrupamento Escolas Paula Nogueira - Olhão</i>
<i>Dia da Criança</i>	<i>Comemorações do Dia da Criança no jardim da Alameda, organizado pela Divisão de Educação da Câmara Municipal de Faro, onde estiveram presentes no evento os Meios SPC do DTer Faro</i>	<i>Escolas do 1º Ciclo e JI do Concelho de Faro</i>



<i>Medida</i>	<i>Ação desenvolvida</i>	<i>Público alvo</i>
<i>Programa "Aldeia Segura"</i>	<i>Testar se os populares se reúnem no local previamente definido ( ponto de reunião), estradas de fuga no CTer Faro</i>	<i>Comunidade em geral, Concelho de Portimão</i>
<i>Ações de sensibilização</i>	<i>Sensibilizar e alertar sobre os comportamentos de riscos e conseqüências para a floresta e a necessidade da sua preservação</i>	<i>População em geral, Concelho de Aljezur</i>
<i>Ações de sensibilização)</i>	<i>Ação em sala (junta de freguesia) para sensibilizar e alertar sobre os comportamentos de riscos e conseqüências para a floresta e a necessidade da sua preservação no CTer Faro</i>	<i>Residentes na área e população em geral, Concelho de Aljezur</i>
<i>Ações de sensibilização</i>	<i>Sensibilizar e alertar sobre os comportamentos de riscos e conseqüências para a floresta e a necessidade da sua preservação no CTer Faro</i>	<i>População em geral, Concelho de Monchique</i>
<i>Ações de sensibilização</i>	<i>Consciencializar e sensibilizar sobre comportamentos de risco e respetivas conseqüências para a floresta para a necessidade da sua preservação</i>	<i>Comunidade escolar</i>
<i>Sensibilização porta a porta</i>	<i>Sensibilização no âmbito prevenção de burlas e criminalidade geral no CTer Faro</i>	<i>População em geral</i>
<i>Ações de sensibilização em sala</i>	<i>Sensibilização no âmbito prevenção de burlas e criminalidade geral no CTer Faro</i>	<i>População idosa</i>
<i>Sensibilização porta a porta</i>	<i>Sensibilização no âmbito defesa da floresta contra incêndios e medidas de proteção em caso de incêndio no CTer Faro</i>	<i>População em geral</i>
<i>Ações de sensibilização em sala</i>	<i>Ações de sensibilização com o objetivo de sensibilizar para os direitos das crianças, prevenir o abuso sexual e a exploração de crianças no CTer Faro</i>	<i>Comunidade estudantil</i>
<i>Sensibilização porta a porta</i>	<i>Sensibilização o programa "Campo Seguro", conselhos aos agricultores no CTer Faro</i>	<i>População em geral (agricultores)</i>
<i>Sensibilização porta a porta</i>	<i>Sensibilização no âmbito do "Comércio Seguro" no CTer Faro</i>	<i>População em geral (comerciantes)</i>
<i>Sensibilização aos residentes em casas isoladas situadas na floresta e/ou zonas rurais</i>	<i>Sensibilização no âmbito defesa da floresta contra incêndios e medidas de proteção em caso de incêndio no CTer Faro</i>	<i>População em geral</i>
<i>Sensibilizar e alertar a população</i>	<i>Ações de sensibilização presencial e distribuição de panfletos informativos, durante o patrulhamento geral e de prevenção aos incêndios, durante o período crítico</i>	<i>População em geral do Concelho de Monchique</i>
<i>Laço Azul Humano</i>	<i>Atividade Promovida pela CPCJ Lagoa, alusiva ao Mês da Prevenção dos Maus Tratos na Infância (Mês Abril) na localidade da Mexilhoeira</i>	<i>Agrupamento de Escolas do Parchal</i>
<i>Caminhada pela família</i>	<i>Comemorações do Dia da Família</i>	<i>Alunos da Creche e JI "Estação dos Pequenininos" e famílias</i>
<i>Prova BTT - Agrupamento de Escolas do Algoz</i>	<i>Agrupamento de Escolas do Algoz - Silves</i>	<i>Alunos do agrupamentos de escolas</i>
<i>Dia do Brincar</i>	<i>Comemorações do Dia da Criança no campo de Futebol do Silves F. Clube, organizado pela Divisão de Educação da Câmara Municipal de Silves e CPCJ, onde estiveram presentes no evento os elementos do SPC do DTer Silves</i>	<i>Escolas do Concelho de Silves (cerca de 3000 alunos)</i>



<i>Medida</i>	<i>Ação desenvolvida</i>	<i>Público alvo</i>
<i>Caminhada pela Floresta 2019 Carreira de Tiro - Guarda</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 públicas de solidariedade social e comunidade civil</i>	<i>22 instituições de solidariedade social do Distrito da Guarda</i>
<i>Dia da Família</i>	<i>Promoção da atividade desportiva e do bom relacionamento entre os militares ativo/reserva/reforma e respetivas famílias no CTer Guarda</i>	<i>Militares e respetivos familiares</i>
<i>Tertúlia "Duas Guardas um Território"</i>	<i>Promoção da interação com a comunidade civil e estabelecer um contato mais próximo com os cidadãos do Distrito da Guarda, debater assuntos específicos da segurança com interesse atual para a população local</i>	<i>Comunidade em geral</i>
<i>Dia da floresta/ambiente</i>	<i>Plastron das valências da Guarda</i>	<i>Alunos dos agrupamento de escolas de Óbidos e utentes das IPSS de Óbidos</i>
<i>Dia da Árvore</i>	<i>Demonstração de meios dos GIPS de Alcaria e NPA do Destacamento</i>	<i>Alunos do Externato Cooperativo da Benedita</i>
<i>Floresta Mágica - Bombarral</i>	<i>Demonstração de meios da Guarda</i>	<i>Comunidade civil em geral, em especial crianças e jovens</i>
<i>Mata encantada - Caldas da Rainha</i>	<i>Demonstração de meios da Guarda</i>	<i>Comunidade civil em geral, em especial crianças e jovens</i>
<i>Celebração do dia da criança</i>	<i>Demonstração de meios da Guarda em Alcobaça</i>	<i>Comunidade civil em geral, em especial crianças e jovens</i>
<i>"Lego Fest, na expoeste"</i>	<i>Demonstração de meios do Destacamento (Policimento comunitário e territorial)</i>	<i>Comunidade civil em geral, em especial crianças e jovens</i>
<i>Vila Natal - Óbidos</i>	<i>Demonstração de meios do policiamento preventivo e proximidade</i>	<i>Comunidade civil em geral, em especial crianças e jovens</i>
<i>BTT - Caldas da Rainha</i>	<i>Promoção de um dia dedicado à atividade física, nomeadamente ao BTT, com um momento posterior de convívio entre militares no ativo, reserva e reforma</i>	<i>Militares no ativo/reserva/reforma</i>
<i>Operação Floresta Segura 2019</i>	<i>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 e escolas do 1º Ciclo.</i>
<i>Projeto "Desloca-te em Segurança"</i>	<i>Ações de sensibilização, dirigidas aos alunos dos agrupamentos de escolas de Vialonga e C. do Ribatejo e jovens com deficiência da Associação de Projeto Jovem de Vialonga e crianças e jovens da Unidade de Apoio à Multideficiência de C. do Ribatejo, sobre prevenção rodoviária</i>	<i>Alunos do 4.º ano de escolaridade das Freguesias de C. do Ribatejo e Vialonga</i>
<i>Projeto "Avós e Netos"</i>	<i>Ações de sensibilização, sobre segurança, levadas a cabo pelas crianças do ensino pré-escolar da Instituição de Apoio Social de Bucelas, "os netos" aos seus "avós", idosos a viver em situação de isolamento social/geográfico na Freguesia de Bucelas</i>	<i>Crianças do pré-escolar, fardados de GNR transmitindo aos mais velhos conselhos de segurança cantados</i>
<i>Caminhada pela floresta (24mar2019)</i>	<i>Promoção da atividade desportiva, interação com a comunidade civil e sensibilização ambiental, na vertente proteção florestal, associado à comemoração do Dia Mundial da Árvore e da Floresta no DTer Ponte de Sôr</i>	<i>Comunidade civil em geral, militares e respetivos familiares</i>
<i>Rota do Contrabando</i>	<i>Apoio de elementos do NPA DTer Nisa a reconstituição das rotas do contrabando transfronteiriço, entre Portugal e Espanha, junto à Barragem do Cedilho, no rio Tejo (Nisa - Cedillo)</i>	<i>Comunidade civil em geral</i>



<i>Medida</i>	<i>Ação desenvolvida</i>	<i>Público alvo</i>
<i>Demonstração de meios da GNR</i>	<i>Interação com a comunidade escolar, objetivo de fortalecer a proximidade com a GNR e demonstrar a importância da missão e trabalho realizado pela Guarda</i>	<i>Escolas dos Concelhos de Fonteira, Alter do Chão, Crato, Portalegre, Monforte, Ponte de Sôr e Montargil</i>
<i>Entrega de cabazes de alimentos (quinzenalmente)</i>	<i>Interação com a comunidade civil mais idosa e com objetivo de apoio regular às pessoas mais carenciadas. Garantir uma maior proximidade entre a GNR e os idosos</i>	<i>Idosos do Concelho de Portalegre</i>
<i>(In)Forma - Emprego, formação e empreendedorismo</i>	<i>Acesso a informação que potencie a integração profissional, com ofertas de formação e de emprego em Vilar de Andorinho</i>	<i>Comunidade civil em geral</i>
<i>Qualifica 2019</i>	<i>Feira de educação, formação, juventude e emprego, na Exponor - Matosinhos</i>	<i>Comunidade escolar e civil em geral</i>
<i>Feira de Orientação 2019</i>	<i>Acesso a informação que potencie a integração profissional, com ofertas de formação e de emprego no CTer Porto</i>	<i>Comunidade escolar</i>
<i>Dia da Proteção Civil</i>	<i>Demonstração de meios de diversas valências da Guarda no CTer Porto</i>	<i>Comunidade civil em geral</i>
<i>Feira "Portugal Rural"</i>	<i>Demonstração de meios com binómios de cavalaria no CTer Porto</i>	<i>Comunidade civil em geral</i>
<i>IDN - Jornalistas</i>	<i>Demonstração de meios de diversas valências da GNR no CTer Porto</i>	<i>Jornalistas</i>
<i>Peddy paper</i>	<i>Demonstração de meios no âmbito do Dia da Unidade do CTer Porto</i>	<i>Comunidade escolar e civil em geral</i>
<i>Centro de Estudos Judiciários</i>	<i>Plastron - Demonstração de meios de diversas valências da Guarda no CTer Porto</i>	<i>Futuros magistrados</i>
<i>Casa Acusmática da Câmara Municipal do Porto</i>	<i>Demonstração de meios com um binómio de cavalaria e um clarim, no âmbito do tema "Tempestade Doméstica I", relacionada com a chegada do Rei Carlos Alberto à cidade do Porto</i>	<i>Comunidade civil em geral</i>
<i>Caminhada pela floresta 2019 - Rosém - Marco de Canaveses</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>Concerto Quartetos de Cordas da GNR</i>	<i>Demonstração da Banda Sinfónica da GNR no CTer Santarém</i>	<i>Militares e respetivos familiares</i>
<i>Dia Internacional da Proteção Civil - W Shopping</i>	<i>Demonstração de meios e valências da GNR e outras forças em Santarém</i>	<i>Comunidade civil em geral</i>
<i>Seminário "Guardar os nossos com respeito"</i>	<i>Interação com a comunidade civil, ação de sensibilização, para a fomentação de condutas e respeito pelos idosos</i>	<i>Comunidade civil em geral, militares e respetivos familiares.</i>
<i>Caminhada "Dia da Mulher"</i>	<i>Promoção da atividade desportiva, interação com militares do sexo feminino colocadas em todo o Comando Territorial de Santarém.</i>	<i>Militares</i>
<i>Caminhada Solidária - Mação</i>	<i>Promoção da atividade desportiva, interação com a comunidade civil e angariação de bens para serem distribuídos ao Lar de Idosos em Mação</i>	<i>Comunidade civil em geral, militares e respetivos familiares.</i>



<i>Medida</i>	<i>Ação desenvolvida</i>	<i>Público alvo</i>
<i>III Encontro " Um dia no trabalho dos pais"</i>	<i>Interação entre pais e filhos no local de trabalho</i>	<i>Militares e respetivos familiares</i>
<i>Peregrinação militar a pé - Fátima</i>	<i>Promoção da atividade desportiva e fomentação de camaradagem</i>	<i>Militares</i>
<i>Dia Mundial da Floresta - Plantação de árvores</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 no CTER Santarém</i>	<i>Comunidade civil em geral</i>
<i>Caminhada pela Floresta 2019 - Serra da Penha - Grândola - 24MAR19</i>	<i>Promoção da atividade desportiva, com vista a aproximação da população à floresta e à sua importância além de promover laços de espírito corpo e camaradagem entre os participantes</i>	<i>Comunidade civil em geral, militares e respetivos familiares</i>
<i>Caminhada pela Floresta - Santiago do Cacém 2019</i>	<i>Promoção da atividade desportiva, com vista a aproximação dos militares e civis da instituição e da população local à floresta e à sua importância além de promover laços de cooperação e amizade entre a Guarda e a população</i>	<i>Comunidade civil em geral, militares e civis da instituição e respetivos familiares.</i>
<i>Distribuição de géneros alimentares na Santa Casa da Misericórdia de Setúbal 2019</i>	<i>Distribuição de géneros alimentícios na Santa Casa da Misericórdia de Setúbal, com vista à redistribuição aos mais necessitados</i>	<i>Famílias carenciadas da região de Setúbal</i>
<i>Feira de orientação vocacional do Agrupamento de Escolas de Alcochete - 09JAN19</i>	<i>Demonstração de meios, e realização de ações de sensibilização, interagindo com a comunidade escolar do Município de Alcochete</i>	<i>Comunidade educativa escolar</i>
<i>4ª Feira de orientação vocacional</i>	<i>Demonstração de meios, e realização de ações de sensibilização, interagindo com a comunidade escolar do Município do Montijo - Agrupamento de Escolas Poeta Joaquim Serra - 23JAN19</i>	<i>Comunidade educativa escolar</i>
<i>Ação de Sensibilização para uso cadeira auto</i>	<i>Demonstração de meios, e realização de ações de sensibilização, interagindo com a comunidade em 02FEV19 - Retail ParK Barreiro</i>	<i>Comunidade civil em geral.</i>
<i>Internet Segura parceria com a Microsoft - 05FEV20 - Fórum Montijo</i>	<i>Demonstração de meios, e realização de ações de sensibilização, no âmbito da internet segura, alunos 2º e 3º ciclo, encarregados de educação e comunidade sénior em geral</i>	<i>Comunidade educativa, encarregados educação, comunidade sénior e população em geral</i>
<i>Projeto A Floresta 12MAR19 - Passil</i>	<i>Realização de ações de sensibilização, interagindo com a comunidade local</i>	<i>Realização de ações de sensibilização, interagindo com a comunidade local</i>
<i>Projeto "Eu cuido"</i>	<i>Demonstração de meios, e realização de ações de sensibilização, interagindo com a comunidade escolar do Município do Montijo em 28MAR19; 11MAR19</i>	<i>Comunidade educativa escolar</i>
<i>Feira de orientação vocacional</i>	<i>Demonstração de meios, e realização de ações de sensibilização, interagindo com a comunidade escolar do Município do Barreiro - Agrupamento de Escolas de Santo António da Charneca - 05ABR19</i>	<i>Comunidade educativa escolar</i>
<i>Projeto Convivência idades</i>	<i>Realização de ações de sensibilização, interagindo com a comunidade local - CTER Setúbal Limpeza de terrenos em 1ABR19/03ABR19/05ABR19/08ABR19/10ABR19/15ABR19</i>	<i>Realização de ações de sensibilização, interagindo com a comunidade local</i>
<i>Dia da Defesa Nacional -</i>	<i>Realização de ações de sensibilização, interagindo com a comunidade jovem com 18 anos de idade dos municípios do Arco Ribeirinho do Distrito de Setúbal Escola de Fuzileiros Naval da Marinha de Guerra Portuguesa - Abril 19</i>	<i>Comunidade jovem adolescente</i>
<i>Santo António dá a volta ao Mundo 04MAI19/05MAI19</i>	<i>Demonstração de meios, e realização de ações de sensibilização, interagindo com a comunidade escolar do Município do Barreiro</i>	<i>Comunidade educativa escolar</i>
<i>Projeto Convivência idades - Violência Prevenção e Segurança</i>	<i>Realização de ações de sensibilização, interagindo com a comunidade local - CTER Setúbal em 06MAI19/07MAI19/08MAI19/15MAI19</i>	<i>Realização de ações de sensibilização, interagindo com a comunidade local</i>



<i>Medida</i>	<i>Ação desenvolvida</i>	<i>Público alvo</i>
<i>Feira de profissões - Instituto Politécnico do Barreiro - 09 e 10MAI19</i>	<i>Demonstração de meios, e realização de ações de sensibilização, interagindo com a comunidade escolar do Politécnico do Barreiro e Setúbal</i>	<i>Comunidade educativa escolar</i>
<i>22ª Feira de projetos educativos do Município da Moita - 14, 15, 16 e 17MAI19</i>	<i>Demonstração de meios, e realização de ações de sensibilização, interagindo com a comunidade escolar do Município da Moita</i>	<i>Comunidade educativa escolar</i>
<i>Ação Cercima 28MAI19</i>	<i>Demonstração de meios, e realização de ações de sensibilização, interagindo com cães e cavalos</i>	<i>Comunidade da Cercima</i>
<i>Prevenção e Segurança Rodoviária</i>	<i>Demonstração de meios, e realização de ações de sensibilização, interagindo com a comunidade escolar do Município do Montijo em 24JUL19</i>	<i>Comunidade educativa escolar</i>
<i>Cabaz Natal 2019</i>	<i>Cabaz Natal 2019 - Distribuição de géneros alimentícios a jovens alunos com bom rendimento escolar, e pessoas idosas, com vista à redistribuição aos mais necessitados Municípios do Barreiro, Moita, Montijo e Alcochete</i>	<i>Jovens alunos e pessoas idosas carenciadas dos municípios inseridos no Arco Ribeirinho do Distrito de Setúbal</i>
<i>Cabaz Natal 2019</i>	<i>Distribuição de géneros alimentícios nas residências dos idosos mais necessitados e sinalizados no programa Apoio 65 idosos em segurança, SPS/DTer Almada, em parceria com a Associação Sandra Almada Solidária em 20DEC19 a 24DEC19</i>	<i>Pessoas idosas carenciadas dos Concelhos de Almada e Seixal</i>
<i>Projeto "Eu Cuido"</i>	<i>Demonstração de meios, e realização de ações de sensibilização, interagindo com a comunidade escolar do município de Palmela</i>	<i>Comunidade escolar</i>
<i>Projeto "Feira Sénior Anual"</i>	<i>Interação e ações de sensibilização, junto das comunidades seniores do Concelho de Palmela .</i>	<i>Comunidade sénior</i>
<i>Projeto "Dia Mundial da Árvore"</i>	<i>Caminhada com diversos grupos de alunos e docentes na Serra do Louro - Palmela, tendo sido plantada uma árvore em alusão ao dia</i>	<i>Comunidade escolar</i>
<i>Projeto "Dia internacional da pessoa com deficiência"</i>	<i>Demonstração e interação de meios da GNR (cavalos, binómios cinotécnicos e veículos). Desenvolvimento de ação em parque de manutenção com caminhada direcionada ao desporto, em conjunto com Junta de Freguesia da Quinta do Anjo - Palmela e Associação "Inovar Autismo"</i>	<i>Comunidade civil em geral</i>
<i>Caminhada pela floresta 2019 - Valença</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>Conferência de imprensa - Comemoração do Centenário da GNR</i>	<i>Promoção e divulgação à comunidade em geral do programa/eventos a realizar em 2019 em Viana do Castelo</i>	<i>Comunidade civil em geral, militares e respetivos familiares</i>
<i>Exposição de meios - Comemoração do Centenário da GNR</i>	<i>Exposição das várias vertentes e capacidades da Guarda como um todo ao serviço da comunidade local, através das diversas valências existentes na GNR em Viana do Castelo</i>	<i>Comunidade civil em geral, militares e respetivos familiares</i>
<i>Ação solidária - Recolha de sangue - Comemoração do Centenário da GNR</i>	<i>Mobilização da comunidade de militares doadores do CTer Viana do Castelo e da sociedade civil em Viana do Castelo</i>	<i>Comunidade civil em geral, militares e respetivos familiares</i>
<i>Missa e procissão em honra de Nossa Senhora do Carmo</i>	<i>Participação da comunidade de militares desta Unidade na procissão e eucaristia em honra de Nossa Senhora do Carmo, na Igreja do Carmo, em Viana do Castelo - Comemoração do Centenário da GNR</i>	<i>Comunidade civil em geral, militares e respetivos familiares</i>
<i>Participação/demonstração da Charanga a Cavalos da GNR -</i>	<i>Participação da Charanga a Cavalos da GNR no cortejo no âmbito das festividades da Senhora da Agonia, realizadas em Viana do Castelo - Comemoração do Centenário da GNR</i>	<i>Comunidade civil em geral, militares e respetivos familiares</i>
<i>Concerto da Banda Sinfónica da GNR</i>	<i>Realização de um concerto da Banda Sinfónica da Guarda Nacional Republicana no Teatro de Sá de Miranda, em Viana do Castelo. - Comemoração do Centenário da GNR</i>	<i>Comunidade civil em geral, militares e respetivos familiares</i>



<i>Medida</i>	<i>Ação desenvolvida</i>	<i>Público alvo</i>
<i>Cerimónia Militar - Comemoração do Centenário da GNR</i>	<i>Cerimónia militar principal, de forma a dar público testemunho das suas capacidades, com a solenidade e o brilho que a tradição impõe, visando reforçar o seu prestígio e imagem da GNR em Viana do Castelo</i>	<i>Comunidade civil em geral, militares e respetivos familiares</i>
<i>Publicação de livro alusivo aos 100 anos da Guarda</i>	<i>Edição/publicação de uma brochura/livro alusivo aos 100 anos da Guarda Nacional Republicana em Viana do Castelo</i>	<i>Comunidade civil em geral, militares e respetivos familiares</i>
<i>Exposição alusiva aos 100 anos da GNR</i>	<i>Exposição histórica das várias vertentes da Guarda - Comemoração do Centenário da GNR em Viana do Castelo</i>	<i>Comunidade civil em geral, militares e respetivos familiares</i>
<i>Conferência "O uso do fogo na agricultura: Técnica ou Tradição"</i>	<i>Possibilitar à comunidade local e demais instituições públicas e privadas da região, um maior conhecimento subjacente à temática da conferência - Comemoração do Centenário da GNR em Viana do Castelo</i>	<i>Comunidade civil em geral</i>
<i>Seminário " Contra a Solidão da Pessoa Idosa "</i>	<i>Ação de sensibilização direcionada à população sénior - CTer Viseu</i>	<i>Comunidade civil em geral</i>
<i>Dia Internacional da pessoa com deficiência - Programa de Apoio a Pessoas com Deficiência (PAPcD)</i>	<i>Visou a promoção dos direitos e garantias de condições de vida dignas às pessoas com deficiência, procurando envolver, de forma proactiva, a comunidade para atender, compreender, respeitar as necessidades e diferenças de cada um, permitindo a igualdade de oportunidades</i>	<i>Todas as instituições de Moimenta da Beira</i>
<i>Caminhada pela Floresta 2019 - Dia Mundial da floresta</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 no CTer Viseu</i>	<i>Comunidade civil em geral, militares e respetivos familiares</i>
<i>Ação de reflorestação de espécies autóctones</i>	<i>Esta ação teve como objetivo a reflorestação de uma área que foi anteriormente percorrida por um incêndio florestal no CTer Viseu</i>	<i>Comunidade civil em geral, militares e respetivos familiares</i>
<i>38.ª Peregrinação Militar Nacional a Fátima</i>	<i>O CTer Viseu, marcou presença na 38.ª Peregrinação Militar Nacional a Fátima</i>	<i>Militares no ativo, reserva, reforma e familiares</i>
<i>Dia Mundial do Dador de Sangue</i>	<i>O CTer Viseu, assinalou no dia 14 de junho, o Dia Mundial do Dador de Sangue, através de dádivas de sangue efetuadas pelos seus militares, no Centro Hospitalar Tondela - Viseu</i>	<i>Militares no ativo</i>
<i>Dia Mundial do Ambiente</i>	<i>O CTer Viseu, através da valência do Núcleo Proteção Ambiental do DTer Viseu, participou no projeto "Rota da Cidadania", no Parque Aquilino Ribeiro - Viseu.</i>	<i>Militares do NPA</i>
<i>Dia da Criança</i>	<i>O CTer Viseu, no dia 01 de junho de 2019, participou nas comemorações do Dia da Criança, que decorreu na Radial de Santiago - Viseu</i>	<i>Militares do SPC</i>
<i>Direito à Diferença e à Inclusão</i>	<i>O CTer Viseu, levou a cabo a organização da oitava edição da iniciativa "Direito à Diferença e à Inclusão"</i>	<i>Militares SPC SCDão</i>
<i>Dia da Mãe</i>	<i>O CTer Viseu comemorou o Dia da Mãe</i>	<i>Mulheres militares e civis</i>
<i>Formação em primeiros socorros</i>	<i>O CTer Viseu organizou formação primeiros socorros</i>	<i>Militares no ativo</i>
<i>Dia Internacional da Mulher</i>	<i>Para assinalar esta efeméride, o CTer Viseu, organizou atividades em que estiveram presentes, mulheres, militares e civis que prestam serviço na Unidade</i>	<i>Mulheres, militares e civis que prestam serviço na Unidade</i>
<i>Corta-mato Natur Water Park- CTer Vila Real</i>	<i>Promoção da atividade desportiva, interação interescolar</i>	<i>Comunidade escolar</i>



<i>Medida</i>	<i>Ação desenvolvida</i>	<i>Público alvo</i>
<i>Picnic família</i>	<i>Interação com a comunidade civil, atividades para a promoção de convívio e proximidade entre forças de segurança e outras instituições</i>	<i>Escolas, comunidade civil em geral, militares e instituições</i>
<i>6.ª Caminhada solidária de Murça 2019 - CTer Vila Real</i>	<i>Angariar fundos e sensibilizar para a problemática do problema oncológico</i>	<i>Comunidade civil em geral e instituições</i>
<i>Ação de sensibilização nas igrejas</i>	<i>Fazer jus á divisa "GNR Próxima, Humana e de Confiança". As ações tiveram como tema de esclarecimento: Queimas e queimadas, prevenção de burlas, cuidados a ter em casa e na rua para prevenção de furtos, etc. Foram efetuadas 21 ações durante o ano no CTer Vila Real</i>	<i>Comunidade civil em geral</i>
<i>Ações de sensibilização</i>	<i>Ambiente e bem estar animal no CTer Açores</i>	<i>Escolas e população em geral</i>
<i>Ações de sensibilização</i>	<i>Dia da Defesa Nacional no CTer Açores</i>	<i>Jovens convocados para o Dia da Defesa Nacional</i>
<i>Cerimónias do dia da unidade</i>	<i>Caminhada no CTer Açores</i>	<i>População em geral</i>
<i>Colaboração na campanha "SOS Cagarro 2019"</i>	<i>Recolha de aves e ações de sensibilização no CTer Açores</i>	<i>Escolas e população em geral</i>
<i>Colaboração nas "Cavalhadas"- Ribeira Grande</i>	<i>Ação de sensibilização no CTer Açores</i>	<i>População em geral</i>
<i>Feira da Saúde</i>	<i>Ações de sensibilização no CTer Açores</i>	<i>Escolas e população em geral</i>
<i>Caminhada pela Floresta 2019 - Levada do Alecrim - Rabaçal</i>	<i>Promoção da atividade desportiva, Comemoração do Dia da Árvore e da Floresta, fomentação de condutas de respeito pela natureza e pelo ambiente, bem como para problemática dos incêndios florestais no CTer Madeira</i>	<i>Comunidade civil e militares</i>
<i>Comemoração dos 100 anos da presença da GNR na Madeira</i>	<i>Exposição fotográfica dos 100 anos - 100 fotos</i>	<i>Comunidade civil e militares</i>
<i>Comemoração dos 100 anos da presença da GNR na Madeira</i>	<i>Colheita de sangue 100 anos - 100 litros</i>	<i>Militares</i>
<i>Comemoração dos 100 anos da presença da GNR na Madeira</i>	<i>Apresentação Pública do livro Infantil "Guardoo -o Anjo da Guarda"</i>	<i>Comunidade civil e militares</i>
<i>Comemoração dos 100 anos da presença da GNR na Madeira</i>	<i>Concerto do "Quinteto de Metais da GNR"</i>	<i>Comunidade civil e militares</i>
<i>Ações de sensibilização</i>	<i>Palestra no âmbito da natureza e ambiente no CTer Madeira</i>	<i>Comunidade escolar</i>
<i>Ações de sensibilização</i>	<i>Divulgação de oferta formativa e oportunidades de carreira no CTer Madeira</i>	<i>Comunidade escolar, civis</i>
<i>Dia da Defesa Nacional</i>	<i>Participação do CTer Madeira nas atividades, sensibilizando os jovens para a necessidade e a importância do seu contributo para a Defesa Nacional.</i>	<i>Comunidade civil</i>



<i>Medida</i>	<i>Ação desenvolvida</i>	<i>Público alvo</i>
<i>Angariação de bens destinada ao Centro Paroquial de Assistência de Castelo de Vide</i>	<i>Recolha de bens alimentares, brinquedos e donativos monetários, pelo Clube Militar do Alistado do 41º CFG</i>	<i>Famílias carenciadas</i>
<i>5ª Edição do Projeto Recrutadas de Palmo e Meio - EG/CFP</i>	<i>Demonstração e participação, devidamente adaptada, na Formação Geral Militar do CFG, proporcionando um conjunto de experiências relacionadas com a vivência na GNR.</i>	<i>Crianças e jovens da União de Freguesias de Crato e Mártires, Flor da Rosa e Vale do Peso</i>
<i>XIV Corta-Mato Interno da EG – VI Corrida Solidária</i>	<i>Promoção da prática de atividade física aliada à solidariedade, entreadada e disciplina, contribui para a angariação de bens alimentares destinados a quatro instituições de solidariedade da União de Freguesias de Queluz e Belas</i>	<i>Comunidade civil em geral, militares e respetivos familiares</i>
<i>Doação de pescado apreendido</i>	<i>Doação de cerca de 4,145 Kg no valor de 36 € no âmbito de vários processos de contraordenação na UCC</i>	<i>Instituições de solidariedade social e outras instituições de interesse público</i>
<i>Doação de pescado apreendido</i>	<i>Doação de cerca de 23657,75 Kg no valor de 142 636,95 € no âmbito de vários processos de contraordenação na UCC</i>	<i>Instituições de solidariedade social e outras instituições de interesse público</i>
<i>Dia da Proteção Civil</i>	<i>Demonstração de meios da UCC em 08MAR19 no Agrupamento de Escolas D. Afonso Sanches - Vila do Conde</i>	<i>Comunidade escolar</i>
<i>Simulacro via navegável no Douro – "Baco 2019"</i>	<i>Presença com meios da UCC no simulacro em 09DEC19</i>	<i>Operadores turísticos locais e comunidade civil em geral</i>
<i>1ª Bênção Nacional dos Capacetes e Motociclos das Forças de Segurança</i>	<i>Participação com meios da UCC em 07NOV19</i>	<i>Comunidade civil em geral e militares</i>
<i>Plastron – "Techdays"</i>	<i>Demonstração de meios da UCC em 10, 11 e 12OUT19</i>	<i>Comunidade civil em geral, militares e respetivos familiares</i>
<i>Visita à GNR do XII Curso de Segurança e Defesa para Jornalistas 2018-2019</i>	<i>Demonstração sobre a missão, organização, competências e capacidades da GNR/UCC</i>	<i>25 auditores do Curso de Segurança e Defesa para Jornalistas</i>
<i>6.ª Edição Aquaporto 2019</i>	<i>Demonstração de meios da UCC em 11, 12 e 13OUT19</i>	<i>Comunidade civil em geral, militares e respetivos familiares</i>
<i>"Qualifica 2019" Feira da Educação Formação, Juventude e Emprego</i>	<i>Demonstração de meios da UCC de 28FEV a 03MAR19 na Exponor Matosinhos</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 24SET19</i>	<i>Comunidade escolar</i>
<i>Estágios de curta Duração - Centro de Estudos Judiciários (CEJ)</i>	<i>Demonstração de meios da UCC em 22MAI19</i>	<i>Magistrados do Ministério Público e Auditores de Justiça</i>
<i>"Safe Expo 2019" - Exponor</i>	<i>Participação da UCC, no período de 16 a 19 de maio de 2019</i>	<i>Comunidade civil em geral</i>
<i>Doação de pescado apreendido no âmbito de processos de contraordenação -UCC</i>	<i>Doação de 34,8 Kg de polvo imaturo</i>	<i>Instituição de Solidariedade Social (Casa do Gaiato)</i>
<i>Doação de pescado apreendido</i>	<i>Doação de 36,53 Kg de crustáceos (percebes) no âmbito de processos de contraordenação na UCC</i>	<i>Instituição de Solidariedade Social (Casa do Gaiato)</i>



<i>Medida</i>	<i>Ação desenvolvida</i>	<i>Público alvo</i>
<i>Comemorações do Museu da Presidência da República e do Instituto de Apoio à Criança (Olimp10) através do evento "</i>	<i>Interação da Guarda com a sociedade civil, através da realização de diversas atividades práticas no Jardim do Palácio Nacional de Belém, com a participação de meios humanos e materiais da UCC</i>	<i>Crianças, alunos do pré-escolar e do 1º ciclo do ensino básico</i>
<i>Doação de pescado apreendido</i>	<i>Doação de cerca de 86,7 Kg Raia Curva no valor de 1,035,60 € no âmbito de vários processos de contraordenação - UCC</i>	<i>Instituições de solidariedade social e outras instituições de interesse público</i>
<i>Doação de pescado apreendido</i>	<i>Doação de cerca de 500,5 Kg sardinha no valor de 3,567,50 € no âmbito de vários processos de contraordenação na UCC</i>	<i>Instituições de solidariedade social e outras instituições de interesse público</i>
<i>Doação de pescado apreendido</i>	<i>Doação de cerca de 11,8 Kg salmonete no valor de 330,00 € no âmbito de vários processos de contraordenação - UCC</i>	<i>Instituições de solidariedade social e outras instituições de interesse público</i>
<i>Doação de pescado apreendido</i>	<i>Doação de cerca de 133 Kg Lixa no valor de 1,064,00 € no âmbito de vários processos de contraordenação na UCC</i>	<i>Instituições de solidariedade social e outras instituições de interesse público</i>
<i>Doação de pescado apreendido no âmbito de vários processos</i>	<i>Doação de cerca de 138 Kg Carochos no valor de 1,062,00 € no âmbito de vários processos de contraordenação - UCC</i>	<i>Instituições de solidariedade social e outras instituições de interesse público</i>
<i>Doação de pescado apreendido</i>	<i>Doação de cerca de 5 Kg Ameijoas no valor de 55,00 € no âmbito de vários processos de contraordenação na UCC</i>	<i>Instituições de solidariedade social e outras instituições de interesse público</i>
<i>Doação de pescado apreendido</i>	<i>Doação de cerca de 5544,8 Kg no âmbito de vários processos de contraordenação - UCC g</i>	<i>Instituições de solidariedade social e outras instituições de interesse público</i>
<i>Dia da Criança 2019 - Complexo Desportivo de Vila Real de Santo António</i>	<i>Demonstração de meios da UCC, a toda a comunidade Escolar do Concelho de Vila Real de Santo António</i>	<i>Comunidade escolar</i>
<i>"Dia Internacional pessoa com deficiência"</i>	<i>Promoção da atividade da GNR, interação, ações de sensibilização com a comunidade de pessoas com necessidades especiais .</i>	<i>Comunidade de pessoas com necessidades especiais.</i>
<i>Doação de pescado apreendido</i>	<i>Doação de cerca de 111,7 Kg no âmbito de vários processos de contraordenação na UCC</i>	<i>Instituições de solidariedade social e outras instituições de interesse público</i>
<i>Promoção da imagem da UCC</i>	<i>Palestra sobre atividade da Unidade</i>	<i>Escola Básica - Professor Cónim - Estômbar</i>
<i>Fiscalização no âmbito da legislação de pesca lúdica - UCC</i>	<i>Doação de 362,9 Kg de pescado apreendido no âmbito dos autos de contraordenação elaborados pelo SDCCos Aljezur</i>	<i>Santa Casa da Misericórdia de Aljezur e Unidade de Cuidados Continuados de Aljezur</i>
<i>Doação de pescado apreendido</i>	<i>Doação de cerca de 7.868,30 Kg no valor de 70.897,86 € no âmbito de vários processos de contraordenação na UCC</i>	<i>Instituições de solidariedade social e outras instituições de interesse público</i>
<i>Feira das Profissões - Escola EB 2+3 da Gafanha da Encarnação - UCC</i>	<i>Ação desenvolvida pela Escola EB 2+3 da Gafanha da Encarnação, com o intuito de mostrar aos alunos, possíveis profissões para o seu futuro</i>	<i>Alunos da Escola EB 2+3 da Gafanha da Encarnação - Ílhavo</i>
<i>Feira Vocacional e do Emprego 2019 - Casa da Cultura Ílhavo - UCC</i>	<i>Feira realizada pela Câmara Municipal de Ílhavo, com o intuito de apresentar ao público os empregos/empresas existentes na região</i>	<i>Alunos das escolas da região e adultos inscritos no Centro de Emprego de Aveiro</i>
<i>Dia Mundial da Criança - Parque da Cidade da Mealhada - UCC</i>	<i>Comemorações do dia mundial da criança</i>	<i>Alunos do Pré-escolar e do 1º Ciclo do Ensino Básico das escolas do Município da Mealhada</i>



<i>Medida</i>	<i>Ação desenvolvida</i>	<i>Público alvo</i>
<i>Dia Mundial da Criança - Espaço Inovação em Oliveira do Bairro - UCC</i>	<i>Comemorações do dia mundial da criança</i>	<i>Alunos do Pré-escolar e do 1º Ciclo do Ensino Básico das escolas do Município de Oliveira do Bairro</i>
<i>Acampamento Regional de Aveiro - Corpo Nacional de Escutas (CNE)</i>	<i>Ação de apresentação de valências da GNR/UCC, durante o acampamento do CNE, que se realizou em Anadia</i>	<i>Comunidade civil participante no acampamento do CNE</i>
<i>"Techdays" - Feira tecnológica - Parque de Exposições de Aveiro</i>	<i>Exposição Nacional de Tecnologia - UCC</i>	<i>Comunidade civil em geral</i>
<i>Dia da Criança (01JUN19) - Cantanhede -UCC</i>	<i>Comemorações do dia mundial da criança, centrada na família e na escola, interação com a comunidade civil, num ambiente lúdico e festivo que se vive na festa da criança</i>	<i>Crianças e comunidade civil em geral</i>
<i>Entrega de sapatilhas apreendidas no âmbito de um processo crime - UCC</i>	<i>Entrega de diversos pares de sapatilhas apreendidas por ordem do Tribunal Judicial da Figueira da Foz, no valor de 1.160 €</i>	<i>Casa da Criança de Santo António da Fontela (Figueira da Foz) - Obra Padre Serra</i>
<i>Doação de pescado apreendido</i>	<i>Doação de cerca de 130,65 Kg no valor de 1175,85 € no âmbito de vários processos de contraordenação na UCC</i>	<i>Instituições de solidariedade social e outras instituições de interesse público</i>
<i>Várias ações de sensibilização e aperfeiçoamento - Escola da Guarda - Queluz</i>	<i>Ações de sensibilização teórico-práticas de técnicas de aperfeiçoamento e condução defensiva de veículos de duas rodas - UNT</i>	<i>Vários condutores de veículos de duas rodas</i>
<i>Outros Concertos com participação da Banda Musica (75) - USHE</i>	<i>Ação de solidariedade social</i>	<i>Comunidade civil em geral</i>
<i>Cerimónia da comemoração do centenário do 3.º E Braço de Prata - USHE</i>	<i>Cerimónia militar</i>	<i>Militares</i>
<i>Cerimónia da comemoração dos 20 anos do EP e desfile histórico - USHE</i>	<i>Cerimónia militar</i>	<i>Militares</i>
<i>Semana da Proteção Civil - Cascais Shopping - USHE</i>	<i>Interação com a comunidade civil</i>	<i>Alunos do concelho de Cascais</i>
<i>Organização da XIII Peregrinação Militar a pé a Fátima - USHE</i>	<i>Interação com as Forças Armadas, Forças de Segurança e Forças Congéneres</i>	<i>Militares</i>
<i>Organização da III Peregrinação a cavalo a Fátima -USHE</i>	<i>Interação com as Forças de Segurança e Forças Congéneres</i>	<i>Militares e 5 congéneres</i>
<i>Visita de Crianças de escolas à USHE (19)</i>	<i>Interação com a comunidade civil</i>	<i>Crianças de vários estabelecimentos de ensino</i>
<i>Procissões e atuações da Charanga (várias) - USHE</i>	<i>Ação de solidariedade social</i>	<i>Comunidade civil em geral</i>
<i>Festa do Animal - Cascais - USHE</i>	<i>Ação de solidariedade social</i>	<i>Comunidade civil em geral</i>
<i>Festa do Livro C/Sª Exª Presidente República - USHE</i>	<i>Ação cultural social</i>	<i>Comunidade civil em geral</i>



<i>Medida</i>	<i>Ação desenvolvida</i>	<i>Público alvo</i>
<i>Festa da criança - USHE</i>	<i>Ação de solidariedade social</i>	<i>Comunidade civil em geral</i>
<i>Visitas da Lisbon Week - USHE</i>	<i>Ação cultural e social</i>	<i>Comunidade civil em geral</i>
<i>Apresentação do Livro, Coronel Bela de Moraes - USHE</i>	<i>Ação cultural</i>	<i>Militares e civis convidados</i>
<i>Ações de formação em ambiente segurança de instalações a órgãos de soberania - USHE</i>	<i>Interação com comunidade</i>	<i>Militares e civis convidados</i>
<i>Evento/Convívio na embaixada EUA com representantes de Forças Segurança - USHE</i>	<i>Interação com as Sorças de Segurança (contexto desportivo)</i>	<i>Militares e entidades civis</i>
<i>Apoio a grupos sociais vulneráveis, em momentos de sofrimento - SAR</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 - SAR</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 militares - SAR</i>	<i>Reflexão sobre temáticas referentes à vida familiar e convívio entre famílias militares</i>	<i>Efetivo da Guarda e familiares</i>
<i>Visita aos militares internados nos hospitais de Coimbra/outros - SAR</i>	<i>Ir ao encontro dos que sofrem e acompanhá-los nos momentos mais difíceis e frágeis sem esquecer os seus familiares</i>	<i>Militares dos CTer Aveiro, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Viseu e EG/CFFF</i>
<i>Acompanhamento e mediação familiar - SAR</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 - SAR</i>	<i>Recolha de roupa, alimentos, livros, brinquedos e materiais de higiene</i>	<i>Efetivo da USHE</i>
<i>Ajuda a famílias carenciadas - SAR</i>	<i>Almoço solidário</i>	<i>Efetivo da USHE</i>
<i>Solidariedade no tempo da Quaresma/2019 - SAR</i>	<i>Recolha de donativos pecuniários</i>	<i>Efetivo da Guarda</i>
<i>Partilha Solidária - SAR</i>	<i>Recolha de bens pecuniários e roupas na USHE</i>	<i>Ajuda à Instituição "Ajuda de Mãe"</i>
<i>Partilha Solidária - SAR</i>	<i>Recolha de donativos pecuniários entre os militares e civis que servem no CTer Viseu</i>	<i>Compra de uns óculos e de bens de 1ª necessidade para um recém nascido (2 famílias)</i>
<i>Peregrinação ciclo a Fátima - SAR</i>	<i>Percurso Coimbra - Fátima em BTT com participação no programa da Peregrinação Nacional a Fátima</i>	<i>Efetivo do CTer Coimbra</i>
<i>Peregrinação Militar Nacional a Fátima (PMNF) - SAR</i>	<i>Ida a Fátima em viaturas automóveis</i>	<i>Efetivo da Guarda e familiares</i>



<i>Medida</i>	<i>Ação desenvolvida</i>	<i>Público alvo</i>
<i>Peregrinação Militar Internacional a Lourdes (PMIL) - SAR</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) - SAR</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 - SAR</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 - SAR</i>	<i>Encontro organizado por vários motoclubes. 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 várias cidades, em interação com a sociedade civil</i>	<i>Efetivo da Guarda e comunidade local</i>
<i>Colheitas de sangue</i>	<i>Colheitas de sangue (Braço de Prata, Ajuda e Quartel Conde de Lippe) pelo Instituto Português do Sangue e Transplantação (IPST) na sequência de iniciativa da Capelania da USHE</i>	<i>Efetivo da USHE</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>Conferências em Queluz (3)</i>	<i>Conferência sobre temas da Guarda</i>	<i>Militares e civis convidados</i>
<i>Abertura do Quartel do Carmo</i>	<i>Interação com a comunidade civil</i>	<i>Comunidade civil em geral</i>
<i>Dia da GNR</i>	<i>Cerimónia militar</i>	<i>Militares e comunidade civil em geral</i>
<i>"SEGUREX"</i>	<i>Interação com a comunidade civil</i>	<i>Comunidade civil em geral</i>
<i>Juramento de Bandeira</i>	<i>Cerimónia militar</i>	<i>Militares e respetivos familiares</i>
<i>Dia da Criança</i>	<i>Interação com a comunidade civil</i>	<i>Comunidade civil em geral</i>
<i>Campanha #AMORASSIMNÃO, #NÃOOSOUUMSACO# VAMOSREFLETIR</i>	<i>Ação de sensibilização</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>



*CAPÍTULO XII*  
*NOTAS FINAIS*



## XII. *Notas finais*

*Ao longo de três anos consecutivos, Portugal alcançou objetivos fundamentais para salvaguardar o crescimento e o equilíbrio das contas públicas no futuro. Este é o caminho a seguir. O Orçamento do Estado para 2019 projetou a continuação desta estratégia, garantindo confiança e previsibilidade. Renovando a aposta dual no rigor e equilíbrio das finanças públicas, em paralelo com a promoção do crescimento inclusivo, do emprego, do investimento produtivo e da melhoria dos serviços públicos.*

*De acordo com o relatório do Orçamento do Estado para 2019, o mesmo, “assumiu o desígnio de preservar o caminho seguido ao longo da legislatura, conferindo confiança e previsibilidade. Neste âmbito, privilegia o crescimento económico alicerçado no investimento e na internacionalização e a criação de emprego e coesão social. Tudo isto num quadro de grande rigor na gestão das contas públicas, que importa preservar”.*

*Prosseguindo a reposição de direitos e rendimentos dos trabalhadores da AP, o Governo concretizou em 2019 o descongelamento de 9 anos nas carreiras, mais um passo no regresso à normalidade, que vem juntar-se à reversão dos cortes salariais, à reposição das 35 horas e à contratação de trabalhadores qualificados.*

*O BS de 2019 espelha a política de gestão de recursos humanos imprimida ao longo do ano, tendo em conta, as disposições relativas ao Estado, plasmadas na Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, Lei do Orçamento do Estado para 2019 (LOE2019). 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.*

*Constata-se que pela 2.ª vez e num passado recente (1993/2019), a Guarda registou um decréscimo do efetivo global que se situou no patamar abaixo dos 23 000 efetivos (1.ª vez no ano de 2013). De igual modo, destaca-se a manutenção da tendência de diminuição gradual do efetivo verificada no último triénio (2016/18). 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.*

*É preocupação também, o défice de cerca de 4.150 efetivos militares face ao MGPM GNR e o défice de 506 postos de trabalho previstos e não ocupados face ao MP 2019 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.*

*No entanto, deve ser notado com alguma preocupação, também, a existência de 2.411 efetivos (10,55%), dos quais, 2.171 são militares, e destes, 895 encontram-se 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 a uma grande saída de efetivos para a situação de reserva/reforma/aposentação no próximo triénio.*

*Realça-se a «dimensão histórica» para a Guarda e para o País que o 1.º CFGF apresenta, após 15 anos sem qualquer incorporação naquela carreira, integrada em 2006 na Guarda, o qual decorre na EG com 156 formandos e constitui o «renascer da tradição dos antigos mestres florestais» – estreitamente ligada «à prevenção, à pedagogia, à sensibilização do mundo rural e do mundo agrícola» para as múltiplas questões relacionadas com a floresta.*



*Realça-se que no ano de 2019, 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 2017 (lugares remanescentes) e 2018.*

*Salienta-se ainda, o facto de não ter sido proferido, no ano de 2019, despacho prévio dos membros do Governo responsáveis pela área da administração interna, pela área das finanças e da AP, para autorização das mudanças de categoria ou posto na Guarda em lugares disponíveis para promoção relativos ao ano em análise.*

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

*Evidencia-se ainda, que apesar de ter sido autorizada a abertura de 150 lugares para admissão ao CFS 2019/2021. (não foi autorizado no triénio 2016/2018), apenas em 2021, será 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.*

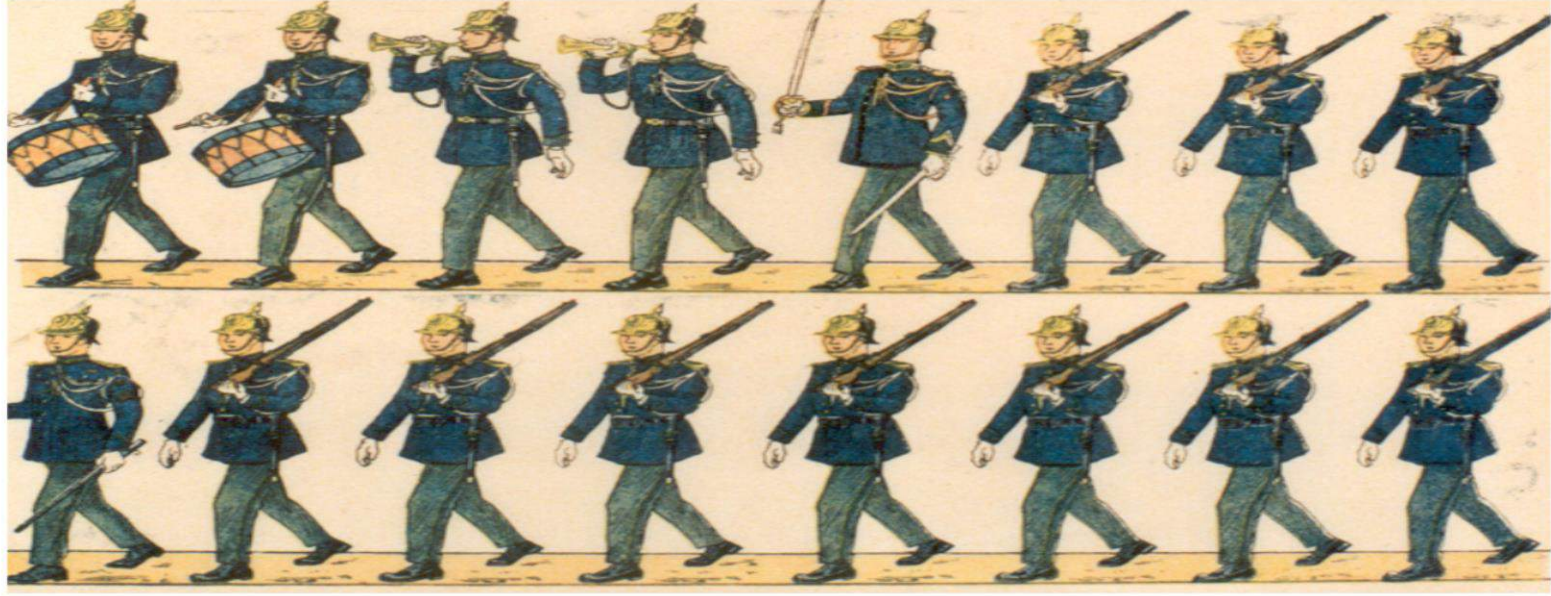
*Sublinha-se que o ingresso na categoria de sargentos visa assegurar a regularidade do exercício de comando e seu eficiente desempenho, muito particularmente, no primeiro escalão de comando, responsável direto pela relação com as populações. Trata-se do comando mais próximo das pessoas, responsável primário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

*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.***



2019

BALANÇO SOCIAL





*CAPÍTULO XIII*  
*SÍNTESE*



### XIII. Síntese

#### 1. Indicadores de desempenho

É nesta síntese de interesses que se desenvolveu toda esta dinâmica de gestão dos recursos humanos da Guarda em 2019, e da análise realizada aos indicadores neles constantes, tecem-se as seguintes considerações, salientando alguns aspetos considerados mais relevantes:



- ✓ Em 31 de dezembro de 2019, contabilizavam-se 22.861 trabalhadores em efetividade de funções;
- ✓ Fruto da sua natureza, a Guarda é uma Instituição maioritariamente constituída por militares, 22.027 (96,35%) do efetivo;
- ✓ Verifica-se que cerca de 3,65% (834 trabalhadores) correspondem ao efetivo civil;
- ✓ Verifica-se que cerca de 4,06% (895 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 85,48% do total de militares (18.829);
- ✓ A relação jurídica de emprego predominante é o regime de nomeação definitiva, com 95,82% do total de trabalhadores (21.906);
- ✓ A Unidade de Intervenção é a unidade com maior efetivo militar, 1.857 militares;
- ✓ O Comando Territorial de Vila Real apresenta o maior efetivo civil, 65 civis;
- ✓ Dos 22.861 trabalhadores, 20.919 são homens, o que corresponde a 91,51% do total de efetivos;
- ✓ Dos 22.861 trabalhadores, 1.942 são mulheres, o que corresponde a 8,49%, do total de efetivos;
- ✓ A relação homem/mulher situou-se em 10,77, 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 5.121 trabalhadores, seguido do intervalo 35-39 anos com 4.509 trabalhadores;
- ✓ Os grupos etários mais representativos dos efetivos femininos estão no intervalo dos 30 a 34 e 35 a 39 anos, com cerca de 43,82% do total de mulheres;
- ✓ O grupo etário mais representativo dos efetivos masculinos ocorre no escalão dos 40 aos 44 anos, com 23,01% do total de efetivos masculinos;
- ✓ O leque etário é de 3,63 e tem uma amplitude de 50 anos, representando a diferença entre o trabalhador mais novo (19 anos) e o mais velho (69 anos);
- ✓ O nível de antiguidade mais representativo situa-se no intervalo dos 15-19 anos, com 4.183 trabalhadores;
- ✓ Verifica-se que 10,55% dos efetivos (2.411) 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 48,35% dos efetivos;
- ✓ Existem 176 trabalhadores portadores de deficiência, sendo 150 do género masculino e 26 do género feminino, representando estes 0,77% do total dos efetivos;
- ✓ Ingressaram nos quadros da Guarda, 37 oficiais provenientes do CO AM 2014/2019;
- ✓ Foram admitidos à frequência do CO AM 2019/2024, CFG 2019 e 1.º CFGF, 30 formandos, 403 guardas-provisórios e 156 guardas-florestais, respetivamente;



- ✓ *Passaram à situação de reserva para fora da efetividade de serviço, 660 militares;*
- ✓ *Ficaram por ocupar 506 postos de trabalho previstos no MP 2019, relativos ao efetivo civil;*
- ✓ *Regista-se um défice de cerca de 4.150 efetivos militares face ao MGPM GNR;*
- ✓ *Foram promovidos 2.868 militares;*
- ✓ *Registaram-se 14.108 alterações de posicionamento remuneratório, 13.854 referentes ao efetivo militar e 254 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 (457 indivíduos) recorrem ao regime de trabalho na modalidade «flexível»;*
- ✓ *Em 2019 o PNT mais representativo são as «40 horas. – Horário de referência» com cerca de 96,35% do efetivo;*
- ✓ *O motivo mais expressivo, que representa uma percentagem de 55,23% das ausências ao serviço, num total de 245.949 dias, foi a “doença”;*
- ✓ *O principal contributo para o aumento do absentismo advém das ausências por doença;*
- ✓ *Na GNR apenas 1,77% dos 621 elementos legalmente autorizados (pessoal civil) a fazer greve (geral) utilizaram esse direito;*
- ✓ *Verifica-se que 37,10% dos trabalhadores estão situados no escalão de remuneração entre «€1501 - €1750»;*
- ✓ *Salienta-se que 89,97% do universo de trabalhadores (20.567) auferem uma remuneração líquida 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 2018:



- ✓ A taxa de feminização subiu (0,25 pp) e cifra-se nos 8,49%;
- ✓ A taxa de feminização dirigente subiu (0,04 pp) e cifra-se nos 0,96%;
- ✓ Os maiores aumentos de efetivo militar registaram-se na CG-Comando (377 militares – ajustamento da organização interna) e UI (90 militares);
- ✓ A EG e o CG - CARI registaram aumento de efetivo civil (157 – 1.º CFGF e 35, respetivamente);
- ✓ O universo respeitante ao efetivo feminino tem vindo a aumentar, nos últimos anos;
- ✓ O nível etário médio apresenta uma subida (0,18) e situa-se nos 40,09 anos de idade;
- ✓ Quanto à estrutura habilitacional verifica-se uma taxa de habilitação superior, na ordem dos 9,54%, tendo subido (0,35 pp);
- ✓ De realçar o aumento de 66 elementos com formação superior;
- ✓ A taxa de habilitação secundária subiu (1,89 pp) e cifra-se nos 56,33%;
- ✓ A taxa de admissão subiu (0,07 pp) e cifra-se nos 7,25%;
- ✓ A taxa de emprego jovem subiu (0,12 pp) e cifra-se nos 12,52%;
- ✓ O movimento de entradas/saídas (turnover) subiu (0,21 pp) e cifra-se nos 7,60%;
- ✓ A taxa de saídas subiu (0,35 pp) e cifra-se nos 7,95%;
- ✓ A taxa de promoções subiu (4,56 pp) e cifra-se nos 12,55%;
- ✓ A taxa de incidência de doenças profissionais é de 0,59%, tendo-se verificado um aumento (0,09 pp).

## 3. Em destaque

Destacam-se, ainda, os indicadores que registaram subidas e que inverteram a sua trajetória em comparação com o BS 2018:

- ✓ Registou-se um acréscimo de 157 trabalhadores, cerca de 23,19% do efetivo civil;
- ✓ Registaram-se 102.543 participações em ações de formação profissional, registando-se um aumento, de 13.805 ações;
- ✓ O nível médio de antiguidade (AP) subiu (0,01) para 21,10 anos;
- ✓ A taxa de absentismo é de 6,60%, tendo-se verificado uma subida (0,68 pp);
- ✓ A remuneração base média anual registou um acréscimo em 732,66 €, e cifra-se em 21.803,68 €.
- ✓ Os encargos com o pessoal totalizaram 749.702.415,46 €, valor superior ao despendido em 2018, que foi de 740.121.476,38 €.
- ✓ No âmbito da ação disciplinar, merece realce o aumento da taxa de gravidade disciplinar (0,89 pp), e cifra-se nos 35,03%;
- ✓ A taxa de celeridade de ação disciplinar teve um aumento (0,57 pp), e cifra-se nos 23,98%, ou seja, o total de processos decididos foram maiores.



#### 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 2018:

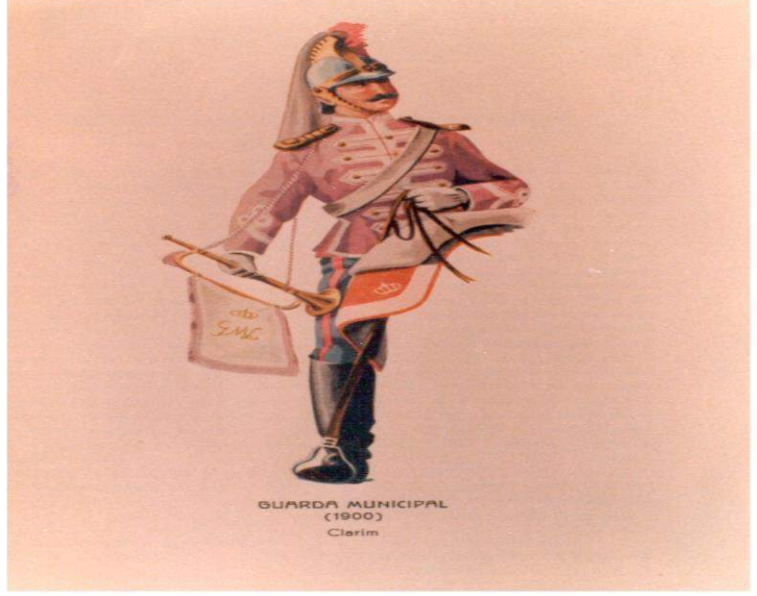
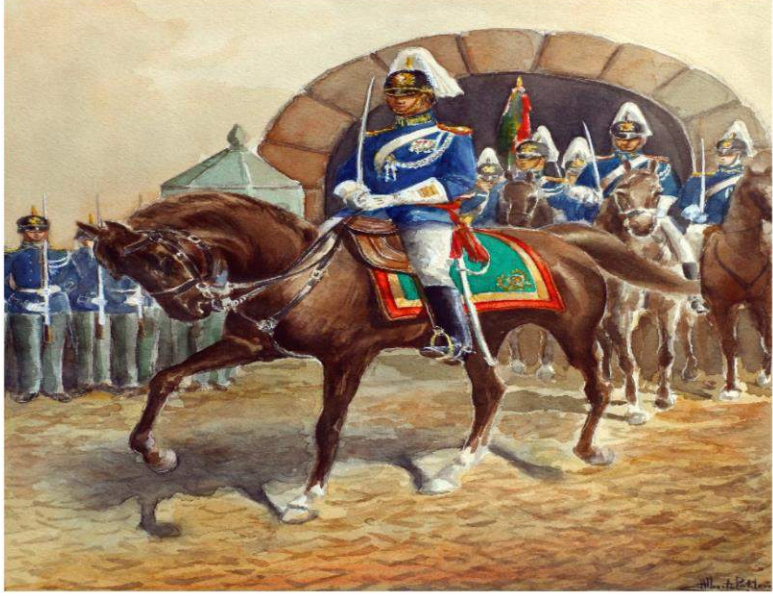


- ✓ Manteve-se a tendência de diminuição gradual do efetivo;
- ✓ Registou-se um decréscimo de 161 trabalhadores, 0,70% do efetivo global;
- ✓ Registou-se um decréscimo de 318 militares, 1,42% do efetivo militar;
- ✓ As unidades que apresentam as maiores diminuições de efetivo militar são o CG-CARI (368 militares – ajustamento organização interna), CTer Beja (92 militares) e o CTer Lisboa (64 militares);
- ✓ As unidades que apresentam as maiores diminuições de efetivo civil são o CG-CARI (35 trabalhadores – ajustamento organização interna) e o CTer Leiria (4 trabalhadores);
- ✓ A taxa de enquadramento cifra-se em 13,99%, registando uma ligeira descida (0,27 pp);
- ✓ A taxa de habilitação básica desceu (2,24 pp) e cifra-se nos 34,13%;
- ✓ O índice de rotação desceu ligeiramente (0,005) e cifra-se nos 0,863;
- ✓ A taxa de participação em ações de formação regista um decréscimo de 4,70 pp e cifra-se nos 76,91%;
- ✓ O leque salarial ilíquido situou-se nos 9,22 valores, tendo-se verificado uma descida (0,88).

#### 5. Em destaque

Destacam-se, ainda, os indicadores que registaram descidas e que inverteram a sua trajetória em comparação com o BS 2018:

- ✓ A taxa de encargos sociais regista um decréscimo em 0,46 pp. e cifra-se em 5,50%;
- ✓ A taxa de investimento em formação regista um decréscimo em 0,29 pp e cifra-se nos 0,36%;
- ✓ A taxa de envelhecimento situa-se nos 2,83%, apresentando uma inversão na tendência de subida (0,16 pp);
- ✓ A taxa de reposição desceu (3,37 pp) e cifra-se nos 91,14%;
- ✓ Diminuição da taxa de incidência de acidentes no local de trabalho (0,12 pp) para 3,74%, o que significa uma diminuição de 33 acidentes.



*2019*  
*BALANÇO SOCIAL*





*CAPÍTULO XIV*  
*INDICADORES DE*  
*GESTÃO*



## XIV. Indicadores de gestão

### 1. Painel indicadores (2017/2019)

Indicadores de gestão								
Domínio de análise	Indicador	Fórmula de cálculo	2017	2018	2019		Análise comparativa	
Efetivos	Taxa do efetivo militar	Total de efetivos militares x 100 / Total de recursos humanos	%	96,99%	97,06%	96,35%	↓ -0,71 pp	
	Taxa do efetivo civil	Total de efetivos civis x 100 / Total de recursos humanos	%	3,01%	2,94%	3,65%	↑ 0,71 pp	
	Taxa de feminização	Total de efetivos femininos x 100 / Total de recursos humanos	%	8,05%	8,24%	8,49%	↑ 0,25 pp	
	Taxa de masculinização	Total de efetivos masculinos x 100 / Total de recursos humanos	%	91,95%	91,76%	91,51%	↓ -0,25 pp	
	Taxa de feminização dirigente	Total de efetivos femininos dirigentes x 100 / Total de recursos humanos	%	0,90%	0,92%	0,96%	↑ 0,04 pp	
	Taxa de enquadramento	Número de "dirigentes" x 100 / Total de recursos humanos	%	14,65%	14,26%	13,99%	↓ -0,27 pp	
	Taxa de pessoal em nomeação definitiva	Total de efetivos em nomeação definitiva x 100 / Total de recursos humanos	%	96,74%	98,27%	95,82%	↓ -2,45 pp	
	Taxa de pessoal em CT por tempo indeterminado	Total de efetivos em CT por tempo indeterminado x 100 / Total de recursos humanos	%	1,70%	1,70%	1,75%	↑ 0,05 pp	
	Taxa de pessoal em nomeação transitória por tempo determinado	Total de efetivos em nomeação transitória por tempo determinado x 100 / Total de recursos humanos	%	1,55%	0,03%	2,43%	↑ 2,40 pp	
	Taxa de pessoal técnico superior	Total de pessoal técnico superior x 100 / Total de recursos humanos	%	0,08%	0,13%	0,14%	↑ 0,01 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%	0,32%	↑ 0,01 pp	
	Taxa de pessoal assistente operacional	Total de pessoal assistente operacional x 100 / Total de recursos humanos	%	1,16%	1,10%	1,14%	↑ 0,04 pp	
	Taxa de pessoal guarda-florestal	Total de pessoal guarda-florestal x 100 / Total de recursos humanos	%	1,30%	1,24%	1,90%	↑ 0,66 pp	
	Taxa de pessoal médico	Total de pessoal médico x 100 / Total de recursos humanos	%	0,05%	0,06%	0,05%	↓ -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%		



Indicadores de gestão							
Domínio de análise	Indicador	Fórmula de cálculo		2017	2018	2019	Análise comparativa
Antiguidade/ Idade	Nível médio de antiguidade	Soma das antiguidades / Total de efetivos	Anos	21,12	21,09	21,10 ↑ 0,01	
	Nível médio de antiguidade (mulheres)	Soma das antiguidades (mulheres) / Efetivo total feminino	Anos	15,93	16,49	16,84 ↑ 0,35	
	Nível médio de antiguidade (homens)	Soma das antiguidades (homens) / Efetivo total masculino	Anos	21,57	21,50	21,49 ↓ -0,01	
	Nível médio etário	Soma das idades / Total de recursos humanos	Anos	39,81	39,91	40,09 ↑ 0,18	
	Nível médio etário (mulheres)	Soma das idades (mulheres) / Efetivo total feminino	Anos	38,28	38,72	38,89 ↑ 0,17	
	Nível médio etário (homens)	Soma das idades (homens) / Efetivo total masculino	Anos	39,94	40,02	40,20 ↑ 0,18	
	Leque etário	Trabalhador mais idoso / Trabalhador menos idoso	Valor	3,63	3,58	3,63 ↑ 0,05	
	Taxa de emprego jovem	Número de recursos humanos com idade < 30 anos x 100 / Total de recursos humanos	%	12,35%	12,40%	12,52% ↑ 0,12 pp	
	Taxa de envelhecimento	Número de recursos humanos com idade > 55 anos x 100 / Total de recursos humanos	%	2,57%	2,99%	2,83% ↓ -0,16 pp	
Estrutura habilitacional	Taxa de habilitação superior	Total bachareis+licenciados+mestrados+doutorados x 100 / Total de recursos humanos	%	8,63%	9,19%	9,54% ↑ 0,35 pp	
	Taxa de habilitação superior (mulheres)	Total bachareis+licenciados+mestrados+doutorados (mulheres) x 100 / Efetivo total feminino	%	18,88%	20,30%	20,85% ↑ 0,55 pp	
	Taxa de habilitação superior (homens)	Total bachareis+licenciados+mestrados+doutorados (homens) x 100 / Efetivo total masculino	%	7,73%	8,19%	8,49% ↑ 0,30 pp	
	Taxa de habilitação secundária	Total habilitações 11.º ao 12.º ano x 100 / Total de recursos humanos	%	52,57%	54,44%	56,33% ↑ 1,89 pp	
	Taxa de escolaridade obrigatória	Total habilitações =< 12.º ano x 100 / Total de recursos humanos	%	91,37%	90,81%	90,46% ↓ -0,35 pp	
	Taxa de habilitação básica	Total habilitações =< 9.º ano x 100 / Total de recursos humanos	%	38,79%	36,37%	34,13% ↓ -2,24 pp	
	Taxa de escolaridade >= 4 anos	Total habilitações =< 4 anos x 100 / Total de recursos humanos	%	1,15%	0,91%	0,70% ↓ -0,21 pp	



## Indicadores de gestão

Domínio de análise	Indicador	Fórmula de cálculo	Valor	2017	2018	2019		Análise comparativa
						Valor	Variação	
Admissões/ Saídas	Índice de rotação	$\text{Número de recursos humanos 31DEC} / \text{Número de recursos humanos 01JAN} + \text{entradas} + \text{saídas}$	Valor	0,876	0,868	0,863	↓ -0,005	
	Taxa de reposição	$\text{Número de admissões} \times 100 / \text{Número de saídas}$	%	86,95%	94,51%	91,14%	↓ -3,37 pp	
	Taxa de rotatividade (Turnover)	$(\text{N.º entradas} + \text{n.º saídas}) / 2 / \text{Número de recursos humanos em 31 de dezembro} \times 100$	%	6,60%	7,39%	7,60%	↑ 0,21 pp	
	Taxa de admissão	$\text{Total admissões} / \text{Total de recursos humanos}$	%	6,14%	7,18%	7,25%	↑ 0,07 pp	
	Taxa de admissão (mulheres)	$\text{Total admissões (mulheres)} / \text{Efetivo total feminino}$	%	9,68%	9,49%	11,12%	↑ 1,63 pp	
	Taxa de admissão (homens)	$\text{Total admissões (homens)} / \text{Efetivo total masculino}$	%	5,83%	6,97%	6,84%	↓ -0,13 pp	
	Taxa de saídas	$\text{Total saídas} / \text{Total de recursos humanos}$	%	7,06%	7,60%	7,95%	↑ 0,35 pp	
	Taxa de saídas (mulheres)	$\text{Total saídas (mulheres)} / \text{Efetivo total feminino}$	%	8,23%	7,54%	8,75%	↑ 1,21 pp	
	Taxa de saídas (Homens)	$\text{Total saídas (Homens)} / \text{Efetivo total masculino}$	%	6,96%	7,60%	7,82%	↑ 0,22 pp	
Promoções	Taxa de promoções	$\text{Número de efetivos promovidos} \times 100 / \text{Total efetivos}$	%	4,22%	7,99%	12,55%	↑ 4,56pp	
	Taxa de promoções (mulheres)	$\text{Número de efetivos promovidos (mulheres)} \times 100 / \text{Efetivo total feminino}$	%	3,06%	5,22%	12,60%	↑ 7,38 pp	
	Taxa de promoções (homens)	$\text{Número de efetivos promovidos (homens)} \times 100 / \text{Efetivo total masculino}$	%	4,32%	8,24%	12,44%	↑ 4,20 pp	
Absentismo	Taxa de absentismo	$\text{Número de dias de faltas} \times 100 / \text{Número anual de dias trabalháveis} * \text{x número total de recursos humanos}$	%	5,99%	5,92%	6,60%	↑ 0,68 pp	
	Taxa de absentismo (mulheres)	$\text{Número de dias de faltas (mulheres)} \times 100 / \text{Número anual de dias trabalháveis} * \text{x Efetivo total feminino}$	%	11,44%	11,91%	12,78%	↑ 0,87 pp	
	Taxa de absentismo (homens)	$\text{Número de dias de faltas (homens)} \times 100 / \text{Número anual de dias trabalháveis} * \text{x Efetivo total masculino}$	%	5,51%	5,38%	6,03%	↑ 0,65 pp	
Encargos	Remuneração base média anual	$\text{Total encargos remuneração base} / \text{Total de recursos humanos}$	Moeda	21 741,99 €	21 071,02 €	21 803,68 €	↑ 732,66 €	
	Taxa de encargos sociais	$\text{Total encargos prestações sociais} / \text{Total encargos remuneração base} \times 100$	%	5,35%	5,96%	5,50%	↓ 0,46 pp	
	Leque salarial ilícido	$\text{Maior remuneração base ilícida} / \text{Menor remuneração base ilícida}$	Valor	10,52	10,10	9,23	↓ -0,87	



## Indicadores de gestão

Domínio de análise	Indicador	Fórmula de cálculo		2017	2018	2019		Análise comparativa
Formação	Taxa de participação em ações de formação	$\text{Número de recursos humanos abrangidos} / \text{Efetivo total} \times 100$	%	88,85%	81,61%	76,91%	↓ -4,70 pp	
	Taxa de investimento em formação	$\text{Total da despesa em ações de formação} / \text{Total de encargos com pessoal} \times 100$	%	0,40%	0,65%	0,36%	↓ -0,29 pp	
Segurança, higiene e saúde	Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho	$\text{Número de acidentes no local de trabalho} \times 100 / \text{Total de recursos humanos}$	%	3,43%	3,86%	3,74%	↓ -0,12 pp	
	Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho (mulheres)	$\text{Número de acidentes no local de trabalho (mulheres)} \times 100 / \text{Total de recursos humanos}$	%	1,29%	3,58%	4,12%	↑ 0,54 pp	
	Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho (homens)	$\text{Número de acidentes no local de trabalho (homens)} \times 100 / \text{Total de recursos humanos}$	%	3,61%	3,89%	3,71%	↓ -0,18 pp	
	Taxa de incidência de doenças profissionais	$\text{Número de casos de doenças profissionais} \times 100 / \text{Total de recursos humanos}$	%	0,46%	0,50%	0,59%	↑ 0,09 pp	
Disciplina	Taxa de gravidade disciplinar	$\text{Total de penas aplicadas} \times 100 / \text{Total processos decididos}$	%	50,00%	34,14%	35,03%	↑ 0,89pp	
	Taxa de celeridade de ação disciplinar	$\text{Total processos decididos} \times 100 / (\text{Total processos transitados ano anterior} + \text{Total processos instaurados no ano})$	%	54,41%	23,41%	23,98%	↑ 0,57 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 (1997-2019)

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	2019	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%	13,99%	
Taxa de feminização dirigente																	0,73%	0,79%	0,81%	0,88%	0,90%	0,92%	0,96%	
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%	8,49%	
Nível etário							38,30	38,08	37,86	37,61	38,18	38,05	37,95	38,86	37,79	37,38	38,00	38,38	38,70	39,27	39,81	39,91	40,09	
Leque etário													3,86	3,95	4,32	3,83	3,63	3,83	3,83	3,63	3,63	3,58	3,63	
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%	12,52%	
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%	2,83%	
Nível de antiguidade (AP)							15,00	14,50	14,20	14,00	14,70	13,89	15,70	16,33	15,52	15,00	15,66	19,37	20,10	20,80	21,12	21,09	21,10	
Taxa de habilitação superior		2,03%	2,00%	2,05%	2,21%	2,02%	2,46%	2,80%	3,27%	3,34%	3,61%	3,93%	4,26%	4,60%	4,98%	5,52%	5,84%	7,64%	7,96%	8,22%	8,63%	9,19%	9,54%	
Taxa de habilitação secundária		16,48%	16,87%	19,21%	18,07%	18,50%	20,27%	22,01%	24,38%	27,15%	28,09%	37,06%	35,76%	39,39%	43,78%	46,24%	48,87%	49,19%	50,24%	51,28%	52,57%	54,44%	56,33%	
Taxa de habilitação básica	81,49%	81,13%	78,74%	79,72%	79,47%	77,27%	75,19%	72,34%	69,50%	68,30%	59,00%	59,98%	56,01%	51,23%	46,99%	43,44%	43,17%	41,80%	40,51%	38,79%	36,37%	34,13%		



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	2019	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	0,863	
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%	91,14%	
Taxa de rotatividade (Turnover)	3,60%	3,47%	3,46%	3,84%	4,23%	4,43%	4,20%	4,08%	5,29%	4,59%	1,82%	4,18%	8,06%	6,97%	9,63%	10,88%	5,79%	6,83%	7,26%	6,63%	6,60%	7,39%	7,60%	
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%	7,25%	
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%	7,95%	
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%	12,55%	
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%	5,99%	5,92%	6,60%	
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	9,23	
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%	3,74%	
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%	0,59%	
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%	35,09%	
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%	23,98%	



### 3. Perfil do(a) trabalhador(a)

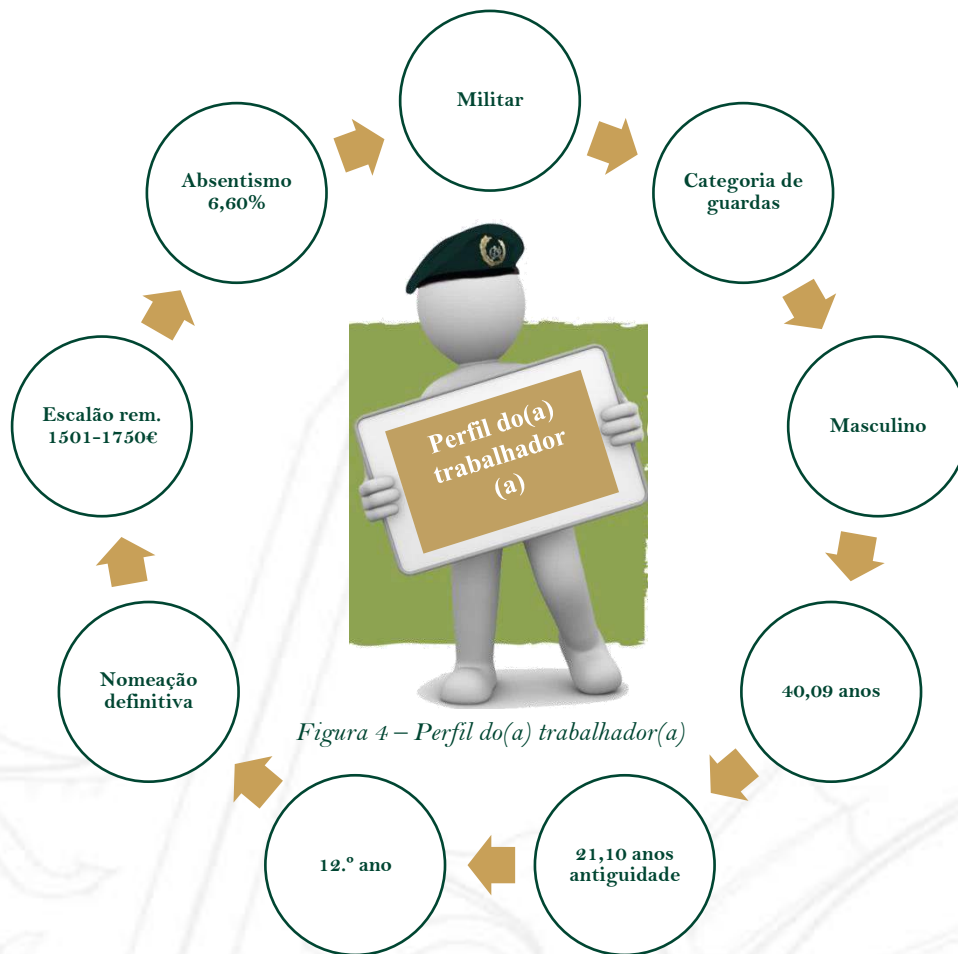


Figura 4 – Perfil do(a) trabalhador(a)



#### 4. Caracterização do(a) trabalhador(a)

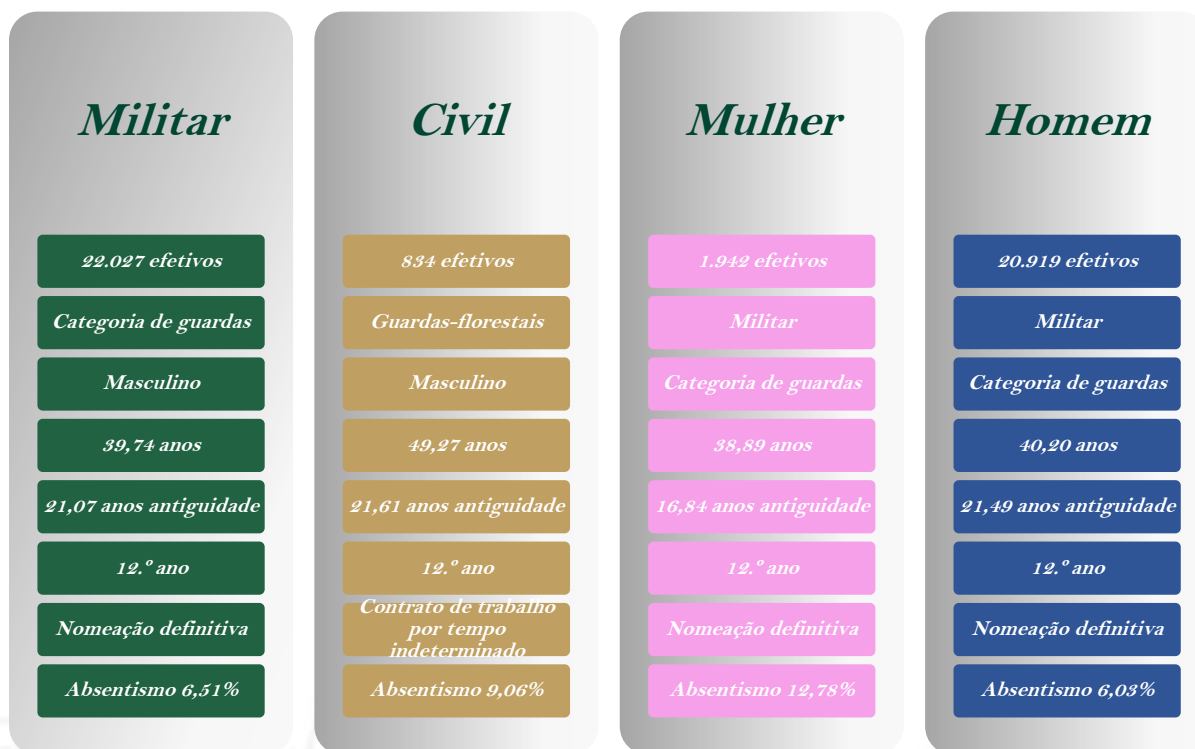


Figura 5 – Caracterização do(a) trabalhador(a)

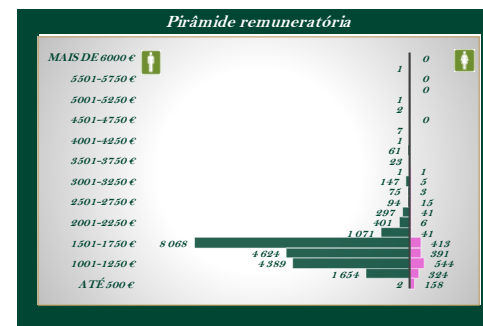
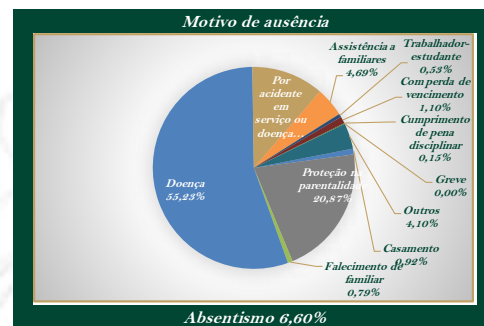
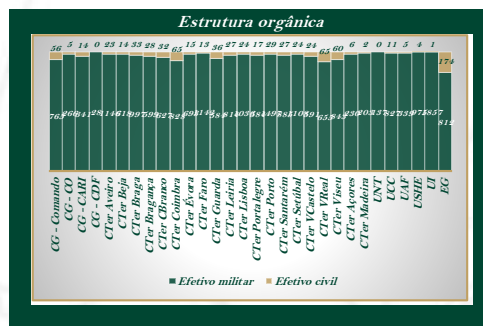
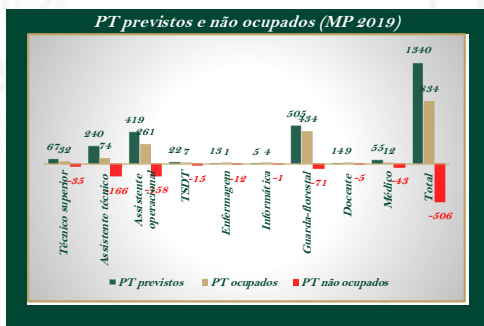
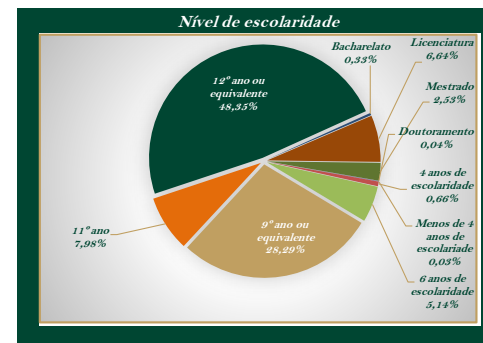
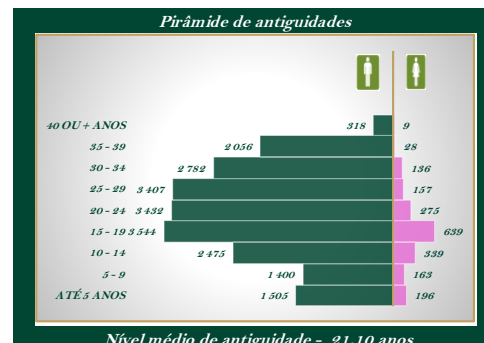
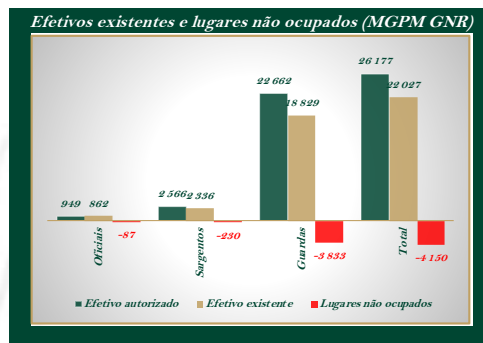
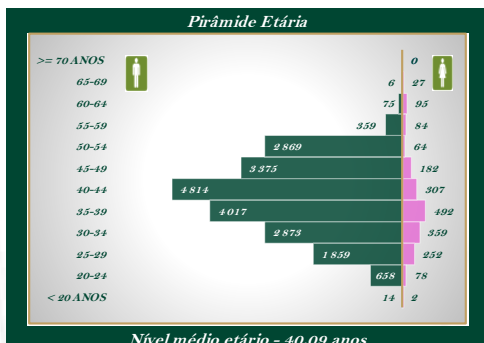
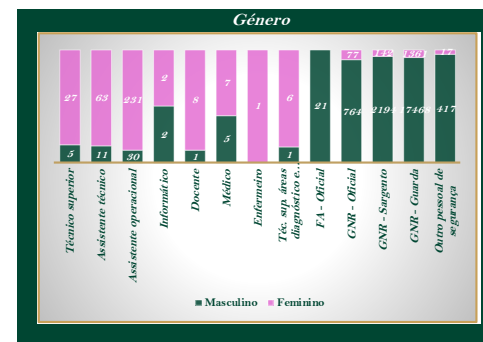
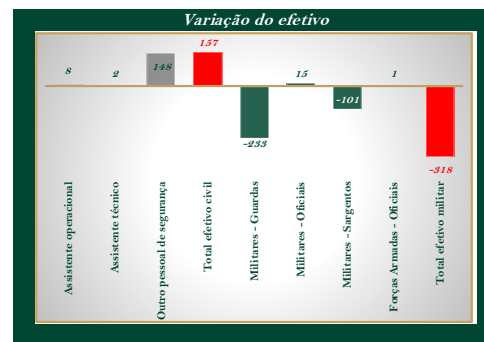
#### 5. Análise comparativa dos efetivos por carreira (2017/2019)

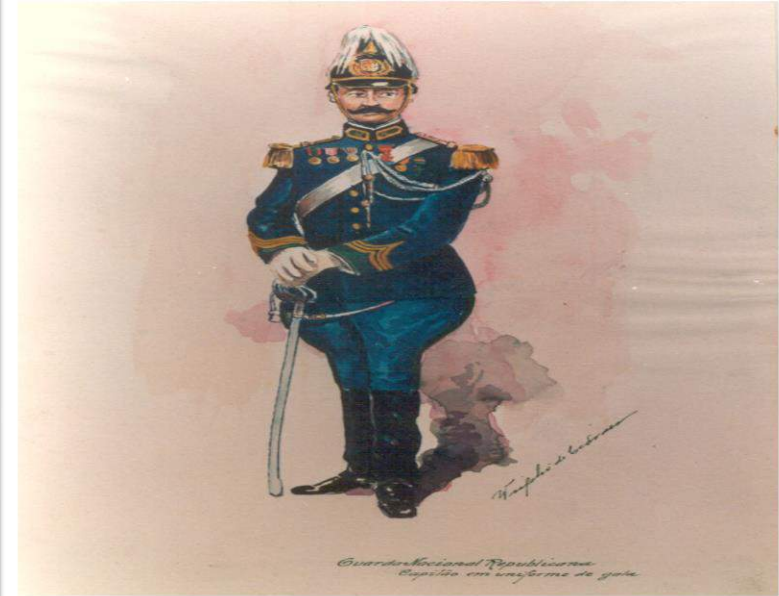
Carreira	2017	2018	2019	Varição 2019-2018
Assistente operacional	269	253	261	↑ 8
Assistente técnico	72	72	74	↑ 2
Docente	10	10	9	↓ -1
Enfermeiro	1	1	1	
Forças Armadas - Oficiais	22	20	21	↑ 1
Informática	5	5	4	↓ -1
Médico	12	13	12	↓ -1
Militares - Oficiais	817	826	841	↑ 15
Militares - Sargentos	2547	2 437	2 336	↓ -101
Militares - Guardas	19037	19 062	18 829	↓ -233
Outro pessoal de segurança	301	286	434	↑ 148
Técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica	6	6	7	↑ 1
Técnico superior	19	31	32	↑ 1
<b>Total</b>	<b>23118</b>	<b>23022</b>	<b>22861</b>	<b>↓ -161</b>

Quadro 31 – Análise comparativa efetivos por carreira (2017/2019)



## 6. Dashboard





*2019*  
*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 recebem formação adequada e suficiente no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho tendo em conta as respetivas funções e o posto de trabalho.*

**CURSO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL** - *Programa estruturado de formação que visa proporcionar a aquisição de conhecimentos, capacidades práticas, atitudes e formas de comportamento necessários para o exercício de uma profissão ou grupo de profissões, com objetivos, metodologia, duração e conteúdos programáticos bem definidos.*

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**REMUNERAÇÃO BRUTA** - Refere-se ao montante 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 eletrônicas:

- ✓ “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 2018;
- ✓ DGO, Direção Geral do Orçamento, Balanço Social 2018;
- ✓ PCM, Presidência do Conselho de Ministros – Secretaria-Geral, Balanço Social, 2018;
- ✓ INE, Instituto Nacional de Estatística, Balanço Social 2018;
- ✓ IGFSS, Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, Balanço Social 2018.

### 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 82/2019, de 02 de setembro - LTFP;
- ✓ 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;
- ✓ Portaria 125-A/2019 de 30 de abril - Regula a tramitação do procedimento concursal nos termos do n.º 2 do artigo 37.º da LTFP;
- ✓ 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;
- ✓ Decreto-Lei n.º 169-B/2019, de 3 de dezembro - Aprova o regime da organização e funcionamento do XXII Governo Constitucional;
- ✓ Lei n.º 70/2018, de 31 de dezembro - Grandes Opções do Plano para 2019;
- ✓ Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro - Orçamento do Estado para 2018 (LOE2018);
- ✓ Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro - Orçamento do Estado para o ano de 2019 (LOE2019)
- ✓ Decreto-lei n.º 84/2019, de 28 de junho - Estabelece as disposições necessárias à execução do OE2019;
- ✓ Decreto-lei n.º 84/2019, de 28 de junho - Estabelece as disposições necessárias à execução do OE2019;
- ✓ Decreto-Lei n.º 65/2019, de 20 de maio - Regula o modelo de recuperação do tempo de serviço, cuja contagem esteve congelada entre 2011 e 2017, nas carreiras, cargos ou categorias integradas em corpos especiais em que a progressão e mudança de posição remuneratória dependam do decurso de determinado período de prestação de serviço legalmente estabelecido para o efeito e que tenham mais de uma categoria,
- ✓ 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 104/2019, de 06 de setembro - Reformula e amplia o Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE), e revoga a Lei n.º 57/2011, de 28 de setembro e o Decreto-Lei n.º 47/98, de 07 de março;
- ✓ Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro - Orçamento do Estado para 2013 (LOE 2013);



- ✓ *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 Série A, n.º 1392 de 8 de julho de 2019 - Instruções aplicáveis à execução orçamental de 2019;*
- ✓ *Despacho de sua Ex.ª. a Secretária de Estado Adjunta da Administração Interna em 27 de agosto de 2018 - Mapa de Pessoal da GNR, Orçamento 2019;*
- ✓ *Despacho n.º 4435-A/2019, 30 abril - Define o contingente (1000 lugares) para o mapa anual global consolidado de recrutamentos autorizados para o ano de 2019 (MARA)*
- ✓ *Despacho de sua Ex.ª. o Secretário de Estado Adjunto da Administração Interna em 15 de novembro de 2019 - Mapa de Pessoal da GNR, Orçamento 2020;*
- ✓ *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.º 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 71/2019, de 27 de maio - Segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro;*
- ✓ *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;
- ✓ Portaria n.º 189/18, de 29 de junho - Regula a admissão ao CFG;
- ✓ Despacho n.º 255/17 - OG, de 28 de dezembro - Funções e o regime de serviço para os militares na situação de reserva na efetividade de serviço;
- ✓ Aviso n.º 12125/2018, de 13 de agosto - Procedimento concursal de regularização no âmbito do PREVPAP;
- ✓ Decreto-Lei n.º 17/2019, de 22 de janeiro - estabelece a orgânica da UPM e consagra as especificidades da componente politécnica do ensino superior militar no contexto do ensino superior politécnico;
- ✓ Portaria n.º 288/2019, de 03 de setembro - regula o regime de atribuição do nível 5 de qualificação ao CFS;
- ✓ Despacho n.º 2084/2020, de 23 de janeiro - Regulamento interno da UPM;
- ✓ Despacho n.º 1966/2020, de 03 de dezembro - Aprovação das áreas de formação na UPM que conferem o diploma TSP;
- ✓ Despacho de S. Exas. o MAI e a Secretária de Estado da Administração e do Emprego Público(SEAEP) n.º 1719/2019, de 08 de fevereiro - Promoções remanescentes relativas ao ano de 2017 de militares da GNR, nos termos e limites por posto constantes do anexo ao referido despacho (número máximo de 1.514 militares a promover);
- ✓ Despacho de S. Exas. o Ministro das Finanças e o MAI n.º 8.380/2019, de 13 de setembro e 28 de agosto, respetivamente - Promoções relativas ao ano de 2018 de militares da GNR nos termos e limites por posto constantes do anexo ao referido despacho (número máximo de 1.429 militares a promover).
- ✓ Aviso n.º 10008/2019, de 24 de maio - Concurso de admissão à Academia Militar para o ano letivo de 2019 -2020;
- ✓ Despacho n.º 7618/2019, 24 de julho - Fixa em 30 o número de lugares para admissão ao CO AM 2019/2024, para ingresso nos quadros da GNR;
- ✓ Despacho n.º 299/19-OG, de 23 de dezembro - Aprova o regulamento do concurso de admissão ao CFS (RCACFS);
- ✓ Despacho n.º 11824-C/2019, 11 de dezembro - Fixa em 150 o número de lugares para admissão ao CFS 2019/2021;
- ✓ Despacho n.º 1896/2019, de 15 de fevereiro - autorização de abertura de 400 lugares para admissão ao CFG para o ano de 2019;
- ✓ Despacho n.º 11526/2019, de 26 de novembro - autorização de abertura de 200 lugares para admissão ao CFG para o ano de 2019.



2019

BALANÇO SOCIAL





***MATRIZ***  
***BALANÇO SOCIAL 2019 -***  
***FORMULÁRIO***



*Matriz BS 2019 - Formulário DGAEF (quadros adaptados)*





# BALANÇO SOCIAL

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

## 2019

### 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 2019 23022

Em 31 de dezembro de 2019 22861

*Nota: Em caso de processo de fusão/reestruturação da entidade existente a 31/12/2019, indicar o critério adotado para o registo dos dados do Balanço Social 2019 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 2020



Notas Explicativas:

*Em caso de processo de fusão/reestruturação da entidade existente a 31/12/2019 deverá ser indicado o critério adotado para o registo dos dados do Balanço Social 2019.*

*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 2019:*

*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 2019 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 - 151

*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 - 169

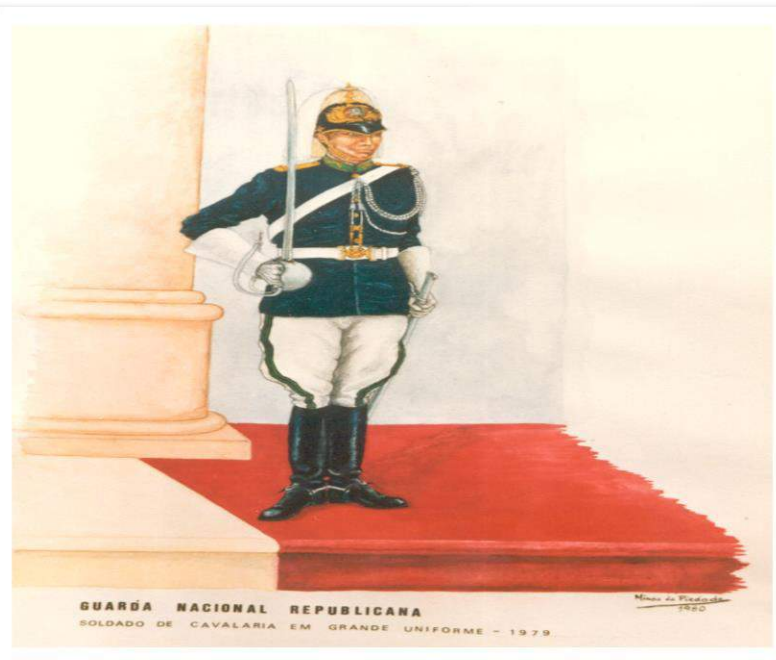
*Quadro 17: Estrutura remuneratória, por gênero*

*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 - 173**

*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 - 177**

*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 - 181**

*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	27			5	27	32
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					11	63			11	63	74
Assistente operacional, operário, auxiliar					30	231			30	231	261
Informático					2	2			2	2	4
Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e Secundário					1	8			1	8	9
Médico					5	7			5	7	12
Enfermeiro						1			0	1	1
Técnico Diagnóstico e Terapêutica					1	6			1	6	7
Forças Armadas - Oficial b)	21								21	0	21
Guarda Nacional Republicana - Oficial	764	77							764	77	841
Guarda Nacional Republicana - Sargento	2 194	142							2 194	142	2 336
Guarda Nacional Republicana - Guarda	17 120	1 310	348	51					17 468	1 361	18 829
Outro Pessoal de Segurança c)	272	6	145	11					417	17	434
<b>Total</b>	<b>20371</b>	<b>1 535</b>	<b>493</b>	<b>62</b>	<b>55</b>	<b>345</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>20919</b>	<b>1 942</b>	<b>22 861</b>

Prestações de Serviços	M	F	Total
Tarefa			0
Avença	27	13	40
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>13</b>	<b>40</b>

**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.



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		1	2	1	4		8		7		3	1	3	1		5	27	32
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo							1				2	3		11	4	13	3	18	1	12		6	11	63	74
Assistente operacional, operário, auxiliar								1	1	7	4	8	3	26	9	39	10	57	3	72		21	30	231	261
Informático									1						1	1				1			2	2	4
Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e Secundário											1			6			1	1					1	8	9
Médico															1			1	1	6	3		5	7	12
Enfermeiro																1							0	1	1
Técnico Diagnóstico e Terapêutica													1			3		2		1			1	6	7
Forças Armadas - Oficial b)											1		2		6		10		2				21	0	21
Guarda Nacional Republicana - Oficial			33	6	132	17	170	28	147	21	98	4	51	1	92		40		1				764	77	841
Guarda Nacional Republicana - Sargento							95	16	366	54	636	43	680	29	349		68						2 194	142	2 336
Guarda Nacional Republicana - Guarda	6	1	567	68	1 657	229	2 597	314	3 500	408	4 041	242	2 605	99	2 389		98		8				17 468	1 361	18 829
Outro Pessoal de Segurança c)	8	1	58	4	70	6	9		1		31	2	33	2	18		130	2	57		2		417	17	434
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>658</b>	<b>78</b>	<b>1 859</b>	<b>252</b>	<b>2 873</b>	<b>359</b>	<b>4 017</b>	<b>492</b>	<b>4 814</b>	<b>307</b>	<b>3 375</b>	<b>182</b>	<b>2 869</b>	<b>64</b>	<b>359</b>	<b>84</b>	<b>75</b>	<b>95</b>	<b>6</b>	<b>27</b>	<b>20 919</b>	<b>1 942</b>	<b>22 861</b>
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										1	1			3	1	2	6	1	11	3	8	3	27	13	40
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>27</b>	<b>13</b>	<b>40</b>

**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 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 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	1	1	1	1		1	1	9	1	8		4		1		2	1		5	27	32
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	1			1	1			8	1	11	3	12	3	13	1	12	1	6	11	63	74
Assistente operacional, operário, auxiliar	24	7	1	2		13		149		22		15	2	11	3	10		2	30	231	261
Informático			1				1							1				1	2	2	4
Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e Secundário							1	1		7									1	8	9
Médico										2	1	1	2	2	2	2			5	7	12
Enfermeiro														1					0	1	1
Técnico Diagnóstico e Terapêutica									1	6									1	6	7
Forças Armadas - Oficial b)					1						3		1		7		9		21	0	21
Guarda Nacional Republicana - Oficial			116	12	142	30	121	18	132	13	73	4	54		69		57		764	77	841
Guarda Nacional Republicana - Sarvente					96	11	303	58	327	28	637	25	495	20	262		74		2 194	142	2 336
Guarda Nacional Republicana - Guarda	1 334	177	1 281	147	2 235	284	3 113	395	2 923	176	2 669	94	2 220	88	1 547		146		17 468	1 361	18 829
Outro Pessoal de Segurança c)	145	11					4	1	47	2	21	1	5		165	2	30		417	17	434
<b>Total</b>	<b>1 505</b>	<b>196</b>	<b>1 400</b>	<b>163</b>	<b>2 475</b>	<b>339</b>	<b>3 544</b>	<b>639</b>	<b>3 432</b>	<b>275</b>	<b>3 407</b>	<b>157</b>	<b>2 782</b>	<b>136</b>	<b>2 056</b>	<b>28</b>	<b>318</b>	<b>9</b>	<b>20 919</b>	<b>1 942</b>	<b>22 861</b>

**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.



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	4	20	1	5		1	5	27	32
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					2	5	1	6	1	6	5	42	1	1	1	2		1			11	63	74
Assistente operacional, operário, auxiliar		7	3	112	1	60	2	38			13	10			10	3	1	1			30	231	261
Informático											1	2	1								2	2	4
Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e Secundário															1	7		1			1	8	9
Médico															5	6			1		5	7	12
Enfermeiro																1					0	1	1
Técnico Diagnóstico e Terapêutica															1	6					1	6	7
Forças Armadas - Oficial b)													1		11		9				21	0	21
Guarda Nacional Republicana - Oficial									2		103	8	11		282	27	359	42	7		764	77	841
Guarda Nacional Republicana - Sargento					4		408	11	178	5	1 327	78	8	2	232	40	36	6	1		2 194	142	2 336
Guarda Nacional Republicana - Guarda			21		1 047	1	5 738	180	1 477	139	8 418	811	39	8	634	201	94	21			17 468	1 361	18 829
Outro Pessoal de Segurança c)			16		56		83		16	1	220	15	1	1	24		1				417	17	434
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>40</b>	<b>112</b>	<b>1 110</b>	<b>66</b>	<b>6 232</b>	<b>235</b>	<b>1 674</b>	<b>151</b>	<b>10 087</b>	<b>966</b>	<b>62</b>	<b>13</b>	<b>1 205</b>	<b>313</b>	<b>501</b>	<b>77</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>20 919</b>	<b>1 942</b>	<b>22 861</b>

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						1	26	11	1					27	13	40
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>26</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>27</b>	<b>13</b>	<b>40</b>	

**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
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
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
<b>Total</b>	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
Avença							0	0	0
<b>Total</b>	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.



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		1						0	3	3
Forças Armadas - Oficial b)																									0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial															1				1						2	0	2
Guarda Nacional Republicana - Guardas									2	1	6	1	5		4										17	2	19
Guarda Nacional Republicana - Guarda							4	1	18	5	25	3	22	4	54		1								124	13	137
Outro Pessoal de Segurança c)																	5		2						7	0	7
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>31</b>	<b>4</b>	<b>27</b>	<b>4</b>	<b>59</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>150</b>	<b>26</b>	<b>176</b>
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
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**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	3									1	3	4
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					2	7									2	7	9
Assistente operacional, operário, auxiliar	22	10											827	116	849	126	975
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					1										1	0	1
Forças Armadas - Oficial b)									4						4	0	4
Guarda Nacional Republicana - Oficial	31	6							12	1			2		45	7	52
Guarda Nacional Republicana - Sargento									4	2			3	1	7	3	10
Guarda Nacional Republicana - Guarda	350	53						25	1				15	1	391	54	445
Outro Pessoal de Segurança c)	145	11						1							146	11	157
<b>Total</b>	<b>548</b>	<b>80</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>26</b>	<b>0</b>	<b>21</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>847</b>	<b>118</b>	<b>1 446</b>	<b>211</b>	<b>1 657</b>
<b>Prestações de Serviços (Modalidades de vinculação)</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>Total</b>														
Tarefa			0														
Avença	27	13	40														
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>13</b>	<b>40</b>														

**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);



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)																				3				3	0	3
Guarda Nacional Republicana - Oficial	1		19																7		10		37	0	37	
Guarda Nacional Republicana - Sargento	2		96												1				4		6	2	108	3	111	
Guarda Nacional Republicana - Guarda	18		545				9	1											24	9	68	4	664	14	678	
Outro Pessoal de Segurança c)	2		6																1				9	0	9	
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>0</b>	<b>666</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>39</b>	<b>9</b>	<b>84</b>	<b>6</b>	<b>821</b>	<b>17</b>	<b>838</b>	

**NOTAS:**

Incluir 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

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 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	M	F	
Técnico Superior						1																	1	1					1	2	3
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, bessol administrativo					1	2																	1	2			1		3	4	7
Assistente operacional, operário, auxiliar		2	778	115	1	14																				46	11	825	142	967	
Informático					1																							1	0	1	
Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e Secundário						1																						0	1	1	
Médico					1																							1	0	1	
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	
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>778</b>	<b>115</b>	<b>4</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>47</b>	<b>11</b>	<b>831</b>	<b>149</b>	<b>980</b>

**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	35					35
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	166					166
Assistente operacional, operário, auxiliar	158					158
Informático	1					1
Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e Secundário	5					5
Médico	43					43
Enfermeiro	12					12
Técnico Diagnóstico e Terapêutica	15					15
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)	71					71
<b>Total</b>	<b>506</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>506</b>

**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.

- 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);



**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 revistas 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				4							0	4	4
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal			2	16							2	16	18
Assistente operacional, operário, auxiliar			2	2							2	2	4
Informático											0	0	0
Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e											0	0	0
Médico											0	0	0
Enfermeiro											0	0	0
Técnico Diagnóstico e Terapêutica											0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)	3		8								11	0	11
Guarda Nacional Republicana - Oficial	169	23	467	39							636	62	698
Guarda Nacional Republicana - Sargento	301	32	1 930	101							2 231	133	2 364
Guarda Nacional Republicana - Guarda Outro Pessoal de Segurança c)	2 156	184	12 708	927							14 864	1 111	15 975
			14								14	0	14
<b>Total</b>	<b>2 629</b>	<b>239</b>	<b>15 131</b>	<b>1 089</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>17 760</b>	<b>1 328</b>	<b>19 088</b>

**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);



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	23		1				3							5	27	32
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	11	60						3							11	63	74
Assistente operacional, operário, auxiliar	30	66						1				164			30	231	261
Informático	2	2													2	2	4
Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e Secundário											1	8			1	8	9
Médico	3	6									2	1			5	7	12
Enfermeiro		1													0	1	1
Técnico Diagnóstico e Terapêutica	1	5						1							1	6	7
Forças Armadas - Oficial b)															21	0	21
Guarda Nacional Republicana - Oficial			2	5								762	72		764	77	841
Guarda Nacional Republicana - Sargento			4	19								2 190	123		2 194	142	2 336
Guarda Nacional Republicana - Guarda	1		154	272								17 313	1 089		17 468	1 361	18 829
Outro Pessoal de Segurança c)	1	2					416	15							417	17	434
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>165</b>	<b>160</b>	<b>297</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>416</b>	<b>23</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>20 289</b>	<b>1 457</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>20 919</b>	<b>1 942</b>	<b>22 861</b>

**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)



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 - 40		12H - 15H		16H - 20H		21 - 23H						
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Técnico Superior	5	27													5	27	32
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	11	62		1											11	63	74
Assistente operacional, operário, auxiliar	30	67						9		24		131			30	231	261
Informático	2	2													2	2	4
Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e Secundário	1	8													1	8	9
Médico	5	7													5	7	12
Enfermeiro		1													0	1	1
Técnico Diagnóstico e Terapêutica		6	1												1	6	7
Forças Armadas - Oficial b)					21										21	0	21
Guarda Nacional Republicana - Oficial					764	77									764	77	841
Guarda Nacional Republicana - Sargento					2 194	142									2 194	142	2 336
Guarda Nacional Republicana - Guarda					17 468	1 361									17 468	1 361	18 829
Outro Pessoal de Segurança c)	414	17	3												417	17	434
<b>Total</b>	<b>468</b>	<b>197</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>20 447</b>	<b>1 580</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>131</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>20 919</b>	<b>1 942</b>	<b>22 861</b>

**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 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 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 intermédio, pessoal											0:00	0:00	0:00
Assistente operacional, operário, auxiliar	75033,00	10555,00									75033,00	10555,00	85588,00
Informático											0:00	0:00	0:00
Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e											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)	124,00								10045,00	119,00	10169,00	119,00	10288,00
<b>Total</b>	<b>75157,00</b>	<b>10555,00</b>	<b>0:00</b>	<b>0:00</b>	<b>0:00</b>	<b>0:00</b>	<b>0:00</b>	<b>0:00</b>	<b>10045,00</b>	<b>119,00</b>	<b>85202,00</b>	<b>10674,00</b>	<b>95876,00</b>

**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.

- 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);
- 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 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	
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)	9293:50	207:00			9293:50	207:00	9500:50
<b>Total</b>	<b>9293:50</b>	<b>207:00</b>	<b>0:00</b>	<b>0:00</b>	<b>9293:50</b>	<b>207:00</b>	<b>9500:50</b>

**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.

- 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);
- 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 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							44,0	520,0				40,0											44,0	560,0	604,0	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo						10,0	225,0	1 852,0			15,0	50,0						2,0	1,0				242,0	1 913,0	2 155,0	
Assistente operacional, operário, auxiliar					12,0	29,0	459,0	6 195,0	151,0	648,0	30,0	71,0											652,0	6 943,0	7 595,0	
Informático								27,0															0,0	27,0	27,0	
Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e Secundário e Secundário																							0,0	0,0	0,0	
Médico						4,0		71,0															0,0	75,0	75,0	
Enfermeiro								8,0															0,0	8,0	8,0	
Técnico Diagnóstico e Terapêutica								251,0															0,0	251,0	251,0	
Forças Armadas - Oficial b)							63,0				12,0										3,0		78,0	0,0	78,0	
Guarda Nacional Republicana - Oficial	141,0		2 811,0	3 770,0	59,0		5 879,0	168,0	148,0		233,0	73,0	106,0	39,0	202,0							587,0	53,0	10 166,0	4 103,0	14 269,0
Guarda Nacional Republicana - Sargento	287,0	60,0	5 985,0	3 620,0	388,0	18,0	19 554,0	2 189,0	1 037,0		1 522,0	701,0	513,0	142,0	41,0		8,0					2 373,0	85,0	31 708,0	6 815,0	38 523,0
Guarda Nacional Republicana - Guarda	3 305,0	305,0	51 131,0	25 508,0	2 758,0	192,0	184 622,0	17 009,0	47 861,0	1 771,0	15 518,0	2 445,0	1 257,0	313,0	4 442,0	60,0	671,0					14 024,0	1 034,0	325 589,0	48 637,0	374 226,0
Outro Pessoal de Segurança c)			115,0		55,0		6 663,0	150,0	56,0		182,0				155,0			8,0			98,0	5,0	7 332,0	155,0	7 487,0	
<b>Total</b>	<b>3 733,0</b>	<b>365,0</b>	<b>60 042,0</b>	<b>32 898,0</b>	<b>3 272,0</b>	<b>253,0</b>	<b>217 509,0</b>	<b>28 440,0</b>	<b>49 253,0</b>	<b>2 419,0</b>	<b>17 512,0</b>	<b>3 380,0</b>	<b>1 876,0</b>	<b>494,0</b>	<b>4 840,0</b>	<b>60,0</b>	<b>679,0</b>	<b>0,0</b>	<b>10,0</b>	<b>1,0</b>	<b>17 085,0</b>	<b>1 177,0</b>	<b>375 811,0</b>	<b>69 487,0</b>	<b>445 298,0</b>	

**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 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);



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
15/02/2019	Greve Geral		
PNT (*)	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	11	8:00	101_AUMENTOS SALARIAIS
40 horas			106_CLASSIFICAÇÃO, ENQUADRAMENTO E CARREIRAS
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>8:00</b>	

**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		
	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €	2	158	160
501-1000 €	1654	324	1978
1001-1250 €	4389	544	4933
1251-1500 €	4624	391	5015
1501-1750 €	8068	413	8481
1751-2000€	1071	41	1112
2001-2250 €	401	6	407
2251-2500 €	297	41	338
2501-2750 €	94	15	109
2751-3000 €	75	3	78
3001-3250 €	147	5	152
3251-3500 €	1	1	2
3501-3750 €	23		23
3751-4000 €	61		61
4001-4250 €	1		1
4251-4500 €	7		7
4501-4750 €			0
4751-5000 €	2		2
5001-5250 €	1		1
5251-5500 €			0
5501-5750 €			0
5751-6000 €	1		1
Mais de 6000 €			0
<b>Total</b>	<b>20919</b>	<b>1942</b>	<b>22861</b>

#### 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 (€)	635,07 €	635,07 €
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 (*)	498 454 012,80 €
Suplementos remuneratórios	61 148 358,15 €
Prémios de desempenho	0,00 €
Prestações sociais	27 437 215,06 €
Benefícios sociais	14 813 780,67 €
Outros encargos com pessoal (**)	147 849 048,78 €
<b>Total</b>	<b>749 702 415,46 €</b>

#### 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)	447 944,52 €
Trabalho normal noturno	17 714,99 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	82 220,04 €
Isenção de horário de trabalho	
Disponibilidade permanente	32 412 940,57 €
Outros regimes especiais de prestação de trabalho (**)	838 435,51 €
Risco, penosidade e insalubridade	21 344 408,52 €
Fixação na periferia	
Trabalho por turnos	639 740,16 €
Abono para falhas	
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	3 870 909,11 €
Representação	866 838,11 €
Secretariado	
Outros suplementos remuneratórios (***)	627 206,62 €
<b>Total</b>	<b>61 148 358,15 €</b>

#### 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>	<b>2 203 161,93 €</b>
<i>Abono de família</i>	<b>695 873,56 €</b>
<i>Subsídio de educação especial</i>	<b>374 711,80 €</b>
<i>Subsídio mensal vitalício</i>	<b>16 070,04 €</b>
<i>Subsídio para assistência de 3ª pessoa</i>	<b>69 451,35 €</b>
<i>Subsídio de funeral</i>	<b>3 467,10 €</b>
<i>Subsídio por morte</i>	<b>34 118,46 €</b>
<i>Acidente de trabalho e doença profissional</i>	
<i>Subsídio de desemprego</i>	
<i>Subsídio de refeição</i>	<b>24 010 218,57 €</b>
<i>Outras prestações sociais</i>	<b>30 142,25 €</b>
<i>Total</i>	<b>27 437 215,06 €</b>

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>	<b>7 621,73 €</b>
<i>Apoio socioeconómico</i>	
<i>Outros benefícios sociais</i>	<b>14 806 158,94 €</b>
<i>Total</i>	<b>14 813 780,67 €</b>



*CAPÍTULO III*  
*HIGIENE E*  
*SEGURANÇA*



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

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	776	619	14	75	67	1	63	33	2	24	4	0
	F	80	64	4	9	3	0	10	6	1	3	0	0
Nº de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos no ano de referência	M	156		14	75	67		30		2	24	4	
	F	16		4	9	3		4		1	3	0	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	6 360		34	2 572	3 754		603		4	401	198	
	F	252		11	115	126		50		3	47	0	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	32 624						8 059		33	2 553	5 473	
	F	756		8	386	362		1 361		8	223	1 130	

**Notas:**

Considerar os acidentes de trabalho registrados 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:	182
- absoluta	1
- parcial	176
- absoluta para o trabalho habitual	5
Casos de incapacidade temporária e absoluta	34
Casos de incapacidade temporária e parcial	102
<b>Total</b>	<b>318</b>

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

Doenças profissionais		Nº de casos	Nº de dias de ausência
Código(*)	Designação		
12.08	Oftalmologia - Trauma	3	0,00
42.01	Hipoacusia	2	0,00
43.01	Pressão superior ou inferior à atmosfera, ou variação de pressões	1	0,00
44.02	Doenças da coluna vertebral	122	960,00
45.02	Sobrecarga sobre bainhas tendinosas, tecidos peri tendinosas, inserções tendinosas	2	0,00
45.02	Tendinite crónica do supraespinhoso do ombro direito	1	0,00
45.02	Epicondilitis direita crónica	1	0,00
51.03	Tuberculose pulmonar	2	647,00
55.07	Outras doenças tropicais - Dengue	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:	3 018	201 432,28 €
Exames de admissão	344	23 519,28 €
Exames periódicos	2 398	160 800,75 €
Exames ocasionais e complementares	276	17 112,25 €
Exames de cessação de funções	0	0,00 €
Despesas com a medicina no trabalho (*)		35 651,55 €
Visitas aos postos de trabalho	4	

**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	4
Visitas aos locais de trabalho	4
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	1
Formação profissional	0
Adaptação do posto de trabalho	3
Alteração do regime de duração do trabalho	1
Mobilidade interna	4

**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	4
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	200

**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	98 217	1 725	409	1 773	102 124
Externas	86	45	19	269	419
<b>Total</b>	<b>98 303</b>	<b>1 770</b>	<b>428</b>	<b>2 042</b>	<b>102 543</b>

**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	2	2	4	4
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo			0	
Assistente operacional, operário, auxiliar			0	
Informático	4	0	4	1
Educadores Infância e Doc. do Ensino Básico e Secundário			0	
Médico			0	
Enfermeiro			0	
Técnico Diagnóstico e Terapêutica			0	
Forças Armadas - Oficial b)			0	
Guarda Nacional Republicana - Oficial	1 990	330	2 320	613
Guarda Nacional Republicana - Sargento	14 405	35	14 440	1 709
Guarda Nacional Republicana - Guarda	84 754	52	84 806	14 864
Outro Pessoal de Segurança c)	969		969	392
<b>Total</b>	<b>102 124</b>	<b>419</b>	<b>102 543</b>	<b>17 583</b>

**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);

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).



**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	37,00	584,00	621,00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo			0,00
Assistente operacional, operário, auxiliar			0,00
Informático	6,00		6,00
Educadores Infância e Doc. do Ensino Básico e Secundário			0,00
Médico			0,00
Enfermeiro			0,00
Técnico Diagnóstico e Terapêutica			0,00
Forças Armadas - Oficial b)			0,00
Guarda Nacional Republicana - Oficial	91541,40	138249,00	229790,40
Guarda Nacional Republicana - Sargento	188141,85	2265,00	190406,85
Guarda Nacional Republicana - Guarda	923168,42	10953,00	934121,42
Outro Pessoal de Segurança c)	43030,00		43030,00

**Notas:**

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

- 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 30: Despesas anuais com formação**

Tipo de ação/valor	Valor (Euros)
Despesa com ações internas	2 640 568,97 €
Despesa com ações externas	69 693,83 €
Total	2 710 262,80 €

**Notas:**

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



*2019*  
*BALANÇO SOCIAL*





*CAPÍTULO V*  
*RELAÇÕES*  
*PROFISSIONAIS*



### Quadro 31: Relações profissionais

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	135
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	
Total de votantes para comissões de trabalhadores	

### Quadro 32: Disciplina

Disciplina	Número
Processos transitados do ano anterior	1 763
Processos instaurados durante o ano	939
Processos transitados para o ano seguinte	2 054
Processos decididos - total:	648
* Arquivados	421
* Repreensão escrita	72
* Multa	1
* Suspensão	146
* Demissão (1)	8
* Despedimento por facto imputável ao trabalhador (2)	
* Cessação da comissão de serviço	

#### Notas:

(1) - para trabalhadores Nomeados

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



*2019*  
*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 (1997/2018).....	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 estrutura 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.....	63
14. Prestação de trabalho .....	65
14.1 Modalidade de horário .....	65
14.2 Período normal de trabalho.....	66
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. Enquadramento .....	80
2. Acidentes de trabalho.....	81
3. Segurança e saúde no trabalho.....	81
4. Doenças profissionais .....	82
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 e não discriminação.....	93
5. Medidas adotadas.....	96
XII. Notas finais .....	114
XIII.Síntese .....	118
1. Indicadores de desempenho.....	118
2. Com tendência de crescimento.....	120
3. Em destaque .....	120
4. Com tendência de diminuição.....	121
5. Em destaque .....	121
XIV. Indicadores de gestão.....	124
1. Painel indicadores (2017/2019).....	124
2. Painel de indicadores (1997-2019).....	128
3. Perfil do(a) trabalhador(a) .....	130
4. Caraterização do(a) trabalhador(a).....	131
5. Análise comparativa dos efetivos por carreira (2017/2019).....	131
6. Dashboard.....	132
XV. Conceitos e definições .....	134
XVI. Fontes, bibliografia e legislação .....	140
1. Fontes de dados.....	140
2. Obras de referência .....	140
3. Legislação.....	140



Matriz BS 2019 - Formulário DGAEP (quadros adaptados)..... 146

## Índice de quadros

Quadro 1 – Efetivos globais/taxa de variação anual (2011/2018).....	29
Quadro 2 – Efetivos militares/taxa de variação anual (2011/2018).....	30
Quadro 3 – Efetivos civis/taxa de variação anual (2011/2018).....	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 estrutura orgânica .....	39
Quadro 7 – Efetivos por estrutura orgânica e género .....	41
Quadro 8 – Efetivos militares na situação de 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 (2013/2019).....	57
Quadro 17 – Mapa geral de pessoal militar .....	60
Quadro 18 – Mapa de pessoal 2019 (Quadro 10 DGAEP).....	61
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 – Ranking das ausências de serviço por tipologia .....	69
Quadro 24 – Absentismo por doença (em dias).....	69
Quadro 25 – Estrutura remuneratória, por género (Quadro 17-A DGAEP).....	74
Quadro 26 – Remunerações máximas e mínimas (Quadro 17-B DGAEP).....	75
Quadro 27 – Acidentes de trabalho (Quadro 19 DGAEP).....	81
Quadro 28 – Número de ações de formação profissional (Quadro 27 DGAEP).....	84
Quadro 29 – Número de participações em ações de formação profissional (Quadro 28 DGAEP).....	85
Quadro 30 – Número de horas em ações de formação profissional (Quadro 29 DGAEP) .....	86
Quadro 31 – Análise comparativa efetivos por carreira (2017/2019).....	131



## Índice de gráficos

Gráfico 1 – Efetivos globais (1997/2018).....	28
Gráfico 2 – Efetivos militares (1997/2018).....	29
Gráfico 3 – Efetivos militares por categoria (2002/2018).....	30
Gráfico 4 – Efetivos civis (1997/2018).....	31
Gráfico 5 – Efetivos segundo a relação jurídica de emprego.....	34
Gráfico 6 – Efetivos por relação jurídica de emprego (2018/2019).....	35
Gráfico 7 – Efetivos segundo a relação jurídica de emprego.....	36
Gráfico 8 – Taxa de enquadramento (2017/2019).....	36
Gráfico 9 – Taxa de feminização dirigente (2017/2019).....	37
Gráfico 10 – Efetivos dirigentes.....	37
Gráfico 11 – Efetivos civis por grupo profissional (2018/2019).....	37
Gráfico 12 – Efetivos militares por grupo profissional (2018/2019).....	38
Gráfico 13 – Variação dos efetivos por grupo profissional (2018/2019).....	38
Gráfico 14 – Efetivos segundo a estrutura orgânica.....	40
Gráfico 15 – Variação dos efetivos militares segundo a estrutura orgânica (2018/2019).....	40
Gráfico 16 – Variação dos efetivos civis segundo a estrutura orgânica (2018/2019).....	41
Gráfico 17 – Efetivos militares na situação de reserva na efetividade de serviço segundo a unidade orgânica.....	43
Gráfico 18 – Variação dos efetivos militares na situação de reserva na efetividade de serviço segundo a unidade orgânica (2018/2019).....	44
Gráfico 19 – Efetivos por carreira e género.....	44
Gráfico 20 – Taxa de feminização (2017/2019).....	45
Gráfico 21 – Efetivos por escalão etário e género (pirâmide etária).....	46
Gráfico 22 – Efetivos por escalão etário.....	46
Gráfico 23 – Nível etário (2017/2019).....	46
Gráfico 24 – Leque etário (2017/2019).....	47
Gráfico 25 – Taxa de envelhecimento (2017/2019).....	47
Gráfico 26 – Taxa de emprego jovem (2017/2019).....	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 (2017/2019).....	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 – Variação dos efetivos por nível habilitacional (2018-2019).....	52
Gráfico 34 – Taxa de habilitação superior (2017/2019).....	53



Gráfico 35 – Taxa de habilitação secundária (2017/2019) .....	53
Gráfico 36 – Taxa de habilitação básica (2017/2019) .....	53
Gráfico 37 – Efetivos portadores de deficiência por escalão etário e gênero .....	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 (2017/2019) .....	57
Gráfico 42 – Taxa de reposição de efetivos (2017/2019) .....	58
Gráfico 43 – Evolução do turnover (2017/2019) .....	58
Gráfico 44 – Taxa de admissões (2017/2019) .....	58
Gráfico 45 – Taxa de saídas (2017/2019) .....	59
Gráfico 46 – Efetivos autorizados, existentes e lugares não ocupados (MGPM GNR) .....	60
Gráfico 47 – Efetivos militares em exercício de funções (2017/2019) .....	60
Gráfico 48 – PT previstos e não ocupados por carreiras (MP 2019) .....	62
Gráfico 49 – Taxa de promoções (2017/2019) .....	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 .....	70
Gráfico 54 – Taxa de absentismo (2017/2019) .....	70
Gráfico 55 – Absentismo por grupo profissional (2018/2019) .....	71
Gráfico 56 – Estrutura remuneratória (pirâmide remuneratória) .....	75
Gráfico 57 – Leque salarial ilíquido (2017/2019) .....	76
Gráfico 58 – Remuneração base média anual (2017/2019) .....	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 (2017/2019) .....	78
Gráfico 63 – Encargos com benefícios sociais .....	78
Gráfico 64 – Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho (2017/2019) .....	81
Gráfico 65 – Taxa de incidência de doenças profissionais (2017/2019) .....	82
Gráfico 66 – Número de ações de formação (2017/2019) .....	85
Gráfico 67 – Taxa de participação em ações de formação (2017/2019) .....	86
Gráfico 68 – Taxa de investimento em formação (2017/2019) .....	87
Gráfico 69 – Taxa de gravidade disciplinar (2017/2019) .....	90
Gráfico 70 – Taxa de celeridade da ação disciplinar (2017/2019) .....	90



## Índice de figuras

<i>Figura 1 – Estrutura do relatório do BS 2019.....</i>	<i>18</i>
<i>Figura 2 – Objetivos e perguntas de partida para elaboração do relatório do BS.....</i>	<i>19</i>
<i>Figura 3 – Estrutura orgânica da GNR.....</i>	<i>26</i>
<i>Figura 4 – Perfil do(a) trabalhador(a).....</i>	<i>130</i>
<i>Figura 5 – Caracterização do(a) trabalhador(a) .....</i>	<i>131</i>





Guarda Municipal – Infantaria (1834)



Guarda Nacional Republicana

*2019*  
*BALANÇO SOCIAL*





*GUARDA NACIONAL REPUBLICANA*

*COMANDO DA ADMINISTRAÇÃO DOS RECURSOS INTERNOS*

*DIREÇÃO DE 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](mailto:cari.drh.dporh@gnr.pt)*

