



GNR
GUARDA NACIONAL REPUBLICANA



BALANÇO SOCIAL

2020

RELATÓRIO



Balanço Social 2020



Relatório

ESTRATÉGIA DA GUARDA 2025
UMA ESTRATÉGIA CENTRADA NAS PESSOAS



HUMANA

CONHECIMENTO | UNIÃO | COMPETÊNCIA | LEALDADE | DISCIPLINA | TRANSPARÊNCIA

GUARDA NACIONAL REPUBLICANA



FICHA TÉCNICA

❖ *TÍTULO*

BALANÇO SOCIAL 2020 – RELATÓRIO

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

REPARTIÇÃO DE PLANEAMENTO (RP)

❖ *EDIÇÃO*

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

❖ *CONCEÇÃO TÉCNICA*

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS (DRH)

❖ *DATA DE EDIÇÃO*

31 de março de 2021



ÍNDICE DE CAPÍTULOS

| | | | |
|--|--|----------------------------|-----------------------------|
| 7 | 11 | 15 | 21 |
| NOTA PRÉVIA | I. SUMÁRIO EXECUTIVO | II. INTRODUÇÃO | III. CARACTERIZAÇÃO DA GNR |
| 25 | 27 | 33 | 75 |
| IV. ORGANOGRAMA | V. EVOLUÇÃO DOS BALANÇOS SOCIAIS | VI. RECURSOS HUMANOS | VII. REMUNERAÇÃO E ENCARGOS |
| 81 | 89 | 95 | 97 |
| VIII. HIGIENE E SEGURANÇA | IX. FORMAÇÃO PROFISSIONAL | X. RELAÇÕES PROFISSIONAIS | XI. RESPONSABILIDADE SOCIAL |
| 115 | 119 | 125 | 135 |
| XII. NOTAS FINAIS | XIII. SÍNTESE | XIV. INDICADORES DE GESTÃO | XV. CONCEITOS E DEFINIÇÕES |
| 141 | 153 | 191 | |
| XVI. FONTES, BIBLIOGRAFIA E LEGISLAÇÃO | MATRIZ BS 2020 - ÍNDICE FORMULÁRIO DGAEP | | |



Siglas/Acrónimos

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





BALANÇO SOCIAL

2020

Relatório





Balanço Social 2020



Relatório



NOTA PRÉVIA



BALANÇO SOCIAL

2020

Relatório





Balanço Social 2020



Relatório

CAPÍTULO I

SUMÁRIO

EXECUTIVO





I. Sumário executivo

A Organização Mundial de Saúde (OMS) considerou, em 30 de janeiro de 2020, que a epidemia do vírus SARS-CoV-2 causou uma situação de emergência de saúde pública de âmbito internacional, tendo, no dia 11 de março de 2020, caracterizado o mesmo como uma pandemia em virtude do elevado número de países afetados.

A emergência de saúde pública de âmbito internacional suscitada pela COVID-19 determinou a adoção de um conjunto de medidas excecionais e temporárias de acordo com as várias fases de preparação e resposta a situações epidémicas por forma a diminuir a transmissão do vírus, prestar os cuidados de saúde adequados a todos os doentes e proteger a saúde pública.

Tendo em consideração a proliferação de casos registados a nível internacional e o crescente aumento de casos verificados a nível nacional, têm vindo a ser aprovadas pelo Governo um conjunto de medidas destinadas aos cidadãos, às empresas e às entidades públicas e privadas, de forma a assegurar, não apenas o tratamento da doença COVID-19 em Portugal e providenciar pela diminuição do risco de transmissão da doença, mas também pela diminuição e mitigação dos impactos económicos advenientes do surto epidémico.

Neste contexto incerto e imprevisível de emergência de saúde pública que vivemos, suscitada pela COVID-19, a Guarda teve de assumir as suas limitações e a obrigação de aplicar os recursos de forma racional e criteriosa, procurando, contudo, manter elevados padrões de operacionalidade. Fazendo mais e melhor e otimizando os recursos disponíveis.

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 Guarda Nacional Republicana (GNR) relativo ao ano de 2020 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 2020, 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 2020, 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 tem como referencial de análise o universo de trabalhadores da GNR em exercício de funções a 31 de dezembro. A Guarda dispunha de 22.353 trabalhadores, dos quais 21.553 dizem respeito ao efetivo militar e 800 ao efetivo civil.

De igual forma estão contabilizados 6 guardas-provisórios que frequentaram o Curso de Formação de Guardas (CFG) 2019 em regime de nomeação transitória por tempo determinado e que aguardavam decisão de processo de dispensa. Em regime de prestação de serviço na modalidade de contrato de avença encontram-se 35 trabalhadores.

Em regime de prestação de serviços na modalidade de contrato de avença encontram-se 35 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 74 trabalhadores ao longo do ano de 2020, 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 2020, manteve-se a tendência de diminuição gradual do efetivo verificada no último quadriénio (2016/19). 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.

O planeamento estratégico das necessidades em recursos humanos integrado na sua gestão, constitui uma necessidade imperativa que, só sendo executada de uma forma ponderada e baseada num modelo inequívoco, poderá garantir o seu alinhamento com a “Estratégia da Guarda 2025 – Uma estratégia centrada nas pessoas” e com a política e as orientações estratégicas superiormente definidas em matéria de segurança interna.

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





BALANÇO SOCIAL

2020

Relatório





Balanço Social 2020



Relatório



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 interna 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 (2018/2020). 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 numa forma sintética, fomentando a investigação e a literacia estatística relacionada com este tema. Existiu uma preocupação de não romper com as séries de dados já existentes no passado, 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 e 2019, pela manutenção de um ponto autónomo “Matriz BS 2020 - 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 2020 encontra-se assim, estruturado da seguinte forma:



| | |
|---|--|
| <i>Nota prévia</i> | <i>Capítulo IX: Formação profissional</i> |
| <i>Capítulo I: Sumário executivo</i> | <i>Capítulo X: Relações profissionais</i> |
| <i>Capítulo II: Introdução</i> | <i>Capítulo XI: Responsabilidade social</i> |
| <i>Capítulo III: Caracterização da GNR</i> | <i>Capítulo XII: Notas finais</i> |
| <i>Capítulo IV: Organograma</i> | <i>Capítulo XIII: Síntese</i> |
| <i>Capítulo V: Análise evolutiva dos recursos humanos</i> | <i>Capítulo XIV: Indicadores de gestão</i> |
| <i>Capítulo VI: Recursos humanos</i> | <i>Capítulo XV: Conceitos e definições</i> |
| <i>Capítulo VII: Remuneração e encargos</i> | <i>Capítulo XVI: Fontes, bibliografia e legislação</i> |
| <i>Capítulo VIII: Higiene e segurança</i> | <i>Matriz BS 2020 - Formulário DGAEP (quadros adaptados)</i> |

Relatório
BS 2020

Figura 1 – Estrutura do relatório do BS 2020

Desta forma, o presente relatório do BS 2020 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 n.º 3 do artigo 11-A.º, do Decreto Regulamentar n.º 19/2008, de 27 de novembro alterado pelo Decreto-Lei n.º 7/2021, de 18 de janeiro, 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) do Departamento 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.





BALANÇO SOCIAL
2020
Relatório





ESCOLA B.I.e./JI
D. CARLOS I
SINTRA



Balanço Social 2020



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 proteção 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, pelo Decreto-Lei n.º 113/2018, de 18 de dezembro e pelo Decreto-lei n.º 7/2021 de 18 de janeiro - 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.

Portaria n. 221/2020, de 21 de setembro, procedeu à segunda alteração da Portaria n.º 1450/2008, de 16 de dezembro, que estabeleceu a organização a organização interna das unidades territoriais, especializadas, de representação e de intervenção e reserva da GNR e define as respetivas subunidades, bem como os termos em que se processa o apoio administrativo pelos serviços do Comando da Administração dos Recursos Internos (CARI) e da Secretaria-Geral da Guarda (SGG) às unidades especializadas, de representação e de intervenção e reserva.

Decreto-lei n.º 7/2021 de 18 de janeiro procedeu à primeira alteração ao Decreto Regulamentar n.º 19/2008, de 27 de novembro, que definiu o número, as competências, a estrutura interna e o posto correspondente à chefia dos serviços de apoio diretamente dependentes do comandante-geral e dos serviços dos órgãos superiores de comando e direção da GNR.

Despacho n.º 1292/2020, de 13 de janeiro, redefiniu as unidades orgânicas flexíveis da Estrutura de Comando da Guarda.

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 538/20 - OG, de 23 de dezembro - Aprovação 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.





Balanço Social 2020



Relatório



CAPÍTULO IV *ORGANOGRAMA*



IV. Organograma

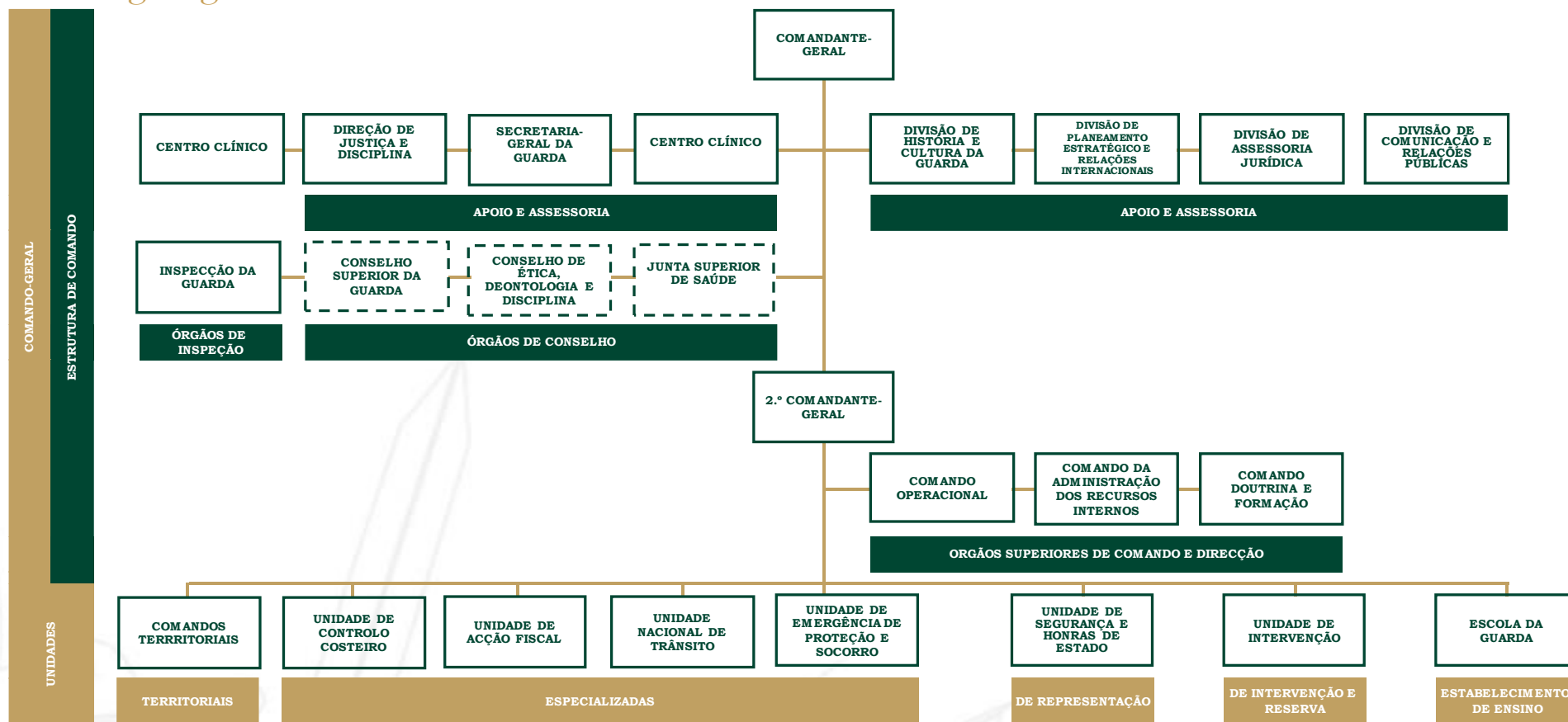


Figura 3 – Estrutura orgânica da GNR

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;
 Portaria n.º 1450/2008, de 16 de dezembro alterada pela Declaração de Retificação n.º 14/2009, de 10 de fevereiro, Portaria n.º 20/2010, de 11 de janeiro e Portaria n.º 221/2020 de 21 de setembro;
 Decreto-Regulamentar n.º 19/2008, de 27 de novembro alterado pelo Decreto-Lei n.º 7/2021, de 18 de janeiro;
 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).





Balanço Social 2020



Relatório



CAPÍTULO V
ANÁLISE DOS
RECURSOS
HUMANOS
(1997/2019)

V. Análise dos recursos humanos (1997/2019)

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 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.

O ano de 2019 acompanha a tendência de decréscimo do número total de efetivos (-161) do exercício anterior, atingindo o valor de 22.861.

Nesta análise temporal ocorreu uma diminuição de 2.815 efetivos, cerca de 10,96%.

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

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

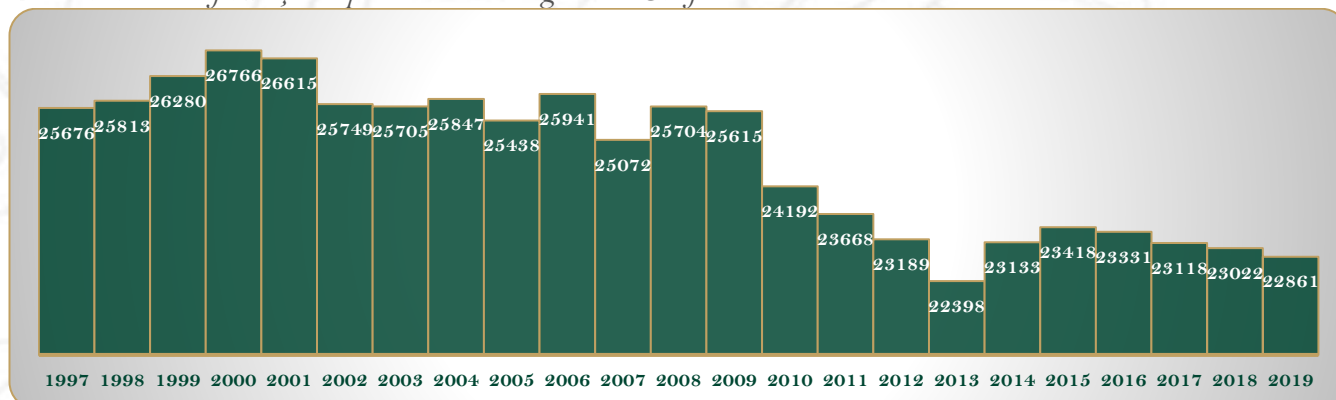


Gráfico 1- Efetivos globais (1997/2019)

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 2019 a taxa decresceu 0,70%, o que traduz a manutenção do decréscimo observado nos anteriores exercícios em referência (2016 a 2018), 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 5,48%.

| | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| N.º de efetivos | 24 192 | 23 668 | 23 189 | 22 398 | 23 133 | 23 418 | 23 331 | 23 118 | 23 022 | 22 861 |
| Taxa de variação anual | | -2,17% | -2,02% | -3,41% | 3,28% | 1,23% | -0,37% | -0,91% | -0,42% | -0,70% |

Quadro 1 – Efetivos globais/taxa de variação anual (2011/2019)

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, 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, 2017 e 2018 assistimos a uma diminuição sistemática do número total de efetivos (-68), (-185) e (-78), respetivamente, mantendo, desta forma a tendência de decréscimo do número total de efetivos iniciada em 2016.

O ano de 2019 acompanha a tendência de decréscimo do número total de efetivos (-318) do exercício anterior, atingindo o valor de 22.027.

Nesta análise temporal ocorreu uma diminuição de 3.264 efetivos, cerca de 12,91%.

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:

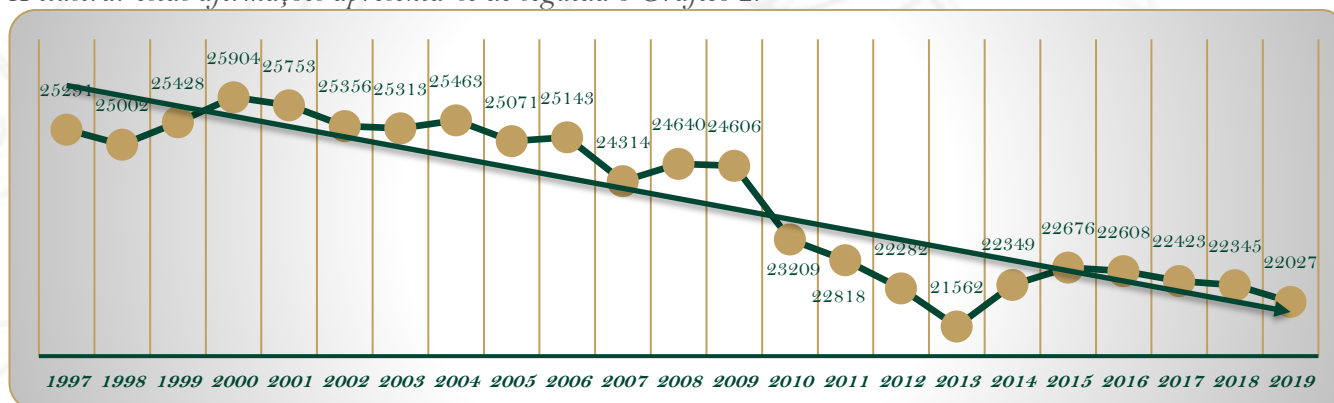


Gráfico 2 – Efetivos militares (1997/2019)

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

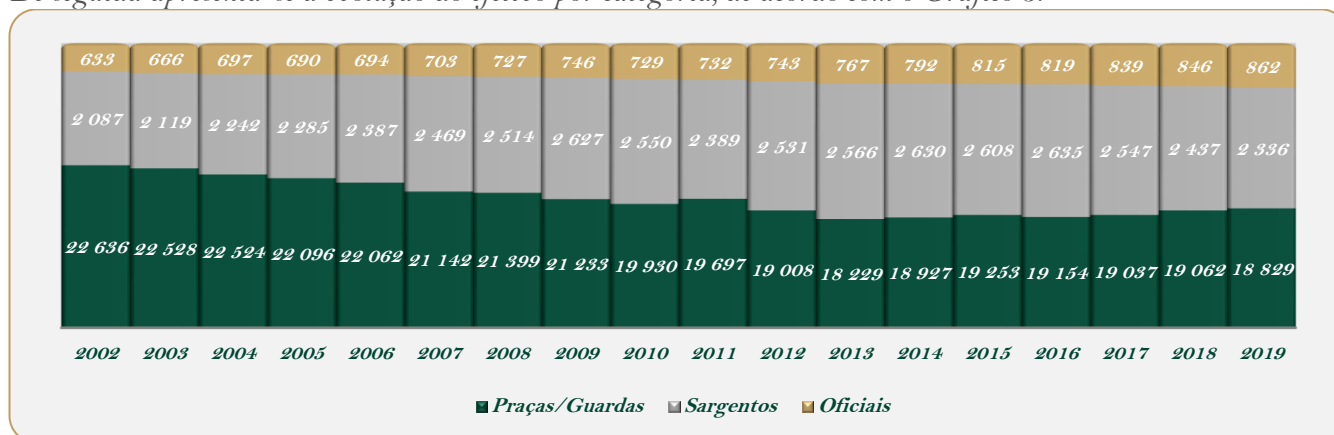


Gráfico 3 – Efetivos militares por categoria (2002/2019)

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 2019 a taxa decresceu 1,42% o que traduz a manutenção do decréscimo observado nos anteriores exercícios em referência (2016 a 2018).

Resulta, assim, uma taxa de variação anual média negativa de 5,03%.

| | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| N.º de efetivos militares | 23 209 | 22 818 | 22 282 | 21 562 | 22 349 | 22 676 | 22 608 | 22 423 | 22 345 | 22 027 |
| Taxa de variação anual | | -1,68% | -2,35% | -3,23% | 3,65% | 1,46% | -0,30% | -0,82% | -0,35% | -1,42% |

Quadro 2 – Efetivos militares/taxa de variação anual (2011/2019)

3. Efetivos civis

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

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

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.

No período compreendido entre 2009 e 2015 (com exceção do ano de 2012) assistimos a uma diminuição sistemática do número total de 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, atingindo o valor de 723.

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.

O ano de 2019 inverte a tendência de decréscimo do número total de efetivos (+157) do exercício anterior, atingindo o valor de 834.

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

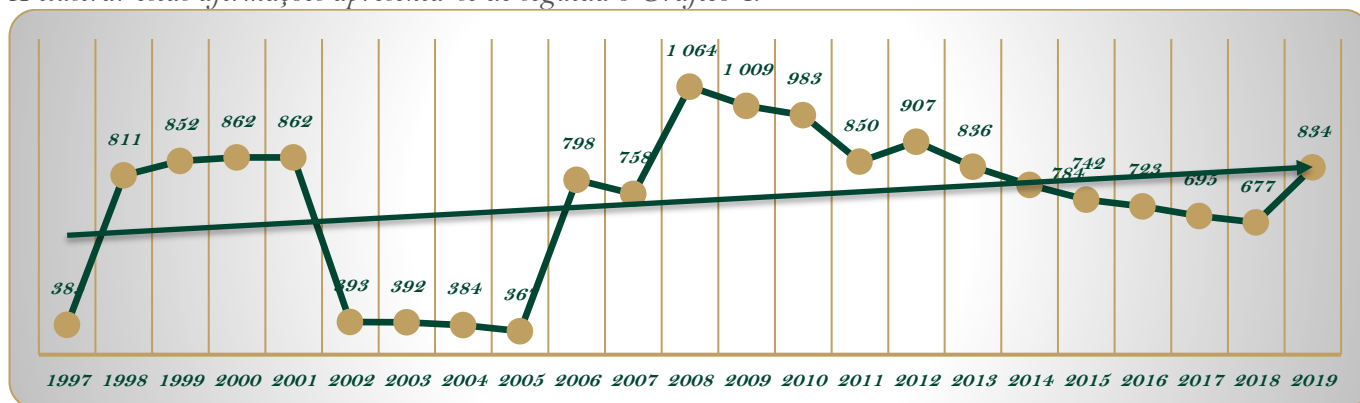


Gráfico 4 – Efetivos civis (1997/2019)

Nesta análise temporal ocorreu um acréscimo de 449 efetivos, cerca de 116,62%.

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

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 2019 a taxa cresceu 23,19% invertendo a tendência de decréscimo observado nos anteriores exercícios em referência.

Resulta, assim, uma taxa de variação anual média negativa de 12,06%.

| | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|------------------------|------|---------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| N.º de efetivos civis | 983 | 850 | 907 | 836 | 784 | 742 | 723 | 695 | 677 | 834 |
| Taxa de variação anual | | -13,53% | 6,71% | -7,83% | -6,22% | -5,36% | -2,56% | -3,87% | -2,59% | 23,19% |

Quadro 3 – Efetivos civis/taxa de variação anual (2011/2019)

Como corolário da análise que vem sendo explanada, verifica-se que em 2019 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, assistiu-se à inversão da tendência de decréscimo observado nos anteriores exercícios em referência explicada pelo ingresso na carreira e categoria de guarda-florestal de 155 efetivos.



BALANÇO SOCIAL

2020

Relatório





Balanço Social 2020



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 EMGNR. Conforme se dispõe nos artigos 19.º da LOGNR e 10.º do referido diploma, os militares da GNR estão sujeitos à condição militar, nos termos da Lei de Bases Gerais do Estatuto da Condição Militar.

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

Quanto ao pessoal civil ao serviço da GNR, é-lhes aplicável a Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho com as alterações introduzidas até à Lei n.º 2/2020, de 31 de março.

1. Efetivos segundo o vínculo jurídico

Dos 22.353 efetivos em funções na Guarda a 31 de dezembro de 2020, verifica-se que cerca de 98,20% (21.949 efetivos) encontram-se em regime de nomeação definitiva.

Em regime de nomeação transitória por tempo determinado encontram-se 0,02%, 6 trabalhadores (guardas-provisórios que frequentaram o CFG 2019).

Em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado encontram-se 1,78% (398 efetivos).

Em regime de prestação de serviços na modalidade de contrato de avença encontram-se 35 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:

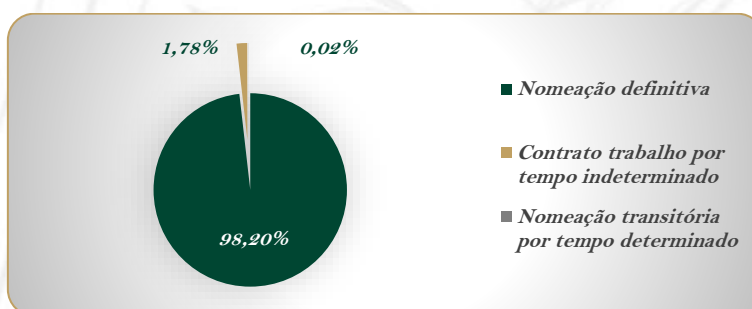


Gráfico 5 – Efetivos segundo a relação jurídica de emprego

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

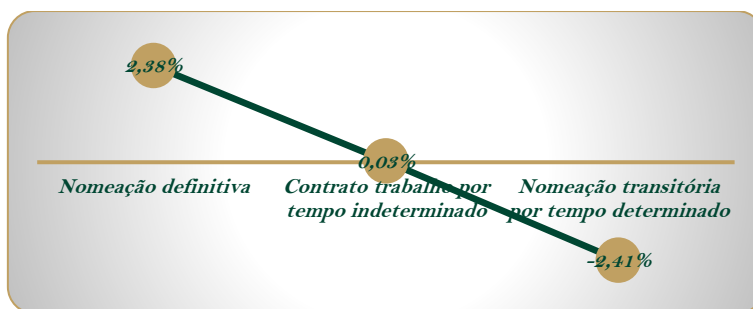


Gráfico 6 – Efetivos por relação jurídica de emprego (2019/2020)

Constata-se que a nomeação definitiva apresenta um incremento de 43 efetivos em relação ao exercício anterior, o contrato de trabalho por tempo indeterminado apresenta um decréscimo de 2 efetivos e a nomeação transitória por tempo determinado apresenta igualmente um decréscimo de 549 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 2020, 96,42% (21.553 militares), sendo a categoria de guardas a mais representativa, com 85,70% (18.491) do total de militares.

Verifica-se que cerca de 3,58% (800 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 | | | 28 | 216 | | | 28 | 216 | 244 | 1,09% |
| Assistente técnico | | | 14 | 70 | | | 14 | 70 | 84 | 0,38% |
| Docente | | | 1 | 8 | | | 1 | 8 | 9 | 0,04% |
| Enfermeiro | | | | 1 | | | | 1 | 1 | 0,004% |
| Forças Armadas - Oficiais | 16 | | | | | | 16 | | 16 | 0,07% |
| Informática | | | 2 | 2 | | | 2 | 2 | 4 | 0,02% |
| Médico | | | 4 | 7 | | | 4 | 7 | 11 | 0,05% |
| Militares - Oficiais | 749 | 81 | | | | | 749 | 81 | 830 | 3,71% |
| Militares - Sargentos | 2075 | 141 | | | | | 2 075 | 141 | 2216 | 9,91% |
| Militares - Guardas | 17108 | 1377 | | | | 6 | 17114 | 1377 | 18491 | 82,72% |
| Outro pessoal de segurança | 385 | 17 | | | | | 385 | 17 | 402 | 1,80% |
| Técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica | | | 1 | 6 | | | 1 | 6 | 7 | 0,03% |
| Técnico superior | | | 6 | 32 | | | 6 | 32 | 38 | 0,17% |
| Total por vínculo e género | 20333 | 1616 | 56 | 342 | 6 | | 20395 | 1958 | 23353 | 100,00% |
| | 21949 | | 398 | | 6 | | 23353 | | | |
| | 95,20% | | 1,78% | | 0,02% | | 100,00% | | | |

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

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 1,80% (402 trabalhadores), seguida dos «assistentes operacionais» com 1,09% (244 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 2020, de cerca de 0,29 pontos percentuais (pp) em comparação com o exercício anterior.

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

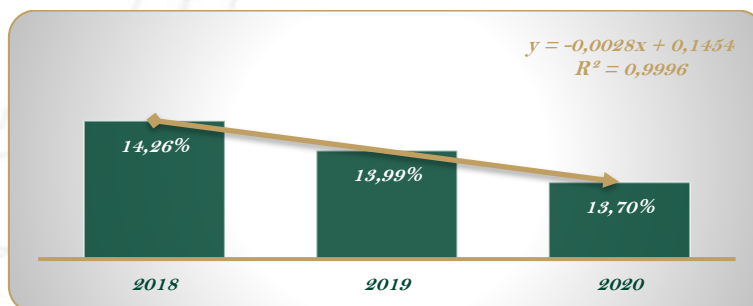


Gráfico 8 - Taxa de enquadramento (2018/2020)

A diminuição da taxa é explicada pela redução de 474 efetivos militares (-16 oficiais, -120 sargentos e -338 guardas), e pela diminuição de 34 efetivos civis ao efetivo global. A ocupação dos cargos dirigentes corresponde a uma taxa de enquadramento de 13,70%.

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

| | Masculino | Feminino | Total |
|---------------------------|-----------|----------|-------|
| Forças Armadas - Oficiais | 16 | | 16 |
| Militares - Oficiais | 749 | 81 | 830 |
| Militares - Sargentos | 2 075 | 141 | 2 216 |
| Total | 2 840 | 222 | 3 062 |

Quadro 5 - Efetivos (cargos dirigentes)

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

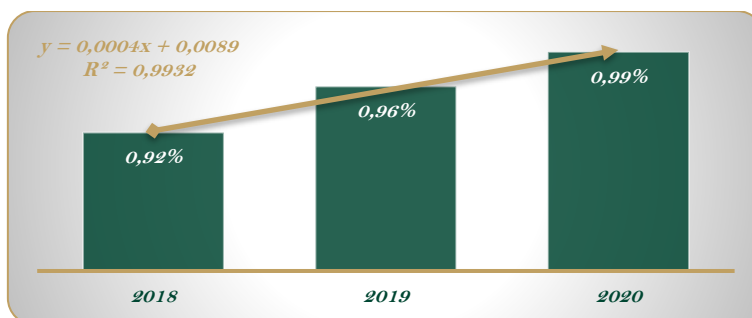


Gráfico 9 – Taxa de feminização dirigente (2018/2020)

O gráfico 10 exhibe a percentagem de dirigentes por efetivos:

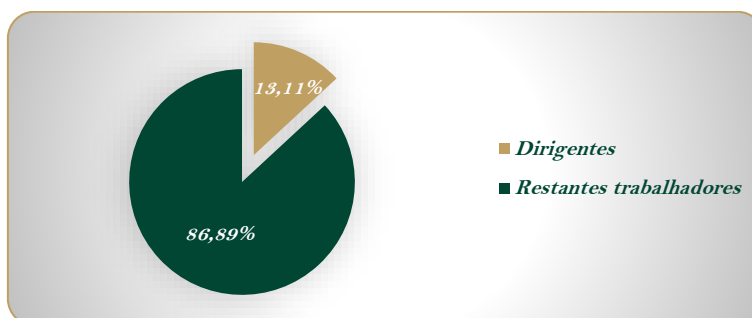


Gráfico 10 – Efetivos dirigentes

A taxa de feminização dirigente subiu em relação ao ano anterior (0,03 pp) e cifra-se nos 0,99%.

2. Efetivos segundo os grupos profissionais

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

Pormenorizando a análise do número de efetivos civis por grupo profissional, assistimos a um decréscimo do número de civis em todos os grupos, que no seu todo refletem perdas de 34 efetivos civis em relação ao ano anterior.

Constata-se no ano de 2020 um saldo negativo de 34 efetivos civis, cerca de 4,08%, em relação ao ano de 2019.

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

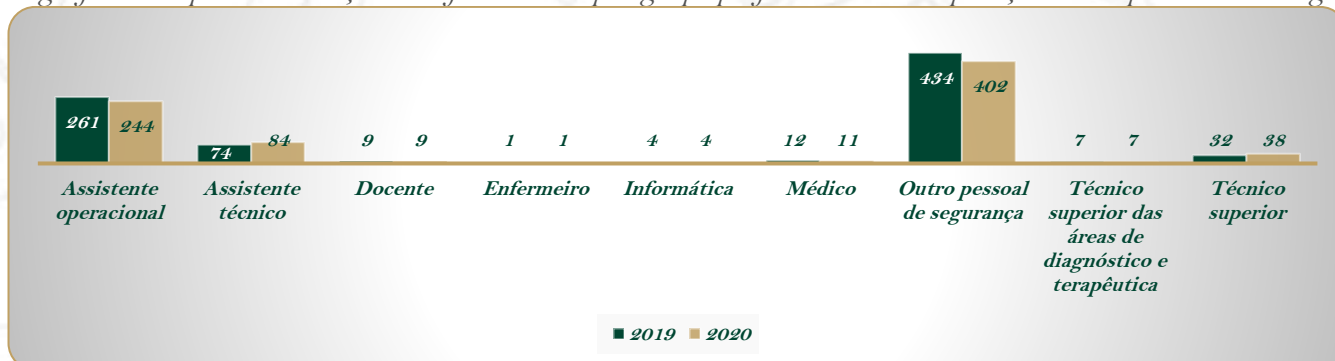


Gráfico 11 – Efetivos civis por grupo profissional (2019/2020)

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 91,25% dos efetivos civis. Destes três o maior é o grupo de «outro pessoal de segurança», que conta com 50,25% do total dos efetivos civis, seguindo-se o «assistente operacional», com 30,50%.

Globalmente, a GNR tem nas suas fileiras 846 oficiais, 2.216 sargentos e 18.491 guardas, totalizando 21.553 militares. Obtém-se por isso uma relação oficial/sargentos/guardas de 1/2,62/21,85 e uma relação sargento/guardas de 1/8,34.

Pormenorizando a análise do número de efetivos militares por grupo profissional, assistimos a um decréscimo do número de militares em todos os grupos, que no seu todo refletem a perda de 474 efetivos militares em relação ao ano anterior.

Constata-se no ano de 2020 um saldo negativo de 474 efetivos militares, cerca de 2,15%, em relação ao ano de 2019.

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

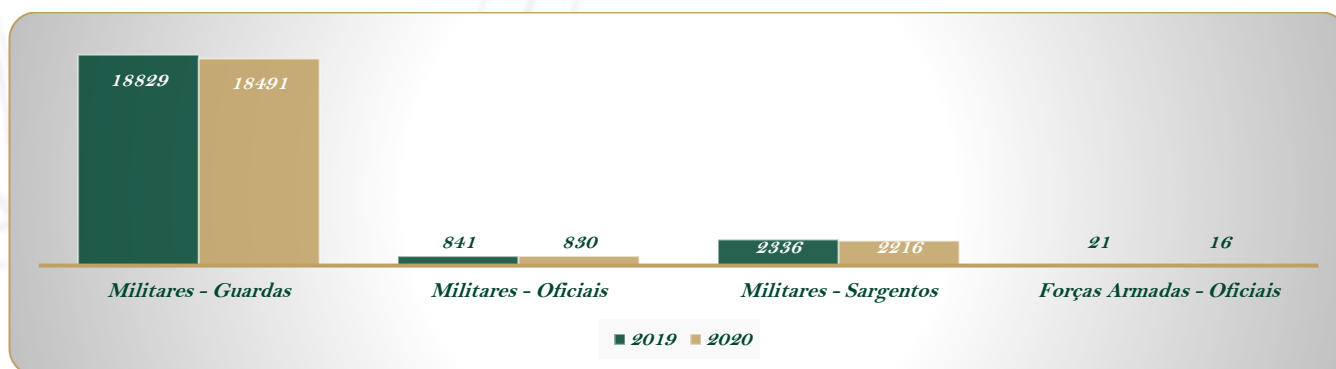


Gráfico 12 – Efetivos militares por grupo profissional (2019/2020)

O Gráfico 12 mostra-nos ainda que existem sobretudo dois grandes grupos profissionais: «militares guardas» e «militares sargentos», que agrupam no seu conjunto 96,07% dos efetivos militares. Destes três o maior é o grupo de «militares guardas», que conta com 85,79% do total de efetivos, seguindo-se os «militares sargentos», com 10,28%.

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 (2019/2020)

Constata-se no ano de 2020 um saldo negativo de 34 efetivos civis, cerca de 4,08%, em relação ao ano de 2019.

Assim, conclui-se em relação às entradas e saídas ocorridas em 2020 que existiu um decréscimo de 508 efetivos, cerca de 2,22% do efetivo, em relação ao ano de 2019.



3. Efetivos segundo a estrutura orgânica

Sem prejuízo dos posteriores trabalhos de modernização orgânica da Guarda, tornou-se necessário uma adaptação do seu quadro de pessoal militar, efetuando-se as adequadas alterações legislativas que permitam o enquadramento institucional, funcional e remuneratório com a promoção a oficial general dos oficiais da GNR que iniciaram a sua formação na Academia Militar, de modo a permitir a atribuição de funções compatíveis com as competências e a experiência adquirida ao longo da sua carreira, bem como adequar o estatuto remuneratório a esta nova realidade.

Atendendo à complexidade inerente ao comando e à gestão de uma instituição com mais de 22 000 efetivos e à multifacetada e multidimensional exigência das suas missões e atribuições, aliada ao elevado grau de complexidade funcional exigido em algumas das suas unidades orgânicas, exigiu-se uma adequação de alguns dos órgãos da GNR.

Para o efeito, identificaram-se as áreas dos recursos humanos, operações e recursos financeiros como áreas de elevada complexidade funcional e relevância, as quais impõem, pela sua dimensão e abrangência dos recursos e matérias à sua responsabilidade, uma correspondência diferenciadora face à atual estrutura existente, permitindo assim ir ao encontro das necessidades institucionais e dos seus militares, adequando-a aos desafios atuais e potenciando melhorias no seu produto operacional.

Neste sentido, o Decreto-lei n.º 7/2021, de 18 de janeiro procedeu à primeira alteração ao Decreto Regulamentar n.º 19/2008, de 27 de novembro, que definiu o número, as competências, a estrutura interna e o posto correspondente à chefia dos serviços de apoio diretamente dependentes do comandante-geral e dos serviços dos órgãos superiores de comando e direção da GNR e, ainda, à terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 298/2009, de 14 de outubro, que aprova o sistema remuneratório dos militares da GNR.

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 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, procedeu-se à revisão dos despachos orgânicos, por forma a serem introduzidos alguns ajustamentos no âmbito da organização interna e atribuições, nomeadamente, do Comando da Guarda, Despacho n.º 383/20-OG de 06 de outubro alterado pelo Despacho n.º 395/20-OG de 20 de outubro, do Comando Operacional (CO), Despacho n.º 40/20-OG de 30 de janeiro e do Comando da Doutrina e Formação (CDF), Despacho n.º 41/20-OG de 30 de janeiro.

Com a publicação do Decreto-Lei n.º 113/2018, de 18 de dezembro, foi criada, aditando às unidades especializadas existentes na GNR, a Unidade de Emergência de Proteção e Socorro (UEPS), como uma nova unidade autónoma, que sucede ao GIPS da Unidade de Intervenção e congregará os seus atuais efetivos, definindo ainda a sua missão e as inerentes atribuições, as quais são prosseguidas em todo o território nacional.

Ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 113/2018, de 18 de dezembro, e nos termos do disposto na alínea e) do n.º 6 do artigo 53.º da Lei n.º 63/2007, de 6 de novembro, foi publicada a Portaria n.º 221/2020, de 21 de setembro, que procedeu à segunda alteração da Portaria n.º 1450/2008, de 16 de dezembro, que estabeleceu a organização interna das unidades territoriais, especializadas, de representação e de intervenção e reserva da GNR e define as respetivas subunidades, bem como os termos em que se processa o apoio administrativo pelos serviços do Comando da Administração dos Recursos Internos (CARI) e da Secretaria-Geral da Guarda (SGG) às unidades especializadas, de representação e de intervenção e reserva.

Assim, considerando as alterações legislativas entretanto operadas, a experiência adquirida desde a criação do GIPS, ao abrigo do previsto pelo n.º 2, do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 113/2018, de 18 de dezembro, n.º 2 do artigo 4.º



e alínea c) do artigo 11.º, ambos da Portaria n.º 1450/2008, de 16 de dezembro, retificada pela Declaração de Retificação n.º 14/2009, de 04 de fevereiro, e alterada pela Portaria n.º 20/2010, de 11 de janeiro e pela Portaria n.º 221/2020, de 21 de setembro, procedeu-se através do Despacho n.º 325/20-OG, de 10 de novembro, retificado pelo Despacho n.º 501/20-OG, de 12 de novembro, à definição da organização interna da UEPS, permitindo assim que esta se consubstancie.

Os 22.353 efetivos em efetividade de funções, a 31 de dezembro de 2020, encontravam-se distribuídos pela estrutura orgânica da Guarda, como de seguida se apresenta:

| Estrutura geral | | Efetivo militar | Efetivo civil | Total |
|-----------------------|---------|-----------------|---------------|--------------|
| Comando-Geral | Comando | 764 | 54 | 818 |
| | CARI | 273 | 5 | 278 |
| | CO | 320 | 16 | 336 |
| | CDF | 27 | | 27 |
| CTer Aveiro | | 1 148 | 28 | 1 176 |
| CTer Beja | | 614 | 23 | 637 |
| CTer Braga | | 992 | 36 | 1 028 |
| CTer Bragança | | 590 | 49 | 639 |
| CTer Castelo Branco | | 624 | 51 | 675 |
| CTer Coimbra | | 801 | 57 | 858 |
| CTer Évora | | 658 | 32 | 690 |
| CTer Faro | | 1 163 | 17 | 1 180 |
| CTer Guarda | | 580 | 36 | 616 |
| CTer Leiria | | 811 | 29 | 840 |
| CTer Lisboa | | 1 063 | 23 | 1 086 |
| CTer Portalegre | | 581 | 28 | 609 |
| CTer Porto | | 1 535 | 36 | 1 571 |
| CTer Santarém | | 893 | 46 | 939 |
| CTer Setúbal | | 1 095 | 39 | 1 134 |
| CTer Viana do Castelo | | 575 | 22 | 597 |
| CTer V Real | | 632 | 61 | 693 |
| CTer Viseu | | 850 | 65 | 915 |
| CTer Açores | | 234 | 6 | 240 |
| CTer Madeira | | 200 | 2 | 202 |
| UNT | | 132 | | 132 |
| UCC | | 812 | 11 | 823 |
| UAF | | 375 | 5 | 380 |
| UEPS | | 1 157 | | 1 157 |
| USHE | | 971 | 4 | 975 |
| UI | | 702 | 2 | 704 |
| EG | | 381 | 17 | 398 |
| Total | | 21553 | 800 | 22353 |

Quadro 6 – Efetivos segundo a estrutura orgânica

Verifica-se que o Comando Territorial do Porto é a unidade com maior efetivo militar, 1.535 militares e o Comando Territorial de Viseu apresenta o maior efetivo civil, 65 civis.

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

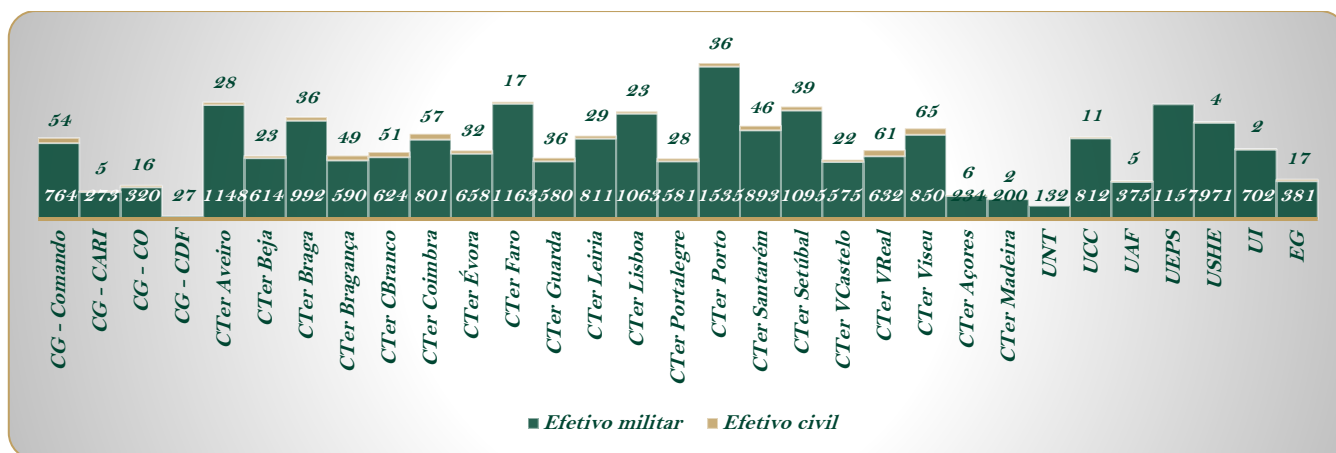


Gráfico 14 – Efetivos segundo a estrutura orgânica

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

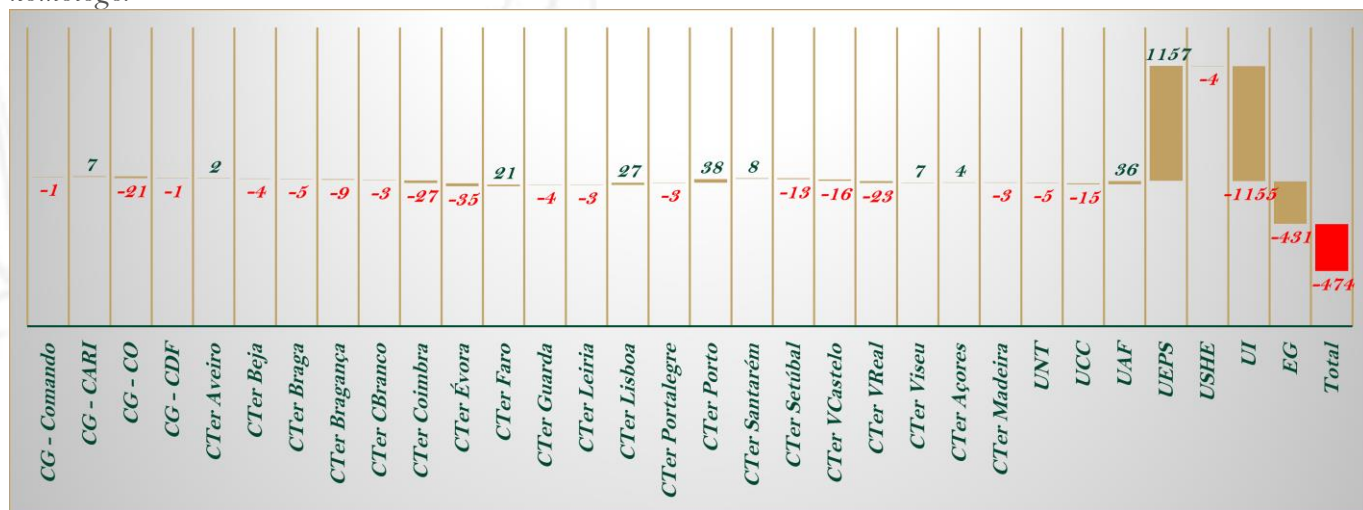


Gráfico 15 – Variação dos efetivos militares segundo a estrutura orgânica (2019/2020)

Constata-se que em relação ao efetivo militar e em comparação com o exercício anterior, o maior aumento de efetivo (1.157 militares) registou-se na UEPS (fruto da sua implementação), seguida do Comando Territorial do Porto (38 militares) e da UAF (36 militares).

A unidade que apresenta a maior diminuição de efetivo é a UI com menos 1.155 militares (fruto da implementação da UEPS), seguida da EG que registou um decréscimo de 431 militares (término do 41.º Curso de Formação de Guardas e distribuição pela estrutura geral da guarda de 389 lugares) e o Comando Territorial de Évora com um decréscimo de 35 militares.

Em relação ao efetivo civil e em comparação com o exercício anterior, o Comando Territorial de Bragança registou o maior aumento de efetivo civil (21), 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 a EG, que registou um decréscimo de 157 civis (término do 1.º Curso de Formação de Guardas Florestais e distribuição pela estrutura geral da guarda de 155 postos de trabalho, seguido pelo CG-CARI que registou um decréscimo de 9 civis.

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

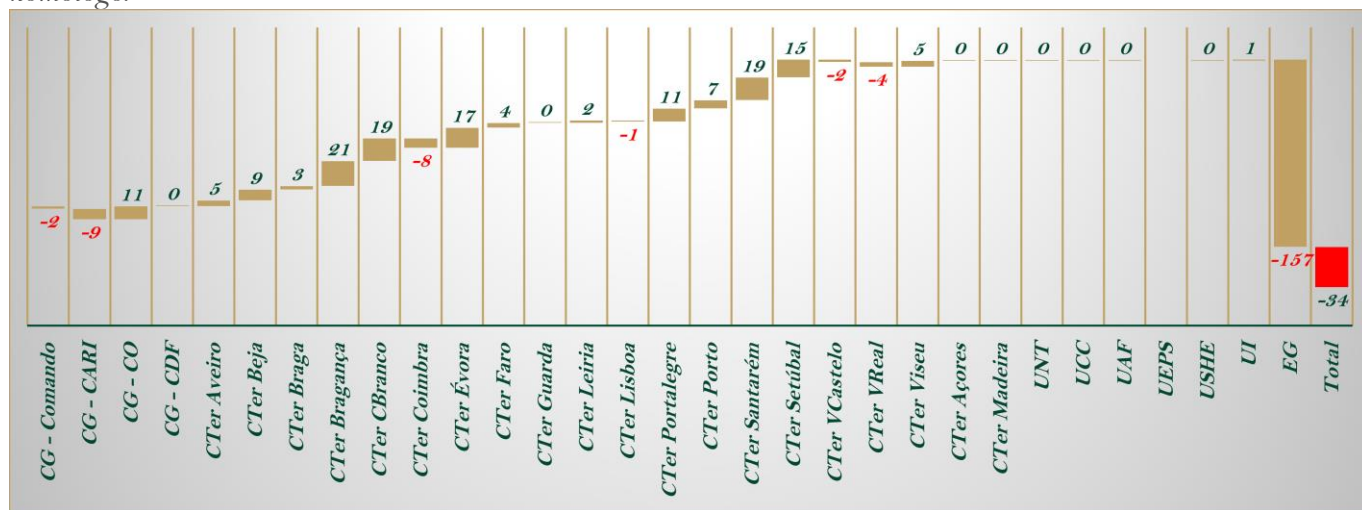


Gráfico 16 – Variação dos efetivos civis segundo a estrutura orgânica (2019/2020)

Os 22.353 efetivos em efetividade de funções, a 31 de dezembro de 2020, encontravam-se distribuídos pela estrutura orgânica da Guarda e por género, como de seguida se demonstra:

| Estrutura geral | Efetivo | | Total |
|-----------------------|-------------|--------------|--------------|
| | Feminino | Masculino | |
| Comando-Geral | Comando | 668 | 818 |
| | CARI | 249 | 278 |
| | CO | 261 | 336 |
| | CDF | 26 | 27 |
| CTer Aveiro | 119 | 1 057 | 1 176 |
| CTer Beja | 43 | 594 | 637 |
| CTer Braga | 97 | 931 | 1 028 |
| CTer Bragança | 46 | 593 | 639 |
| CTer Castelo Branco | 54 | 621 | 675 |
| CTer Coimbra | 75 | 783 | 858 |
| CTer Évora | 35 | 655 | 690 |
| CTer Faro | 115 | 1 065 | 1 180 |
| CTer Guarda | 38 | 578 | 616 |
| CTer Leiria | 96 | 744 | 840 |
| CTer Lisboa | 121 | 965 | 1 086 |
| CTer Portalegre | 26 | 583 | 609 |
| CTer Porto | 150 | 1 421 | 1 571 |
| CTer Santarém | 87 | 852 | 939 |
| CTer Setúbal | 125 | 1 009 | 1 134 |
| CTer Viana do Castelo | 49 | 548 | 597 |
| CTer V Real | 48 | 645 | 693 |
| CTer Viseu | 71 | 844 | 915 |
| CTer Açores | 23 | 217 | 240 |
| CTer Madeira | 10 | 192 | 202 |
| UNT | 6 | 126 | 132 |
| UCC | 35 | 788 | 823 |
| UAF | 32 | 348 | 380 |
| UEPS | 46 | 1 111 | 1 157 |
| USHE | 97 | 878 | 975 |
| UI | 19 | 685 | 704 |
| EG | 40 | 358 | 398 |
| Total | 1958 | 20395 | 22353 |

Quadro 7 – Efetivos por estrutura orgânica e género

Verifica-se que o CG-Comando e Comando Territorial do Porto são as unidades com maior efetivo feminino, ambos com 150 e o Comando Territorial do Porto apresenta o maior efetivo masculino, 1.421 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 2020 (21.553 militares), verifica-se que cerca de 2,58% (555 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 geral | | Categoria | | | Total |
|-----------------|------------|-----------|-----------|------------|------------|
| | | Oficiais | Sargentos | Guardas | |
| Comando-Geral | CMD GUARDA | 19 | 4 | 27 | 50 |
| | CARI | 2 | | 3 | 5 |
| | CO | 1 | 1 | 6 | 8 |
| | CDF | | | 1 | 1 |
| CTer Aveiro | | | | 13 | 13 |
| CTer Beja | | | | 11 | 11 |
| CTer Braga | | | | 10 | 10 |
| CTer Bragança | | | 1 | 17 | 18 |
| CTer Branco | | | | 22 | 22 |
| CTer Coimbra | | | | 16 | 16 |
| CTer Évora | | | 3 | 35 | 38 |
| CTer Faro | | | 1 | 23 | 24 |
| CTer Guarda | | | | 20 | 20 |
| CTer Leiria | | | | 7 | 7 |
| CTer Lisboa | | 1 | | 23 | 24 |
| CTer Portalegre | | | 1 | 37 | 38 |
| CTer Porto | | 1 | | 31 | 32 |
| CTer Santarém | | | | 30 | 30 |
| CTer Setúbal | | | | 28 | 28 |
| CTer Vcastelo | | | 2 | 13 | 15 |
| CTer V Real | | | 1 | 21 | 22 |
| CTer Viseu | | | | 12 | 12 |
| CTer Açores | | | | 2 | 2 |
| CTer Madeira | | | | 3 | 3 |
| UNT | | | | 3 | 3 |
| UCC | | | 1 | 28 | 29 |
| UAF | | | | 6 | 6 |
| UEPS | | | | 1 | 1 |
| USHE | | | 9 | 29 | 38 |
| UI | | | | 15 | 15 |
| EG | | | | 14 | 14 |
| Total | | 24 | 24 | 507 | 555 |

Quadro 8 – Efetivos militares na situação de reserva na efetividade de serviço segundo a unidade orgânica

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

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

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

Através do Despacho n.º 487/20 - OG, de 15 de novembro foram definidas as regras de processamento dos requerimentos para a colocação na situação de reserva na efetividade de serviço no ano seguinte ao da apresentação do pedido por parte dos militares.

Os 555 militares a prestar serviço na reserva na efetividade de serviço em 31 de dezembro de 2020, encontravam-se distribuídos pela estrutura orgânica da Guarda, como de seguida se apresenta:

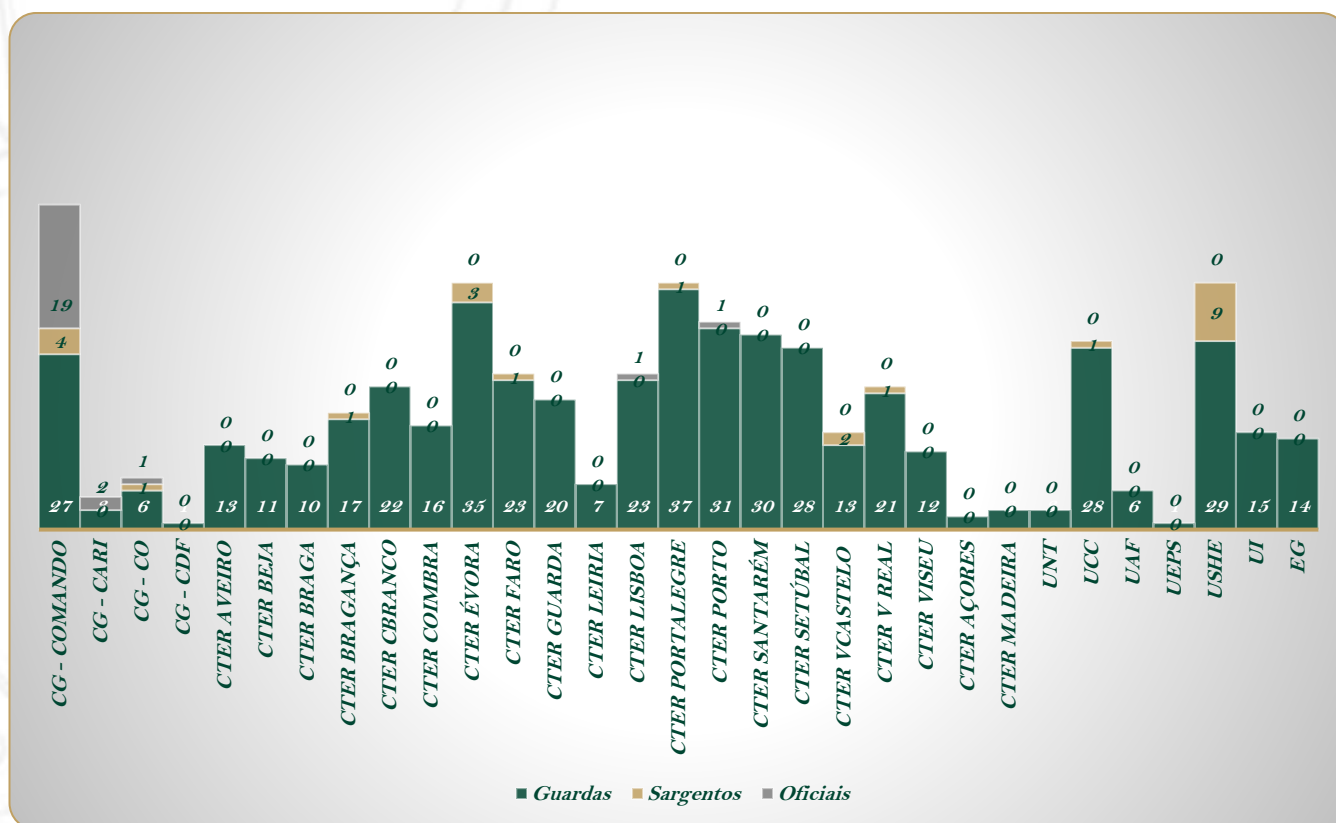


Gráfico 17 – Efetivos militares na situação de reserva na efetividade de serviço segundo a unidade orgânica

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 considerável 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 (2019/2020)

O Comando Territorial de Évora foi a estrutura orgânica que mais perdeu efetivo a prestar serviço na reserva na efetividade de serviço, menos 28 militares seguidos pelos, Comando Territorial de Castelo Branco, Lisboa, Portalegre e USHE, todos, com menos 19 militares em comparação com o exercício do ano anterior.

A UEPS regista 1 militar no seu efetivo fruto do sua implementação na estrutura geral da Guarda.

5. Efetivos por género

Dos 22.353 efetivos, 20.395 são homens, o que corresponde a 91,24% do total de efetivos e apenas 1.958 são mulheres, o que corresponde a 8,76%, 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:

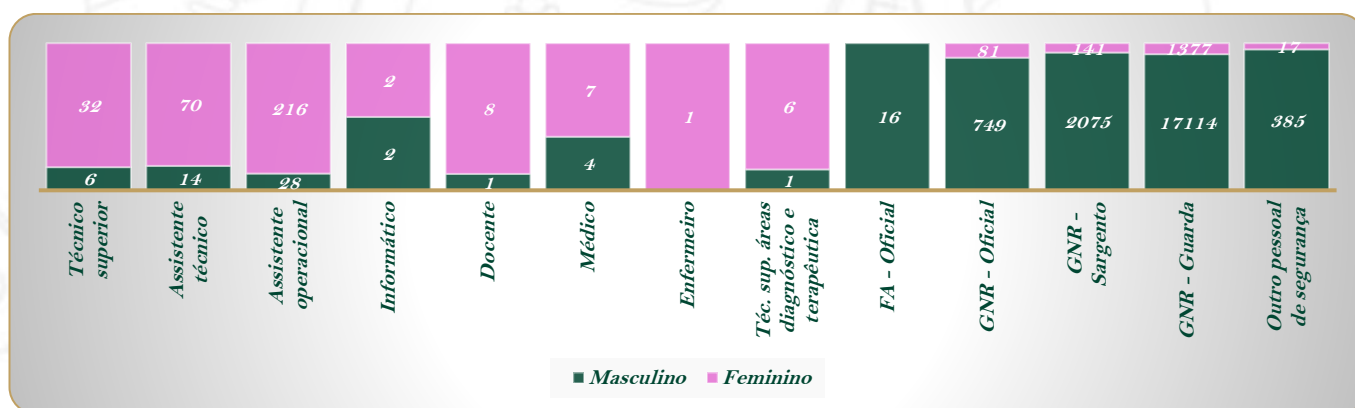


Gráfico 19 – Efetivos por carreira e género

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 2020, situou-se em valores ligeiramente acima dos registados em 2019, com a diferença de apenas 0,27 pp. O grupo masculino teve uma descida de igual pp face ao período homólogo do ano anterior, mas continua a ser predominante, com 91,24% do total de efetivos.

A relação homem/mulher, em 2020, situou-se em 10,41, significando que a proporção verificada neste ano foi de cerca de 10 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 8,76%. Este facto explica-se, principalmente, pelo recrutamento externo com destino ao Curso de Oficiais da Academia Militar (CO AM) e ao CFG, onde o género feminino veio a ocupar 4 e 20 lugares dos 23 e 202 disponíveis, respetivamente.

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

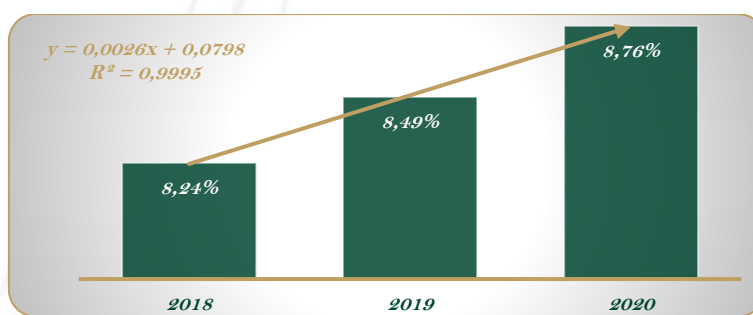


Gráfico 20 – Taxa de feminização (2018/2020)

A taxa de feminização registou um ligeiro incremento (0,27 pp), face ao ano anterior, situando-se nos 8,76%.

A presença de mulheres nas Forças e Serviços de Segurança e na Guarda, particularmente, cresceu significativamente nas últimas duas décadas em Portugal, sendo a expressão da relevância do seu papel o número crescente de cargos de direção, comando e chefia exercidos por mulheres.

Na GNR, de entre as 81 mulheres da categoria de oficiais, 16 comandam hoje estruturas de escalão destacamento ou equivalente e 1 de estrutura de escalão subdestacamento da estrutura geral da Guarda: 11 em destacamentos territoriais (Braga, Penafiel, Santo Tirso, Sintra, Torre de Moncorvo, Portimão, Montijo, Vila Franca de Xira, Horta, Ponte de Sôr e Castelo Branco), 2 em destacamentos de trânsito (Coimbra e Portalegre), 1 em destacamento de controlo costeiro (Sines), 2 em destacamentos de intervenção: (Vila Real, Braga) e 1 em subdestacamento de controlo costeiro (Sines).

Ao nível das estruturas de escalão posto da estrutura geral da Guarda, de entre as 141 mulheres da categoria de sargentos, 14 comandam postos territoriais (Torres Vedras, Tocha, Praia/Graciosa, Poceirão, Golegã, Bombarral, Pataias, Murais, São Julião do Tojal, Alpedrinha, Monchique, Avanca, Sendim, e Quinta do Conde)

No total de efetivos da GNR, constata-se que o número de mulheres evoluiu de forma considerável nos últimos 20 anos: passou de uma representatividade abaixo de 1% (214 elementos) em 2000, para um total de 1.958 mulheres em 2020.

6. Efetivos por escalão etário

O escalão etário mais representativo situou-se em 2020, no intervalo dos 40-44 anos, com 5.039 trabalhadores, representando 22,54% do efetivo global, seguido do intervalo 35-39 com 4.183 trabalhadores, representando 18,71% do efetivo global.

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

| | Homens | Mulheres | Total |
|-----------|--------|----------|--------|
| < 20 anos | | | |
| 20-24 | 537 | 68 | 605 |
| 25-29 | 1 690 | 227 | 1 917 |
| 30-34 | 2 752 | 332 | 3 084 |
| 35-39 | 3 705 | 478 | 4 183 |
| 40-44 | 4 688 | 351 | 5 039 |
| 45-49 | 3 629 | 223 | 3 852 |
| 50-54 | 3 035 | 70 | 3 105 |
| 55-59 | 266 | 85 | 351 |
| 60-64 | 84 | 94 | 178 |
| 65-69 | 9 | 30 | 39 |
| Total | 20 395 | 1 958 | 22 353 |

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

Comparativamente com 2019 verificou-se um aumento de efetivos em 2,96 pp nos escalões 40 a 54 e 60 a 69 anos. Contudo, os escalões até 39 anos e 55 a 59 anos perderam igual expressão face ao ano 2019, em 2,96 pp.

É igualmente na faixa etária dos 35 a 39 e 40 a 44 anos que se concentra a grande maioria dos efetivos femininos, com cerca de 42,34% do total de mulheres. Já no que respeita aos efetivos do sexo masculino, a maior concentração ocorre no escalão dos 40 aos 44 anos, com 22,99% do total de efetivos masculinos.

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

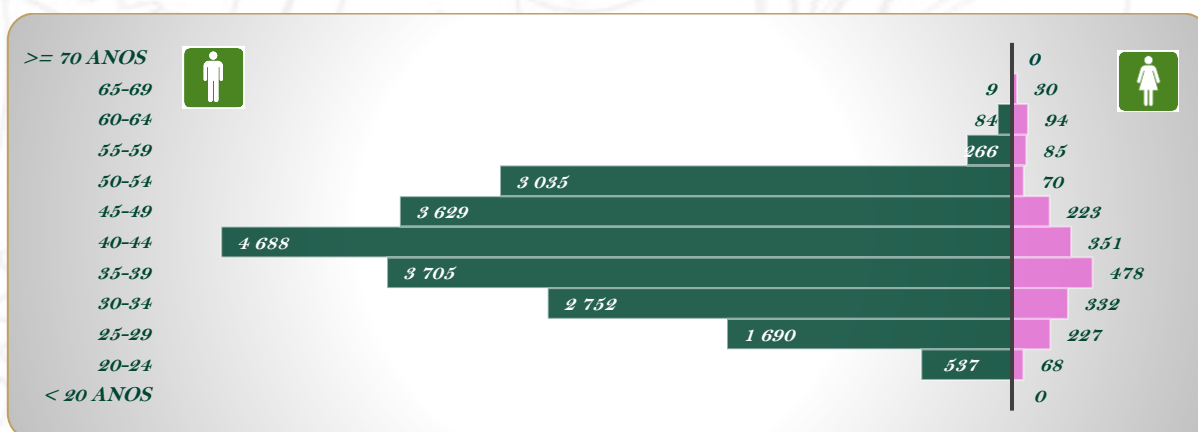


Gráfico 21 – Efetivos por escalão etário e género (pirâmide etária)

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

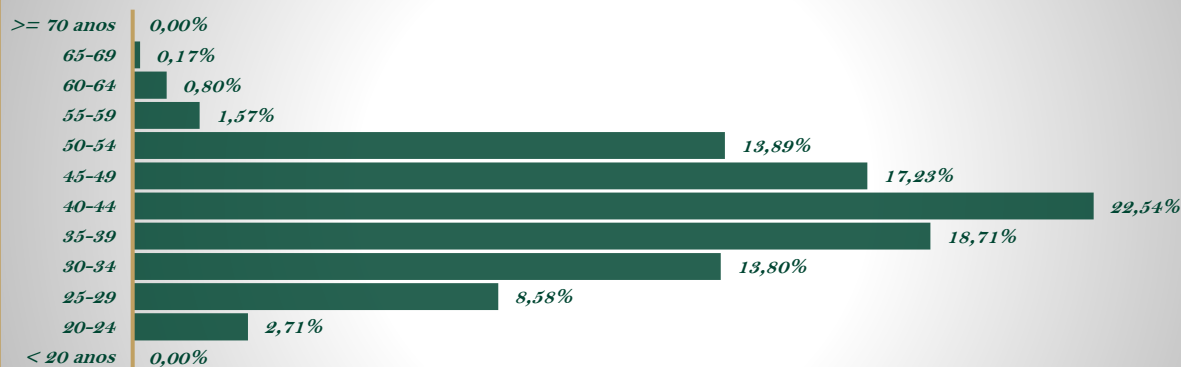


Gráfico 22 – Efetivos por escalão etário

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

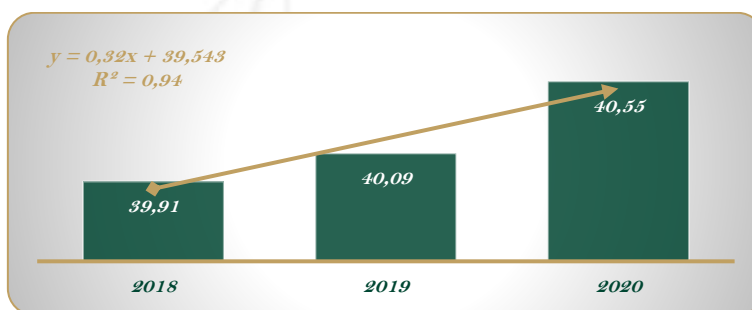


Gráfico 23 – Nível etário (2018/2020)

O nível etário, no ano em análise, é de 40,55 anos, aumentando ligeiramente face ao ano anterior (0,46 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 e CFG ajudou a mitigar a propensão de subida deste nível.

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

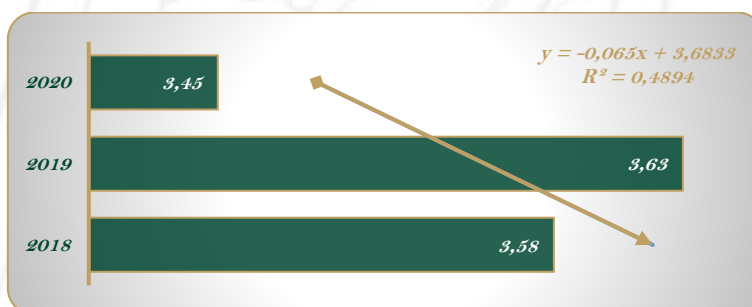


Gráfico 24 – Leque etário (2018/2020)

O leque etário é de 3,45 e tem uma amplitude de 49 anos, representando a diferença entre o trabalhador mais novo (20 anos) e o mais velho (69 anos), este valor diminuiu 0,18 em relação ao exercício anterior.

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

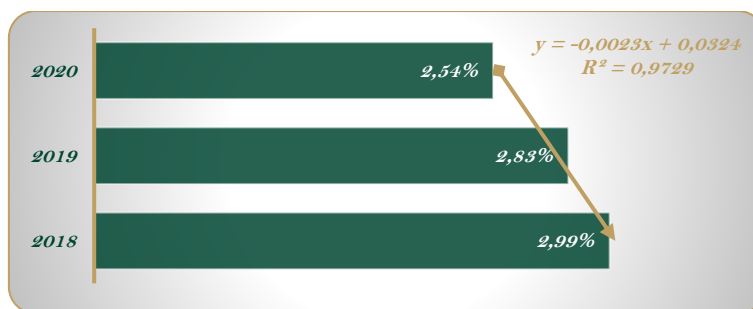


Gráfico 25 – Taxa de envelhecimento (2018/2020)

A taxa de envelhecimento, que tem como referência os trabalhadores com idade igual ou superior a 55 anos x 100, sobre o total de trabalhadores ao serviço, situou-se nos 2,54%.

Esta taxa revela a tendência de descida dos exercícios anteriores, tendo diminuído cerca de (0,29 pp), facto imputado às passagens à situação de reserva/aposentação também terem sofrido um aumento em detrimento das novas entradas.

A confirmação do observado através de outros indicadores, sobre a inversão da tendência do envelhecimento do efetivo é feita através do Gráfico 25. O gráfico 26 regista a evolução da taxa de emprego jovem no último triénio:

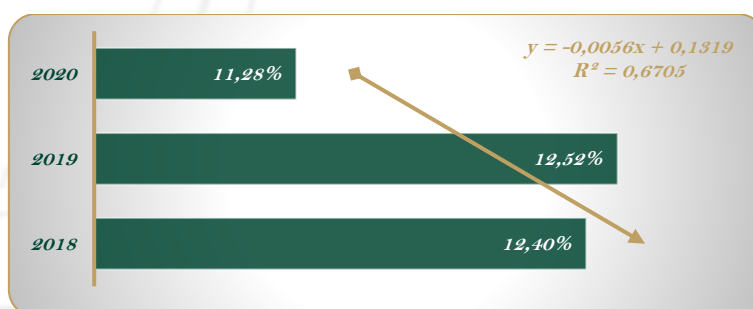


Gráfico 26 – Taxa de emprego jovem (2018/2020)

A taxa de emprego jovem, que se traduz nos trabalhadores com menos de 30 anos dividida pelo número total de trabalhadores, desceu consideravelmente em relação ao ano anterior (1,24 pp) e cifra-se nos 11,28%.

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 | | | | | 4 | 6 | 11 | 9 | 2 | 4 | 2 | 49,50 |
| Assistente técnico | | | | | 1 | 7 | 17 | 17 | 23 | 15 | 4 | 53,85 |
| Assistente operacional | | | | 1 | 4 | 13 | 20 | 42 | 66 | 74 | 24 | 56,59 |
| Informático | | | | | 1 | | | 1 | 1 | 1 | | 52,00 |
| Docente | | | | | | | 7 | | | 2 | | 50,33 |
| Médico | | | | | | | | 1 | 1 | 6 | 3 | 62,00 |
| Enfermeiro | | | | | | | | | 1 | | | 57,00 |
| Técnico superior áreas diagnóstico e terapêutica | | | | | | | 1 | 3 | 2 | | 1 | 54,86 |
| F. A. - Oficial | | | | | | 1 | | 4 | 10 | 1 | | 55,13 |
| GNR - Oficial | | 34 | 148 | 190 | 170 | 121 | 50 | 78 | 32 | 7 | | 37,18 |
| GNR - Sargento | | | | 65 | 367 | 602 | 737 | 411 | 34 | | | 44,63 |
| GNR - Guarda | | 515 | 1 689 | 2 809 | 3 636 | 4 271 | 2 964 | 2 518 | 81 | 6 | 2 | 39,81 |
| Outro pessoal de segurança | | 56 | 80 | 19 | | 18 | 45 | 21 | 98 | 62 | 3 | 43,77 |

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

Numa decomposição dos níveis etários pelos grupos profissionais, podemos concluir que apenas os grupos “GNR – oficial”, “GNR - guarda” e «outro pessoal de segurança» conta com efetivos abaixo dos 25 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 37,18 anos e 39,81 anos, respetivamente.

7. Efetivos por antiguidade

O quadro 11 apresenta a distribuição dos efetivos por antiguidade:

| | Efetivos |
|-----------------|----------|
| Até 5 anos | 1 465 |
| 5-9 Anos | 1 756 |
| 10-14 Anos | 2 694 |
| 15-19 Anos | 3 510 |
| 20-24 Anos | 4 106 |
| 25-29 Anos | 3 445 |
| 30-34 Anos | 3 010 |
| 35-39 Anos | 2 116 |
| 40 ou mais anos | 251 |

Quadro 11 – Efetivos em função da antiguidade (Quadro 3 DGAEP)

O escalão com 20-24 anos de antiguidade é o que agrupa maior número de trabalhadores, com cerca de 18,37% do total de efetivos, seguido pelos trabalhadores cuja antiguidade se encontra no escalão dos 15 aos 19 anos, com cerca de 15,70%.

O quadro 11 evidencia, conjuntamente com os restantes indicadores, a existência de 2.367 trabalhadores (10,59%) 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 (2.161 militares e 206 civis), num curto espaço de tempo, para a reserva/reforma/aposentação.

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

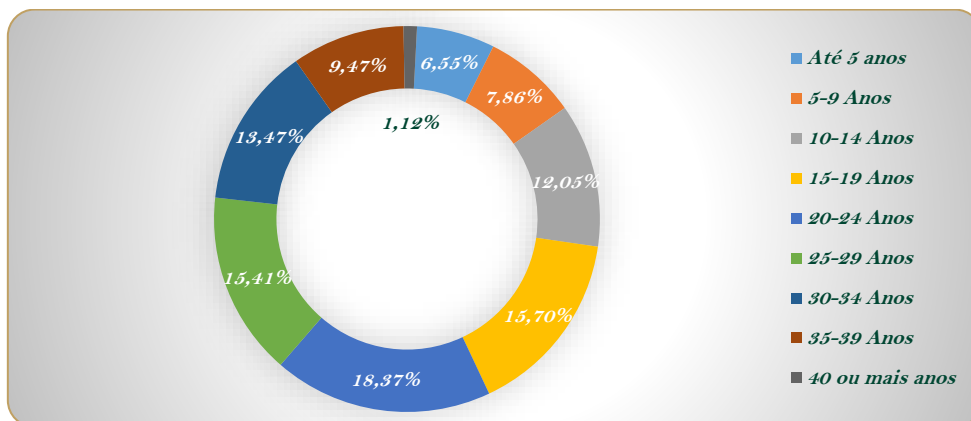


Gráfico 28 – Efetivos em função da antiguidade

Verifica-se que 6,55% 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 20-24 anos, a partir do qual, começa a descer gradualmente.

Podemos igualmente concluir que 42,16% dos trabalhadores detêm menos de 20 anos de prestação de serviço público.

Complementando o que já foi referido anteriormente, 10,59% 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:

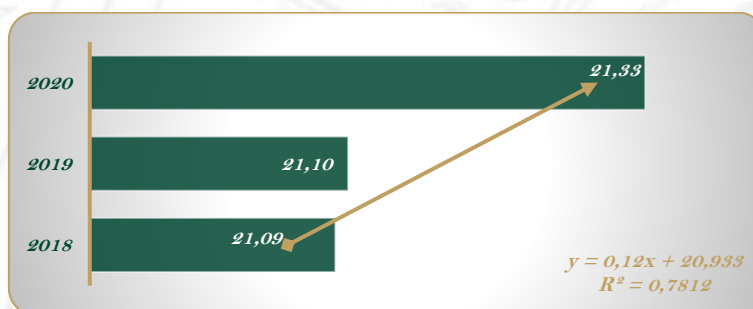


Gráfico 29 – Nível médio de antiguidade na AP (2018/2020)

O nível médio de antiguidade na AP, que se traduz na soma das antiguidades dividida pelo número de efetivos, é de 21,33 anos representando um acréscimo de 0,23 anos em relação a 2019.

O gráfico 30 exibe uma pirâmide de antiguidades por género:

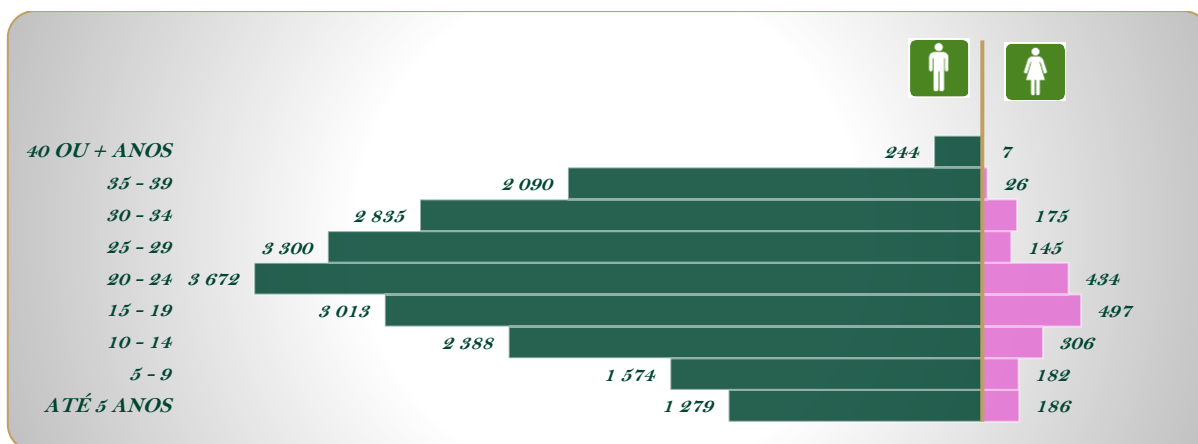


Gráfico 30 – Efetivos segundo antiguidade e género (pirâmide de antiguidades)

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 | % |
|------------------------------|---------------|-------------|--------------|-------------|---------------|-------------|
| Menos de 4 anos escolaridade | | | 7 | 0,36% | 7 | 0,03% |
| 4 anos de escolaridade | 25 | 0,12% | 99 | 5,06% | 124 | 0,55% |
| 6 anos escolaridade | 902 | 4,42% | 66 | 3,37% | 968 | 4,33% |
| 9 anos de escolaridade | 5 932 | 29,09% | 229 | 11,70% | 6 161 | 27,56% |
| 11 anos de escolaridade | 1 584 | 7,77% | 140 | 7,15% | 1 724 | 7,71% |
| 12 anos de escolaridade | 10 115 | 49,60% | 986 | 50,36% | 11 101 | 49,66% |
| Bacharelato | 59 | 0,29% | 13 | 0,66% | 72 | 0,32% |
| Licenciatura | 1 183 | 5,80% | 322 | 16,45% | 1 505 | 6,73% |
| Mestrado | 589 | 2,89% | 94 | 4,80% | 683 | 3,06% |
| Doutoramento | 6 | 0,03% | 2 | 0,10% | 8 | 0,04% |
| Total | 20 395 | 100% | 1 958 | 100% | 22 353 | 100% |

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

O 12.º ano ou equivalente é o nível de escolaridade mais representativo, correspondendo a 11.101 trabalhadores, representando cerca de 49,66% do total dos trabalhadores, registando um ligeiro crescimento face a 2019 (1,31 pp).

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

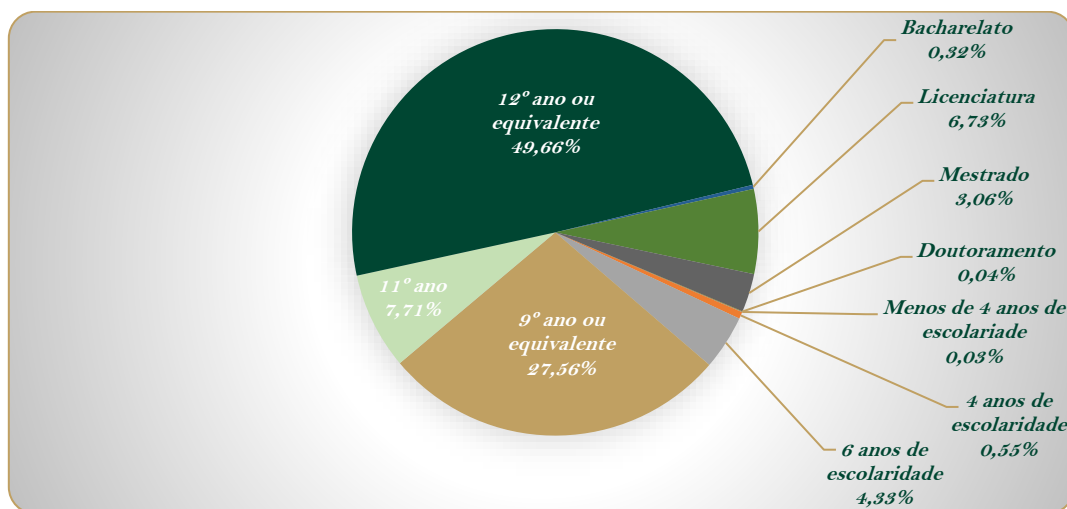


Gráfico 31 – Efetivos por nível de escolaridade

A seguir, surge como habilitação mais representativa, o 9.º ano de escolaridade, que é detida por 6.161 trabalhadores, representando cerca de 27,56% 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 87 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:

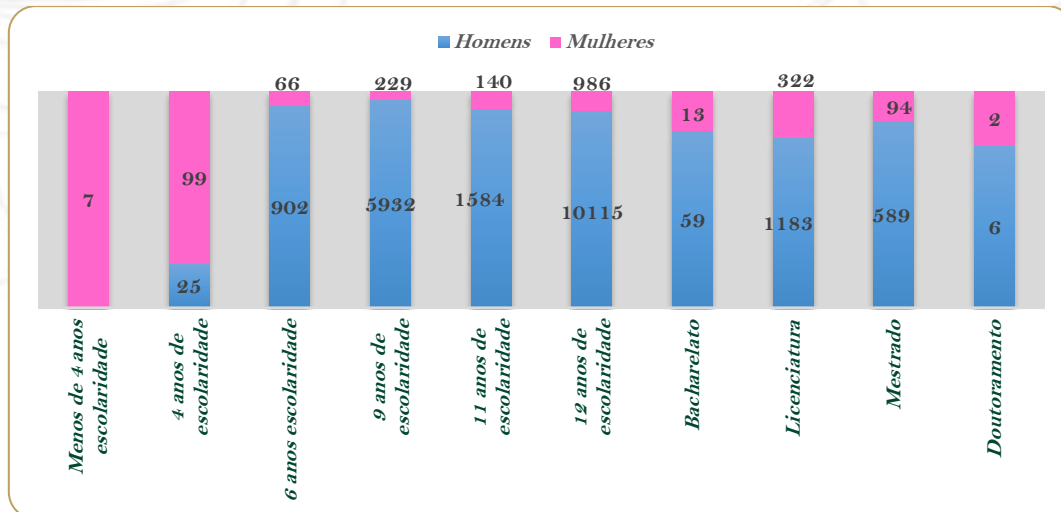


Gráfico 32 – Efetivos por nível de escolaridade e género

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:

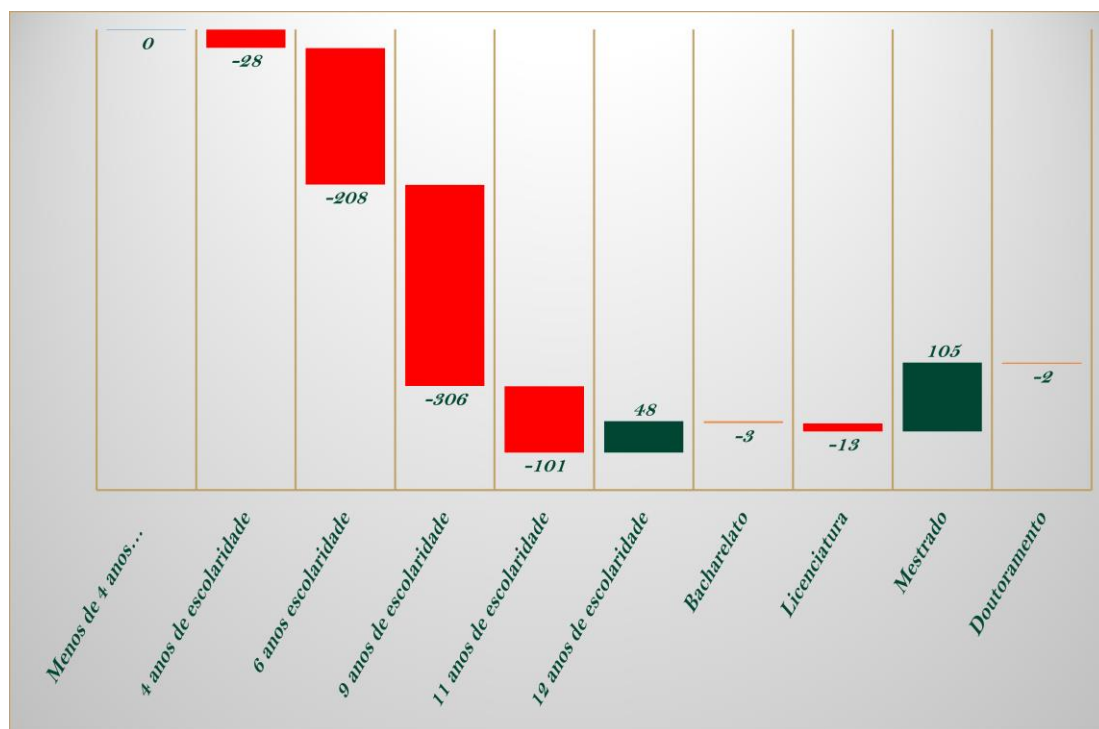


Gráfico 33 – Variação dos efetivos por nível habilitacional (2019-2020)

Por análise comparativa com o ano anterior, podemos concluir que o nível habilitacional que mais desceu foi o 9.º ano, com menos 306 efetivos. Segue-se o 6.º ano, 11.º ano, 4.º ano de escolaridade, licenciatura, bacharelato e o doutoramento, respetivamente.

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

Esta variações positivas prendem-se com o facto de ser condição especial de promoção ao posto de alferes a habilitação com o curso de mestrado frequentado na AM ou, para mestres admitidos por concurso, de acordo com a formação prevista no EMGNR e o requisito habilitacional mínimo para a frequência do CFG é o 12.º ano de escolaridade ou equivalente, a que corresponde o nível 3 ou 4 de qualificação do Sistema Nacional de Qualificações.

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

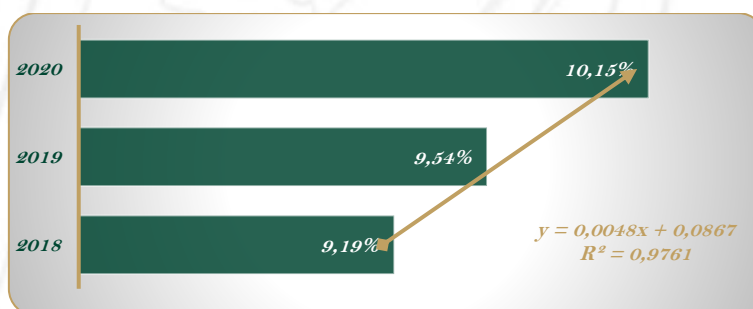


Gráfico 34 – Taxa de habilitação superior (2018/2020)

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 10,15%, registando um ligeiro crescimento face a 2019 (0,61 pp).

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

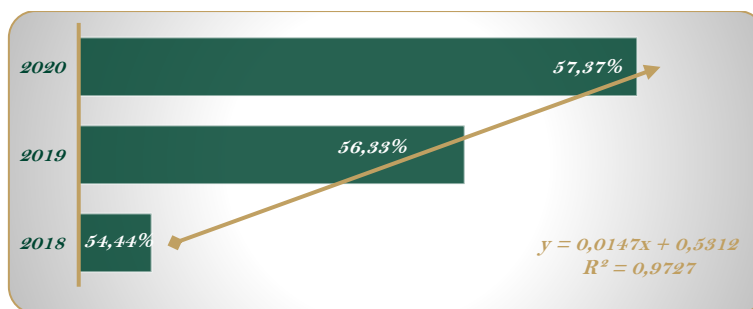


Gráfico 35 – Taxa de habilitação secundária (2018/2020)

De igual modo a taxa de habilitação secundária subiu em relação ao ano anterior (1,04 pp) e cifra-se nos 57,37%.

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

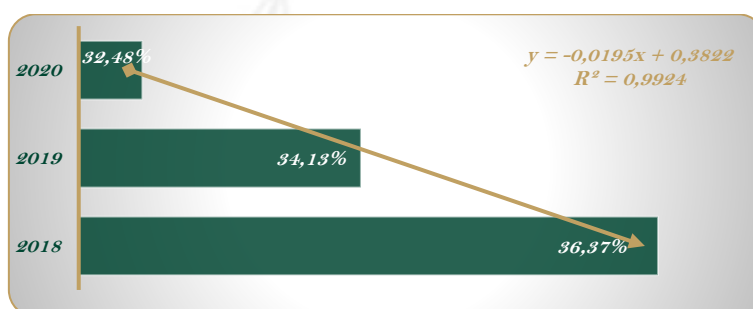


Gráfico 36 – Taxa de habilitação básica (2018/2020)

A taxa de habilitação básica desceu em relação ao ano anterior (1,65 pp) e cifra-se nos 32,48%.

9. Efetivos portadores de deficiência

No ano de 2020, os efetivos portadores de deficiência totalizam 177, sendo 150 do género masculino e 27 do género feminino.

Estes efetivos representam 0,79% do total dos efetivos, sendo a categoria profissional de guardas, a mais representativa do efetivo portador de deficiência com 75,14%, 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:

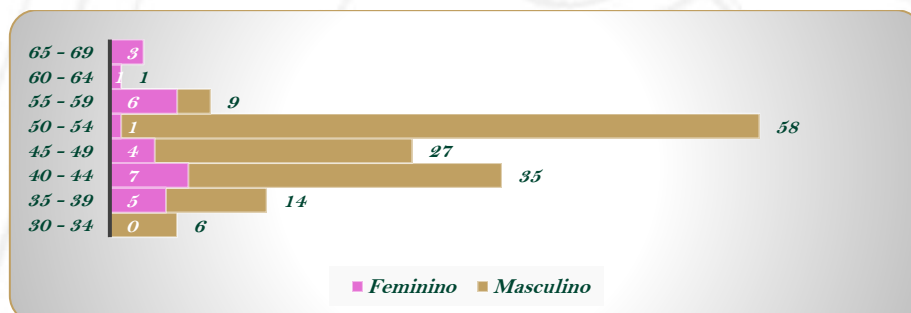


Gráfico 37 – Efetivos portadores de deficiência por escalão etário e género



10. Movimentos de pessoal

10.1 Entradas/regressos

De registar durante o ano de 2020, a admissão ou o regresso de 1.258 militares e civis ao efetivo desta Guarda, sendo que 938 reportam-se a vigilantes florestais contratados no âmbito da operação floresta segura 2020.

Destacam-se os três coronéis da Guarda que, no último ano letivo, frequentaram o Curso de Promoção a Oficial General (CPOG), no Instituto Universitário Militar, o primeiro a integrar Oficiais da GNR, os quais concluíram em julho com sucesso a sua formação. Estes coronéis que iniciaram o seu percurso na Academia Militar, em 1991, tornam-se assim os primeiros oficiais da GNR, a reunir as condições para poderem vir a ser promovidos a Oficial General.

Os três coronéis foram nomeados para a frequência do CPOG 2019/20, por escolha do Comandante-Geral da GNR, depois de ouvido o Conselho Superior da Guarda (CSG). Foram, igualmente, nomeados para o CPOG 2020/2021, outros 4 coronéis.

Com a conclusão deste primeiro CPOG, materializa-se mais um passo no desenvolvimento da GNR, que começa a ver chegar à estrutura superior do Comando da Guarda os oficiais com formação completa nesta força de segurança.

De realçar que em outubro de 2020, ingressaram nos quadros desta força de segurança 23 oficiais subalternos das armas e dos serviços, que concluíram com aproveitamento o CO AM 2012/17 e 2015/20, tendo ingressado no CO AM 2020/25, 32 formandos.

Podendo ainda crescer 3 formandos, caso, no final do 1.º ano, os alunos do Grupo 3 de acordo com a sua classificação obtida e, atendendo às suas preferências, preencherem os 3 lugares atribuídos ao quadro do serviço de Transmissões, Informática e Eletrónica relativo ao curso de Engenharia Eletrotécnica Militar (Perfil Transmissões).

Em novembro de 2020 ingressaram nos quadros desta força de segurança 202 guardas, que concluíram com aproveitamento o 42.º Curso de Formação de Guardas.

Concluíram em abril o curso de formação de guardas-florestais, 155 guardas-florestais. Este foi o primeiro curso de formação de guardas-florestais ministrado desde 2004 e representa o renascimento de uma importante função e que se encontrava em risco de desaparecer.

A Guarda, que em 2006 integrou esta especialidade, fica assim ainda mais robustecida na sua capacidade de prevenção e de resposta aos incêndios rurais.

Os novos elementos vão reforçar o Serviço de Proteção da Natureza e do Ambiente (SEPNA) da GNR e ingressar na carreira de guarda-florestal.

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



| | | Militares - Oficiais | Militares - Sargentos | Militares - Guardas | Outro Pessoal da Segurança | Técnico Superior | Assistente Técnico | Assistente Operacional | Total |
|--|---|----------------------|-----------------------|---------------------|----------------------------|------------------|--------------------|------------------------|-------|
| Procedimento Concursal | M | 19 | | 182 | | | | | 201 |
| | F | 4 | | 20 | | | | | 24 |
| | T | 23 | | 202 | | | | | 225 |
| Mobilidade | M | | | | | | 2 | | 2 |
| | F | | | | | 1 | 1 | | 2 |
| | T | | | | | 1 | 3 | | 4 |
| Regresso Licença sem vencimento ou de período experimental | M | 3 | | 27 | | | | | 30 |
| | F | | | 1 | | 1 | | | 2 |
| | T | 3 | | 28 | | 1 | | | 32 |
| Comissão de Serviço | M | 3 | | 1 | | | | | 4 |
| | F | | | 3 | | | | | 3 |
| | T | 3 | | 4 | | | | | 7 |
| Outras Situações | M | 7 | 5 | 17 | 1 | 2 | 3 | 821 | 856 |
| | F | 3 | | | | 4 | 10 | 117 | 134 |
| | T | 10 | 5 | 17 | 1 | 6 | 13 | 938 | 990 |
| Total | M | 32 | 5 | 227 | 1 | 2 | 5 | 821 | 1 093 |
| | F | 7 | | 24 | | 6 | 11 | 117 | 165 |
| | T | 39 | 5 | 251 | 1 | 8 | 16 | 938 | 1 258 |

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

Na coluna «outras situações» inserem-se os 938 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, coordenada pela GNR e integrada no Dispositivo Especial de Combate a Incêndios Rurais de 2020, no âmbito da vigilância e deteção.

Os 230 postos de vigia ativos, estiveram em funcionamento 24h/dia, durante os períodos compreendidos entre 07 de maio a 06 de novembro (77 da rede primária) e 29 de junho a 15 de outubro (153 da rede secundária).

Este ano foi feito um balanceamento de 5 postos de vigia da rede secundária para a rede primária, permitindo uma cobertura mais completa e eficaz do território nacional, nomeadamente nos distritos de Vila Real, Castelo Branco e Aveiro.

A atividade da rede nacional de postos de vigia na área da vigilância e deteção de incêndios rurais nascentes permite uma intervenção dos meios de combate de forma mais célere e precisa. Para além do alerta às entidades responsáveis pelo combate, a rede contribui ainda para a georreferenciação da ocorrência, através do processo de triangulação e da produção de informação complementar útil de apoio à decisão operacional.

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:

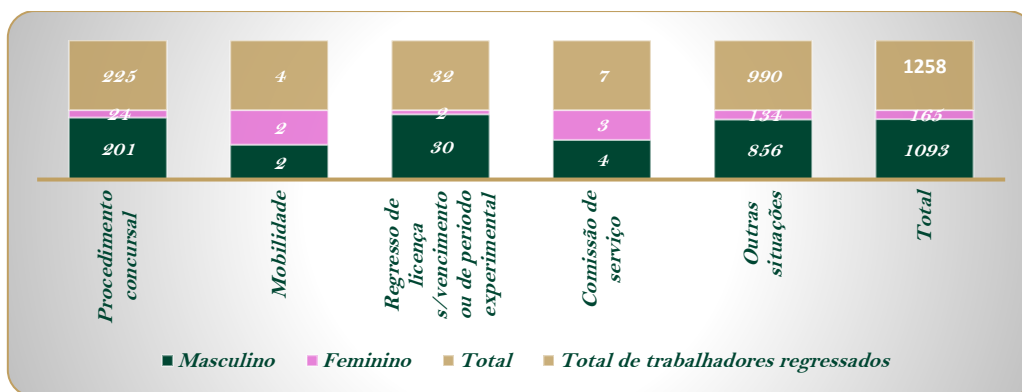


Gráfico 38 – Entradas/regressos dos efetivos

10.2 Saídas

A registar durante o ano de 2020, a saída de 802 efetivos nomeados ou em comissão de serviço. Destes, merece destaque a passagem à situação de reserva para fora da efetividade de serviço de 610 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 | 1 | 20 | | 22 |
| | F | | | | 1 | | 1 |
| | T | | 1 | 1 | 21 | | 23 |
| Reforma/Aposentação | M | | 31 | 111 | 468 | 32 | 642 |
| | F | | | | | | |
| | T | | 31 | 111 | 468 | 32 | 642 |
| Conclusão sem sucesso do período experimental | M | | | | 15 | | 15 |
| | F | | | | 1 | | 1 |
| | T | | | | 16 | | 16 |
| Mobilidade | M | | | | | | |
| | F | | | | | | |
| | T | | | | | | |
| Comissão de serviço | M | | 11 | 6 | 11 | | 28 |
| | F | | 3 | | 3 | | 6 |
| | T | | 14 | 6 | 14 | | 34 |
| Outras situações | M | | 9 | 6 | 67 | 1 | 83 |
| | F | | | 1 | 3 | | 4 |
| | T | | 9 | 7 | 70 | 1 | 87 |
| Total | M | | 52 | 124 | 581 | 33 | 790 |
| | F | | 3 | 1 | 8 | | 12 |
| | T | | 55 | 125 | 589 | 33 | 802 |

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 (23 militares). O grupo com maior incidência de saídas foi o grupo «militares-guardas».

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

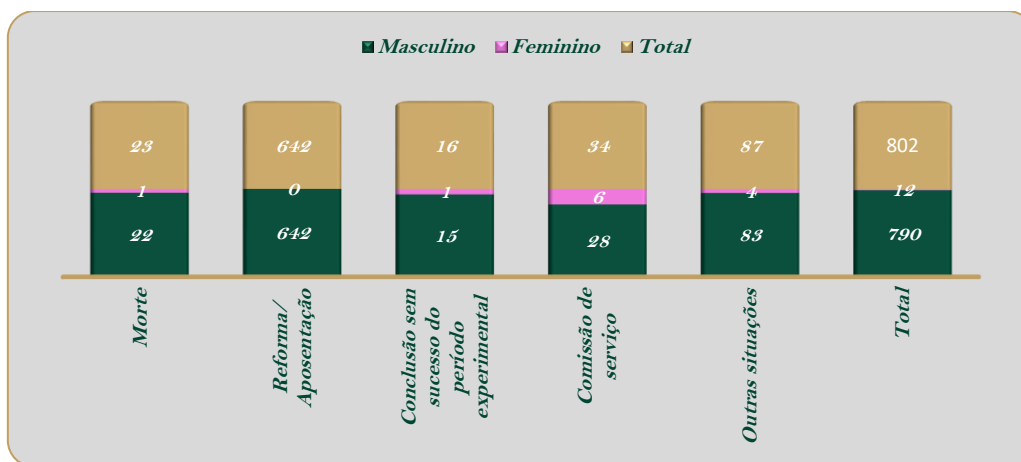


Gráfico 39 – Saídas de efetivos nomeados ou em comissão de serviço

A registar durante o ano de 2020, a saída de 964 efetivos contratados do efetivo desta Guarda, dos quais 955 são assistentes operacionais e destes 938 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 | | | | | | 1 | 1 |
| | F | | | | | | 1 | 1 |
| | T | | | | | | 2 | 2 |
| Caducidade (Termo) | M | | | | | | 804 | 804 |
| | F | | | | | | 110 | 110 |
| | T | | | | | | 914 | 914 |
| Reforma/Aposentação | M | | 1 | | 1 | 1 | | 3 |
| | F | | | | | 4 | 12 | 16 |
| | T | | 1 | | 1 | 5 | 12 | 19 |
| Mobilidade | M | | | | | | | |
| | F | | | | | | | |
| | T | | | | | | | |
| Outras situações | M | | | | | 1 | 18 | 19 |
| | F | | | | 1 | | 9 | 10 |
| | T | | | | 1 | 1 | 27 | 29 |
| Total | M | | 1 | | 1 | 2 | 823 | 827 |
| | F | | | | 1 | 4 | 132 | 137 |
| | T | | 1 | | 2 | 6 | 955 | 964 |

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

A caducidade (termo) foi o principal motivo de saída de efetivos, tendo ocorrido, ainda, o falecimento de 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:

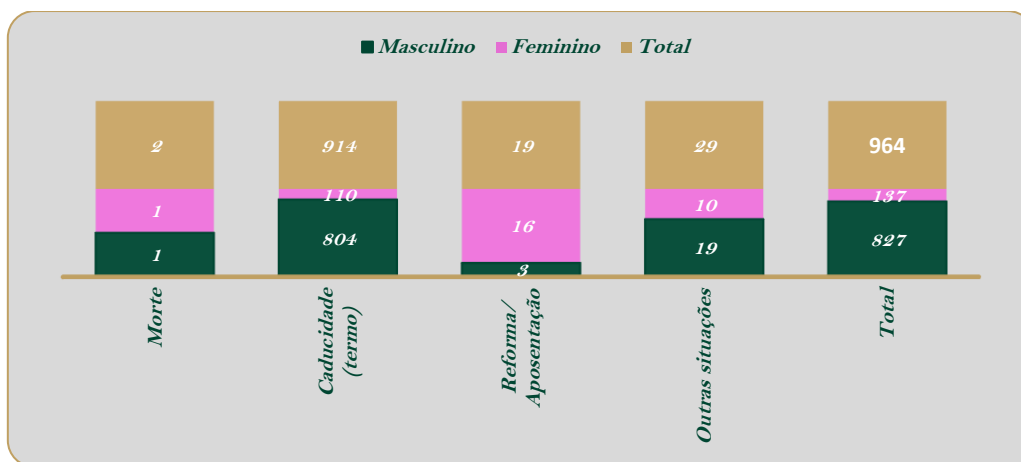


Gráfico 40 – Saídas de efetivos contratados

Em 2020 regista-se um saldo negativo de 508 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 | 2020 |
|--------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Entradas/Regressos | 1236 | 1947 | 1499 | 1503 | 1419 | 1653 | 1657 | 1258 |
| Saídas | 2015 | 1212 | 1214 | 1590 | 1632 | 1749 | 1818 | 1766 |
| Saldo | -779 | 735 | 285 | -87 | -213 | -96 | -161 | -508 |

Quadro 16 – Movimentações de efetivos (2013/2020)

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

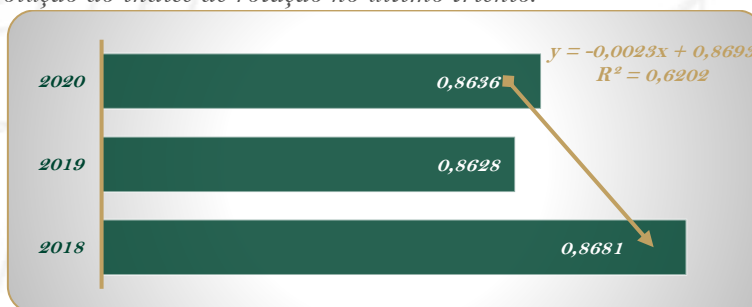


Gráfico 41 – Índice de rotação (2018/2020)

O índice de rotação desceu ligeiramente em relação ao ano anterior (0,0008) e cifra-se nos 0,8636.

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

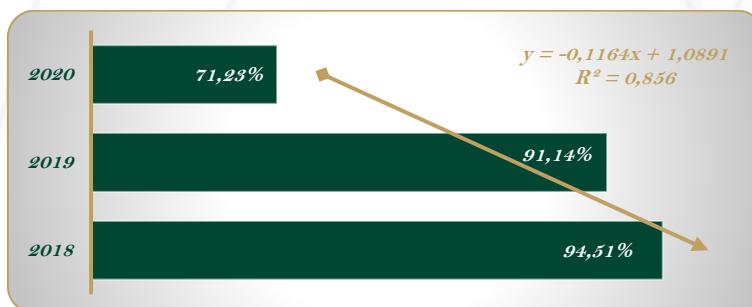


Gráfico 42 – Taxa de reposição de efetivos (2018/2020)

Com estes indicadores, houve naturalmente um decréscimo da taxa de reposição de efetivos (-19,91 pp), que passou para os 71,23%, 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:

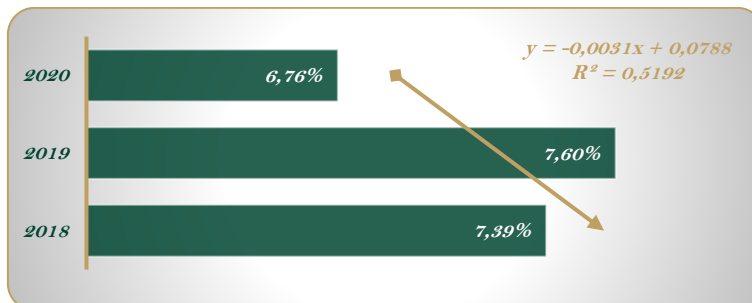


Gráfico 43 – Evolução do turnover (2018/2020)

A taxa de rotatividade (turnover) desceu 0,84 pp em relação a 2019, situando-se em 6,76%. Inverteu-se a tendência de subida, registada no exercício anterior.

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

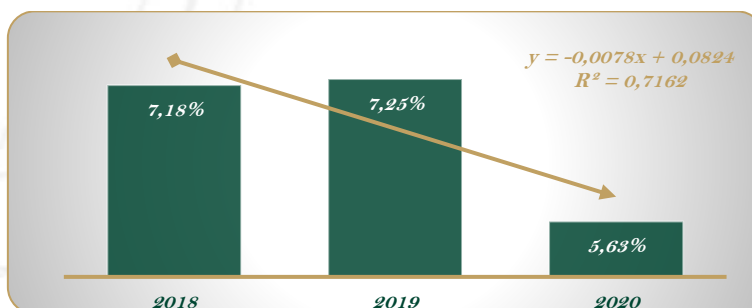


Gráfico 44 – Taxa de admissões (2018/2020)

A taxa de admissão desceu em relação ao ano anterior (1,62 pp) e cifra-se nos 5,63%. Inverteu-se a tendência de subida, registada no exercício anterior.

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

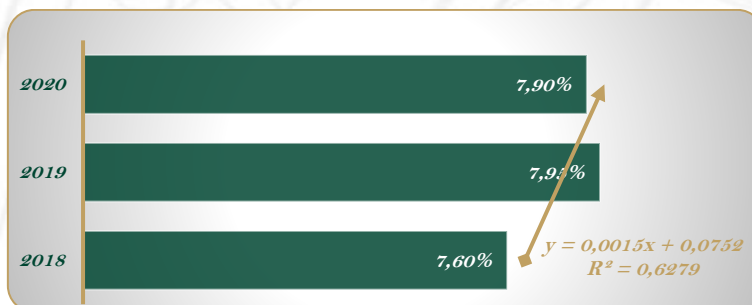


Gráfico 45 – Taxa de saídas (2018/2020)

De igual modo, a taxa de saídas desceu em relação ao ano anterior (0,05 pp) e cifra-se nos 7,90%. Inverteu-se a tendência de subida, registada no exercício anterior.

De relevar a manutenção e o agravamento 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) | | | | | | | |
|---|---------------------|----------|------------------|--------------------|-------------------|-------------------------------|---|
| Carreira/Categoria | | | | Efetivo autorizado | Efetivo existente | Total de lugares não ocupados | |
| Pessoal militar | Carreiras especiais | Revistas | Militares da GNR | Oficiais-Generais | 11 | 8 | 3 |
| | | | Oficiais | 938 | 838 | 100 | |
| | | | Sargentos | 2 566 | 2 216 | 350 | |
| | | | Guardas | 22 662 | 18 491 | 4 171 | |
| Pessoal militar | | | | 26 177 | 21 553 | 4 624 | |

Quadro 17 – Mapa geral de pessoal militar

Desta forma, regista-se um défice de cerca de 4.624 efetivos militares face ao MGPM GNR.

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

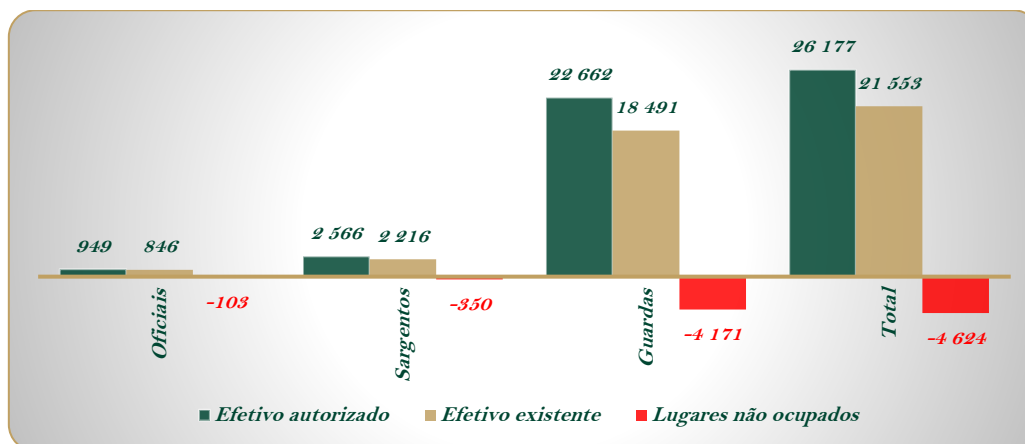


Gráfico 46 – Efetivos autorizados, existentes e lugares não ocupados (MGPM GNR)

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

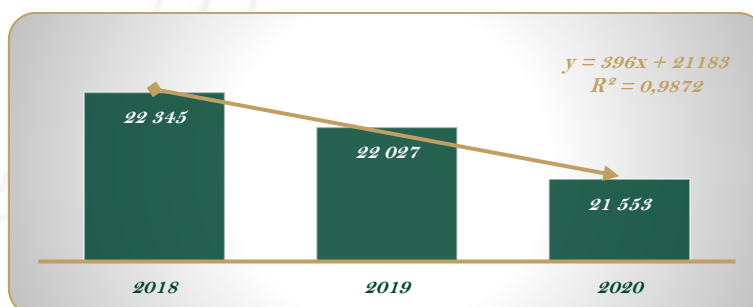


Gráfico 47 – Efetivos militares em exercício de funções (2018/2020)

Em relação ao efetivo militar em exercício de funções, regista-se um decréscimo de 474 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 proposta de orçamento. Para todos os efeitos, é o referencial para a gestão do efetivo civil.

O MP 2020 foi aprovado por Despacho de sua Ex.^a o Secretário de Estado Adjunto da Administração Interna em 15 de novembro de 2019.

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 2020 prevê 2.264 Postos de Trabalho (PT) para o efetivo civil, dos quais encontram-se ocupados 800.

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 2020, em comparação com o MP 2019, em termos globais, traduz o seguinte:

- ✓ Na parte respeitante ao pessoal civil, constitui uma previsão anual que corresponde às prioridades de recrutamento, tendo como racional, dotar a Guarda de trabalhadores titulares de habilitação académica de nível superior nas diversas áreas de formação académica, para reforçar a estrutura orgânica para garantir os adequados níveis de funcionalidade dos serviços no cumprimento das respetivas atribuições;
- ✓ Assim, reflete a manutenção do quantitativo máximo global de 2.264 postos de trabalho, traduzido num aumento de postos de trabalho na carreira médica (+3), carreira informática, técnicos de informática (+6) e carreira e categoria de técnicos superiores (+59) e a diminuição de igual quantitativo de postos de trabalho na carreira de educadores de infância e professores dos ensinos básico e secundário (-2), carreira e categoria de assistente técnico (-4) e carreira e categoria de assistente operacional (-62);
- ✓ Na parte respeitante ao pessoal militar reflete um acréscimo de 352 postos de trabalho (diminuição de 21 oficiais e o aumento de 6 sargentos e 367 guardas);
- ✓ Num incremento global de 352 postos de trabalho na GNR.

Os PT aprovados no MP 2020 encontram-se distribuídos da seguinte forma:

| Mapa de Pessoal para o ano de 2020 | | | | GNR GUARDA NACIONAL REPUBLICANA | | |
|------------------------------------|----------------------------|-------------------------------|--|------------------------------------|--------------------------------------|--|
| 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 | 58 | 11 | 47 |
| | | | Técnico superior áreas diagnóstico e terapêutica | 13 | 7 | 6 |
| | | | Enfermagem | 13 | 1 | 12 |
| | | Não revistas | Educadores de Infância e Professores dos Ensinos Básico e Secundário | 12 | 9 | 3 |
| | | | Guarda-Florestal | 505 | 402 | 103 |
| | Carreiras gerais | Informática | Especialista de Informática | 1 | 1 | 0 |
| | | | Técnico de Informática | 10 | 3 | 7 |
| | | Técnico Superior | 126 | 38 | 88 | |
| | | Assistente Técnico | 236 | 84 | 152 | |
| | | Assistente Operacional | Assistente Operacional | 366 | 244 | 122 |
| Outro pessoal (Vigilantes) | 924 | | | ----- | | |
| Pessoal civil | | | | 2 264 | 800 | 540 |

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

Neste sentido, os PT previstos e não ocupados registam-se nas carreiras supramencionadas, permanecendo por ocupar 540 PT.

O gráfico 48 expressa os PT previstos e os PT não ocupados por carreiras no MP 2020:

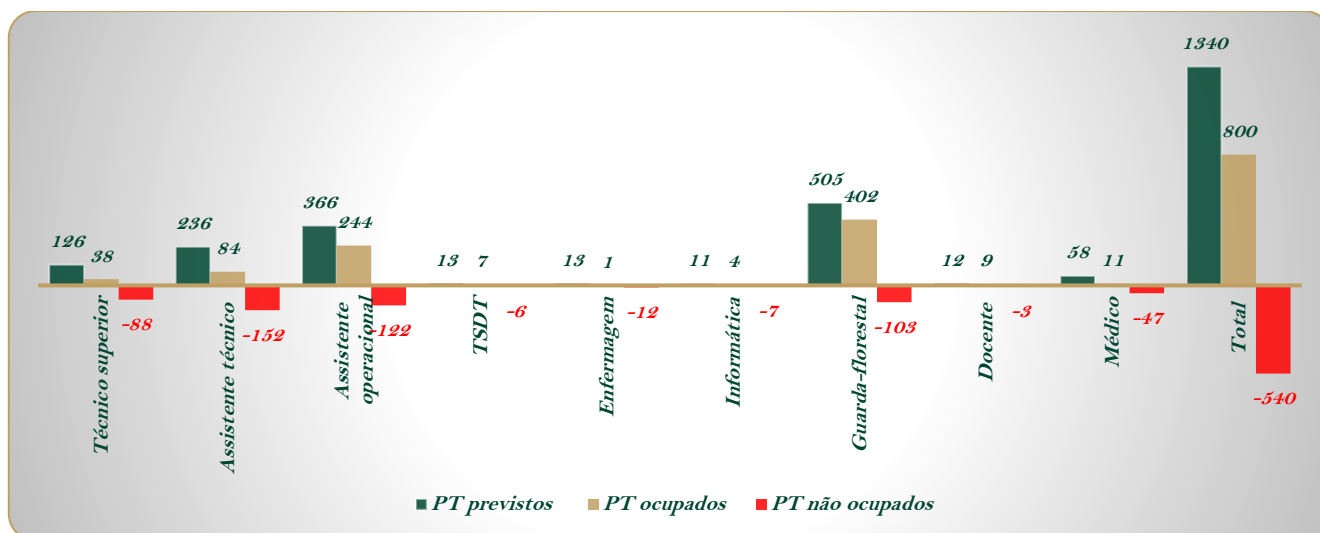


Gráfico 48 – PT previstos e não ocupados por carreiras (MP 2020)

Neste contexto, o MP 2020 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.

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), vigente por força do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 176/2019, de 27 de dezembro, 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 Administração Pública.

Através do Despacho de S. Exas. o Ministro das Finanças e o MAI n.º Despacho n.º 8476-A/2020, de 31 de agosto e 01 de setembro, respetivamente, foram autorizadas as promoções relativas ao ano de 2019 de militares da GNR nos termos e limites por posto constantes do anexo ao referido despacho (número máximo de 527 militares a promover).

Para os efeitos previstos no n.º 1 do artigo 152.º do Decreto-Lei n.º 84/2019 de 28 de junho, Decreto-Lei de Execução orçamental (DLEO 2019) vigente por força do artigo 210.º do mesmo diploma, podem ocorrer promoções de militares, nomeadamente, da GNR, mediante despacho prévio favorável do membro do Governo responsável pela

área em que se integra o órgão, serviço ou entidade em causa, sendo posteriormente submetidos a autorização do membro do Governo responsável pelas áreas das finanças e da administração pública.

Em 2020, 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 quadro 19 apresenta as mudanças de situação profissional ocorridas em 2020:

| Grupo/cargo/carreira/ Tipo de mudança | Promoções | | Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório | | TOTAL | | Total |
|---|------------|-----------|---|------------|-------------|------------|-------------|
| | M | F | M | F | M | F | |
| Forças Armadas - Oficial | 2 | | 2 | | 4 | 0 | 4 |
| Guarda Nacional Republicana - Oficial | 114 | 8 | 302 | 33 | 416 | 41 | 457 |
| Guarda Nacional Republicana - Sargento | 170 | 8 | 434 | 49 | 604 | 57 | 661 |
| Guarda Nacional Republicana - Guarda | 147 | 7 | 5888 | 439 | 6035 | 446 | 6481 |
| Outro Pessoal de Segurança | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Total | 433 | 23 | 6626 | 521 | 7059 | 544 | 7603 |

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

No ano de 2020 efetivaram-se 454 promoções do efetivo militar, referentes a anos anteriores e ainda a promoção de 2 oficiais das FA em comissão de serviço, totalizando 456 promoções.

Foram promovidos em lugares de 2019, 454 militares, ficando por preencher no MGPM GNR, 73 lugares.

Para que ocorram promoções de militares da Guarda, sem prejuízo da necessária autorização governamental a que alude a DLOE2019, 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.

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

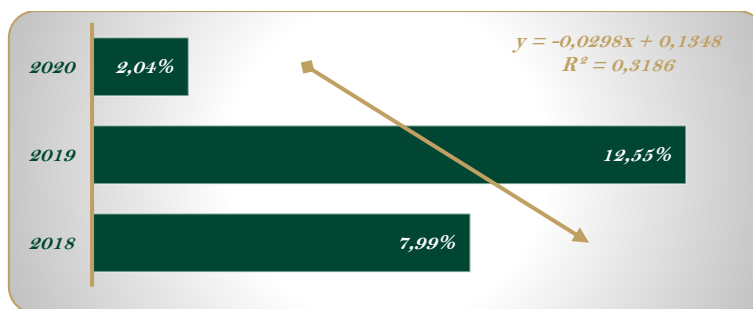


Gráfico 49 – Taxa de promoções (2018/2020)

A taxa de promoções desceu consideravelmente em relação ao ano anterior (10,51 pp) e cifra-se nos 2,04%. Inverteu-se a tendência de subida, registada nos exercícios anteriores.

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.

A partir do ano de 2020 é retomado o normal desenvolvimento das carreiras, no que se refere a alterações de posicionamento remuneratório, progressões e mudanças de nível ou escalão, passando o pagamento dos acréscimos remuneratórios a que o trabalhador tenha direito a ser feito na sua totalidade, de acordo com o artigo 17.º da Lei n.º 2 /2020, 31 de março, (LOE 2020).

Em 2020 registaram-se 7.147 evoluções nas carreiras e/ou categorias, que permitiram valorizações remuneratórias dos trabalhadores, designadamente resultantes de alterações de posicionamento remuneratório referentes ao efetivo militar.

A taxa de progressões que se expressa pelo quantitativo de efetivos que sofreram alteração obrigatória do posicionamento remuneratório $\times 100$ / total de recursos humanos, em 2020 cifrou-se nos 70,95%.

A taxa de promoções desceu consideravelmente em relação ao ano anterior (38,98 pp) e cifra-se nos 31,97%. Inverteu-se a tendência de subida, registada nos exercícios anteriores.

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 | 6 | 28 | | 1 | | 3 | | | 6 | 32 | 38 |
| Assistente técnico | 14 | 66 | | | | 4 | | | 14 | 70 | 84 |
| Assistente operacional | 28 | 67 | | | | 1 | | 148 | 28 | 216 | 244 |
| Informático | 2 | 2 | | | | | | | 2 | 2 | 4 |
| Docente | | | | | | | 1 | 8 | 1 | 8 | 9 |

| | | | | | | | | | | | |
|--|-----|-----|-----|-----|-----|----|--------|-------|--------|-------|--------|
| Médico | 2 | 6 | | | | | 2 | 1 | 4 | 7 | 11 |
| Enfermeiro | | 1 | | | | | | | 0 | 1 | 1 |
| Técnico superior nas áreas diagnóstico e terapêutica | 1 | 5 | | | 1 | | | | 1 | 6 | 7 |
| F. A. - Oficial | | | | | | | 16 | | 16 | 0 | 16 |
| GNR - Oficial | | | 3 | 8 | | | 746 | 73 | 749 | 81 | 830 |
| GNR - Sargento | | | 6 | 20 | | | 2 069 | 121 | 2 075 | 141 | 2 216 |
| GNR - Guarda | | | 185 | 282 | | | 16 929 | 1 095 | 17 114 | 1 377 | 18 491 |
| Outro pessoal de segurança | 1 | 2 | | | 384 | 15 | | | 385 | 17 | 402 |
| Total p/ modalidade | 54 | 177 | 194 | 311 | 384 | 24 | 19 763 | 1 446 | 20 395 | 1 958 | 22 353 |
| | 231 | | 505 | | 408 | | 21 209 | | 22 353 | | |

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

Comparativamente a 2019, em que 0,96% dos trabalhadores prestaram serviço em regime de horário rígido, em 2020, este regime representa 1,03% dos trabalhadores, continuando a ser as categorias mais representadas a de «assistente operacional» e de «assistente técnico».

De relevar que ambos os géneros (505 efetivos) recorrem ao regime de trabalho na modalidade de «horário flexível», registando um aumento de cerca de 0,26 pp, comparativamente a 2019, 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 399 guardas-florestais.

O gráfico 50 traduz em valores percentuais os quantitativos apresentados:

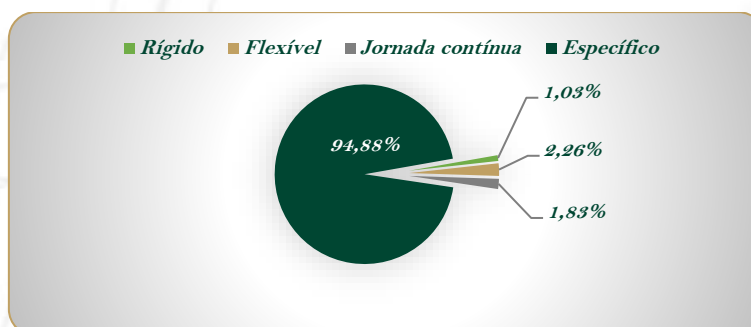


Gráfico 50 – Modalidades de horário de trabalho

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 Ex.mo. 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 | | |
|--|----------------|-----|----------|---|--------------------------------|-------|--|---|-----------|----|-----------|-----|-----------------|-------|--------------------|-----------|--------|
| | 35 Horas | | 40 Horas | | Horário de referência 40 Horas | | Tempo parcial ou outro regime especial | | 12H - 15H | | 16H - 20H | | | | | 21H - 23H | |
| | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | | | |
| Técnico superior | 6 | 32 | | | | | | | | | | | | | 6 | 32 | 38 |
| Assistente técnico | 14 | 70 | | | | | | | | | | | | | 14 | 70 | 84 |
| Assistente operacional | 28 | 68 | | | | | | 8 | | 20 | | | 120 | | 28 | 216 | 244 |
| Informático | 2 | 2 | | | | | | | | | | | | | 2 | 2 | 4 |
| Docente | 1 | 8 | | | | | | | | | | | | | 1 | 8 | 9 |
| Médico | 4 | 7 | | | | | | | | | | | | | 4 | 7 | 11 |
| Enfermeiro | | 1 | | | | | | | | | | | | | 0 | 1 | 1 |
| Técnico superior nas áreas diagnóstico e terapêutica | 1 | 6 | | | | | | | | | | | | | 1 | 6 | 7 |
| F. A. - Oficial | | | | | 16 | | | | | | | | | | 16 | 0 | 16 |
| GNR - Oficial | | | | | 749 | 81 | | | | | | | | | 749 | 81 | 830 |
| GNR - Sargento | | | | | 2 075 | 141 | | | | | | | | | 2 075 | 141 | 2 216 |
| GNR - Guarda | | | | | 17 114 | 1 377 | | | | | | | | | 17 114 | 1 377 | 18 491 |
| Outro pessoal de segurança | 385 | 17 | | | | | | | | | | | | | 385 | 17 | 402 |
| Total p/ modalidade | 441 | 211 | 0 | 0 | 19 954 | 1 599 | 0 | 8 | 0 | 20 | 0 | 120 | 20 395 | 1 958 | 22 353 | | |
| | 652 | | 0 | | 21 553 | | 8 | | 20 | | 120 | | 22 353 | | | | |

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

O gráfico 51 traduz em valores percentuais os quantitativos apresentados:

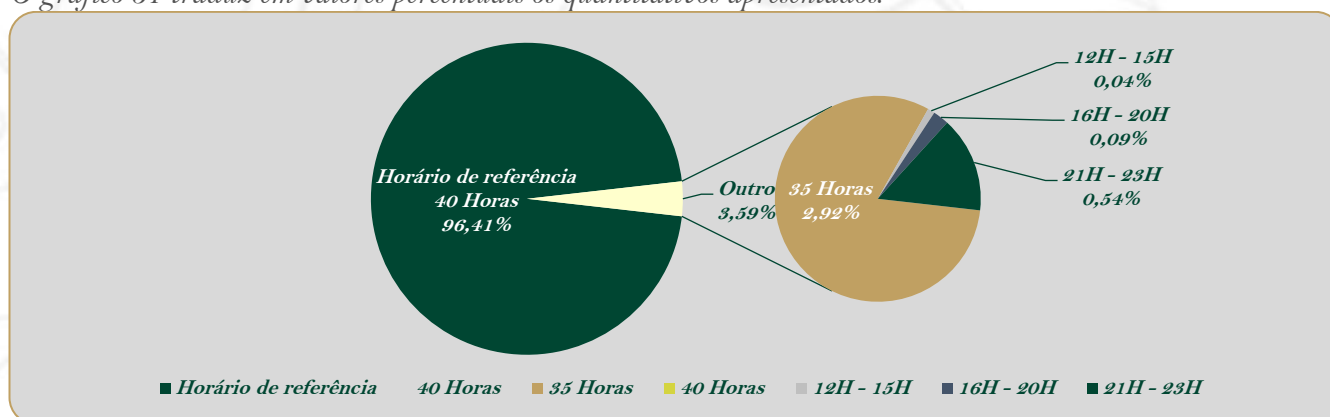


Gráfico 51 – Distribuição de efetivo por PNT

Em 2020 o PNT mais representativo são as «40 horas. – Horário de referência» com 21.553 trabalhadores, cerca de 96,41% do efetivo.

14.3 Trabalho suplementar

Em 2020 foram realizadas 100.923 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 2020, os dias de ausência ao trabalho totalizaram 489.116.

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. florestal | F.A - Oficial | GNR - Oficial | GNR - Sargento | GNR - Guarda | Outro pessoal de segurança | Total |
|--|---|------------------|--------------------|------------------------|-------------|---------|--------|------------|--|---------------|---------------|----------------|--------------|----------------------------|---------|
| Casamento | M | | | 15 | | | | | | | 131 | 185 | 1 387 | | 1 718 |
| | F | | 5 | | | | | | | | 45 | 39 | 153 | | 242 |
| | T | | 5 | 15 | | | | | | | 176 | 224 | 1 540 | | 1 960 |
| Proteção na parentalidade | M | | | | | | | | | | 2 955 | 3 204 | 46 912 | 162 | 53 233 |
| | F | 181 | | | | | | | | | 2 456 | 1 544 | 29 857 | | 34 038 |
| | T | 181 | | | | | | | | | 5 411 | 4 748 | 76 769 | 162 | 87 271 |
| Falecimento de familiar | M | 5 | 5 | | | | | | | | 73 | 271 | 2 838 | 91 | 3 283 |
| | F | | 9 | 80 | | | | | | | 3 | 43 | 222 | 5 | 362 |
| | T | 5 | 14 | 80 | | | | | | | 76 | 314 | 3 060 | 96 | 3 645 |
| Doença | M | 7 | 190 | 870 | 10 | | 49 | | | | 6 460 | 20 155 | 220 367 | 7 132 | 255 240 |
| | F | 248 | 1 950 | 6 987 | 26 | 16 | 27 | 481 | | | 303 | 3 191 | 25 565 | 19 | 38 813 |
| | T | 255 | 2 140 | 7 857 | 36 | 16 | 76 | 481 | | | 6 763 | 23 346 | 245 932 | 7 151 | 294 053 |
| Por acidente em serviço ou doença profissional | M | | | 279 | | | | | | | 66 | 1 888 | 50 728 | | 52 961 |
| | F | 364 | 23 | 610 | | | | | | | 49 | 152 | 1 956 | | 3 154 |
| | T | 364 | 23 | 889 | | | | | | | 115 | 2 040 | 52 684 | | 56 115 |
| Assistência a familiares | M | | | | | | 2 | | | | 277 | 1 421 | 17 057 | 99 | 18 856 |
| | F | 9 | 65 | 282 | | | | | | | 110 | 434 | 4 320 | | 5 220 |
| | T | 9 | 65 | 282 | | | 2 | | | | 387 | 1 855 | 21 377 | 99 | 24 076 |
| Trabalhador-estudante | M | 9 | 1 | | | | | | | | 69 | 391 | 917 | 2 | 1 389 |
| | F | | | | | | | | | | 29 | 115 | 317 | | 461 |
| | T | 9 | 1 | | | | | | | | 98 | 506 | 1 234 | 2 | 1 850 |
| Com perda de vencimento | M | | | | | | | | | | 110 | 54 | 4 665 | | 4 829 |
| | F | | | | | | | | | | | | 166 | | 166 |
| | T | | | | | | | | | | 110 | 54 | 4 831 | | 4 995 |
| Cumprimento de pena disciplinar | M | | | | | | | | | | 14 | | 416 | | 430 |
| | F | | | | | | | | | | | | 9 | | 9 |
| | T | | | | | | | | | | 14 | | 425 | | 439 |
| Greve | M | | | | | | | | | | | | | | |
| | F | | 1 | | | | | | | | | | | | 1 |
| | T | | 1 | | | | | | | | | | | | 1 |
| Outros | M | | | | | | | | 5 | 633 | 1 890 | 11 085 | 57 | | 13 670 |
| | F | 802 | 2 048 | 7 964 | 26 | 16 | 27 | 481 | | | 71 | 147 | 818 | 5 | 1 041 |
| | T | | | | | | | | 5 | 704 | 2 037 | 11 903 | 62 | | 14 711 |
| Total | M | 21 | 196 | 1 149 | 25 | | 51 | | 5 | 10 788 | 29 459 | 356 372 | 7 543 | | 405 609 |
| | F | 802 | 2 048 | 7 964 | 26 | 16 | 27 | 481 | | 3 066 | 5 665 | 63 383 | 29 | | 83 507 |
| | T | 823 | 2 244 | 9 113 | 51 | 16 | 78 | 481 | 5 | 13 854 | 35 124 | 419 755 | 7 572 | | 489 116 |

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

No ano de 2020, o motivo mais expressivo do absentismo, foi a doença, tal como em anos anteriores, representa 60,12% das ausências ao serviço, num total de 294.053 dias, verificando-se um acréscimo de 4,89 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 87.271 dias de ausência ao trabalho que corresponde a 17,84%, verificando-se um decréscimo de 3,03 pp em relação ano anterior.

O terceiro motivo identificado como razão de ausência ao trabalho foi o de «acidente em serviço ou doença profissional», com um total de 56.115 dias de ausência ao trabalho que corresponde a 11,47%, com um contributo de menos 0,13 pp em relação ano anterior.

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

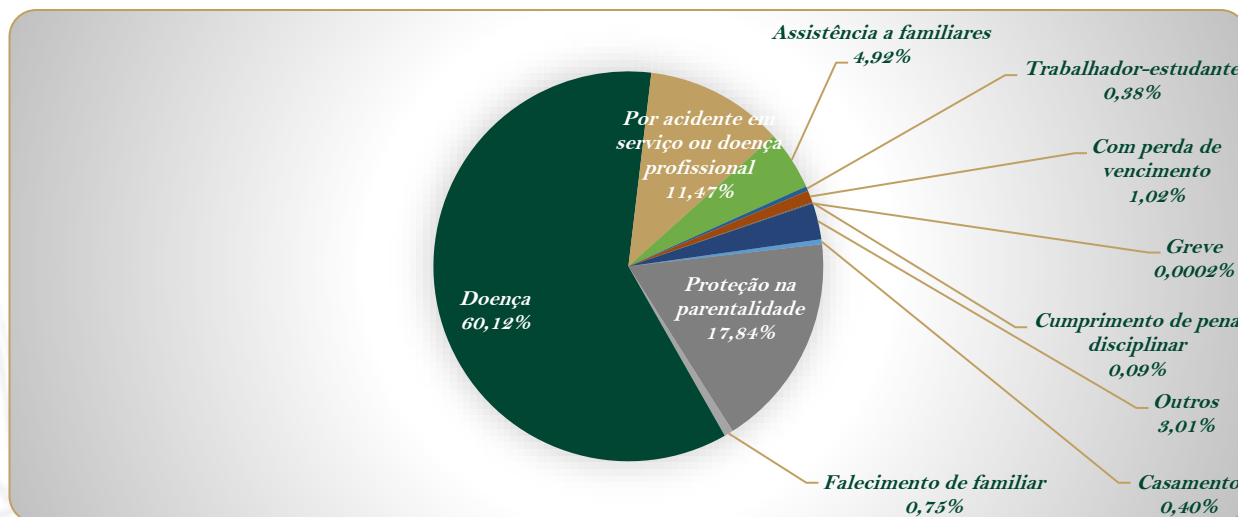


Gráfico 52 – Motivos de ausência

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

| Ranking | Ausências de serviço por tipologia | % |
|---------|--|---------|
| 1 | Doença | 60,12% |
| 2 | Proteção na parentalidade | 17,84% |
| 3 | Por acidente em serviço ou doença profissional | 11,47% |
| 4 | Assistência a familiares | 4,92% |
| 5 | Outros | 3,01% |
| 6 | Com perda de vencimento | 1,02% |
| 7 | Falecimento de familiar | 0,75% |
| 8 | Casamento | 0,40% |
| 9 | Trabalhador-estudante | 0,38% |
| 10 | Cumprimento de pena disciplinar | 0,09% |
| 11 | Greve | 0,0002% |

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 | 255 | 2140 | 7857 | 36 | 16 | 76 | | 481 | | 6763 | 23346 | 245932 | 7151 |
| N.º de efetivos | 38 | 84 | 244 | 4 | 9 | 11 | 1 | 7 | 16 | 830 | 2216 | 18491 | 402 |
| N.º médio de ausências | 6,7 | 25,5 | 32,2 | 9,0 | 1,8 | 6,9 | | 68,7 | | 8,1 | 10,5 | 13,3 | 17,8 |

Quadro 24 – Absentismo por doença (em dias)

No ano de 2020, o grupo profissional «docente», «enfermeiro» e «FA-oficial», não registaram qualquer dia de ausência ao trabalho.

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

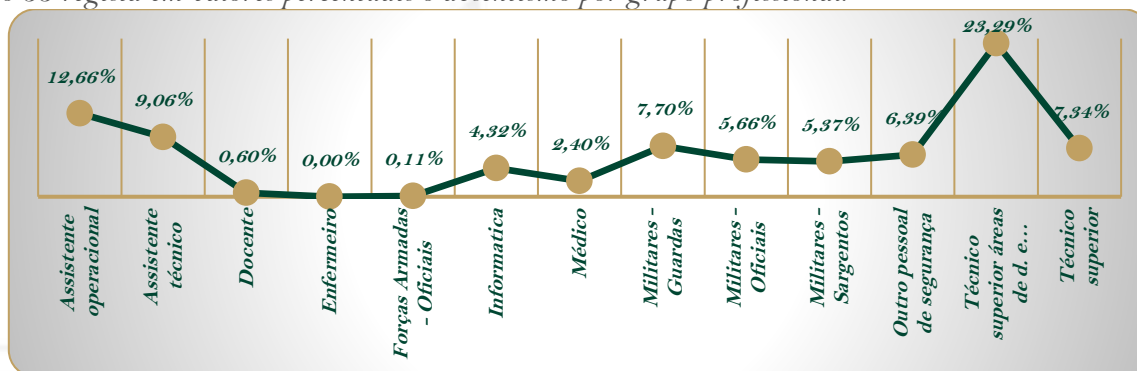


Gráfico 53 – Absentismo por grupo profissional

Os grupos profissionais que apresentam menores taxas de absentismo são o «forças armadas-oficiais» e «docente», com taxas de 0,11% e 0,60%, respetivamente.

O grupo «técnico superior nas áreas de diagnóstico e terapêutica» é o que apresenta maior taxa de absentismo, com 20,29%, segue-se o grupo «assistente operacional», com 12,66% e o grupo «assistente técnico», com 9,06%.

Na globalidade, constata-se que, relativamente ao ano anterior, a taxa de absentismo registou um aumento de 0,82 pp.

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

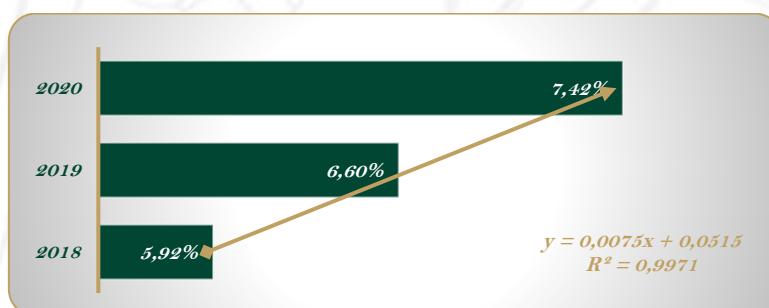


Gráfico 54 – Taxa de absentismo (2018/2020)

A taxa de absentismo é de 7,42%, tendo-se verificado uma subida (0,82 pp).

O principal contributo para o aumento das ausências advém da doença e assistência a familiares. Em sentido inverso, a diminuição das ausências resultam da proteção da parentalidade e outros, as restantes ausências apresentam ligeiras variações negativas.

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:

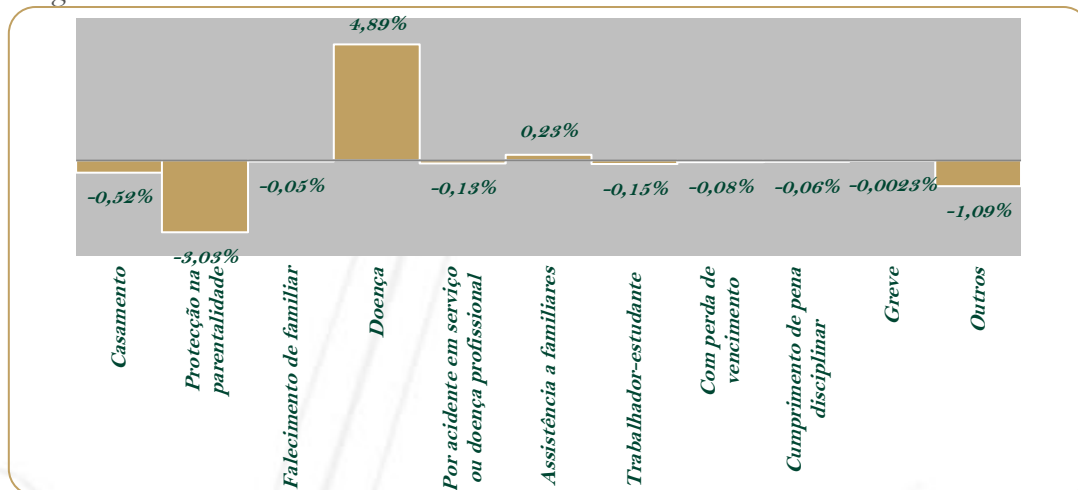


Gráfico 55 - Absentismo por grupo profissional (2019/2020)

De referir que estão incluídas no item «doença», as faltas devido a “doença – Covid-19” e o “Isolamento profilático – Covid-19”.

Os dados relativos à “falta para assistência a dependentes a cargo – Covid-19”, foram aumentados ao item «assistência a familiares».

O quadro 25 apresenta o absentismo por COVID-19 em dias de ausência por carreira:

| | | Técnico superior | Assistente técnico | Assistente operacional | Informático | Docente | Médico | Técnico superior nas áreas d. e terapêutica | GNR - Oficial | GNR - Sargento | GNR - Guarda | Outro pessoal de segurança | Total |
|---|---|------------------|--------------------|------------------------|-------------|---------|--------|---|---------------|----------------|--------------|----------------------------|--------|
| Doença Covid-19 | M | | | | | | | | 621 | 1 026 | 10 151 | 105 | 11 903 |
| | F | 6 | 34 | 90 | | | | | 15 | 60 | 1 069 | | 1 274 |
| | T | 6 | 34 | 90 | | | | | 636 | 1 086 | 11 220 | 105 | 13 177 |
| Isolamento profilático – Covid-19 | M | | 8 | 9 | 10 | | 14 | | 1 331 | 3 681 | 30 327 | 401 | 35 781 |
| | F | 12 | 95 | 163 | | 16 | 10 | 49 | 216 | 247 | 2 622 | 7 | 3 437 |
| | T | 12 | 103 | 172 | 10 | 16 | 24 | 49 | 1 547 | 3 928 | 32 949 | 408 | 39 218 |
| Falta para assistência a dependentes a cargo – Covid-19 | M | | | | | | | | 16 | 470 | 2 913 | 8 | 3 407 |
| | F | 9 | 37 | 89 | | | | | 49 | 171 | 2 094 | | 2 449 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|-------|---|----|-----|-----|----|----|----|----|-------|-------|--------|-------|--------|
| | T | 9 | 37 | 89 | | | | 65 | 641 | 5 007 | 8 | 5 856 | |
| Total | M | | 8 | 9 | 10 | | 14 | | 1 968 | 5 177 | 43 391 | 514 | 51 091 |
| | F | 27 | 166 | 342 | | 16 | 10 | 49 | 280 | 478 | 5 785 | 7 | 7 160 |
| | T | 27 | 174 | 351 | 10 | 16 | 24 | 49 | 2 248 | 5 655 | 49 176 | 521 | 58 251 |

Quadro 25 – Absentismo/COVID-19 em dias

O gráfico 56 traduz em valores percentuais a distribuição percentual por ausências por motivo COVID-19:

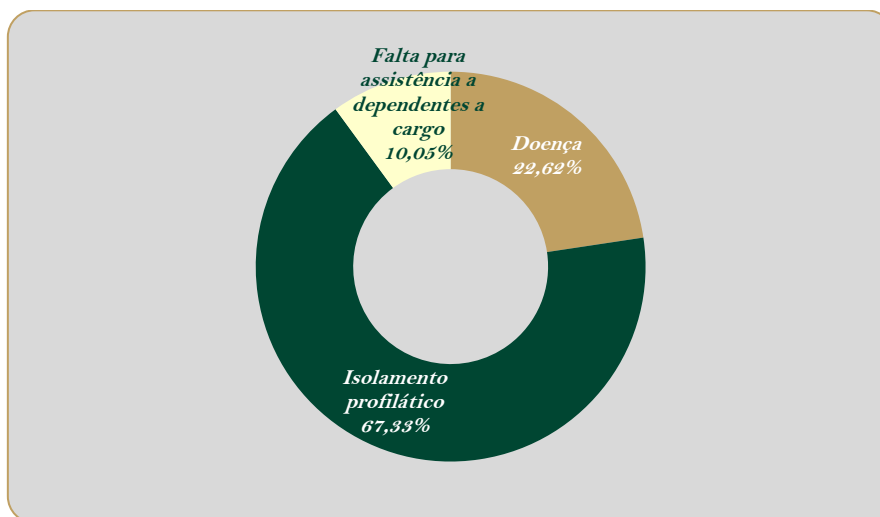


Gráfico 56 – Ausências por motivo COVID-19

O motivo “Isolamento profilático – Covid-19” registou o maior quantitativo de ausências por COVID-19 com 39.218 dias, cerca de 67,33% do total de dias de ausências.

No que concerne ao absentismo destacamos a manutenção do aumento das ausências ao trabalho registadas nos exercícios anteriores potenciado pelo contexto de pandemia COVID-19.

Os valores decorrentes da análise estatística às causas da ausência ao trabalho, permitem-nos concluir que as medidas de proteção social decorrentes do regime excecional e temporário de baixas, faltas e licenças no âmbito da pandemia da doença COVID-19 e as 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, foi registado apenas a adesão de 1 efetivo à greve geral da AP promovida pela Federação de Sindicatos da Administração Pública (FESAP) e pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais (FNSTFPS), no dia 31 de janeiro de 2020.



Balanço Social 2020



Relatório



CAPÍTULO VII *REMUNERAÇÕES* *E ENCARGOS*

VII. Remuneração e encargos

1. Estrutura remuneratória por género

O Quadro 26 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 26 expressa a estrutura remuneratória, por género:

| Género/Escalão de remunerações | Número de trabalhadores | | |
|--------------------------------|-------------------------|--------------|---------------|
| | Masculino | Feminino | Total |
| Até 500 € | 3 | 146 | 149 |
| 501-1000 € | 1 266 | 254 | 1 520 |
| 1001-1250 € | 4 081 | 525 | 4 606 |
| 1251-1500 € | 4 342 | 439 | 4 781 |
| 1501-1750 € | 8 588 | 479 | 9 067 |
| 1751-2000€ | 1 044 | 41 | 1 085 |
| 2001-2250 € | 393 | 7 | 400 |
| 2251-2500 € | 279 | 36 | 315 |
| 2501-2750 € | 59 | 11 | 70 |
| 2751-3000 € | 113 | 13 | 126 |
| 3001-3250 € | 141 | 6 | 147 |
| 3251-3500 € | 2 | 1 | 3 |
| 3501-3750 € | 14 | | 14 |
| 3751-4000 € | 60 | | 60 |
| 4001-4250 € | 2 | | 2 |
| 4251-4500 € | 4 | | 4 |
| 4501-4750 € | 1 | | 1 |
| 4751-5000 € | 1 | | 1 |
| 5001-5250 € | 1 | | 1 |
| 5251-5500 € | | | |
| 5501-5750 € | | | |
| 5751-6000 € | 1 | | 1 |
| Mais de 6000 € | | | |
| Total | 20 395 | 1 958 | 22 353 |

Quadro 26 – 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 57 exibe uma pirâmide remuneratória de acordo com os valores apresentados:

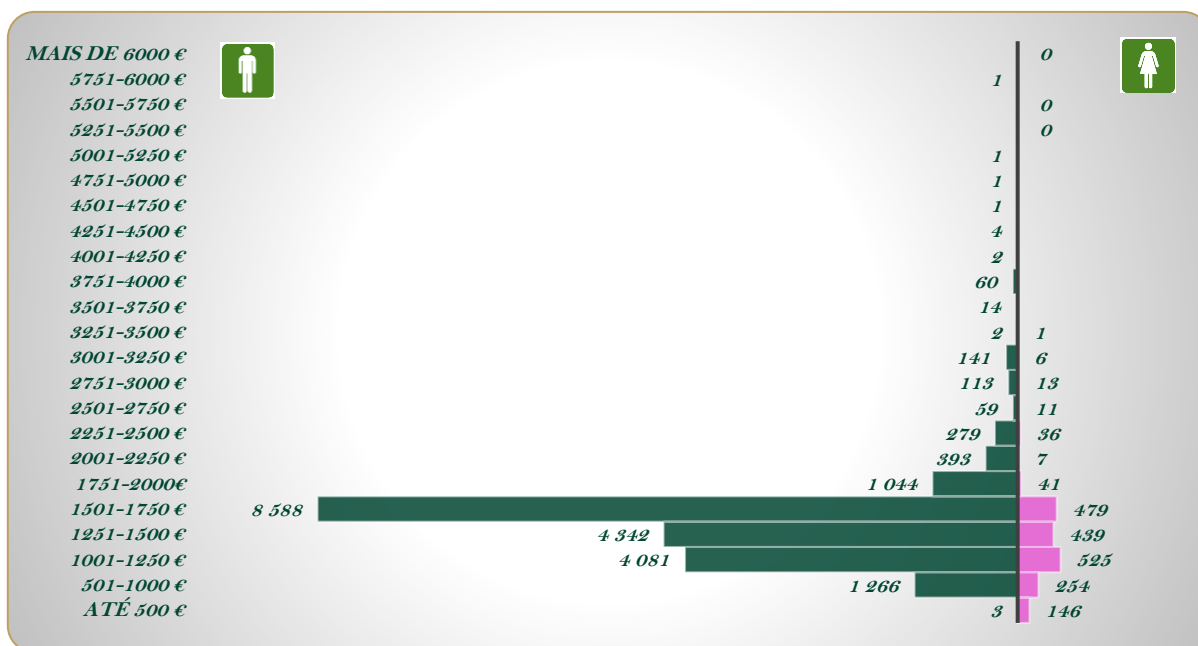


Gráfico 57 – Estrutura remuneratória (pirâmide remuneratória)

Analisando as remunerações ilíquidas que têm como período de referência o mês de dezembro, verifica-se que 40,56% dos trabalhadores estão situados no escalão de remuneração entre «€1501 - €1750», sendo este o mais representativo.

Este escalão abrange 9.067 trabalhadores, 8.588 dos quais do género masculino e 479 do género feminino. De referir, que o escalão mais representativo do género feminino é o escalão de remuneração entre «€1001 - €1250», com 525 trabalhadores, cerca de 26,81%.

Saliente-se que 90,02% do universo de trabalhadores (20.123) 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 27 apresenta a remunerações máxima e mínima por género:

| Remuneração | Masculino | Feminino |
|-------------|------------|------------|
| Mínima | 645,07 € | 645,07 € |
| Máxima | 5 877,42 € | 3 425,89 € |

Quadro 27 – Remunerações máximas e mínimas (Quadro 17-B DGAEP)

O gráfico 58 regista a evolução do leque salarial ilíquido no último triénio:

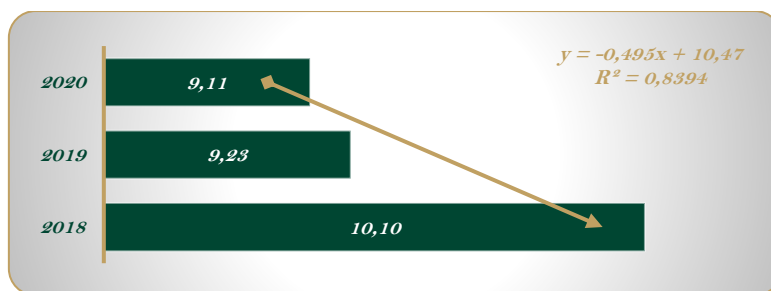


Gráfico 58 – Leque salarial ilíquido (2018/2020)

O leque salarial ilíquido situou-se, em 2020 nos 9,11 diminuindo em relação ao ano anterior (0,12).

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 2020, os encargos com o pessoal totalizaram 791.862.651,84 €, valor superior ao despendido em 2019, que foi de 749.702.415,46 €.

A remuneração base, 522.455.863,91 €, representa 65,98% do total dos encargos com pessoal, proporção que diminuiu face ao ano transato cerca de 0,51 pp. Neste item inclui-se o «suplemento por serviço nas forças de segurança».

O gráfico 59 regista a remuneração base média anual no último triénio:

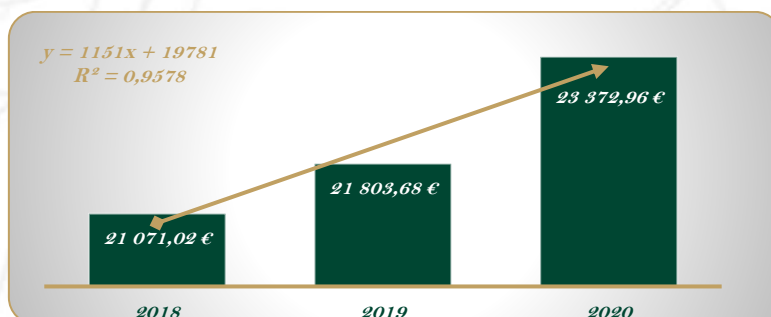


Gráfico 59 – Remuneração base média anual (2018/2020)

Regista-se um acréscimo da remuneração base média anual em 1.569,28 €, o qual passou de 21.803,68 €, registado no ano transato, para 23.372,96 €, registados no ano em análise.

No que respeita aos “outros encargos com pessoal”, o valor despendido foi de 148.492.275,15 €, valor superior ao despendido em 2019, que foi de 147.849.048,78 €.

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

- ✓ Encargos da entidade patronal com a Caixa Geral de Aposentações e Segurança Social: 133.509.510,33 €;
- ✓ Encargos referentes aos abonos pagos ao trabalhador a aguardar aposentação até que a pensão passe a ser paga pela entidade competente: 2.105.654,10 €;
- ✓ Encargos referentes ao pagamento de serviços remunerados: 11.413.108,77 €;

- ✓ Encargos referentes a indemnizações por cessação de funções, por férias não gozadas e compensações por caducidade de contratos: 1.225.989,01 €;
- ✓ Encargos referentes ao processado em vencimentos, relativos a coimas do Regime Geral das Infrações Fiscais e Aduaneiras: 238.012,94 €.

O gráfico 60 traduz em valores percentuais, o total de encargos anuais com pessoal:

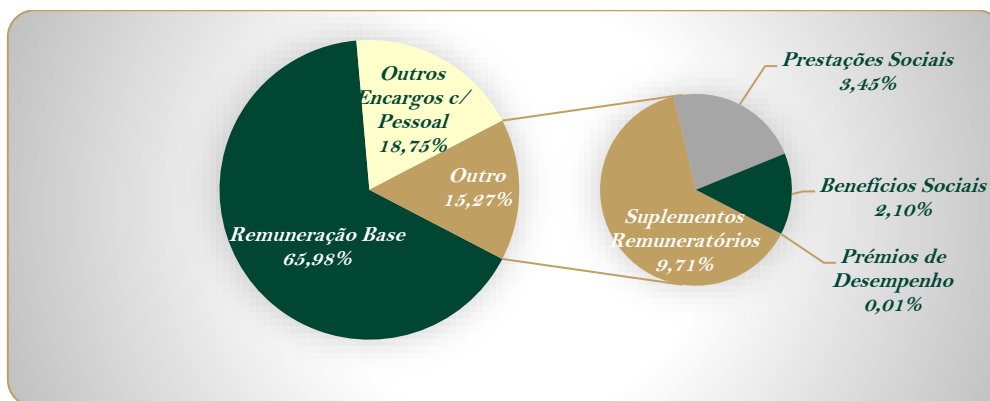


Gráfico 60 – Encargos anuais com pessoal

4. Suplementos remuneratórios

No que respeita aos “suplementos remuneratórios”, o encargo despendido foi de 76.925.364,23 €, valor superior ao despendido em 2019, que foi de 61.148.358,15 €.

O gráfico 61 exprime em valores percentuais, os encargos com suplementos remuneratórios:

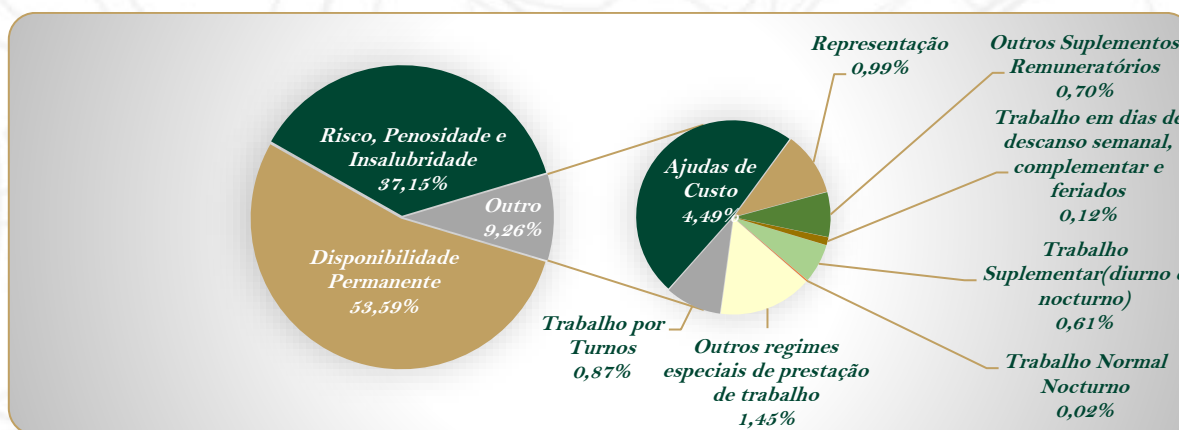


Gráfico 61 – Encargos com suplementos remuneratórios

O suplemento onde incidiu o maior dispêndio foi na “disponibilidade permanente” com 41.227.552,08€, surgindo de seguida o suplemento de “risco, penosidade e insalubridade”, que foi de 28.576.383,39 €.

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 62 revela em valores percentuais os encargos com prestações sociais:

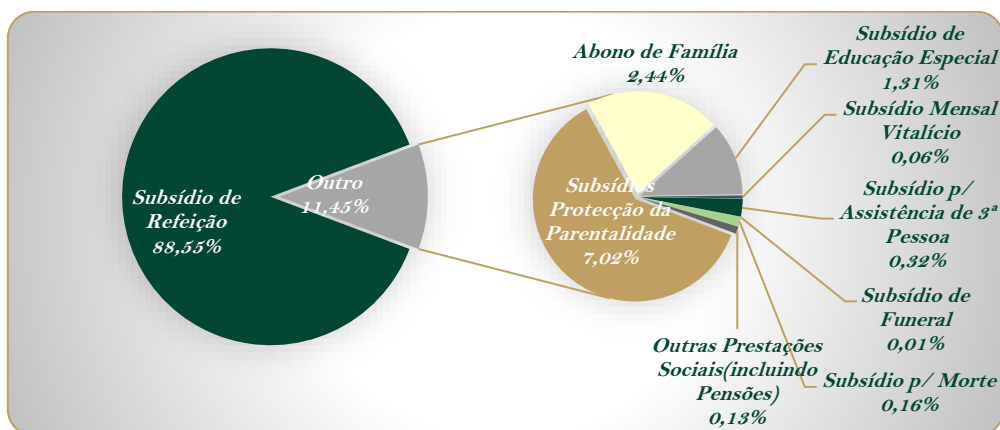


Gráfico 62 – Encargos com prestações sociais

As prestações sociais em 2020 ascenderam a 27.303.756,50€, valor inferior ao registado no ano anterior, 27.437.215,06€. Já os encargos com benefícios sociais fixaram-se nos 16.639.257,08 €, valor superior ao registado no ano anterior (14.813.780,67 €).

O gráfico 63 regista a evolução da taxa de encargos sociais no último triénio:

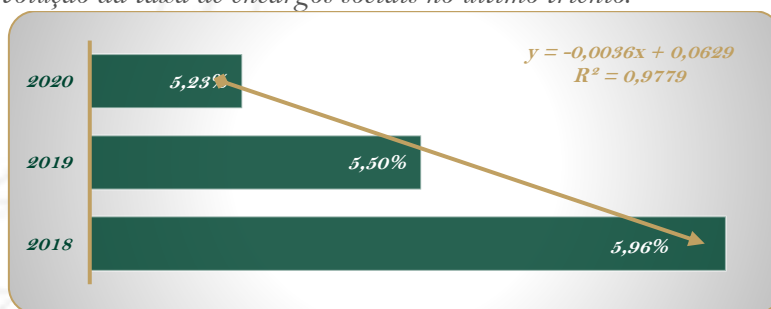


Gráfico 63 – Taxa de encargos sociais (2018/2020)

Regista-se um decréscimo da taxa de encargos sociais em 0,27 pp. Esta referência passou de 5,50%, registada no ano transato, para 5,23%, registados no ano em análise.

6. Encargos com benefícios sociais

Em matéria de encargos com benefícios sociais, verifica-se que durante o ano de 2020, as parcelas mensuradas são os «outros benefícios sociais» e o «subsídio de estudos», não existindo outros encargos com benefícios sociais.

O gráfico 64 assinala em valores percentuais, os encargos com benefícios sociais:

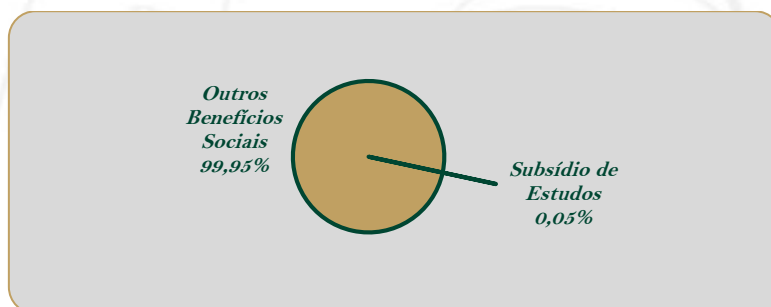


Gráfico 64 – Encargos com benefícios sociais



Balanço Social 2020



Relatório



CAPÍTULO VIII

HIGIENE E

SEGURANÇA

VIII. Higiene e segurauça

1. Enquadramento

A Constituiçau da República Portuguesa prevê na alínea a), do n.  1, do artigo 59.é, que todos os trabalhadores têm direito   prestaçau do trabalho em condiçoes de Higiene, Segurauça e Saúde.

A Diretiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de junho, alterada pela Diretiva n.  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 proteçau da saúde e da segurauça dos trabalhadores, determina que as medidas   previstas se aplicam a todos os sectores de atividade, privados ou públicos. No entanto, limita a sua estrita aplicaçau a determinadas atividades específicas na funçau pública, nomeadamente às forças armadas,   polícia e aos serviçoes de proteçau civil.

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

- ✓ *Desenvolver e implementar políticas públicas de segurauça e saúde no trabalho;*
- ✓ *Melhorar a prevençau das doenças profissionais e dos acidentes no trabalho;*
- ✓ *Apoiar as empresas na implementaçau da segurauça e saúde no trabalho, designadamente as micro, pequenas e m dias empresas;*
- ✓ *Promover a informaçau, formaçau, participaçau e cooperaçau nos locais de trabalho;*
- ✓ *Promover o cumprimento da legislaçau em matéria de segurauça e saúde no trabalho; e*
- ✓ *Reforçar a cooperaçau internacional em matéria de segurauça e saúde no trabalho.*

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

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

O Governo lançau o guia «Como organizar os serviçoes de segurauça e saúde no trabalho da Administraçau Pública», este guia tem como objetivo operacionalizar o regime legal de Segurauça e Saúde no Trabalho na Administraçau Pública até ao final do ano e capacitar os serviçoes para a implementaçau e o funcionamento de serviçoes de segurauça e saúde no trabalho.

O documento pretende ser um instrumento de apoio   decisau dos gestores públicos no momento de escolherem a modalidade de serviçoes de Segurauça e Saúde no Trabalho mais adequada às especificidades do serviçuo em causa (tanto a nível do número de trabalhadores, como a nível do risco das atividades desempenhadas e das próprias instalaçoes).

O guia inclui um conjunto de fluxogramas para que os gestores públicos possam rapidamente tomar a decisau que melhor se adequa ao serviçuo pelo qual é responsável.



O guia está disponível no portal da DGAEP e foi enviado eletronicamente a todos os serviços da administração central.

A par deste guia e também na lógica da implementação dos serviços de Segurança e Saúde no Trabalho, a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em funções Públicas (INA) vai lançar em breve uma oferta formativa específica nesta área para a capacitar os serviços para a concretização deste objetivo.

Esta oferta formativa inclui:

- ✓ Formação inicial de técnicos superiores em segurança e saúde no trabalho;
- ✓ Formação para Representante do Empregador, Empregador ou trabalhador designado para o desenvolvimento de atividades de Segurança no Trabalho;
- ✓ Formação para Representante dos Trabalhadores em Segurança e Saúde no Trabalho;
- ✓ Formação em Ergonomia e teletrabalho;
- ✓ Formação em Prevenção de Riscos Psicossociais em teletrabalho.

A Lei n.º 2/2020, de 31 de março (Orçamento do Estado para 2020) veio alterar o artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Com esta alteração, aos trabalhadores integrados no Regime de Proteção Social Convergente, que se encontrem em exercício de funções em entidades públicas empresariais, entidades administrativas independentes com funções de regulação da atividade económica dos setores privado, público e cooperativo e no Banco de Portugal, passa a ser aplicável o regime constante do Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro.

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 28 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 dan 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 dan 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 | 554 | 415 | 7 | 126 | 5 | 1 | 46 | 20 | 1 | 12 | 12 | 1 |
| | F | 104 | 40 | | 58 | 5 | 1 | 12 | 3 | | 6 | 3 | |
| Total acidentes de trabalho c/baixa no ano | M | 138 | | 7 | 126 | 5 | | 25 | | 1 | 12 | 12 | |
| | F | 63 | | | 58 | 5 | | 9 | | | 6 | 3 | |
| Nº dias perdidos no ano | M | 1 998 | | 17 | 1 773 | 208 | | 871 | | 1 | 226 | 644 | |
| | F | 488 | | | 253 | 235 | | 247 | | | 72 | 175 | |
| Nº dias perdidos anos anteriores | M | 38 984 | | 484 | 30 203 | 8 297 | | 8 662 | | 37 | 2 954 | 5 671 | |
| | F | 1 008 | | 19 | 501 | 488 | | 1 411 | | 11 | 270 | 1 130 | |

Quadro 28 – 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 0,80 pp.

O gráfico 65 regista a evolução da taxa de incidência de acidentes no local de trabalho no último triénio:

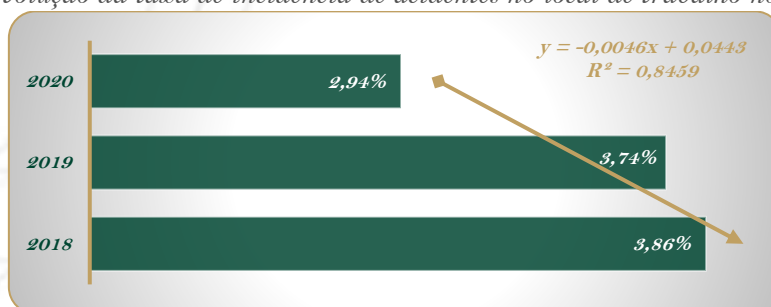


Gráfico 65 – Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho (2018/2020)

Esta referência passou de 3,74%, registada no ano transato, para 2,94%, registados no ano em análise, o que significa uma diminuição de 198 acidentes.

3. Segurança e saúde no trabalho

Em 2020 foram declarados 124 casos de «incapacidade permanente», os quais se inserem 107 em «incapacidade parcial», e 17 em «incapacidade absoluta para o trabalho habitual».

No que concerne à «incapacidade temporária e absoluta», ocorreram 89 registos e no respeitante à «incapacidade temporária e parcial», 117 registos, o que perfaz um total de 206 casos.

Foram efetuados 12.647 exames médicos, dos quais 504 foram exames de admissão, 5.892 foram exames periódicos e 6.251 foram exames ocasionais e complementares.

Em matéria de encargos com estas atividades foram despendidos 3.220.85 €.

Foram efetuadas no âmbito da intervenção das comissões de segurança e saúde no trabalho, 1 reunião de comissão e 1 visita ao local de trabalho.

Durante o ano de 2020, 17 trabalhadores foram sujeitos a ações de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença profissional, 1 por mobilidade interna, 6 por adaptação do PT e 10 por alteração das funções exercidas.

Foi realizada 1 ação de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho, tendo abrangido cerca de 20 trabalhadores.

No âmbito das despesas com «medicina no trabalho», despenderam-se 31.200.00 €.

4. Doenças profissionais

No ano de 2020 foram participados 110 casos de situações de doença profissional, que originaram 2.446 dias de ausência.

O gráfico 66 regista a evolução da taxa de incidência de doenças profissionais no último triénio:

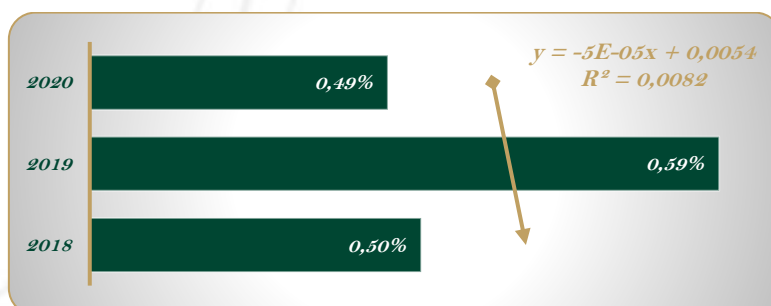


Gráfico 66 – Taxa de incidência de doenças profissionais (2018/2020)

No âmbito da taxa de incidência de doenças profissionais, regista-se uma diminuição da taxa de incidência em 0,10 pp.

Esta referência passou de 0,59%, registada no ano transato, para 0,49%, registados no ano em análise. Inverteu-se a tendência de subida registada nos exercícios anteriores.

5. COVID-19

Tendo em conta que o ano transato foi marcado pela pandemia causada pela COVID-19, a que a Guarda e o seu efetivo inevitavelmente não foram alheios, inclui-se uma abordagem a esta temática e ao seu impacto no seio da Guarda.

O gráfico 67 quantifica as ausências ao trabalho, dos trabalhadores por dia por motivo COVID-19 no período compreendido entre 19 de março de 2020 e 31 de dezembro de 2020 que procederam ao registo criado para o efeito em sede do portal social da GNR:

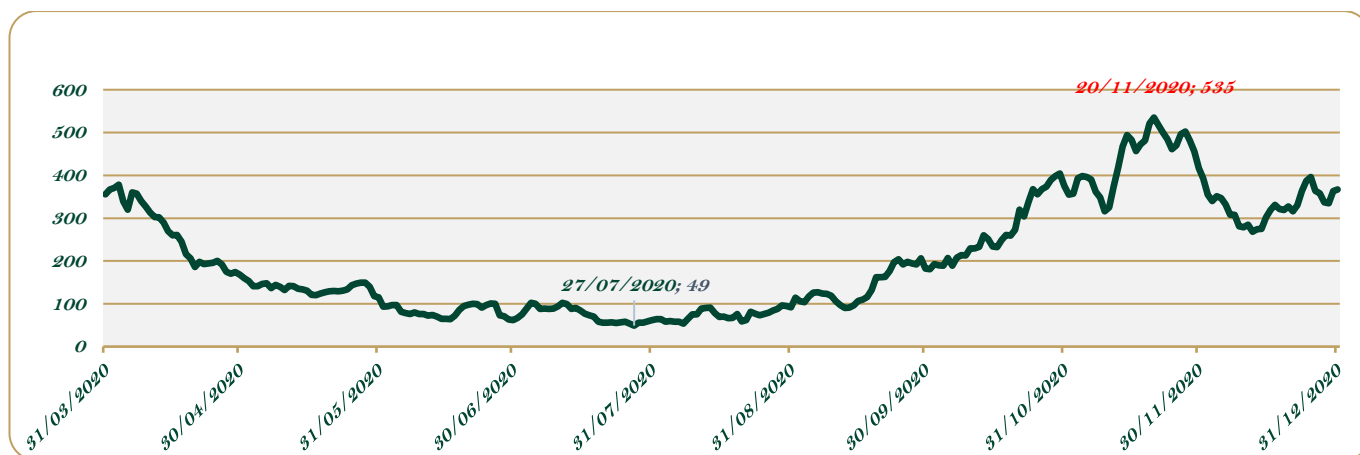


Gráfico 67 – Trabalhadores por dia por ausências ao trabalho COVID-19

Verifica-se que no período em análise, o dia 27 de junho apresenta o registo mínimo de ausências ao trabalho, cerca de 49 trabalhadores e o dia 20 de novembro regista o registo máximo com 535 trabalhadores.

O gráfico 68 quantifica os trabalhadores por dia infetados por motivo COVID-19 no período compreendido entre 19 de março de 2020 e 31 de dezembro de 2020 que procederam ao registo criado para o efeito em sede do portal social da GNR:

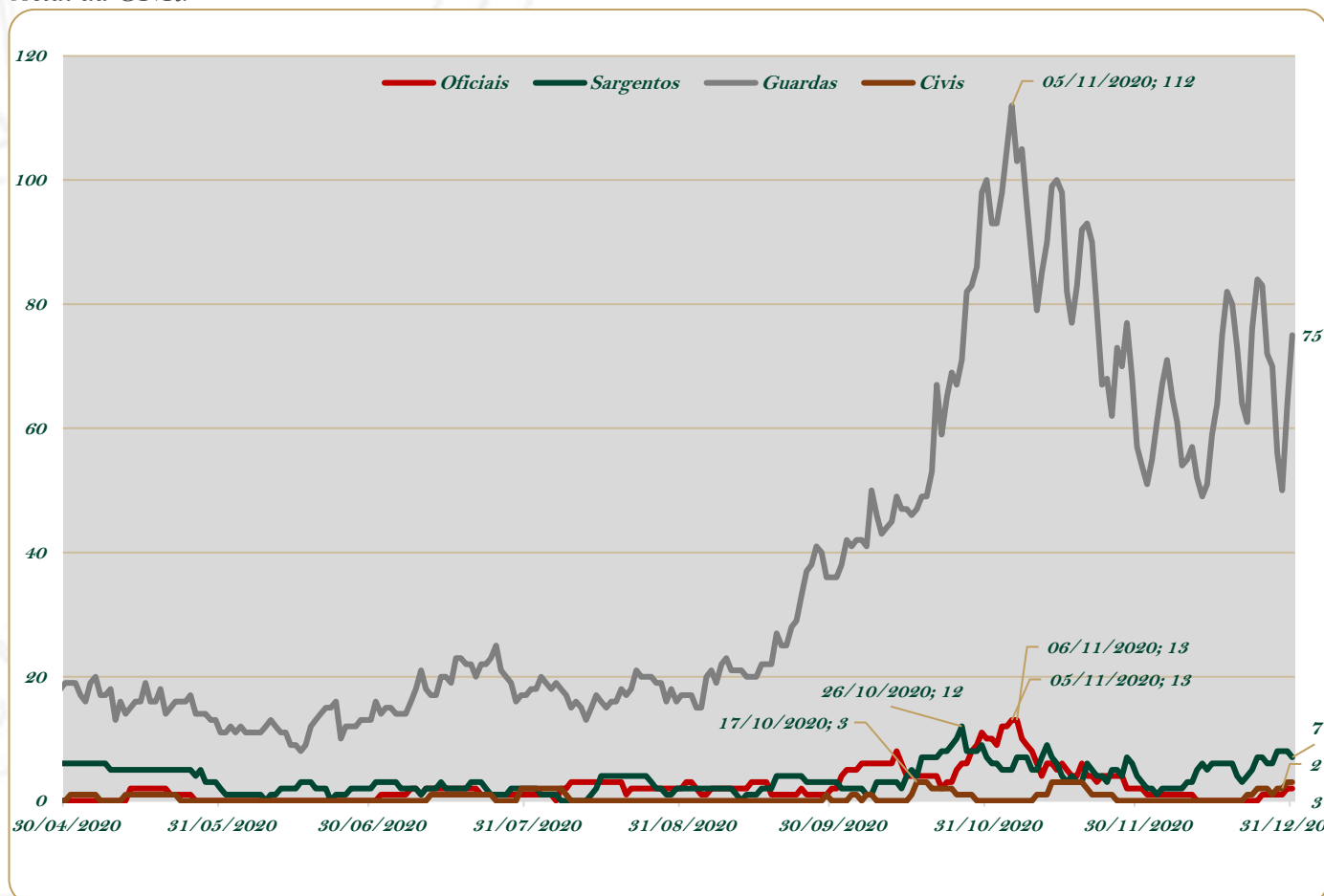


Gráfico 68 – Trabalhadores Infetados COVID-19



Verifica-se que em 31 de dezembro de 2020, existiam 87 trabalhadores infetados com COVID-19, 2 oficiais, 7 sargentos, 75 guardas e 3 civis.

Paralelamente, o Centro Clínico (CC) desenvolveu um trabalho que teve em conta a todo o momento as diretrizes da Direção Geral de Saúde (DGS) e as especificidades próprias da GNR. Nesse sentido, contribuiu junto do Comando da Guarda com orientações técnicas, na informação ao dispositivo por diversas formas e na gestão de mecanismos para acompanhamento da situação interna COVID-19, nos diversos momentos da pandemia.

Num momento inicial da pandemia, criou uma Sala de Situação (SS) que tem operado 24/7 para gestão dos casos da COVID-19 no dispositivo, dependente do trabalho de médicos, enfermeiros, técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica, assistentes operacionais e psicólogos. O trabalho realizado tem sido possível apenas com o trabalho inventivo de engenheiros e informáticos que criaram e têm vindo a aperfeiçoar as bases de dados em conjunto com os profissionais de saúde do CC.

Este também se encontra a colaborar com o Serviço Nacional de Saúde (SNS) e DGS na elaboração e execução do Plano de Vacinação do efetivo da Guarda.

Colaborou na implementação do plano nacional da DGS e das normas / orientações / recomendações com relevância ao nível interno.

As medidas dedicadas, adotadas internamente, para apoio ao efetivo militar, durante o ano de 2020, foram as seguintes:

- ✓ Aconselhamento técnico aos órgãos de Comando e Direção, na forma de instruções complementares;
- ✓ Campanhas de informação, por diversos canais, dirigidas ao dispositivo da Guarda, nomeadamente com instrução complementares, boletins informativos, formações e folhetos informativos;
- ✓ Distribuição de equipamentos de proteção individual e solução antisséptica de base alcoólica (SABA) a Unidades / Destacamentos e Postos de todo o País;
- ✓ Manutenção de uma linha de apoio dedicada aos militares na efetividade do serviço;
- ✓ Realização de testes moleculares (RT-PCR), no CC e com equipas móveis ou com recurso a protocolos, de forma complementar o SNS;
- ✓ Criação e manutenção de uma base de dados específica, criada pelos serviços informáticos da Guarda;
- ✓ Colaboração com as Delegações de Saúde Pública;
- ✓ Retoma da atividade clínica não COVID-19, incluindo os procedimentos diagnósticos / terapêuticos e cirurgias no bloco operatório;
- ✓ Retoma da atividade de medicina de viajante e de inspeções médicas para cursos de formação ou promoção.

A SS, desde o início da pandemia que tem feito o acompanhamento da situação da COVID-19 relativa aos militares da Guarda, o que tem tornado possível conhecer a situação por Unidade conforme consta do Relatório Geral com dados reunidos até 31DEC20.

Ao fim do ano de 2020, o número de casos confirmados da COVID-19 foi de 1.372, com 136 casos ativos em situação de isolamento, dos quais 2 internados, não tendo ocorrido óbitos.

O número de militares do efetivo curados era de 1.236. Foram realizados 4.877 testes COVID-19 aos militares.

A linha de apoio psicológico realizou 67.350 acompanhamentos, de um total de 5.936 casos, contribuindo decisivamente para a manutenção da resiliência dos militares da Guarda.



Para complemento da informação prestada, apresenta-se os quadros gerados pela SS no dia 31 de dezembro de 2020:

| Relatório de situação em COVID-19 do dia 31 de dezembro de 2020 | | | |
|--|------------------|------------------|----------------|
| <i>Estatística diária</i> | <i>30/dez/20</i> | <i>31/dez/20</i> | <i>BALANÇO</i> |
| <i>Ativos</i> | <i>111</i> | <i>136</i> | <i>25</i> |
| <i>Confirmados</i> | <i>1340</i> | <i>1372</i> | <i>32</i> |
| <i>Contactos</i> | <i>204</i> | <i>265</i> | <i>61</i> |
| <i>Indisponíveis***</i> | <i>353</i> | <i>451</i> | <i>98</i> |
| <i>Óbitos</i> | <i>0</i> | <i>0</i> | <i>0</i> |
| <i>Recuperados**</i> | <i>1229</i> | <i>1236</i> | <i>7</i> |
| <i>Suspeitos*</i> | <i>38</i> | <i>50</i> | <i>12</i> |

Quadro 29 – Estatística diária (31 dezembro de 2020)

** Novos casos positivos e recuperados, até ao momento*

*** Recuperados correspondem aos isolamentos terminados*

**** Suspeitos+Contactos+Ativos*

| Testes COVID-19 | | | |
|------------------------|------------------|------------------|------------------|
| <i>Realizados</i> | <i>31/dez/20</i> | <i>01/jan/21</i> | <i>Acumulado</i> |
| <i>Centro Clínico</i> | <i>1</i> | <i>0</i> | <i>549</i> |
| <i>Exterior</i> | <i>0</i> | <i>0</i> | <i>4175</i> |
| <i>CVP</i> | <i>0</i> | <i>0</i> | <i>153</i> |
| <i>Total</i> | <i>1</i> | <i>0</i> | <i>4877</i> |

Quadro 30 – Testes Covid-19 (31 dezembro de 2020)



Balanço Social 2020



Relatório



CAPÍTULO IX *FORMAÇÃO* *PROFISSIONAL*

IX. Formação profissional

A emergência de Saúde Pública de âmbito internacional suscitada pela COVID-19 determinou a adoção de um conjunto de medidas excecionais e temporárias de acordo com as várias fases de preparação e resposta a situações epidémicas por forma a diminuir a transmissão do vírus, prestar os cuidados de saúde adequados a todos os doentes e proteger a Saúde Pública.

Neste contexto, as atividades formativas presenciais em 2020, que urge estimular e garantir, foram objeto de reavaliação de acordo com a nova realidade e com o desiderato de proceder aos ajustamentos necessários em função da definição de prioridades e adoção de medidas concretas, designadamente, no que concerne:

- ✓ *À capacidade formativa do Estabelecimento de Ensino;*
- ✓ *Aos modelos de formação a implementar;*
- ✓ *Às áreas de intervenção genéricas prioritárias que urge estimular e garantir;*
- ✓ *Ao dimensionamento dos lugares a fixar, para os cursos de formação inicial, para os cursos habilitantes de ingresso nos quadros dos serviços e nas especializações/subespecializações;*
- ✓ *À prevenção e controlo da transmissão da COVID-19;*
- ✓ *Ao cumprimento das medidas preconizadas pela Direção-Geral da Saúde (DGS) e pela GNR, nomeadamente através do Plano de Contingência n.º 01/20, e das sucessivas Instruções Complementares difundidas*

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 2020 (PAF 2020) 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 PAF2020 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 PAF2020 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 PAF2020 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 31 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 | 44 624 | 468 | 230 | 1 809 | 47 131 |
| Externas | 6 | 21 | 3 | 265 | 295 |
| Total | 44 630 | 489 | 233 | 2 074 | 47 426 |

Quadro 31 – Número de ações de formação profissional (Quadro 27 DGAEP)

Em 2020 registaram-se 47.426 participações em ações de formação profissional, registando-se uma diminuição, de 55.117 ações em relação ao ano de 2019.

Note-se que 99,38% das participações levadas a efeito foram internas e as restantes 0,62% externas.

A maior parte das ações de formação profissional teve duração inferior a 30 horas. Neste intervalo de horas registaram-se 44.624 participações internas e 6 participações externas.

O gráfico 69 retrata a evolução do número de ações de formação realizadas no último triénio.

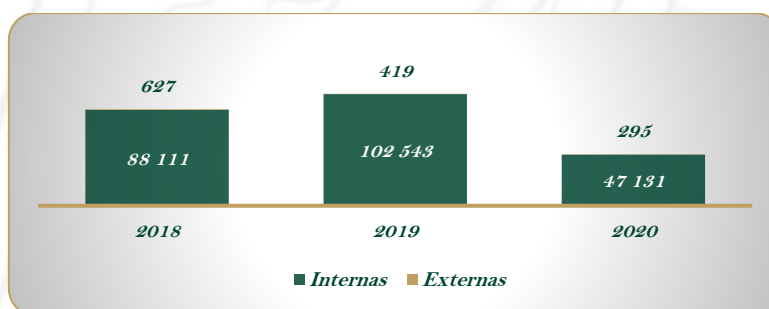


Gráfico 69 – Número de ações de formação (2018/2020)

O quadro 32 apresenta o número de participações em ações de formação profissional:

| Grupo/cargo/carreira/ Nº de participações e de participantes | Ações internas | Ações externas | TOTAL | |
|---|---------------------|---------------------|-------------------------|--------------------------|
| | Nº de participações | Nº de participações | Nº de participações (*) | Nº de participantes (**) |
| Técnico Superior | 1 | | 1 | 1 |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | 10 | | 10 | 4 |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | | | 0 | |
| Informático | 6 | | 6 | 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 | 1 015 | 266 | 1 281 | 476 |
| Guarda Nacional Republicana - Sargento | 5 877 | 6 | 5 883 | 1 309 |
| Guarda Nacional Republicana - Guarda | 39 626 | 23 | 39 649 | 11 607 |
| Outro Pessoal de Segurança c) | 596 | | 596 | 340 |
| Total | 47 131 | 295 | 47 426 | 13 738 |

Quadro 32 – Número de participações em ações de formação profissional (Quadro 28 DGAEP)

Em 2020 participaram em ações de formação 13.738 trabalhadores, sendo a categoria de guardas a mais representativa com 11.607 participantes (84,49%).

Regista-se um decréscimo da taxa de participação em ações de formação em 15,45 pp. Esta referência passou de 76,91%, registada no ano transato, para 61,46%, registados no ano em análise.

O gráfico 70 regista a evolução da taxa de participação em ações de formação no último triénio.



Gráfico 70 – Taxa de participação em ações de formação (2018/2020)

3. Carga horária e tempo despendido em formação

O quadro 33 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 | 2,00 | | 2,00 |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | 108,00 | | 108,00 |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | | | 0,00 |
| Informático | 9,50 | | 9,50 |
| 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 | 45 127,15 | 140 481,00 | 185 608,15 |
| Guarda Nacional Republicana - Sargento | 100 142,45 | 203,00 | 100 345,45 |
| Guarda Nacional Republicana - Guarda | 736 684,85 | 4 854,00 | 741 538,85 |
| Outro Pessoal de Segurança c) | 78 631,00 | | 78 631,00 |
| Total | 960 704,95 | 145 538,00 | 1 106 242,95 |

Quadro 33 – Número de horas em ações de formação profissional (Quadro 29 DGAEF)

Na globalidade das ações de formação foi despendido um total de 1.106.242 horas. Analisando as horas despendidas em formação, verifica-se que aqueles que perfizeram mais horas de formação (cerca de 67,03%) foram os militares da categoria de guardas.

4. Encargos com a formação

Os custos totais com a formação, em 2020, foram de €2.052.331,65 dos quais €2.026.881,62 foram gastos em ações internas e €25.450,03 foram gastos com ações externas.

O gráfico 71 regista a evolução da taxa de investimento em formação no último triénio:

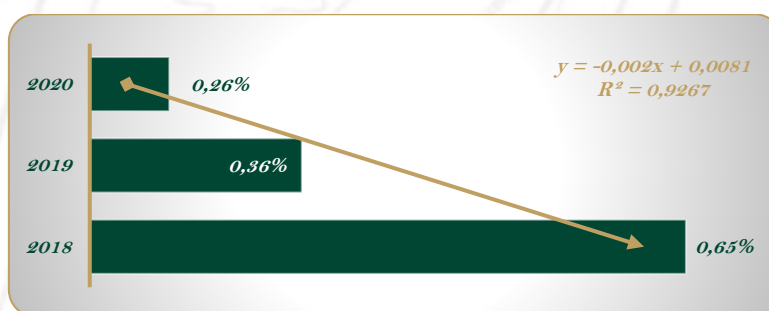


Gráfico 71 – Taxa de investimento em formação (2018/2020)

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 0,10 pp. Esta referência passou de 0,36%, registada no ano transato, para 0,26%, registados no ano em análise.



BALANÇO SOCIAL
2020
Relatório



Vacinação
COVID-19



Balanço Social 2020



Relatório



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 117 trabalhadores sindicalizados, o equivalente a 14,63% 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 72 demonstra a evolução da taxa de gravidade disciplinar no último triénio:

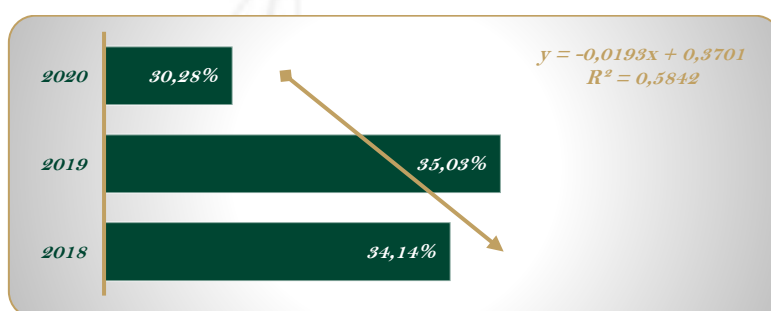


Gráfico 72 – Taxa de gravidade disciplinar (2018/2020)

No âmbito da ação disciplinar, merece realce a diminuição da taxa de gravidade disciplinar, que passou de 35,03%, registados no ano transato, para 30,28%, registados no ano em análise, o que significa que da totalidade dos processos disciplinares decididos foram aplicadas menos penas.

A taxa de gravidade disciplinar das infrações disciplinares cometidas, face a 2019 diminuiu 4,75 pp. Inverteu-se a tendência de subida verificada nos exercícios anteriores-

O gráfico 73 revela a evolução da taxa de celeridade da ação disciplinar no último triénio:

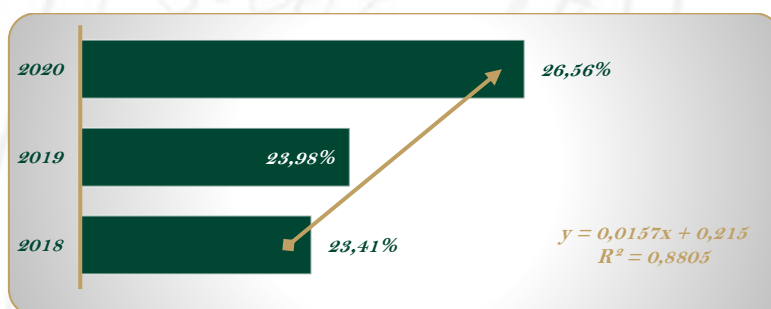


Gráfico 73 – Taxa de celeridade da ação disciplinar (2018/2020)

A taxa de celeridade de ação disciplinar teve um aumento, passando dos 23,98% do ano 2019, para os 26,56% de 2020, 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 2019 aumentou 2,58 pp.



Balanço Social 2020



Relatório



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 2020 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 74 trabalhadores ao longo do ano de 2020.

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 organizou, uma conferência alusiva às comemorações dos 20 anos da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas 1325, a partir de Portugal e em formato online, em 29 de outubro de 2020, devido à situação decorrente da pandemia por COVID-19.

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.





Em março de 2021, a Guarda vai coordenar um Curso no âmbito da Igualdade de Género (Agenda Mulheres, Paz e Segurança), que teria lugar na Áustria, contudo, devido à situação decorrente da pandemia por COVID-19, será organizada em formato online. A CIGUARDA participará neste curso.

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 2020 além do uso da linguagem inclusiva também aprofundou a desagregação de género ao nível estatístico.

Durante o ano de 2020, a Guarda implementou várias ações de sensibilização e informação sobre a temática da violência doméstica e violência de género.

A celebração do Dia Internacional da Mulher foi mais uma ocasião para o MAI promover a igualdade de género nas Forças e Serviços de Segurança (FSS) e na Proteção Civil.

Esta prioridade decorre do importante contributo que a maior representatividade feminina tem na melhoria da intervenção das FSS junto dos cidadãos e, em particular, na prevenção e combate de fenómenos como a violência doméstica – em 2020 foram registadas 27.609 queixas, menos 6,3% do que em 2019 –, mutilação genital feminina e tráfico de pessoas.

Refletir melhor o conjunto da sociedade, desconstruindo preconceitos que ainda limitam a liberdade das mulheres na escolha do seu percurso profissional, é outra das finalidades a atingir com o aumento da representatividade feminina nas FSS.

Estes objetivos justificam assim que o MAI tenha incluído, nas regras de recrutamento para 2021, indicadores mínimos de 15% de mulheres na incorporação para guardas da GNR.

5. Medidas adotadas

No ano de 2020, 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 2020, as medidas de uma forma particular adotadas para o efetivo da GNR e outros foram as seguintes:





| Medida | Ação desenvolvida | Público alvo |
|---|--|--|
| Apoio a grupos sociais vulneráveis, em momentos de sofrimento | Visitas ou contatos telefónicos a doentes, reclusos e outros grupos sociais vítimas de incidentes críticos. Funerais. | Efetivo da Guarda e familiares |
| Acompanhamento de militares e famílias em momentos de alegria, confraternização e festa | 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. | Efetivo da Guarda e familiares |
| Acompanhamento e mediação familiar | Resposta a solicitações de elementos da Guarda no sentido de ajudar na comunicação e entendimento no ambiente familiar. | Efetivo da Guarda e familiares |
| Solidariedade no tempo da Quaresma/2020 | Recolha de donativos pecuniários. | Efetivo da Guarda |
| Partilha solidária | Recolha de bens alimentares entre militares e civis. | Efetivo do CTer Coimbra tendo com destino o Banco Alimentar de Coimbra |
| Colheitas de sangue | Colheitas de sangue no CTer Coimbra pelo Serviço de sangue dos CHUC - EPE. | Efetivo do CTer Coimbra |
| Solidariedade de Natal | Recolha de roupas, alimentos e materiais de higiene. | Efetivo da USHE |
| Solidariedade na doença/COVID19 | Apoio financeiro a família, com doença crónica; Apoio de autorregulação do consumo, gestão de tempo de descanso, na dependência do jogo; Apoio a outros comportamentos disruptivos. | Efetivo da USHE |
| Celebração do dia de Páscoa | Transmissão de Missa da Capela do Centro Clínico da GNR (Direto Facebook). | Efetivo da Guarda |
| Celebração do Dia da Unidade | Missa de ação de graças e memória dos militares falecidos do CTer Bragança. | Efetivo do CTer Bragança e Comunidade da cidade de Miranda do Douro |
| Celebração do Dia da Unidade | Missa de ação de graças e memória dos militares falecidos do CTer Viseu. | Efetivo do CTer Viseu e algumas entidades da cidade |
| Celebração da Padroeira da Guarda | Missa realizada na cidade de Viseu em interação com a sociedade civil. | Efetivo do Comando Territorial de Viseu e comunidade local |
| Celebração da Padroeira da Guarda | Transmissão de mensagem e homenagem aos mortos do Jardim D. Nuno Álvares Pereira (via zoom). | Efetivo da Guarda |
| Tomada de Posse Gerais (7) | Cerimónia militar | Militares |
| Tomada de Posse Unidades (13) | Cerimónia militar | Militares |
| Campanha "Piscina Segura" | Ação de Sensibilização | Comunidade civil jovem |
| Campanha "Programa 65 Longe + Perto" | Ação de Sensibilização | Comunidade civil idosa |





| <i>Medida</i> | <i>Ação desenvolvida</i> | <i>Público alvo</i> |
|---|---|---|
| <i>Certificação de Posto Territorial (10)</i> | <i>Cerimónia militar</i> | <i>Militares</i> |
| <i>Compromisso de Honra (2)</i> | <i>Cerimónia militar</i> | <i>Militares e respetivos familiares</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 solidário "GuardaConviva"</i> | <i>Ação de solidariedade social e angariação fundos de apoio ao IPO</i> | <i>Público em geral</i> |
| <i>Cerimónia de condecoração/imposição de medalhas (10)</i> | <i>Cerimónia militar</i> | <i>Militares e civis convidados</i> |
| <i>Conferências em Queluz (2)</i> | <i>Conferências sobre temas da Guarda</i> | <i>Militares e civis convidados</i> |
| <i>Dia da Fundação</i> | <i>Cerimónia formato digital</i> | <i>Público em geral - redes sociais</i> |
| <i>Dia da Guarda</i> | <i>Cerimónia formato digital</i> | <i>Público em geral - redes sociais</i> |
| <i>Dia de Unidade (12)</i> | <i>Cerimónia militar e formato digital</i> | <i>Militares e civis convidados - redes sociais</i> |
| <i>Dia do Guarda Florestal</i> | <i>Cerimónia formato digital</i> | <i>Público em geral - redes sociais</i> |
| <i>Dia da Mulher</i> | <i>Cerimónia militar</i> | <i>Militares</i> |
| <i>Dia Internacional pela Eliminação da Violência Contra a Mulher</i> | <i>Ação de sensibilização</i> | <i>Militares e civis convidados</i> |
| <i>Entrega de espadas</i> | <i>Cerimónia militar</i> | <i>Militares e respetivos familiares</i> |
| <i>Entrega de viseiras</i> | <i>Cerimónia militar</i> | <i>Militares e civis convidados</i> |
| <i>Inauguração de Posto Territorial (4)</i> | <i>Cerimónia militar</i> | <i>Militares</i> |
| <i>Juramento de Bandeira</i> | <i>Cerimónia militar</i> | <i>Militares e respetivos familiares</i> |
| <i>Protocolo de cooperação</i> | <i>Assinatura de protocolo de cooperação</i> | <i>Militares</i> |





| Medida | Ação desenvolvida | Público alvo |
|---|---|---|
| Campanha "Desmarca a Diferença" | Ação de Sensibilização | Comunidade civil jovem |
| Campanha "Natal a GUARDAR os nossos idosos" | Ação sensibilização | Comunidade civil idosa |
| Visitas à GNR (5) | Conhecimento da GNR | Militares e civis |
| Caminhada Solidária SEPNA/Cter Açores | No âmbito do 11º Aniversário do Cter Açores | Comunidade civil em geral |
| Ações de Sensibilização SEPNA "trilhos" | Sensibilização no âmbito ambiental "trilhos" | Comunidade Escolar 3º ciclo |
| Ações de Sensibilização SEPNA "Ambiente" | Sensibilização Ambiental | Comunidade Escolar 3º ciclo |
| Ação de Sensibilização atividade OP. GNR | Sensibilização ACT. OP. GNR nos Açores | Comunidade Escolar 3º ciclo |
| Campanha solidária | Angariação de bens alimentares e vestuário para serem distribuídos pelos SPC | Comunidade idosa da area da GNR, identificada como carenciada |
| Surpresa de aniversário, em contexto de pandemia COVID19 | Ação desenvolvida pelo efetivo do Posto Territorial do Teixoso em conjunto com uma família daquela localidade, de forma a coordenar a presença de meios físicos e humanos, para cantar os parabéns a aniversariante de 4 anos | Criança de 4 anos de idade e comunidade civil em geral |
| Entrega de cabazes solidários a famílias carenciadas, em contexto de pandemia COVID19 | Ação desenvolvida pelo Posto Territorial do Tortosendo, em que realizou a oferta e entrega de 5 cabazes solidários. | Famílias da comunidade cigana, sinalizadas pelos líderes da Igreja Evangélica Filadélfica Cigana do Tortosendo |
| Entrega e Recolha semanal de trabalhos escolares, em contexto de pandemia COVID19 | Ação desenvolvida pelo SPC do Destacamento Territorial da Covilhã em conjunto com docente da Unidade Especial da Escola da Quinta das Palmeiras, durante o 3º período do ano letivo 2019/2020 | 6 alunos com necessidades educativas especiais |
| Entrega e Recolha semanal de trabalhos escolares, em contexto de pandemia COVID19 | Ação desenvolvida pelo SPC do Destacamento Territorial da Covilhã em conjunto com o Agrupamento Escolar Frei Heitor Pinto e com a COOLABORA | 65 alunos, residentes na localidade de Tortosendo, em que o agregado não dispunha de meios para assistir ao ensino à distância. |
| Entrega de cabazes solidários a idosos carenciados, em contexto de pandemia COVID19 | Ação desenvolvida pelo SPC do Destacamento Territorial do Fundão, em conjunto com a fundação Benfica | Idosos referenciados pelo programa "Apoio 65 - Idoso em Segurança" |
| Celebração do dia de S. Martinho, em contexto de pandemia COVID19 | Ação desenvolvida pelo SPC do Destacamento Territorial do Fundão, em conjunto com a Associação Pinus Verde-Projeto "Forma Redes CLDS 4G Fundão", na qual se realizou a distribuição de "cartuchos" de castanha assada. | Idosos referenciados pelo programa "Apoio 65 - Idoso em Segurança" |
| Entrega de cabazes solidários a idosos carenciados, em contexto de pandemia COVID19 | Ação desenvolvida pelo SPC do Destacamento Territorial do Fundão, em conjunto com a Associação Pinus Verde - Projeto "Forma Redes CLDS 4G Fundão" | Idosos referenciados pelo programa "Apoio 65 - Idoso em Segurança" |
| Ação de sensibilização, no âmbito do programa "Segurança e Proximidade" | Atividade realizada pelo SPC do Destacamento Territorial do Fundão, através de participação em programa "A voz da rádio" da Academia Sénior do Fundão, na Rádio Cova da Beira | População em geral |
| Inquérito social | Ação desenvolvida pelo SPC do Destacamento Territorial da Sertã, em colaboração com o Gabinete de Ação Social do Município da Sertã | Idosos do concelho da Sertã |





| Medida | Ação desenvolvida | Público alvo |
|---|--|---|
| Ações de sensibilização "Não violência nas escolas" | Diversas ações realizadas em escolas, com o objectivo de alertar, prevenir e detectar situações de bullying escolar | Alunos, docentes e pessoal não docente |
| Ações de sensibilização "Dia da não violência contra a mulher" | Diversas ações realizadas | População em geral |
| Ações de sensibilização "Direitos das crianças" | Diversas ações realizadas em escolas e CPCJ | População em geral |
| Ações de sensibilização "Segurança Ambiental" | Diversas ações realizadas em escolas | Alunos, docentes e pessoal não docente |
| Ações de sensibilização "Segurança Rodoviária" | Diversas ações realizadas | População em geral |
| Projeto "Aquece-me os pés, aquece-me a alma". | Ação da iniciativa do CLDS de Reguengos de Monsaraz, com a colaboração da GNR, cujo o objectivo consistiu na angariação de meias para serem distribuídas a pessoas carenciadas. | Pessoas carenciadas do concelho de Reguengos de Monsaraz. |
| Âmbito da Operação Floresta Protegida | Ações de sensibilização junto da população, sensibilizando todos os responsáveis para a limpeza das faixas de gestão de combustível, entre outros aconselhamentos, de modo a evitar a deflagração de incêndios florestais. | População em geral. |
| Âmbito da Operação da Floresta Segura | Ações de sensibilização nas deslocações porta-a-porta, onde se comunica com os seus proprietários e é transmitida toda a informação específica para a defesa da floresta contra os incêndios. | População em geral. |
| Âmbito da Operação da Floresta Segura | Ações de sensibilização dirigido para a população escolar, através de ações de sensibilização. | Escolas e creches do concelho. |
| Âmbito da Operação da Floresta Segura | Ações de sensibilização dirigido a grupos específicos de cariz rural (pastores, agricultores). | Associações Cooperativas. |
| Actividade Pista Trânsito - Projecto Mobilidade Suave e Prevenção Rodoviária. | Actividade desenvolvida pelo Agrupamento de Escolas Pinheiro e Rosa, interação com a comunidade escolar do 1º ciclo e a Guarda, para sensibilizar os alunos que o cumprimento das regras e sinais de trânsito são muito importantes para evitar acidentes. | Escola do 1º Ciclo de Estoi e Conceição de Faro |
| Comemorações Dia Internacional da Protecção Civil | Demonstração de Meios no Jardim Manuel Bivar, para sensibilizar a comunidade civil e estudantil quanto aos meios de protecção civil. | Comunidade Civil em Geral e Escolas do Concelho de Faro. |
| Actividade Pista Trânsito - Projecto Mobilidade Suave e Prevenção Rodoviária. | Actividade desenvolvida pelo Agrupamento de Escolas Pinheiro e Rosa. Interação com a comunidade escolar do 1º ciclo, a Guarda e a PSP (estas escolas são da área da PSP, mas o Agrupamento pertence às duas forças de segurança), para sensibilizar os alunos que o cumprimento das regras e sinais de trânsito. | Escola do 1º Ciclo de Lejana e Vale Carneiros |
| START WORK V-Mostra de Educação/Formação profissional, empreendedorismo e emprego (colaboração com a iniciativa do Mun. Portimão, IIEFP e DGEstE) | Ação de esclarecimento / apresentação do percurso profissional e académico dos militares, bem como, demonstração das diversas valências e meios da Guarda Nacional Republicana. | Destinado à comunidade Portimonense, em geral, e particularmente à população estudantil e jovem, em início de atividade laboral e / ou desempregados à procura de emprego ou formação profissional. |
| Projeto Aldeias Seguras em conjunto com o Serviço Municipal de Proteção Civil de Portimão (antes e durante o período crítico de incêndios) | Ações de sensibilização porta-a-porta sobre a defesa da floresta contra incêndios. | Comunidade civil em geral residente em zona rural. |
| Aulas de substituição (desde setembro de 2020) | Nos períodos horários resultantes da falta do/a professor/a e mediante a disponibilidade dos militares da SPCPC são efetuadas ações de sensibilização de acordo com os temas atuais e/ou necessidades/propostas apresentadas pelas escolas. | Comunidade escolar. |
| Sensibilização porta a porta | Sensibilização no âmbito prevenção de burlas. | População em geral |





| <i>Medida</i> | <i>Ação desenvolvida</i> | <i>Público alvo</i> |
|--|--|---|
| <i>Sensibilização porta a porta</i> | <i>Sensibilização no âmbito da Residência Segura.</i> | <i>População em geral</i> |
| <i>Ações de sensibilização, direcionada à comunidade idosa</i> | <i>Sensibilização em sala no âmbito prevenção de burlas.</i> | <i>População idosa</i> |
| <i>Ações de sensibilização, direcionada à comunidade idosa</i> | <i>Sensibilização em sala no âmbito prevenção e concelhos para a promoção da segurança.</i> | <i>População idosa</i> |
| <i>Sensibilização porta a porta</i> | <i>Sensibilização o programa Campo Seguro, conselhos aos Agricultores</i> | <i>População em geral (agricultores)</i> |
| <i>Sensibilização porta a porta</i> | <i>Sensibilização no âmbito do Comércio Seguro</i> | <i>População em geral (comerciantes)</i> |
| <i>Ações de sensibilização, direcionado à comunidade escolar em sala</i> | <i>Ações de sensibilização com o objectivo de sensibilizar para a prevenção do Bullying e Cyberbullying.</i> | <i>Comunidade Escolar</i> |
| <i>Ações de sensibilização, direcionado à comunidade escolar em sala</i> | <i>Ações de sensibilização com o objectivo de sensibilizar no âmbito da prevenção das Drogas e seus efeitos.</i> | <i>Comunidade Escolar</i> |
| <i>Ações de sensibilização, direcionado à comunidade escolar em sala</i> | <i>Ações de sensibilização com o objectivo de sensibilizar no âmbito da prevenção dos perigos na Internet (Internet Segura).</i> | <i>Comunidade Escolar</i> |
| <i>Ações de sensibilização, direcionado à comunidade escolar em sala</i> | <i>Ações de sensibilização com o objectivo de sensibilizar no âmbito da prevenção e Crescer em Segurança.</i> | <i>Comunidade Escolar</i> |
| <i>Ações de sensibilização, direcionado à comunidade escolar em sala</i> | <i>Ações de sensibilização com o objectivo de sensibilizar no âmbito do Dia Mundial Anti Contrafação - 5 de junho</i> | <i>Comunidade Escolar</i> |
| <i>Ações de sensibilização, direcionado à comunidade escolar em sala</i> | <i>Ações de sensibilização com o objectivo de sensibilizar no âmbito do Mobilidade Inteligente.</i> | <i>Comunidade Escolar</i> |
| <i>BTT "Trilhos da Colina"</i> | <i>Promoção da atividade desportiva, interação com a comunidade civil e angariação de bens.</i> | <i>Comunidade Escolar e civil em geral.</i> |
| <i>Corta mato escolar(Colégio Internacional Vilamoura)</i> | <i>Promoção da atividade desportiva , interação entre a comunidade escolar e respeito pela natureza</i> | <i>Comunidade Escolar Colégio Internacional de Vilamoura</i> |
| <i>Demonstração de Meios</i> | <i>Demonstração de meios cinotécnicos/patrolha Cav. , interação</i> | <i>Comunidade Escolar creche S. Casa Misericórdia de Boliqueime</i> |
| <i>BTT "Trilhos da Cidade"</i> | <i>Promoção da atividade desportiva, interação com a comunidade civil .</i> | <i>Comunidade escolar e civil em geral.</i> |
| <i>Carnaval Infantil</i> | <i>Desfile carnaval pela Avenida Costa Mealha na Cidade de Loulé.</i> | <i>Comunidade escolar do Concelho de Loulé</i> |
| <i>Entrega de cabazes solidários</i> | <i>Actividade Promovida pelo Mar Shopping em sintonia com a Câmara Municipal de Loulé</i> | <i>População idosa e mais carenciada do concelho de Loulé</i> |





| Medida | Ação desenvolvida | Público alvo |
|--|--|--|
| Doação de vestuário e calçado contrafeito apreendido durante a atividade operacional | Iniciativas solidárias para distribuir os artigos de vestuário e de calçado a diversas instituições de solidariedade social, após despacho judicial. | Diversas instituições de solidariedade social do Distrito da Guarda |
| Angariação de alimentos e outros bens em apoio a associações de proteção animal do Distrito da Guarda | Realização de ação de recolha concertada a nível distrital, pelas várias subunidades da GNR, afim de garantir bens alimentares, acessórios/utensílios, que possam ser entregues a associações em prol do bem-estar dos animais do Distrito da Guarda, como forma de assinalar o dia mundial do animal, comemorado em 04 de outubro | Diversas instituições de proteção animal do Distrito da Guarda. |
| Cabazes de Natal, angariação de alimentos junto dos militares do Destacamento Vilar Formoso, doação de bens alimentares | Iniciativa solidária para distribuir alimentos a idosos e famílias com crianças, carenciadas. | Idosos e famílias com crianças carenciadas no Concelho de Almeida. |
| Projeto teleassistência - eGUARD | Monitorização de pessoas no seu meio ambiente, com a utilização de um dispositivo eletrónico de apoio, que lhe permite obter assistência permanente em qualquer eventualidade, no âmbito da prevenção e promoção da qualidade de vida, ao tentar combater os efeitos negativos das situações de isolamento e solidão. | Cidadãos em situação de dependência, incapacidade, solidão ou isolamento e como tal, se encontrem em situação de especial risco ou vulnerabilidade. |
| Colaboração com o O Moto Clube Cavaleiros D. Dmís (Motards D'El Rey) | Distribuição de presentes por crianças desfavorecidas/carenciadas. No natal de 2020, devido à pandemia, o Moto Clube Cavaleiros D. Dmís (Motards D'El Rey), quis desenvolver a ação, distribuindo cabaz de Natal com produtos alimentares típicos da quadra e máscaras de proteção a cada idoso necessitado. | Idosos isolados/desfavorecidos existentes no concelho de Trancoso. O SPC deslocou-se com o motoclub de Trancoso a várias localidades, onde distribuíram Cabazes de Natal aos idosos dessas localidades |
| A Fundação do Benfica criou pack's com bens alimentares, para serem entregues aos idosos com mais de 75 anos e que se encontrem sozinhos e isolados (cumulativamente). | Foi realizada a referida iniciativa solidária, em parceria com a Fundação do Benfica e distribuídos os pack's, com bens alimentares aos idosos sinalizados por parte dos SPCPC's deste Comando. | Idosos com mais de 75 anos e que se encontrem sozinhos e isolados (cumulativamente). |
| Distribuição do calendário da GNR | Distribuição do calendário pelos séniores do programa, pelas universidades sénior e em alguns lares. | Idosos/pessoas vulneráveis |
| Comemoração do "Dia internacional para a eliminação da violência contra as mulheres" | Distribuição de flyers | População em geral, com especial foco nas mulheres |
| Natal a "Guardar" idosos | Fazer um "pouco" de companhia e entrega de um desenho efetuado pelas escolas do concelho de ALENQUER e entrega de um cabaz aos séniores mais carenciados. | Todos os idosos do programa |
| Apresentação do claudário da GNR | Presença do ator Ruy de Carvalho, junto da Universidade Sénior de Maфра, lar de idosos e ação de rua. | Idosos/pessoas vulneráveis |
| Comemoração do Dia da Mulher | Distribuição de um vaso de flores com os contactos de emergência da GNR, das áreas de residência | Idosas sinalizadas/pessoas vulneráveis |
| Comemoração do "Dia do Olá" | Elaboração de um vídeo com a colaboração de idosos e alunos de alguns estabelecimentos de ensino do município para simbolizar a importância da palavra "Olá" no estabelecimento de relações. | População em geral/redes sociais/Facebook do CTER Lisboa |
| Comemoração do "Dia internacional para a eliminação da violência contra as mulheres" | Elaboração de um vídeo com a intervenção das militares femininas do DTER Maфра (postos, núcleos, comando) e com a colaboração dos alunos da Escola Profissional de Maфра. | População em geral, com especial foco nas mulheres |
| Natal a "Guardar" idosos | Fazer um "pouco" de companhia e entrega de uma lembrança elaborada pelos militares, com um cartão de boas festas da GNR, a todos os idosos que iriam passar o Natal sozinhos. | Idosos sozinhos |
| "Campanha de combate ao Cyberbulling" | Promoção de comportamentos e objetivos dos agressores, sinais de alerta visíveis nas vítimas. Formas estratégicas que devem colocar em prática para denunciar. | Alunos do 1.º Ciclo - Freguesia de Bucelas |
| "Campanha contra o abuso sexual de crianças" | Divulgação dos direitos da criança, graves violações dos seus direitos, meios e formas de prevenção de forma a defenderem-se contra esta violência | Crianças do Pré-escolar e 1.º Ciclo - Freguesia São Julião do Tojal |
| "Campanha violência no namoro" | Prevenção de actos de violência, pontual ou continua, cometida por um dos parceiros numa relação de namoro. | Alunos do 2.º Ciclo - Freguesia de Bucelas |





| Medida | Ação desenvolvida | Público alvo |
|---|---|--|
| Ação de sensibilização | Ação de sensibilização sobre maus tratos a animais de companhia - 06JAN20 | EB D. António de Ataíde - Castanheira do Ribatejo |
| Ação de sensibilização | Ação de sensibilização sobre maus tratos a animais de companhia - 21JAN20 | EB D. António de Ataíde - Castanheira do Ribatejo |
| Programa "Eu cuido" | Ação de sensibilização sobre maus tratos a animais de companhia - 03MAR20 | ABEIV Vialonga |
| Programa "Eu cuido" | Ação de sensibilização sobre maus tratos a animais de companhia - 04MAR20 | ABEIV Vialonga |
| Promoção dos direitos das crianças | Sensibilização das crianças do 1.º ciclo para a temática dos direitos das crianças, onde os militares da SPCPC promoveram a elaboração de desenhos/cartazes alusivos aos direitos das crianças, os desenhos servirão para expor na iniciativa "Oeste Infantil". | Crianças em geral |
| Ajuda sénior | Os militares da SPCPC, desde o início da crise pandémica, têm-se disponibilizado na ajuda aos cidadãos séniores, no acompanhamento ao levantamento das suas pensões e na compra de medicamentos entre outros. | Idosos |
| Promoção da implementação de medidas de higiene e etiqueta respiratória | Os militares da SPCPC, por força da crise pandémica, têm vindo a proceder à promoção da implementação de medidas de higiene e etiqueta respiratória junto da comunidade idosa e jovem. | Idosos e crianças |
| Celebração de aniversários | Os militares da SPCPC, promoveram a celebração do aniversário dos idosos sozinhos e/ou isolados, elaborando postais, alusivos ao dia de aniversário e cantando os parabéns. | Idosos |
| Pareceria CPCJ SINTRA Internet Segura | Ações de sensibilização, promovendo a utilização segura dos canais digitais, utilização de redes sociais, navegação na internet, consulta de conteúdos, alerta para a divulgação e agregação de fake news, fomentando a reserva de privacidade na cedência de dados pessoais, alertando ainda para a importância do uso de "antivírus". | Comunidade escolar - alunos do 1º e 2º ciclo |
| "A Física e os acidentes de viação" | Interação com a comunidade escolar, com o objetivo de sensibilizar os alunos para a segurança rodoviária, colocando em prática os conhecimentos da disciplina de Físico-Química. Esta ação foi desenvolvida por 3 vezes. | Alunos do 3.º Ciclo da Escola Secundária Mouzinho da Silveira |
| "Prevenção rodoviária - Motociclos" | Interação com a comunidade escolar, com o objetivo de sensibilizar os alunos para a segurança rodoviária especificamente nos veículos de 2 rodas. | Alunos da Escola Profissional de Desenvolvimento Rural de Alter do Chão |
| "A Física e os acidentes de viação" | Interação com a comunidade escolar, com o objetivo de sensibilizar os alunos para a segurança rodoviária, colocando em prática os conhecimentos da disciplina de Físico-Química. | Alunos do 3.º ciclo da Escola Básica 2.3 de Monforte |
| Operação Moto - Passeio Moto DT | Sensibilização dos motociclistas da região de boas práticas aquando da circulação nesses veículos. - Segurança rodoviária | Comunidade civil em geral, militares e respetivos familiares. |
| Ações de Sensibilização " Floresta Segura 2020" | No âmbito da Operação Floresta Segura 2020 e tendo em consideração que a maioria dos incêndios, florestais e agrícolas, têm início na realização de queimas e queimadas, foram realizadas 62 ações de sensibilização, com o intuito de minimizar as ignições de incêndios. | Agricultores, pescadores, veraneantes, caçadores, campistas e população em geral |
| "Crescer em segurança e, viver em pleno" | Ação realizada em parceria com o CLDS 4G "Construir Pontes" teve como objetivos a promoção e o fomento de comportamentos necessários, enquanto peões, a uma integração segura no trânsito e reforço do caráter transversal da educação para a cidadania (sete ações de sensibilização). | Crianças do Pré-Escolar das Escolas do Concelho de Ponte de Sôr |
| Doação de bens da loja social | Entrega de brinquedos e roupa de criança | Lar de Santo António em Santarém |
| Doação de bens da loja social | Entrega de camas, colchões, cadeiras de alimentação, roupa de bebé até 3 meses, carrinhos de bebé e banheiras de bebé | Ajuda de Mãe - Santarém |





| Medida | Ação desenvolvida | Público alvo |
|---|---|---|
| Doação de bens da loja social | Entrega de roupa de criança | Vários particulares |
| Programa "Eu cuido" – Um mundo melhor para os animais - Colégio do Tejo – 14JAN20 | Ação de sensibilização e demonstração de meios das várias valências. | Comunidade Educativa Escolar |
| Ação de formação/sensibilização - Associações de reformados de Alhos Vedros – 13FEV20 | Segurança e prevenção de incêndios florestais | Pessoas idosas/reformadas. |
| Evento "Não à violência" – Alcochete – 14FEV20 | Ação de sensibilização, em conjunto com o Agrupamento de Escolas de Alcochete e outras entidades culturais e desportivas do município de Alcochete. | Realização de ações de sensibilização, interagindo com a comunidade local. |
| "A Terra Treme" - Alcochete – 05MAR20 | Simulacro de Sismo na Escola Básica El Rey Dom Manuel | Comunidade Educativa Escolar |
| Atividades e saídas profissionais - Santo António da Charneca – 26MAR20 | Sessão da mostra de atividades e saídas profissionais | Comunidade Educativa Escolar |
| Cabaz de Natal 2020 - Municípios do Barreiro, Moita, Montijo e Alcochete - 01 a 17DEC20 | Distribuição de brinquedos e géneros alimentícios | Jovens alunos, pessoas idosas e carenciadas dos municípios inseridos no Arco Ribeirinho, Distrito de Setúbal. |
| Angariação de bens alimentares e brinquedos âmbito "Natal solidário" | Angariação de bens alimentares e não alimentares para serem distribuídos pelas SPC no âmbito "Natal Solidário". | Comunidade idosa e crianças (ZA DTer Grândola) |
| Elaboração de Calendário "Calendário dos heróis" | Elaboração de calendário em parceria com Município de Grândola, no Programa Envelhecimento Ativo, para homenagear os serviços e entidades presentes na comunidade durante o período pandémico Covid19 | Comunidade idosa (ZA DTer Grândola) |
| Prevenção rodoviária | Ações de sensibilização e demonstração . | Comunidade educativa escolar |
| Semana de cursos e profissões | Ações de sensibilização e demonstração . | Comunidade educativa escolar do concelho de Sesimbra |
| Arrábida em segurança | Policiamento / sensibilização | Comunidade geral / turistas |
| Cabaz de Natal 2020 - Projeto solidário | Distribuição de brinquedos , géneros alimentícios e vestuário | Jovens alunos, pessoas idosas e carenciadas dos municípios inseridos, distrito de Setúbal. |
| Prevenção de comportamentos / bullying | Ação de sensibilização com colaboração CRI. | Comunidade educativa escolar |
| Prevenção da não discriminação e cidadania | Sensibilização e integração | Comunidade cigana |
| Natal solidário 2020 - Municípios de Santiago do Cacém e Sines- 01 a 17DEC20 | Distribuição de brinquedos, géneros alimentícios e produtos de higiene. Adquiridos por militares e empresas dos municípios. | Pessoas idosas e famílias carenciadas dos municípios Santiago do Cacém e Sines, distrito de Setúbal. |
| Programa "Eu cuido" – Um mundo melhor para os animais - Escola Básica Aires – 14JAN20 | Ação de sensibilização e demonstração de meios das várias valências. | Comunidade educativa escolar |





| Medida | Ação desenvolvida | Público alvo |
|--|--|--|
| Ação de formação/sensibilização – associações de reformados de Canha – 13FEV20 | Segurança e prevenção de incêndios florestais | Pessoas idosas/reformadas. |
| Evento "Não à violência" – Pinhal Novo – 14FEV20 | Ação de sensibilização com os vários grupos docentes, não docentes e alunos. | Realização de ações de sensibilização, interagindo com a comunidade local. |
| "A Terra treme" - Escola Secundária de Palmela – 05MAR20 | Simulacro de sismo na Escola Secundária de Palmela | Comunidade educativa escolar |
| Atividades e saídas profissionais - Agrupamento José Saramago dia 27 Março | Sessão da mostra de atividades | Comunidade educativa escolar |
| Cabaz de Natal 2020 - Município de Palmela - 01 a 17DEC20 | Distribuição de brinquedos e géneros alimentícios | Jovens alunos, pessoas idosas e carenciadas no município de Palmela. |
| Entrega de donativos | Promoção da atividade de cariz social, com angariação de bens por parte do militares da EG/CFPortalegre, para serem distribuídos pela loja Social da Câmara Municipal de Portalegre. | Comunidade civil em geral |
| Funcionamento do ADCCOVID na EG/ CFFFoz | Atendimento em áreas dedicadas à Covid 19, desde o mês de março de 2020. | Comunidade civil em geral. |
| Colheitas de Sangue realizadas pelo IPS na EG/CFFFoz | Colheita/recolha de dádoras de sangue, realizadas duas vezes por mês pelo IPS . | Comunidade civil em geral, militares e respetivos familiares. |
| Doação de pescado apreendido no âmbito de vários processos de contraordenação | Doação de cerca de 24383,43 Kg no valor de 163743,20 €. | Instituições de solidariedade social e outras instituições de interesse público. |
| Doação de pescado apreendido no âmbito de vários processos de contraordenação | Doação de cerca de 317 Kg no valor de 1614,00 €. | Instituições de solidariedade social e outras instituições de interesse público. |
| 04/02/2020 - Doação de pescado apreendido no âmbito de processos de contraordenação. | Doação de 4,2 Kg de polvo. | Casa do Gaiato de Lisboa, sito em Stº Antão do Tojal. |
| 22/04/2020 - Doação de pescado apreendido no âmbito de processos de contraordenação. | Doação de 7,6 Kg de polvo. | Centro Nuno Belmar da Costa, em Oeiras e Associação de Assistência a Idosos e Deficientes de Oeiras. |
| 15/05/2020 - Doação de pescado apreendido no âmbito de processos de contraordenação. | Doação de 38,2 Kg de polvo e 1,73 Kg de Safio. | Casa do Gaiato de Lisboa, sito em Stº Antão do Tojal. |
| 28/05/2020 - Doação de pescado apreendido no âmbito de processos de contraordenação. | Doação de 6,0 Kg de polvo. | Acreditar - Associação de pais e amigos das crianças com cancro. |
| 01/06/2020 - Doação de pescado apreendido no âmbito de processos de contraordenação. | Doação de 4,1 Kg de polvo. | Acreditar - Associação de pais e amigos das crianças com cancro. |
| 01/07/2020 - Doação de pescado apreendido no âmbito de processos de contraordenação. | Doação de 28,9 Kg de pescado diverso. | Casa do Gaiato de Lisboa, sito em Stº Antão do Tojal. |
| 07/07/2020 - Doação de pescado apreendido no âmbito de processos de contraordenação. | Doação de 36,68 Kg de pescado diverso. | Crescer Ser - Associação para o direito dos menores e da família |





| Medida | Ação desenvolvida | Público alvo |
|--|--|--|
| 16/07/2020 - Doação de pescado apreendido no âmbito de processos de contraordenação. | Doação de 178,5 Kg de pescado diverso. | Associação de paralisia cerebral de Lisboa |
| 30/07/2020 - Doação de pescado apreendido no âmbito de processos de contraordenação. | Doação de 78,05 Kg de pescado diverso. | Centro Nuno Belmar da Costa, em Oeiras e Associação de assistência a idosos e deficientes de Oeiras. |
| 25/08/2020 - Doação de pescado apreendido no âmbito de processos de contraordenação. | Doação de 33,1 Kg de pescado diverso. | Centro Nuno Belmar da Costa, em Oeiras e Associação de assistência a idosos e deficientes de Oeiras. |
| 26/08/2020 - Doação de pescado apreendido no âmbito de processos de contraordenação. | Doação de 10,14 Kg de pescado diverso. | AAIDO - Associação de assistência a idosos e deficientes de Oeiras |
| 04/09/2020 - Doação de pescado apreendido no âmbito de processos de contraordenação. | Doação de 24,31 Kg de pescado diverso. | Casa de Sant'Ana - Abrigo para mulheres em Portugal |
| 25/09/2020 - Doação de pescado apreendido no âmbito de processos de contraordenação. | Doação de 29,5 Kg de polvo. | Centro Nuno Belmar da Costa, em Oeiras e Associação de assistência a idosos e deficientes de Oeiras. |
| 27/09/2020 - Doação de pescado apreendido no âmbito de processos de contraordenação. | Doação de 82,8 Kg de polvo. | Casa do Gaiato de Lisboa, sito em Stº Antão do Tojal. |
| 13/10/2020 - Doação de pescado apreendido no âmbito de processos de contraordenação. | Doação de 10,65 Kg de polvo. | Crescer Ser - Associação para o direito dos menores e da família |
| 12/11/2020 - Doação de pescado apreendido no âmbito de processos de contraordenação. | Doação de 32,32 Kg de pescado diverso. | Fundação António Silva Leal |
| 18/12/2020 - Doação de pescado apreendido no âmbito de processos de contraordenação. | Doação de 18,00 Kg de sardinha. | Centro Sagrada Família - Algés |
| Doação de pescado apreendido no âmbito de processos de contraordenação. | Doação de 169 Kg de pescada imatura. | Instituições de solidariedade social e outras instituições de interesse público. |
| Doação de pescado apreendido no âmbito de processos de contraordenação. | Doação de 9 Kg de crustáceos (percebes). Valor de 90 € | Instituições de solidariedade social e outras instituições de interesse público. |
| Doação de pescado apreendido no âmbito de processos de contraordenação. | Doação de cerca de 28,5 Kg espadarte. Valor de 142 €. | Instituições de solidariedade social e outras instituições de interesse público. |
| Doação de pescado apreendido no âmbito de processos de contraordenação. | Doação de cerca de 7 Kg carapau imaturo. | Instituições de solidariedade social e outras instituições de interesse público. |
| Doação de pescado apreendido no âmbito de processos de contraordenação. | Doação de cerca de 1975 Kg sardinha. Valor de 9875 € | Instituições de solidariedade social e outras instituições de interesse público. |
| Gasolina apreendida numa EAV, no âmbito de processo crime | 3600 litros | Associação Humanitária Bombeiros Voluntários de Cacilhas |
| Gasolina apreendida numa EAV, no âmbito de processo crime | 1000 litros | Associação Humanitária Bombeiros Voluntários de Trafaria |





| <i>Medida</i> | <i>Ação desenvolvida</i> | <i>Público alvo</i> |
|---|--|--|
| <i>Gasolina apreendida numa EAV, no âmbito de processo crime</i> | <i>1000 litros</i> | <i>Associação Humanitária Bombeiros Voluntários de Almada</i> |
| <i>Géneros alimentares, grande maioria empacotados e bebidas, apreendidos numa EAV, no âmbito de processo crime</i> | <i>Bolachas, bolos, doces, pizzas, bebidas, etc.</i> | <i>Associação de professores e amigos das crianças do Casal das Figueiras, Setúbal</i> |
| <i>Protocolo de cinoterapia com Agrupamento de Escolas de Mem Martins</i> | <i>Atividades assistidas por cães com vista as desenvolvimento de competência e AVD a alunos com necessidades educativas especiais</i> | <i>Alunos com necessidades educativas especiais</i> |
| <i>Protocolo C.E.C.D. MIRA SINTRA - Centro de Educação para o Cidadão Deficiente Mira Sintra, CRL</i> | <i>Atividades assistidas por cães com vista as desenvolvimento de competência e AVD a alunos com necessidades educativas especiais</i> | <i>Alunos com necessidades educativas especiais</i> |
| <i>Produção de Viseiras de Proteção Facial (Covid 19)</i> | <i>Aquisição pelos militares do GIOE de uma impressora 3D e restante matéria prima para a produção de viseiras de proteção facial (COVID 19)</i> | <i>Profissionais de saúde de hospitais públicos da área metropolitana de Lisboa e Centro Clínico da GNR e a colaboradores e utentes de lares públicos e privados</i> |
| <i>Eventos de convívio social (anterior ao período da pandemia)</i> | <i>Promover a inclusão dos militares e a verba apurada, reverte para cabazes para os casos assinalados na Unidade.</i> | <i>Militares da Unidade</i> |
| <i>Sinalização de casos juntos dos Serviços Sociais da GNR</i> | <i>Entrega cabazes de natal e "vouchers" de compras.</i> | <i>Militares da Unidade</i> |





Balanço Social 2020



Relatório



CAPÍTULO XII

NOTAS FINAIS

XII. Notas finais

A emergéncia de saúde pública de âmbito internacional suscitada pela COVID-19 determinou a adoção de um conjunto de medidas excecionais e temporárias de acordo com as várias fases de preparação e resposta a situações epidémicas por forma a diminuir a transmissão do vírus, prestar os cuidados de saúde adequados a todos os doentes e proteger a saúde pública.

Tendo em consideração a proliferação de casos registados a nível internacional e o crescente aumento de casos verificados a nível nacional, têm vindo a ser aprovadas pelo Governo um conjunto de medidas destinadas aos cidadãos, às empresas e às entidades públicas e privadas, de forma a assegurar, não apenas o tratamento da doença COVID-19 em Portugal e providenciar pela diminuição do risco de transmissão da doença, mas também pela diminuição e mitigação dos impactos económicos advenientes do surto epidémico.

Neste contexto incerto e imprevisível de emergéncia de saúde pública que vivemos, suscitada pela COVID-19, a Guarda teve de assumir as suas limitações e aplicar os recursos de forma racional e criteriosa, procurando, contudo, manter elevados padrões de operacionalidade. Fazer mais e melhor e otimizando os recursos disponíveis.

O BS de 2020 espelha a política de gestão de recursos humanos imprimida ao longo do ano, tendo em conta, um conjunto de medidas excecionais e temporárias adotadas pelo Governo de resposta à emergéncia de saúde pública e mitigação dos impactos económicos advenientes da COVID-19 e as disposições relativas ao Estado, plasmadas na Lei n.º 2/2020, 31 de março, (LOE 2020) e o Decreto-Lei de Execução Orçamental (DLEO 2019) vigente por força do artigo 210.º do mesmo diploma.

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 3.ª vez e num passado recente (no período compreendido entre 1993 e 2020), a Guarda registou um decréscimo do efetivo global que se situou no patamar abaixo dos 23 000 efetivos (apenas registado em 2013 e 2018) com 22.353 efetivos em funções a 31 de dezembro de 2020.

Regista-se assim, em 2020 um saldo negativo de 508 efetivos globais entre as entradas/regressos e as saídas, teremos de recuar até ao ano de 2013 para descobrir um saldo negativo superior.

De igual modo, destaca-se a manutenção da tendência de diminuição gradual do efetivo verificada no último quadriénio (2016/19). 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 4.624 efetivos militares face ao MGPM GNR e o défice de 540 postos de trabalho previstos e não ocupados face ao MP 2020 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.



De igual modo, deve ser notado com alguma preocupação, também, a existência de 2.367 efetivos (10,59%), dos quais, 2.161 são militares, e destes, 555 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 considerável saída de efetivos para a situação de reserva/reforma/aposentação no próximo triénio.

Assinala-se, a conclusão com sucesso da formação dos três coronéis da Guarda que frequentaram o CPOG 2019/20, no Instituto Universitário Militar, o primeiro a integrar Oficiais da GNR.

Estes coronéis que iniciaram o seu percurso na Academia Militar, em 1991, tornaram-se assim os primeiros oficiais da GNR, formados na Academia Militar, a reunir condições para poderem vir a ser promovidos a Oficial General. Com a conclusão deste primeiro CPOG, materializa-se mais um passo no desenvolvimento da GNR, que começa a ver chegar à estrutura superior do Comando da Guarda os oficiais com formação completa nesta força de segurança.

Destaca-se a conclusão em abril do curso de formação de guardas-florestais, com 155 guardas-florestais. Este foi o primeiro curso de formação de guardas-florestais ministrado desde 2004 e representa o renascimento de uma importante função e que se encontrava em risco de desaparecer.

A Guarda, que em 2006 integrou esta especialidade, fica assim ainda mais robustecida na sua capacidade de prevenção e de resposta aos incêndios rurais. Os novos elementos vão reforçar o Serviço de Proteção da Natureza e Ambiente (SEPNA) da GNR e ingressar na carreira de guarda-florestal.

Realça-se que no ano de 2020, 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 2019 - (quantitativo máximo de 527 militares a promover).

Salienta-se ainda, o facto de não ter sido proferido, no ano de 2020, despacho prévio favorável do membro do Governo responsável pela área em que se integra o órgão, serviço ou entidade em causa, sendo posteriormente submetidos a autorização do membro do Governo responsável pelas áreas das finanças e da administração pública., 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 conseqüentemente, 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.

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





No que concerne à formação profissional e humana do seu efetivo e devido ao contexto em que vivemos, as atividades formativas presenciais em 2020, foram objeto de reavaliação de acordo com a nova realidade e com o desiderato de proceder aos ajustamentos necessários em função da definição de prioridades e adoção de medidas concretas, tendo-se registado 47.426 participações em ações de formação profissional, registando-se uma diminuição, de 55.117 ações, menos de 50% em relação ao ano de 2019.

No que concerne ao absentismo destacamos a manutenção do aumento das ausências ao trabalho registadas nos exercícios anteriores potenciado pelo contexto de pandemia COVID-19, (doença – Covid-19”, “Isolamento profilático – Covid-19” e “falta para assistência a dependentes a cargo – Covid-19”), que no seu total, representam 58.251 dias, cerca de 11,91% do total das ausências ao trabalho.

Os valores decorrentes da análise estatística às causas da ausência ao trabalho, permitem-nos concluir que as medidas de proteção social decorrentes do regime excepcional e temporário de baixas, faltas e licenças no âmbito da pandemia da doença COVID-19 e as normas legais e também subscritas pelos diplomas especiais que regulam a Instituição, efetivamente garantem a assistência e proteção social necessária ao efetivo da Guarda.

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.

Num ano particularmente exigente para todos», marcado pelo contexto de pandemia de COVID-19 todos os militares e civis que servem nesta Guarda «disseram ‘presente’, desde a primeira hora, e demonstraram, uma vez mais, estar à altura do enorme desafio com que, coletivamente, nos confrontamos».

«Sempre na primeira linha de um combate que todos os dias nos exigia, e continua a exigir, novas respostas, mostraram profissionalismo, resiliência, capacidade de adaptação, perseverança, espírito de sacrifício e uma motivação sempre renovada».

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.**





Balanço Social 2020



Relatório



CAPÍTULO XIII

SÍNTESE

XIII. Síntese

1. Indicadores de desempenho

É nesta antítese de interesses que se desenvolveu toda esta dinâmica de gestão dos recursos humanos da Guarda em 2020, e da análise realizada aos indicadores neles constantes, tecem-se as seguintes considerações, salientando alguns aspetos considerados mais relevantes:



- ✓ Em 31 de dezembro de 2020, contabilizavam-se 22.353 trabalhadores em efetividade de funções;
- ✓ Fruto da sua natureza, a Guarda é uma Instituição maioritariamente constituída por militares, 21.553 (96,42%) do efetivo;
- ✓ Verifica-se que cerca de 3,58% (800 trabalhadores) correspondem ao efetivo civil;
- ✓ Verifica-se que cerca de 2,58% (555 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 85,79% do total de militares (18.491);
- ✓ A relação jurídica de emprego predominante é o regime de nomeação definitiva, com 98,20% do total de trabalhadores (21.949);
- ✓ O Comando Territorial do Porto é a unidade com maior efetivo militar, 1.535 militares;
- ✓ O Comando Territorial de Viseu apresenta o maior efetivo civil, 65 civis;
- ✓ Dos 22.353 trabalhadores, 20.395 são homens, o que corresponde a 91,24% do total de efetivos;
- ✓ Dos 22.353 trabalhadores, 1.958 são mulheres, o que corresponde a 8,76%, do total de efetivos;
- ✓ A relação homem/mulher situou-se em 10,41, significando que a proporção verificada foi de cerca de 10 efetivos do sexo masculino por cada efetivo feminino;
- ✓ Os grupos etários mais representativos estão no intervalo dos 40-44 anos, com 5.039 trabalhadores, seguido do intervalo 35-39 anos com 4.183 trabalhadores;
- ✓ Os grupos etários mais representativos dos efetivos femininos estão no intervalo dos 35 a 39 e 40 a 44 anos, com cerca de 42,34% do total de mulheres;
- ✓ O grupo etário mais representativo dos efetivos masculinos ocorre no escalão dos 40 aos 44 anos, com 22,99% do total de efetivos masculinos;
- ✓ O leque etário é de 3,45 e tem uma amplitude de 49 anos, representando a diferença entre o trabalhador mais novo (20 anos) e o mais velho (69 anos);
- ✓ O nível de antiguidade mais representativo situa-se no intervalo dos 20-24 anos, com 4.106 trabalhadores;
- ✓ Verifica-se que 10,59% dos efetivos (2.367) 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 49,66% dos efetivos;
- ✓ Existem 177 trabalhadores portadores de deficiência, sendo 150 do género masculino e 27 do género feminino, representando estes 0,79% do total dos efetivos;
- ✓ Três coronéis da Guarda frequentaram com aproveitamento o Curso de Promoção a Oficial General 2019/2020, no Instituto Universitário Militar, o primeiro a integrar Oficiais da GNR;



- ✓ Ingressaram nos quadros da Guarda, na carreira e categoria de oficial e posto de alferes, 23 formandos provenientes do CO AM 2012/2017 e CO AM 2015/2020;
- ✓ Ingressaram nos quadros da Guarda, na carreira e categoria de guardas e posto de guardas, 202 formandos provenientes do 42.º Curso de Formação de Guardas;
- ✓ Ingressaram nos quadros da Guarda, na carreira e categoria de guarda-florestal, 155 formandos provenientes do 1.º Curso de Formação de Guardas-Florestais;
- ✓ Foram admitidos à frequência do CO AM 2020/2025, 32 formandos, podendo ainda acrescer mais 3 formandos, no total de 35, caso, no final do 1.º ano, os alunos do Grupo 3 de acordo com a sua classificação obtida e, atendendo às suas preferências, preencherem os 3 lugares atribuídos ao quadro do serviço de Transmissões, Informática e Eletrónica relativo ao curso de Engenharia Eletrotécnica Militar (Perfil Transmissões).
- ✓ Passaram à situação de reserva para fora da efetividade de serviço, 610 militares;
- ✓ Ficaram por ocupar 540 postos de trabalho previstos no MP 2020, relativos ao efetivo civil;
- ✓ Regista-se um défice de cerca de 4.624 efetivos militares face ao MGPM GNR;
- ✓ Foram promovidos 456 militares;
- ✓ Registaram-se 7.147 alterações de posicionamento remuneratório referentes ao efetivo militar;
- ✓ A modalidade de horário é, em regra, o regime de horário de trabalho na modalidade “específico”, aplicável aos militares;
- ✓ De relevar ainda que ambos os géneros (456 indivíduos) recorrem ao regime de trabalho na modalidade «flexível»;
- ✓ Em 2020 o PNT mais representativo são as «40 horas. – Horário de referência» com cerca de 96,41% do efetivo;
- ✓ No ano de 2020, os dias de ausência ao trabalho totalizaram 489.116 e desses 58.251, cerca de 11,91%, são motivados pela COVID-19;
- ✓ O motivo mais expressivo, que representa uma percentagem de 60,12% das ausências ao serviço, num total de 294.053 dias, foi a “doença”;
- ✓ O principal contributo para o aumento do absentismo advém das ausências por doença;
- ✓ Na GNR apenas 1 dos 800 elementos legalmente autorizados (pessoal civil) a fazer greve (geral) utilizou esse direito;
- ✓ Verifica-se que 40,56% dos trabalhadores estão situados no escalão de remuneração entre «1.501 – 1.750€»;
- ✓ Salienta-se que 90,02% do universo de trabalhadores (20.123) 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 2019:



- ✓ A taxa de feminização subiu (0,27 pp) e cifra-se nos 8,76%;
- ✓ A taxa de feminização dirigente subiu (0,03 pp) e cifra-se nos 0,99%;
- ✓ Os maiores aumentos de efetivo militar registaram-se na UEPS (1.157 militares – fruto da sua implementação) e Comando Territorial do Porto (38 militares);
- ✓ O Comando Territorial de Bragança registou o maior aumento de efetivo civil (21 civis);
- ✓ O universo respeitante ao efetivo feminino tem vindo a aumentar, nos últimos anos;
- ✓ O nível etário médio apresenta uma subida (0,46) e situa-se nos 40,55 anos de idade;
- ✓ Quanto à estrutura habilitacional verifica-se uma taxa de habilitação superior, na ordem dos 10,15%, tendo subido (0,61 pp);
- ✓ De realçar o aumento de 87 elementos com formação superior;
- ✓ A taxa de habilitação secundária subiu (1,04 pp) e cifra-se nos 57,37%;
- ✓ O nível médio de antiguidade (AP) subiu (0,23) para 21,33 anos;
- ✓ A taxa de absentismo é de 7,42%, tendo-se verificado uma subida (0,82 pp);
- ✓ A remuneração base média anual registou um acréscimo em 1.569,28 €, e cifra-se em 23.372,96 €;
- ✓ Os encargos com o pessoal totalizaram 791.862.651,84 €, valor superior ao despendido em 2019, que foi de 749.702.415,46 €;
- ✓ A taxa de celeridade de ação disciplinar teve um aumento (2,58 pp), e cifra-se nos 26,56%, ou seja, o total de processos decididos foram maiores.

3. Em destaque

Destaca-se, ainda, o indicador que registou uma subida e que inverteu a sua trajetória em comparação com o BS 2019.

- ✓ O índice de rotação desceu ligeiramente (0,0008) e cifra-se nos 0,8636.

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 2019:



- ✓ Manteve-se a tendência de diminuição gradual do efetivo;
- ✓ Registou-se um decréscimo de 474 trabalhadores, cerca de 2,15% do efetivo militar;
- ✓ Registou-se um decréscimo de 508 trabalhadores, cerca de 2,22% do efetivo global;
- ✓ A unidade que apresenta a maior diminuição de efetivo é a UI com menos 1.155 militares (fruto da implementação da UEPS), seguida da EG que registou um decréscimo de 431 militares (término do 41.º Curso de Formação de Guardas e distribuição pela estrutura geral da guarda de 389 lugares) e o Comando Territorial de Évora com um decréscimo de 35 militares;
- ✓ A unidade que apresenta a maior diminuição de efetivo é a EG, que registou um decréscimo de 157 civis (término do 1.º Curso de Formação de Guardas Florestais e distribuição pela estrutura geral da guarda de 155 postos de trabalho, seguido pelo CG-CARI que registou um decréscimo de 9 civis;
- ✓ A taxa de enquadramento cifra-se em 13,70%, registando uma ligeira descida (0,29 pp);
- ✓ A taxa de habilitação básica desceu (1,65 pp) e cifra-se nos 32,48%;
- ✓ A taxa de participação em ações de formação regista um decréscimo acentuado de 15,45 pp e cifra-se nos 61,46%;
- ✓ O leque salarial ilíquido situou-se nos 9,11 valores, tendo-se verificado uma descida (0,12).
- ✓ A taxa de encargos sociais regista um decréscimo em 0,27 pp. e cifra-se em 5,23%;
- ✓ A taxa de investimento em formação regista um decréscimo em 0,10 pp e cifra-se nos 0,26%;
- ✓ A taxa de envelhecimento situa-se nos 2,54%, regista um decréscimo de 0,29 pp;
- ✓ A taxa de reposição desceu consideravelmente (19,91 pp) e cifra-se nos 71,23%;
- ✓ Diminuição da taxa de incidência de acidentes no local de trabalho (0,80 pp) para 2,94%, o que significa uma diminuição de 198 acidentes.

5. Em destaque

Destacam-se, ainda, os indicadores que registaram descidas e que inverteram a sua trajetória em comparação com o BS 2019:

- ✓ Registou-se um decréscimo de 34 trabalhadores, cerca de 4,08% do efetivo civil;
- ✓ A taxa de admissão desceu (1,62 pp) e cifra-se nos 5,63%;
- ✓ A taxa de emprego jovem desceu (1,24 pp) e cifra-se nos 11,28%;
- ✓ O movimento de entradas/saídas (turnover) desceu (0,84 pp) e cifra-se nos 6,76%;
- ✓ A taxa de saídas desceu (0,05 pp) e cifra-se nos 7,90%;
- ✓ A taxa de promoções desceu (10,51 pp) e cifra-se nos 2,04%;
- ✓ A taxa de incidência de doenças profissionais é de 0,49%, tendo-se verificado um decréscimo (0,10 pp);



- ✓ *Registaram-se 47.426 participações em ações de formação profissional, registando-se uma diminuição, de 55.117 ações;*
- ✓ *No âmbito da ação disciplinar, merece realce a diminuição da taxa de gravidade disciplinar (4,75 pp), e cifra-se nos 30,28%.*





Balanço Social 2020



Relatório



CAPÍTULO XIV

INDICADORES

DE GESTÃO



XIV. Indicadores de gestão

1. Painel indicadores (2018/2020)

| Indicadores de gestão | | | | | | | |
|-----------------------|--|---|--------|--------|--------|------------|---------------------|
| Domínio de análise | Indicador | Fórmula de cálculo | 2018 | 2019 | 2020 | | Análise comparativa |
| Efetivos | Taxa do efetivo militar | Total de efetivos militares x 100 / Total de recursos humanos | 97,06% | 96,35% | 96,42% | ↑ 0,07 pp | |
| | Taxa do efetivo civil | Total de efetivos civis x 100 / Total de recursos humanos | 2,94% | 3,65% | 3,58% | ↓ -0,07 pp | |
| | Taxa de feminização | Total de efetivos femininos x 100 / Total de recursos humanos | 8,24% | 8,49% | 8,76% | ↑ 0,27 pp | |
| | Taxa de masculinização | Total de efetivos masculinos x 100 / Total de recursos humanos | 91,76% | 91,51% | 91,24% | ↓ -0,27 pp | |
| | Taxa de feminização dirigente | Total de efetivos femininos dirigentes x 100 / Total de recursos humanos | 0,92% | 0,96% | 0,99% | ↑ 0,03 pp | |
| | Taxa de enquadramento | Número de "dirigentes" x 100 / Total de recursos humanos | 14,26% | 13,99% | 13,70% | ↓ -0,29 pp | |
| | Taxa de pessoal em nomeação definitiva | Total de efetivos em nomeação definitiva x 100 / Total de recursos humanos | 98,27% | 95,82% | 98,20% | ↑ 2,38 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% | 1,75% | 1,78% | ↑ 0,03 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 | 0,03% | 2,43% | 0,02% | ↓ -2,41 pp | |
| | Taxa de pessoal técnico superior | Total de pessoal técnico superior x 100 / Total de recursos humanos | 0,13% | 0,14% | 0,17% | ↑ 0,03 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% | 0,32% | 0,38% | ↑ 0,06 pp | |
| | Taxa de pessoal assistente operacional | Total de pessoal assistente operacional x 100 / Total de recursos humanos | 1,10% | 1,14% | 1,09% | ↓ -0,05 pp | |
| | Taxa de pessoal guarda-florestal | Total de pessoal guarda-florestal x 100 / Total de recursos humanos | 1,24% | 1,90% | 1,80% | ↓ -0,10 pp | |
| | Taxa de pessoal médico | Total de pessoal médico x 100 / Total de recursos humanos | 0,06% | 0,05% | 0,05% | | |
| | Taxa de pessoal docente | Total de pessoal docente x 100 / Total de recursos humanos | 0,04% | 0,04% | 0,04% | | |
| | Taxa de pessoal de enfermagem | Total de pessoal de enfermagem x 100 / Total de recursos humanos | 0,004% | 0,004% | 0,004% | | |
| | Taxa de pessoal técnico superior áreas diagnóstico e terapêutica | Total de pessoal técnico superior áreas diagnóstico e terapêutica x 100 / Total de recursos humanos | 0,03% | 0,03% | 0,03% | | |





Indicadores de gestão

| Domínio de análise | Indicador | Fórmula de cálculo | | 2018 | 2019 | 2020 | | Análise comparativa |
|-----------------------------|---|--|-------|--------|--------|--------|------------|---------------------|
| Antiguidade/ Idade | Nível médio de antiguidade | Soma das antiguidades / Total de efetivos | Anos | 21,09 | 21,10 | 21,33 | ↑ 0,23 | |
| | Nível médio de antiguidade (mulheres) | Soma das antiguidades (mulheres) / Efetivo total feminino | Anos | 16,49 | 16,84 | 17,50 | ↑ 0,66 | |
| | Nível médio de antiguidade (homens) | Soma das antiguidades (homens) / Efetivo total masculino | Anos | 21,50 | 21,49 | 21,69 | ↑ 0,20 | |
| | Nível médio etário | Soma das idades / Total de recursos humanos | Anos | 39,91 | 40,09 | 40,55 | ↑ 0,46 | |
| | Nível médio etário (mulheres) | Soma das idades (mulheres) / Efetivo total feminino | Anos | 38,72 | 38,89 | 39,57 | ↑ 0,68 | |
| | Nível médio etário (homens) | Soma das idades (homens) / Efetivo total masculino | Anos | 40,02 | 40,20 | 40,64 | ↑ 0,44 | |
| | Leque etário | Trabalhador mais idoso / Trabalhador menos idoso | Valor | 3,58 | 3,63 | 3,45 | ↓ -0,18 | |
| | Taxa de emprego jovem | Número de recursos humanos com idade < 30 anos x 100 / Total de recursos humanos | % | 12,40% | 12,52% | 11,28% | ↓ -1,24 pp | |
| | Taxa de envelhecimento | Número de recursos humanos com idade > 55 anos x 100 / Total de recursos humanos | % | 2,99% | 2,83% | 2,54% | ↓ -0,29 pp | |
| Estrutura habilitacional | Taxa de habilitação superior | Total bachareis+licenciados+mestrados+doutorados x 100 / Total de recursos humanos | % | 9,19% | 9,54% | 10,15% | ↑ 0,61 pp | |
| | Taxa de habilitação superior (mulheres) | Total bachareis+licenciados+mestrados+doutorados (mulheres) x 100 / Efetivo total feminino | % | 20,30% | 20,85% | 22,01% | ↑ 1,16 pp | |
| | Taxa de habilitação superior (homens) | Total bachareis+licenciados+mestrados+doutorados (homens) x 100 / Efetivo total masculino | % | 8,19% | 8,49% | 9,01% | ↑ 0,52 pp | |
| | Taxa de habilitação secundária | Total habilitações 11.º ao 12.º ano x 100 / Total de recursos humanos | % | 54,44% | 56,33% | 57,37% | ↑ 1,04 pp | |
| | Taxa de escolaridade obrigatória | Total habilitações =< 12.º ano x 100 / Total de recursos humanos | % | 90,81% | 90,46% | 89,85% | ↓ -0,61 pp | |
| | Taxa de habilitação básica | Total habilitações =< 9.º ano x 100 / Total de recursos humanos | % | 36,37% | 34,13% | 32,48% | ↓ -1,65 pp | |
| | Taxa de escolaridade >= 4 anos | Total habilitações =< 4 anos x 100 / Total de recursos humanos | % | 0,91% | 0,70% | 0,59% | ↓ -0,11 pp | |





Indicadores de gestão

| Domínio de análise | Indicador | Fórmula de cálculo | | 2018 | 2019 | 2020 | | Análise comparativa |
|----------------------|---------------------------------|--|-------|-------------|-------------|-------------|--------------|---------------------|
| | | | Valor | | | | | |
| Admissões/ Saídas | Índice de rotação | Número de recursos humanos 31DEC / Número de recursos humanos 01JAN + entradas + saídas | Valor | 0,8681 | 0,8628 | 0,8636 | ↑ 0,0008 | |
| | Taxa de reposição | Número de admissões x 100 / Número de saídas | % | 94,51% | 91,14% | 71,23% | ↓ -19,91 pp | |
| | Taxa de rotatividade (Turnover) | (N.º entradas + n.º saídas) / 2 / Número de recursos humanos em 31 de dezembro x 100 | % | 7,39% | 7,60% | 6,76% | ↓ -0,84 pp | |
| | Taxa de admissão | Total admissões / Total de recursos humanos | % | 7,18% | 7,23% | 5,63% | ↓ -1,62 pp | |
| | Taxa de admissão (mulheres) | Total admissões (mulheres) / Efetivo total feminino | % | 9,49% | 11,12% | 8,43% | ↓ -2,69 pp | |
| | Taxa de admissão (homens) | Total admissões (homens) / Efetivo total masculino | % | 6,97% | 6,84% | 5,36% | ↓ -1,48 pp | |
| | Taxa de saídas | Total saídas / Total de recursos humanos | % | 7,60% | 7,93% | 7,90% | ↓ -0,05 pp | |
| | Taxa de saídas (mulheres) | Total saídas (mulheres) / Efetivo total feminino | % | 7,54% | 8,73% | 7,61% | ↓ -1,14 pp | |
| | Taxa de saídas (Homens) | Total saídas (Homens) / Efetivo total masculino | % | 7,60% | 7,82% | 7,93% | ↑ 0,11 pp | |
| Promoções | Taxa de promoções | Número de efetivos promovidos x 100 / Total efetivos | % | 7,99% | 12,55% | 2,04% | ↓ -10,51 pp | |
| | Taxa de promoções (mulheres) | Número de efetivos promovidos (mulheres) x 100 / Efetivo total feminino | % | 5,22% | 12,60% | 1,21% | ↓ -11,39 pp | |
| | Taxa de promoções (homens) | Número de efetivos promovidos (homens) x 100 / Efetivo total masculino | % | 8,24% | 12,44% | 2,05% | ↓ -10,39 pp | |
| Absentismo | Taxa de absentismo | Número de dias de faltas x 100 / Número anual de dias trabalháveis * x número total de recursos humanos | % | 5,92% | 6,60% | 7,42% | ↑ 0,82 pp | |
| | Taxa de absentismo (mulheres) | Número de dias de faltas (mulheres) x 100 / Número anual de dias trabalháveis * x Efetivo total feminino | % | 11,91% | 12,78% | 14,46% | ↑ 1,68 pp | |
| | Taxa de absentismo (homens) | Número de dias de faltas (homens) x 100 / Número anual de dias trabalháveis * x Efetivo total masculino | % | 5,38% | 6,03% | 6,74% | ↑ 0,71 pp | |
| Encargos | Remuneração base média anual | Total encargos remuneração base / Total de recursos humanos | Moeda | 21 071,02 € | 21 803,68 € | 23 372,96 € | ↑ 1 569,28 € | |
| | Taxa de encargos sociais | Total encargos prestações sociais / Total encargos remuneração base x 100 | % | 5,96% | 5,50% | 5,23% | ↓ -0,27 pp | |
| | Leque salarial líquido | Maior remuneração base líquida / Menor remuneração base líquida | Valor | 10,10 | 9,23 | 9,11 | ↓ -0,12 | |





| Indicadores de gestão | | | | | | | | |
|----------------------------|---|---|---|--------|--------|--------|-------------|---------------------|
| Domínio de análise | Indicador | Fórmula de cálculo | | 2018 | 2019 | 2020 | | Análise comparativa |
| Formação | Taxa de participação em ações de formação | Número de recursos humanos abrangidos / Efetivo total x 100 | % | 81,61% | 76,91% | 61,46% | ↓ -15,45 pp | |
| | Taxa de investimento em formação | Total da despesa em ações de formação / Total de encargos com pessoal x 100 | % | 0,65% | 0,36% | 0,26% | ↓ -0,10 pp | |
| Segurança, higiene e saúde | Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho | Número de acidentes no local de trabalho x 100 / Total de recursos humanos | % | 3,86% | 3,74% | 2,94% | ↓ -0,80 pp | |
| | Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho (mulheres) | Número de acidentes no local de trabalho (mulheres) x 100 / Total de recursos humanos | % | 3,58% | 4,12% | 5,31% | ↑ 1,19 pp | |
| | Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho (homens) | Número de acidentes no local de trabalho (homens) x 100 / Total de recursos humanos | % | 3,89% | 3,71% | 2,72% | ↓ -0,99 pp | |
| | Taxa de incidência de doenças profissionais | Número de casos de doenças profissionais x 100 / Total de recursos humanos | % | 0,50% | 0,59% | 0,49% | ↓ -0,10 pp | |
| Disciplina | Taxa de gravidade disciplinar | Total de penas aplicadas x 100 / Total processos decididos | % | 34,14% | 35,03% | 30,28% | ↓ -4,75pp | |
| | Taxa de celeridade de ação disciplinar | Total processos decididos x 100 / Total processos transitados ano anterior + Total processos instaurados no ano | % | 23,41% | 23,98% | 26,56% | ↑ 2,58 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 (1997-2020)

| 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 | 2020 | 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% | 13,70% | |
| Taxa de feminização dirigente | | | | | | | | | | | | | | | | | 0,73% | 0,79% | 0,81% | 0,88% | 0,90% | 0,92% | 0,96% | 0,99% | |
| 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% | 8,76% | |
| 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 | 40,55 | |
| Leque etário | | | | | | | | | | | | | 3,86 | 3,95 | 4,32 | 3,83 | 3,63 | 3,83 | 3,83 | 3,63 | 3,63 | 3,58 | 3,63 | 3,45 | |
| 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% | 11,28% | |
| 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% | 1,88% | 1,42% | 1,57% | 1,45% | 1,35% | 1,40% | 1,65% | 1,74% | 1,97% | 2,57% | 2,99% | 2,83% | 2,54% | |
| Nível de antiguidade (AP) | | | | | | | 15,00 | 14,50 | 14,20 | 14,00 | 14,70 | 13,89 | 15,70 | 16,33 | 15,52 | 15,00 | 15,06 | 19,37 | 20,10 | 20,80 | 21,12 | 21,09 | 21,10 | 21,33 | |
| 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% | 10,15% | |
| 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% | 57,37% | |
| 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% | 32,48% | |





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 | 2020 | 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 | 0,864 | |
| 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% | 71,23% | |
| Taxa de rotatividade (Turnover) | 3,60% | 3,47% | 3,46% | 3,84% | 4,23% | 4,43% | 4,20% | 4,08% | 5,29% | 4,99% | 1,82% | 4,18% | 8,06% | 6,97% | 9,63% | 10,88% | 5,79% | 6,83% | 7,26% | 6,63% | 6,60% | 7,39% | 7,60% | 6,76% | |
| Taxa de admissão | 3,95% | 3,89% | 3,42% | 3,75% | 0,00% | 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% | 5,63% | |
| 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% | 7,90% | |
| 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% | 2,04% | |
| 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% | 7,42% | |
| Leque salarial ilíquido | | | | | | | | 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 | 9,11 | |
| 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% | 2,94% | |
| 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% | 0,49% | |
| 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% | 30,28% | |
| 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% | 26,56% | |

3. Perfil do(a) trabalhador(a)

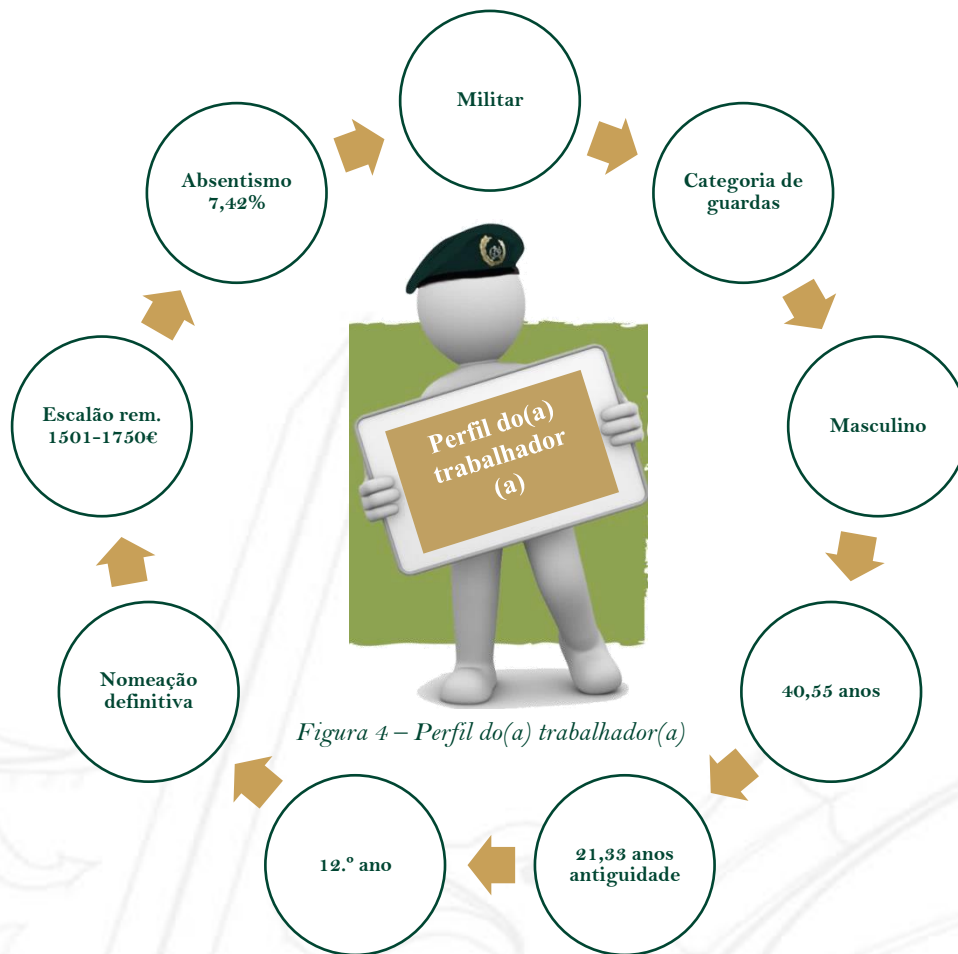


Figura 4 – Perfil do(a) trabalhador(a)

4. Caracterização do(a) trabalhador(a)

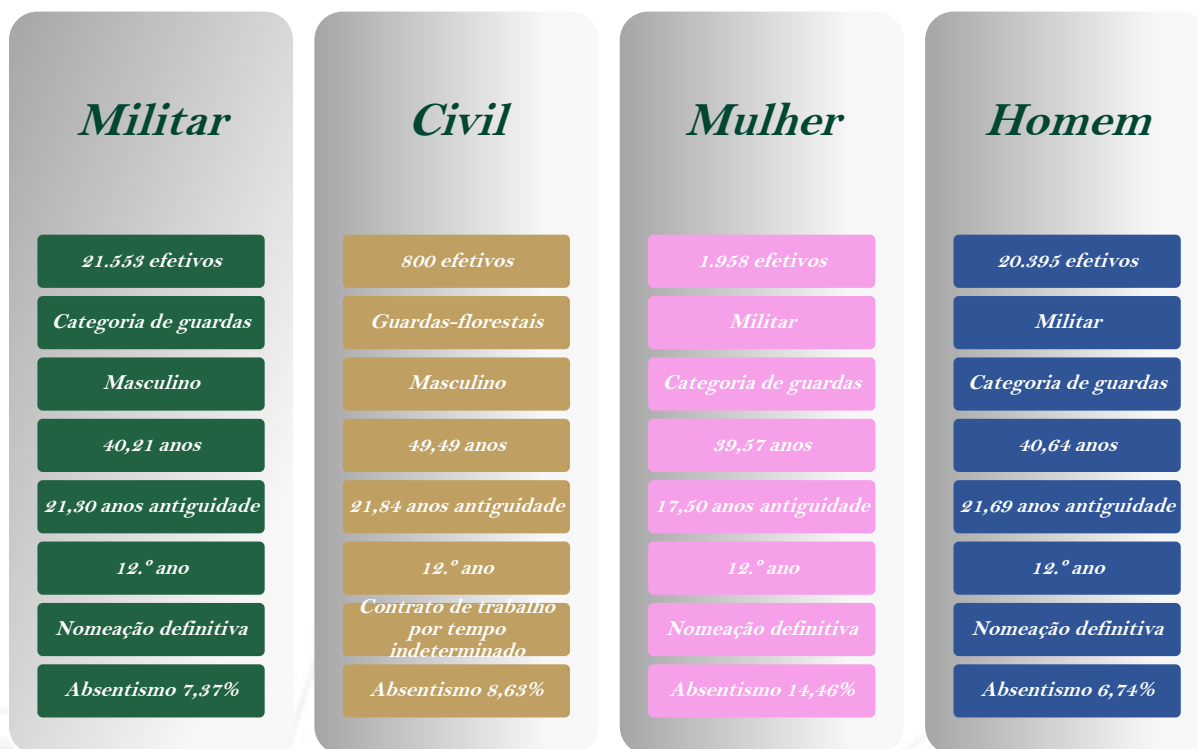


Figura 5 – Caracterização do(a) trabalhador(a)

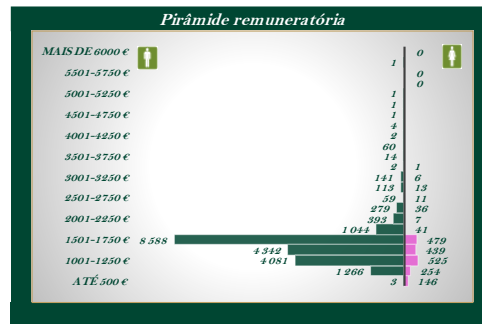
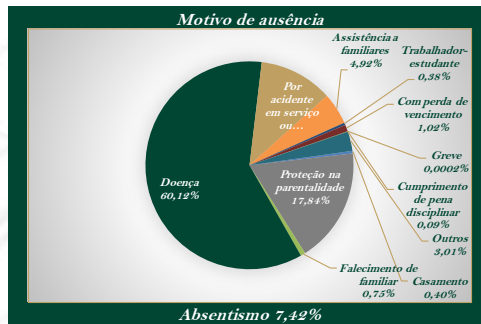
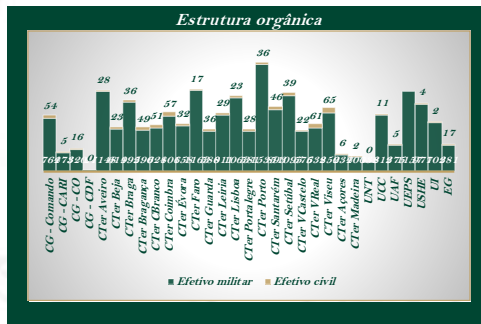
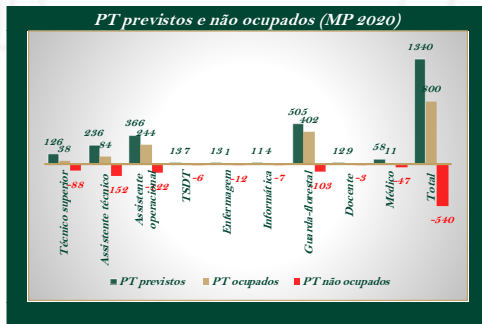
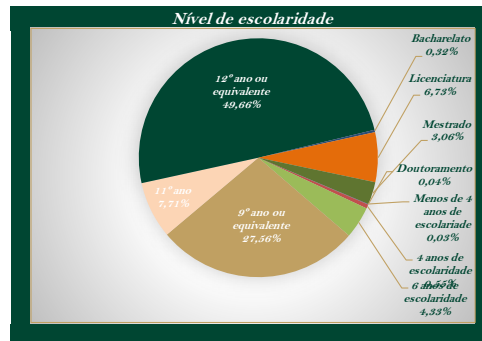
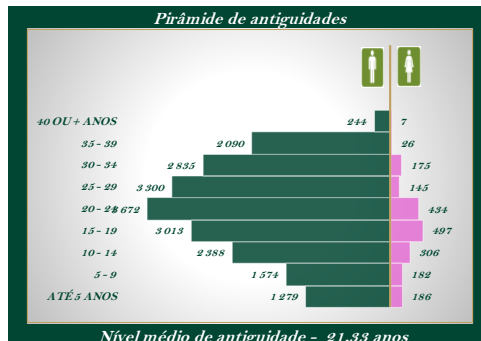
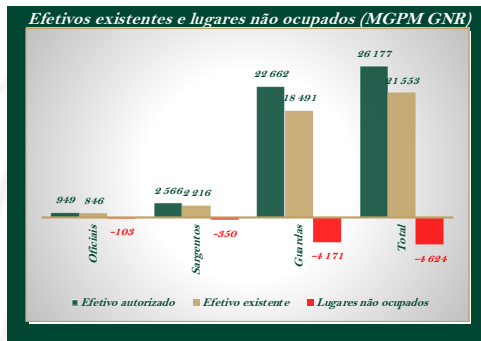
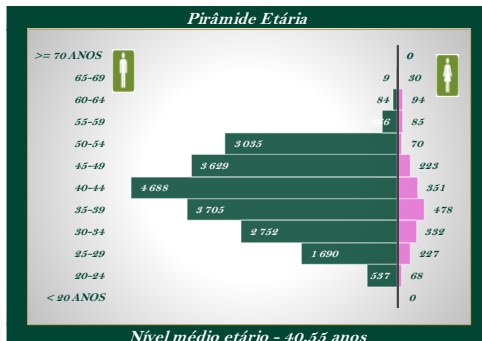
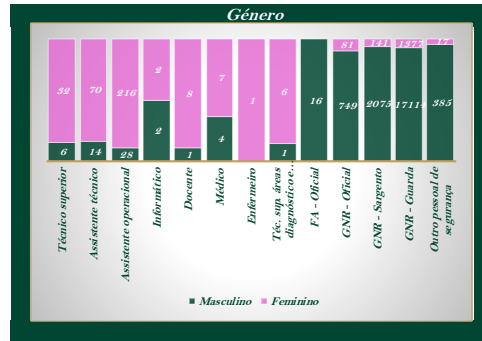
5. Análise comparativa dos efetivos por carreira (2018/2020)

| Carreira | 2018 | 2019 | 2020 | Variação 2020-2019 |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------------|
| Assistente operacional | 253 | 261 | 244 | ↓ -17 |
| Assistente técnico | 72 | 74 | 84 | ↑ 10 |
| Docente | 10 | 9 | 9 | |
| Enfermeiro | 1 | 1 | 1 | |
| Forças Armadas - Oficiais | 20 | 21 | 16 | ↓ -5 |
| Informática | 5 | 4 | 4 | |
| Médico | 13 | 12 | 11 | ↓ -1 |
| Militares - Oficiais | 826 | 841 | 830 | ↓ -11 |
| Militares - Sargentos | 2437 | 2336 | 2216 | ↓ -120 |
| Militares - Guardas | 19062 | 18829 | 18491 | ↓ -338 |
| Outro pessoal de segurança | 286 | 434 | 402 | ↓ -32 |
| Técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica | 6 | 7 | 7 | |
| Técnico superior | 31 | 32 | 38 | ↑ 6 |
| Total | 23022 | 22861 | 22353 | ↓ -508 |

Quadro 34 – Análise comparativa efetivos por carreira (2018/2020)



6. Dashboard





Balanço Social 2020



Relatório



CAPÍTULO XV

CONCEITOS

E DEFINIÇÕES



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 mutações 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.





Balanço Social 2020



Relatório



CAPÍTULO XVI
FONTES,
BIBLIOGRAFIA
E LEGISLAÇÃO



XVI. Fontes, bibliografia e legislação

1. Fontes de dados

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

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

2. Obras de referência

- ✓ IGAI, Inspeção-Geral da Administração Interna, Balanço Social 2019;
- ✓ DGO, Direção Geral do Orçamento, Balanço Social 2019;
- ✓ PCM, Presidência do Conselho de Ministros – Secretaria-Geral, Balanço Social, 2019;
- ✓ INE, Instituto Nacional de Estatística, Balanço Social 2019;
- ✓ IGFSS, Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, Balanço Social 2019.

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 2/2020, de 31 de março - LTFP;
- ✓ A Lei n.º 2/2020, de 31 de março - Altera o artigo 4.º da LTFP, em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- ✓ 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 PREVAP;
- ✓ 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 71/2018, de 31 de dezembro - Orçamento do Estado para o ano de 2019 (LOE2019);*
- ✓ *Lei n.º 2/2020, de 31 de março - Orçamento do Estado para 2020 (LOE2020);*
- ✓ *Lei n.º 3/2020, de 31 de março - Grandes Opções do Plano para 2020;*
- ✓ *Lei n.º 75-C/2020, de 31 de dezembro – Lei das grandes opções para 2021/2023;*
- ✓ *Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro – Orçamento do Estado para 2021 (LOE2021);*
- ✓ *Decreto-lei n.º 84/2019, de 28 de junho – Estabelece as disposições necessárias à execução do OE2019;*
- ✓ *Resolução do Conselho de Ministros n.º 98/2020, de 13 de novembro – Aprova a estratégia Portugal 2030;*
- ✓ *Decreto-Lei n.º 25/2020, de 16 de junho - Autoriza a Guarda Nacional Republicana e a Polícia de Segurança Pública a proceder ao pagamento dos retroativos referentes aos suplementos não pagos, em período de férias, entre os anos de 2010 e 2018;*
- ✓ *Decreto-Lei n.º 10-B/2020, de 20 de março - Procedeu à atualização da base remuneratória e do valor das remunerações base mensais da Administração Pública, (Tabela Remuneratória Única);*
- ✓ *Despacho do Exmo. MAI n.º 6141/2020, 18 de maio - Cria um grupo de trabalho para os serviços partilhados no âmbito da integração, normalização e boas práticas nos processos financeiros e logísticos da tutela do Ministério da Administração Interna;*
- ✓ *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 1396 de 31 de março de 2020 - Instruções aplicáveis à execução orçamental de 2020;
- ✓ 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 de sua Ex.^a. o Secretário de Estado Adjunto da Administração Interna em 13 de agosto de 2020 - Mapa de Pessoal Militar da GNR, para o ano de 2021 (MPM GNR 2021);
- ✓ Despacho de sua Ex.^a. o Secretário de Estado Adjunto da Administração Interna em 13 de agosto de 2020 - Mapa de Pessoal Civil da GNR, para o ano de 2021 (MPC GNR 2021);
- ✓ Despacho n.º 8.372/2010, de 05 de maio, por Sua Excelência o Ministro da Administração Interna e publicado na 2.^a série do Diário da República, de 18 de maio de 2010 - MGPM GNR;
- ✓ Decreto-Lei n.º 177/2009, de 04 de agosto - Estabelece o regime da carreira especial médica, bem como os respetivos requisitos de habilitação profissional;
- ✓ Decreto-Lei n.º 266-D/12, de 31 de dezembro - Proceda à primeira alteração aos Decretos-Leis n.ºs 176/2009, de 4 de agosto, e 177/2009, de 4 de agosto, estabelecendo regras de organização do tempo de trabalho médico e de transição dos trabalhadores médicos já integrados na carreira especial médica para o regime de trabalho que corresponde a 40 horas semanais e definido as áreas de exercício profissional da carreira especial médica;
- ✓ Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de abril - Aprova e publica em anexo o estatuto da carreira dos educadores de infância e dos professores dos ensinos básico e secundário;
- ✓ Decreto-Lei n.º 146/2013, de 22 de outubro - Proceda 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 - Proceda 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 - Proceda à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 22/2006, de 2 de fevereiro e proceda 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);
- ✓ Despacho n.º 195/20 - OG, de 23 de junho - Aprova as normas de colocação do pessoal da carreira de guarda-florestal;
- ✓ Despacho n.º 1083/2020, 6 de janeiro - Aprovação do modelo dos cartões de identificação do pessoal da carreira de guarda-florestal;
- ✓ 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 190/2020, de 7 de agosto - Regulamentação do regime de afetação permanente de pessoal militar da Guarda Nacional Republicana nas instalações do Complexo do Carregado do Banco de Portugal;
- ✓ Resolução do Conselho de Ministros n.º 55/2020, de 31 de julho - Aprova a Estratégia para a Inovação e Modernização do Estado e da Administração Pública 2020 -2023;
- ✓ 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;
- ✓ Despacho n.º 487/20 - OG, de 15 de novembro - Define as regras de processamento dos requerimentos para a colocação na situação de reserva na efetividade de serviço no ano seguinte ao da apresentação do pedido;
- ✓ Aviso n.º 12125/2018, de 13 de agosto - Procedimento concursal de regularização no âmbito do PREVPAP;





- ✓ Despacho n.º 209/20 – OG, de 30 de junho – Aprova as normas de funcionamento do 39.º CFS da GNR;
- ✓ Despacho n.º 43/20 – OG, 16 de março – Aprova o regulamento do concurso de admissão ao curso de formação de sargentos (RCACFS);
- ✓ 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 do Exmo. Ministro da Defesa Nacional (MDN) n.º 1966/2020, de 24 de janeiro – Aprovação das áreas de formação que, no âmbito da Unidade Politécnica Militar, conferem o diploma de técnico superior profissional;
- ✓ Despacho do Exmo. MDN n.º 2084/2020, de 23 de janeiro – Aprovação do regulamento interno da UPM;
- ✓ Despacho de S. Exas. o Ministro das Finanças e o MAI n.º Despacho n.º 8476-A/2020, de 31 de agosto e 01 de setembro, respetivamente – Foram autorizadas as promoções relativas ao ano de 2019 de militares da GNR nos termos e limites por posto constantes do anexo ao referido despacho (número máximo de 527 militares a promover);
- ✓ Despacho n.º 229/20 – OG, de 10 de julho, Nomeação por escolha, para a frequência do curso de promoção a oficial-general 2020/2021, de 4 coronéis;
- ✓ Aviso n.º 8264/2020, de 20 de maio – Concurso de admissão à Academia Militar para o ano letivo de 2020 -2021;
- ✓ 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 do Exmo. MAI, de 1 de junho de 2020 – Autorização, ao abrigo do regime transitório previsto na Portaria n.º 288/2019, de 3 de setembro e dos n.ºs 7 e 8 do artigo 143.º do EMGNR, o início deste Curso, ficando o Comandante-Geral habilitado a emanar as respetivas normas de funcionamento;
- ✓ Despacho n.º 11526/2019, de 26 de novembro – autorização de abertura de 200 lugares para admissão ao CFG para o ano de 2019;
- ✓ Aviso n.º 12.717/2020 e Aviso n.º 12.718/2020, este último, alterado e republicado pelo Aviso n.º 16.243/2020, e, ao abrigo do Despacho n.º 445/20/MEF, de Sua Ex.ª o Ministro do Estado e das Finanças e do Despacho n.º 969/20/SEO, de Sua Ex.ª a Secretária de Estado do Orçamento, ambos datados de 29 de julho, e da alínea b) dos artigos 3.º e 4.º da Portaria n.º 189/2018, de 29 de junho – abertura de procedimentos concursais para a constituição de reserva de recrutamento (1.500 lugares) para o preenchimento das vagas para admissão ao CFG – quadro das armas e quadro do serviço de músico da GNR;
- ✓ Aviso n.º 3055/2019, de 12 de fevereiro – Autorização de abertura de procedimento concursal para ingresso na carreira e categoria de guarda-florestal de 200 postos de trabalho;
- ✓ Aviso n.º 4353/2020, de 21 de fevereiro – Autorização de abertura de procedimento concursal para ingresso na carreira e categoria de guarda-florestal de 38 postos de trabalho;
- ✓ Aviso n.º 8906/2020, de 22 de maio – Autorização de abertura de procedimento concursal para ingresso na carreira e categoria de guarda-florestal de 3 postos de trabalho;





- ✓ Despacho n.º 383/20-OG de 06 de outubro alterado pelo Despacho n.º 395/20-OG de 20 de outubro - Altera a estrutura orgânica do Comando da Guarda;
- ✓ Despacho n.º 40/20-OG de 30 de janeiro - Altera a estrutura orgânica do CO;
- ✓ Despacho n.º 41/20-OG de 30 de janeiro - Altera a estrutura orgânica do CDF;
- ✓ Despacho n.º 172/20-OG, de 26 de junho - Altera a estrutura orgânica do GIPS;
- ✓ Despacho n.º 325/20-OG, de 10 de novembro, retificado pelo Despacho n.º 501/20-OG, de 12 de novembro - Definição da organização interna da UEPS;
- ✓ Despacho 35/20-OG, de 22 de janeiro - Ajustamentos no enquadramento do Centro de Formação Equestre (CFE).





4. Legislação COVID-19

- ✓ Foi publicado no Diário da República n.º 43/2020, 2º Suplemento, Série II, de 02.03.2020, o Despacho n.º 2836-A/2020, das Senhoras Ministras da Modernização do Estado e da Administração Pública, do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e da Saúde, que ordena aos empregadores públicos a elaboração de um plano de contingência alinhado com as orientações emanadas pela Direção-Geral da Saúde, no âmbito da prevenção e controlo de infeção por novo Coronavírus (COVID-19);
- ✓ Foi publicado o Decreto-Lei n.º 106-A/2020, de 30 de dezembro, que altera as medidas excecionais e temporárias relativas à pandemia da doença Covid-19;
- ✓ De salientar, entre outras alterações, o aditamento do artigo 20.º-A ao Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, sob a epígrafe "Doença profissional";
- ✓ Foi publicado no Diário da República n.º 246/2020, 2.º Suplemento, Série I, de 21-12-2020, o Decreto n.º 11-A/2020, de 21 de dezembro, que regulamenta a prorrogação do estado de emergência, renovado pelo Decreto do Presidente da República n.º 66-A/2020, de 21 de dezembro, e autorizado pela Resolução da Assembleia da República n.º 90-A/2020, de 17 de dezembro (ambos publicados no Diário da República n.º 244/2020, 1.º Suplemento, Série I, de 17-12-2020);
- ✓ O presente diploma procede à alteração e republicação do Decreto n.º 11/2020, de 6 de dezembro, iniciando o respetivo período de vigência entre as 00:00 de 24 de dezembro de 2020 e as 23:59 de 7 de janeiro de 2021, em virtude da renovação do estado de emergência;
- ✓ Foi publicado no Diário da República n.º 236-A/2020, Série I, de 06-12-2020, o Decreto n.º 11/2020, de 6 de dezembro, que regulamenta a aplicação do estado de emergência, renovado pelo Decreto do Presidente da República n.º 61-A/2020, de 4 de dezembro, e aprovado pela Resolução da Assembleia da República n.º 89-A/2020, de 4 de dezembro (ambos publicados no Diário da República n.º 236/2020, 2.º Suplemento, Série I, de 04-12-2020);
- ✓ Foi publicado o Decreto do Presidente da República n.º 59-A/2020, de 20 de novembro - (Diário da República n.º 227/2020, 1º Suplemento, 1.ª Série, de 20 de novembro de 2020, que renova a declaração do estado de emergência, com fundamento na verificação de uma situação de calamidade pública, pelo prazo de 15 dias, com início às 00h00 do dia 24 de novembro de 2020 e termo às 23h59 do dia 8 de dezembro de 2020, sem prejuízo de eventuais renovações, nos termos da lei;
- ✓ Foi publicado o Decreto n.º 9/2020, de 21 de novembro, que regulamenta a aplicação do estado de emergência decretado pelo Presidente da República;
- ✓ Foi publicado o Decreto-Lei n.º 99/2020, de 22 de novembro, que altera as medidas excecionais e temporárias relativas à pandemia da doença COVID-19;
- ✓ Foi publicado o Despacho n.º 11418-A/2020, de 18 de novembro, que determina a operacionalização do reforço da capacidade de rastreio das autoridades e serviços de saúde pública para realização de inquéritos epidemiológicos, para rastreio de contactos de doentes com COVID-19 e seguimento de pessoas em vigilância ativa;
- ✓ Foi publicada a Lei n.º 72/2020, de 16 de novembro, que estabelece um regime transitório de simplificação de procedimentos administrativos comuns previstos na lei geral e de procedimentos administrativos especiais previstos em legislação setorial e que procede, ainda, à primeira alteração ao Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- ✓ Foi publicado, no Diário da República n.º 221/2020, 2.º Suplemento, Série I, de 12-11-2020, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 96-B/2020, que prorroga a declaração da situação de





calamidade, no âmbito da pandemia da doença COVID-19, até às 23:59 do dia 23 de novembro de 2020;

- ✓ Foi publicado, no Diário da República n.º 217/2020, 1.º Suplemento, Série I, de 06-11-2020, o Decreto do Presidente da República n.º 51-U/2020, que declara o estado de emergência, com fundamento na verificação de uma situação de calamidade pública;
- ✓ Foi publicado, no Diário da República n.º 217-A/2020, Série I, de 08-11-2020, o Decreto n.º 8/2020, de 8 de novembro, que regulamenta a aplicação do estado de emergência decretado pelo Presidente da República;
- ✓ Foi publicado o Decreto-Lei n.º 94-A/2020, de 3 de novembro (Diário da República n.º 214/2020, 1.º Suplemento, Série I, de 03-11-2020), que altera as medidas excecionais e temporárias relativas à pandemia da doença Covid-19;
- ✓ Foi publicada a Resolução do Conselho de Ministros n.º 92-A/2020, de 31 de outubro, que declara a situação de calamidade, no âmbito da pandemia da doença COVID-19, em todo o território nacional, até às 23:59 do dia 19 de novembro de 2020;
- ✓ Foi publicada a Resolução do Conselho de Ministros n.º 89-A/2020, de 26 de outubro, que mantém a situação de calamidade, no âmbito da pandemia da doença COVID-19, em todo o território nacional, até às 23:59 do dia 3 de novembro de 2020;
- ✓ Publicação do Decreto-Lei n.º 87-A/2020, de 15 de outubro, que altera as medidas excecionais e temporárias relativas à pandemia da doença COVID-19;
- ✓ Foi publicada a Resolução do Conselho de Ministros n.º 88-A/2020, de 14 de outubro, que declara a situação de calamidade, no âmbito da pandemia da doença COVID-19, em todo o território nacional, até às 23:59 do dia 31 de outubro;
- ✓ Foi publicada a Resolução do Conselho de Ministros n.º 87/2020 (Diário da República n.º 200/2020, 1.ª Série, de 14 de outubro), que define orientações e recomendações relativas à organização do trabalho na Administração Pública no âmbito da pandemia da doença COVID-19;
- ✓ Foi publicada a Resolução do Conselho de Ministros n.º 88/2020 (Diário da República n.º 200/2020, 1.ª Série, de 14 de outubro), que define orientações e recomendações relativas à organização e funcionamento dos serviços públicos de atendimento aos cidadãos e empresas no âmbito da pandemia da doença COVID-19;
- ✓ Foi publicada a Resolução do Conselho de Ministros n.º 81/2020 (Diário da República n.º 190, Série I, de 29 de setembro) que prorroga a declaração da situação de contingência, no âmbito da pandemia da doença COVID-19, em todo o território nacional, até às 23:59 do dia 14 de outubro;
- ✓ Foi publicada a Resolução do Conselho de Ministros n.º 70-A/2020 (Diário da República n.º 178, 1.º Suplemento, Série I, de 11 de setembro) que declara a situação de contingência, no âmbito da pandemia da doença COVID-19, até às 23:59 do dia 30 de setembro;
- ✓ Foi publicado o Decreto-Lei n.º 62-A/2020, que altera as medidas excecionais e temporárias relativas à pandemia da doença COVID-19;
- ✓ Foi publicada a Resolução do Conselho de Ministros n.º 68-A/2020 (Diário da República n.º 168, 1.ª série, de 28 de agosto) que prorroga a declaração da situação de contingência e alerta no âmbito da pandemia da Doença Covid19, até às 23:59 do dia 14 de setembro;
- ✓ Foi publicada a Resolução do Conselho de Ministros n.º 63-A/2020, de 17 de agosto, que prorroga a declaração da situação de contingência e alerta no âmbito da pandemia da doença Covid-19, até às 23:59 de 31 de agosto. Mantém a obrigatoriedade de adoção do regime de teletrabalho nas situações descritas nos n.ºs 2 e 3 do artigo 4.º, sem prejuízo da possibilidade de adoção desse regime nos termos do Código do Trabalho. Mantém igualmente a possibilidade de adoção de outras medidas que previnam ou mitiguem os riscos decorrentes da pandemia;





- ✓ Foi publicada a Lei n.º 31/2020, de 11 de agosto, referente à primeira alteração, por apreciação parlamentar, ao Decreto-Lei n.º 20/2020, de 1 de maio, que altera as medidas excecionais e temporárias relativas à pandemia da doença COVID-19;
- ✓ Foi publicada a RCM n.º 55-A/2020, de 31 de julho, que declara, no âmbito da pandemia da doença COVID-19, até às 23:59 h do dia 14 de agosto de 2020, a situação de contingência na Área Metropolitana de Lisboa e a situação de alerta em todo o território nacional continental, com exceção da referida Área Metropolitana. Mantém a obrigatoriedade de adoção do regime de teletrabalho nas situações descritas nos n.ºs 2 e 3 do artigo 4.º, sem prejuízo da possibilidade de adoção desse regime, nos termos do Código do Trabalho, podendo, ainda, ser adotadas outras medidas que previnam ou mitiguem os riscos decorrentes da pandemia;
- ✓ Foi publicado o Decreto-Lei n.º 40/2020, de 17 de julho, que define a atribuição dos incentivos aos trabalhadores com vínculo de emprego público integrados nas carreiras gerais, de natureza pecuniária e não pecuniária, nas situações de mudança ou alteração temporária do local de trabalho;
- ✓ Foi publicado o Decreto-Lei n.º 39-A/2020, de 16 de julho que altera as medidas excecionais e temporárias relativas à pandemia da doença COVID-19;
- ✓ Foi publicada a Resolução do Conselho de Ministros n.º 43-B/2020, de 9 de junho (Publicada no Diário da República, 1.ª série, n.º 113, de 12 de junho);
- ✓ Prorroga a declaração da situação de calamidade, no âmbito da pandemia da doença COVID-19, até às 23:59h do dia 28 de junho de 2020 (RCM n.º 43-B/2020, de 9 de junho);
- ✓ Altera as medidas excecionais e temporárias relativas à pandemia da doença COVID -19 (Decreto-Lei n.º 24-A/2020, de 29 de maio);
- ✓ Prorroga a declaração da situação de calamidade, no âmbito da pandemia da doença COVID-19 em todo o território nacional até às 23:59h do dia 14 de junho de 2020 (RCM n.º 40-A/2020, de 29 de maio);
- ✓ A Lei n.º 16/2020, altera as medidas excecionais e temporárias de resposta à pandemia da doença COVID-19, procedendo à quarta alteração à Lei n.º 1-A/2020, de 19 de março, à primeira alteração à Lei n.º 9/2020, de 10 de abril, e à décima segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março;
- ✓ O Despacho n.º 5545-C/2020, define orientações e recomendações relativas à organização e funcionamento dos espaços físicos de atendimento e de trabalho na Administração Pública, no âmbito do levantamento das medidas de mitigação da pandemia da doença COVID-19;
- ✓ O Decreto-Lei n.º 22/2020, procede à décima primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, que estabelece medidas excecionais e temporárias relativas à situação epidemiológica do novo coronavírus - COVID-19;
- ✓ A Resolução do Conselho de Ministros n.º 38/2020, prorroga a declaração da situação de calamidade, no âmbito da pandemia da doença COVID-19 até às 23:59 h do dia 31 de maio de 2020;
- ✓ Foi publicado no Diário da República n.º 91/2020, 1º Suplemento, Série II de 11-05-2020, o Despacho n.º 5419-A/2020 que determina a prorrogação da vigência do Despacho n.º 3614-D/2020, mantendo-se as orientações nele contidas, com as necessárias adaptações decorrentes da situação de calamidade, no âmbito da pandemia da doença COVID-19, declarada na Resolução do Conselho de Ministros n.º 33-A/2020, de 30 de abril, revogando-se o disposto no n.º 7 e seguintes;
- ✓ Nos termos das Resoluções de Conselhos de Ministros n.º 33-A/2020 (Declara a situação de calamidade) e n.º 33-C/2020 (Estabelece uma estratégia de levantamento de medidas de confinamento no âmbito do combate à pandemia da doença COVID 19), tendo presente o levantamento gradual e progressivo das medidas de confinamento com vista a iniciar a fase de recuperação e revitalização da vida em sociedade





- e da economia, a DGAEP reviu e atualizou a proposta de estrutura de Plano de Contingência de forma a adequá-la às mais recentes orientações da DGS e ACT;
- ✓ Foi publicado no Diário da República n.º 89/2020, 1º Suplemento, Série I de 07-05-2020, o Decreto-Lei n.º 20-C/2020, que procede, no âmbito da pandemia da doença COVID-19:
 - À adoção de medidas temporárias de reforço na proteção no desemprego;
 - À criação de um regime especial de acesso ao rendimento social de inserção;
 - À nona alteração ao Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março;
 - À primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 10-F/2020, de 26 de março.
 - ✓ Foi publicada a Resolução do Conselho de Ministros n.º 33-A/2020, que declara a situação de calamidade, no âmbito da pandemia da doença COVID-19;
 - ✓ Foi publicado o Decreto-Lei n.º 20/2020 que altera as medidas excecionais e temporárias relativas à pandemia da doença COVID-19 fixadas no Decreto-Lei n.º 10-A/2020;
 - ✓ Foi publicado o Decreto n.º 2-C/2020, de 17 de abril, que regulamenta a prorrogação do estado de emergência decretado pelo Presidente da República;
 - ✓ Regulamenta os procedimentos de atribuição dos apoios excecionais de apoio à família, previstos no n.º 1 do artigo 23.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março;
 - ✓ Foi publicado o Despacho n.º 4460-A/2020, de 7 de abril. (Diário da República, 2.ª Série, n.º 72, de 13 de abril de 2020) Define as orientações no âmbito da eventualidade doença e no âmbito da frequência de ações de formação à distância, bem como os termos em que os trabalhadores da administração central podem exercer funções na administração local e em que os trabalhadores da administração central e da administração local podem exercer funções em instituições particulares de solidariedade social ou outras instituições de apoio às populações mais vulneráveis;
 - ✓ Foi publicado o Despacho n.º 4346/2020, de 6 de abril, que define os novos prazos de reporte de dados no âmbito do Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE) no contexto de combate à pandemia COVID-19;
 - ✓ Com a publicação do Decreto-Lei n.º 14-D/2020, de 13 de abril, procede-se ao reforço da proteção na parentalidade dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no Regime da Proteção Social Convergente, uniformizando-o com o regime geral de segurança social;
 - ✓ "Com referência ao disposto no Decreto n.º 2-B/2020, de 2 de abril, os trabalhadores que tenham necessidade de circular para fora do concelho de residência habitual no período da Páscoa (período compreendido entre as 00:00h do dia 9 de abril e as 24:00h do dia 13 de abril) devem circular munidos de uma declaração da entidade empregadora que ateste que se encontram no desempenho das respetivas atividades profissionais em concelho distinto do de residência;
 - ✓ Esta declaração deve conter, designadamente, a identificação da entidade empregadora e o concelho de exercício da atividade profissional;
 - ✓ Em casos específicos onde não existe entidade empregadora claramente identificada (ex. cuidadores informais, trabalhadores por conta própria), o(a) próprio(a) deve atestar a atividade exercida e o local de exercício da mesma.";
 - ✓ A Lei n.º 4-A/2020, de 6 de abril, procede à primeira alteração à Lei n.º 1-A/2020, de 19 de março, que aprova medidas excecionais e temporárias de resposta à situação epidemiológica provocada pelo coronavírus SARS-CoV-2 e da doença COVID-19, e à segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, que estabelece medidas excecionais e temporárias relativas à situação epidemiológica do novo Coronavírus - COVID 19;
 - ✓ O Decreto-Lei n.º 12-A/2020, de 6 de abril, estabelece medidas excecionais e temporárias relativas à pandemia da doença COVID-19, procedendo à terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março;





- ✓ *Foi publicado o Despacho n.º 3614-D/2020, que define orientações para os serviços públicos em cumprimento do Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março, em execução da declaração do estado de emergência efetuada pelo Decreto do Presidente da República n.º 14-A/2020, de 18 de março;*
- ✓ *A Lei n.º 1-A/2020, de 19 de março, decreta medidas excecionais e temporárias de resposta à situação epidemiológica provocada pelo coronavírus SARS-CoV-2 e da doença COVID-19;*
- ✓ *Foi publicado Decreto-Lei n.º 10-A/2020, que estabelece medidas excecionais e temporárias relativas à situação epidemiológica do novo Coronavírus - COVID 19;*
- ✓ *Na sequência da publicitação do Despacho n.º 2836-A/2020, de 02.03.2020 e em alinhamento com a Orientação n.º 006/2020, de 26/02/2020 da Direção-Geral da Saúde (DGS), considerando a necessidade de todos os empregadores públicos procederem à elaboração dos respetivos Planos de Contingência no prazo de 5 dias úteis, a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), no âmbito do apoio institucional aos demais serviços públicos, disponibiliza, proposta de estrutura, que acompanha os requisitos enunciados na referida Orientação n.º 006/2020 da DGS.*
- ✓ *Dando cumprimento ao disposto no ponto 11. do Despacho n.º 2836-A/2020, é disponibilizado o Mod. 1-DGAEP, formulário de "Certificação de Isolamento Profilático - Identificação de trabalhadores/alunos em situação de isolamento";*
- ✓ *Foi publicado no Diário da República n.º 43/2020, 2º Suplemento, Série II, de 02.03.2020, o Despacho n.º 2836-A/2020, das Senhoras Ministras da Modernização do Estado e da Administração Pública, do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e da Saúde, que ordena aos empregadores públicos a elaboração de um plano de contingência alinhado com as orientações emanadas pela Direção-Geral da Saúde, no âmbito da prevenção e controlo de infeção por novo Coronavírus (COVID-19);*
- ✓ *A Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) emitiu a Circular n.º 01/DGAEP/2020, a qual visa estabelecer uma interpretação geral e uniforme, a ser observada por todos os órgãos, serviços e outras entidades da Administração Pública, referente ao artigo 15.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.*





Balanço Social 2020



Relatório



MATRIZ BS 2020
FORMULÁRIO
DGAEP



BALANÇO SOCIAL

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

2020

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
2020

22861

Em 31 de dezembro de
2020

22353

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(is) pelo preenchimento

Nome Paulo Jorge Alves Silvério

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 31/12/2020 deverá ser indicado o critério adotado para o registo dos dados do Balanço Social 2020.

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 - 159

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

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

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

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

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

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

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

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

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 género

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

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

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

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

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

CAPÍTULO 2 - REMUNERAÇÕES E ENCARGOS - 177

Quadro 17: Estrutura remuneratória, por género

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 - 181

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 - 185

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 - 189

Quadro 31: Relações profissionais

Quadro 32: Disciplina



Balanço Social 2020



Relatório



CAPÍTULO I

RECURSOS

HUMANOS



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

| Grupo/cargo/carreira/ Modalidades de vinculaço | Nomeaço definitiva | | Nomeaço 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 | | | | | 6 | 32 | | | 6 | 32 | 38 |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | | | | | 14 | 70 | | | 14 | 70 | 84 |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | | | | | 28 | 16 | | | 28 | 216 | 244 |
| Informático | | | | | 2 | 2 | | | 2 | 2 | 4 |
| Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e Secundário | | | | | 1 | 8 | | | 1 | 8 | 9 |
| Médico | | | | | 4 | 7 | | | 4 | 7 | 11 |
| Enfermeiro | | | | | | 1 | | | | 1 | 1 |
| Técnico Diagnóstico e Terapêutica | | | | | 1 | 6 | | | 1 | 6 | 7 |
| Forças Armadas - Oficial b) | 16 | | | | | | | | | 16 | 16 |
| Guarda Nacional Republicana - Oficial | 749 | 81 | | | | | | | 749 | 81 | 830 |
| Guarda Nacional Republicana - Sargento | 2075 | 141 | | | | | | | 2 075 | 141 | 2216 |
| Guarda Nacional Republicana - Guarda | 17108 | 1377 | 6 | | | | | | 17114 | 1377 | 18491 |
| Outro Pessoal de Segurança c) | 385 | 17 | | | | | | | 385 | 17 | 402 |
| Total | 20333 | 1616 | 6 | 0 | 56 | 342 | 0 | 0 | 20395 | 1958 | 22353 |

| Prestações de Serviços | M | F | Total |
|------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Tarefa | | | 0 |
| Avença | 22 | 13 | 35 |
| Total | 22 | 13 | 35 |

NOTAS:

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

- 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 | | | | | | | | | 2 | 2 | 1 | 5 | 1 | 10 | 1 | 8 | | 2 | | 4 | 1 | 1 | 6 | 32 | 38 | |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | | | | | | | | | 1 | | 3 | 4 | 2 | 15 | 3 | 14 | 3 | 20 | 2 | 13 | | 4 | 14 | 70 | 84 | |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | | | | | | | | 1 | | 4 | 5 | 8 | 3 | 17 | 5 | 37 | 10 | 56 | 4 | 70 | 1 | 23 | 28 | 216 | 244 | |
| Informático | | | | | | | | | 1 | | | | | | 1 | | | 1 | | 1 | | | 2 | 2 | 4 | |
| Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e Secundário | | | | | | | | | | | | | | 7 | | | | | | 1 | 1 | | | 1 | 8 | 9 |
| Médico | | | | | | | | | | | | | | | 1 | | | 1 | 1 | 5 | 2 | 1 | 4 | 7 | 11 | |
| Enfermeiro | | | | | | | | | | | | | | | | | | 1 | | | | | | 1 | 1 | |
| Técnico Diagnóstico e Terapêutica | | | | | | | | | | | | | 1 | | | 3 | | 2 | | | | 1 | 1 | 6 | 7 | |
| Forças Armadas - Oficial b) | | | | | | | | | | | 1 | | | | 4 | | 10 | | | 1 | | | | 16 | 16 | |
| Guarda Nacional Republicana - Oficial | | | 30 | 4 | 130 | 18 | 159 | 31 | 149 | 21 | 116 | 5 | 48 | 2 | 78 | | 32 | | 7 | | | | 749 | 81 | 830 | |
| Guarda Nacional Republicana - Sargento | | | | | | | 57 | 8 | 320 | 47 | 554 | 48 | 701 | 36 | 409 | 2 | 34 | | | | | | 2 075 | 141 | 2216 | |
| Guarda Nacional Republicana - Guarda | | | 455 | 60 | 1 487 | 202 | 2 517 | 292 | 3 232 | 404 | 3 991 | 280 | 2 830 | 134 | 2 513 | 5 | 81 | | | 6 | | 2 | 17114 | 1377 | 18491 | |
| Outro Pessoal de Segurança c) | | | 52 | 4 | 73 | 7 | 19 | | | | 17 | 1 | 43 | 2 | 20 | 1 | 96 | 2 | 62 | | 3 | | 385 | 17 | 402 | |
| Total | 0 | 0 | 537 | 68 | 1690 | 227 | 2752 | 332 | 3705 | 478 | 4688 | 351 | 3629 | 223 | 3035 | 70 | 266 | 85 | 84 | 94 | 9 | 30 | 20395 | 1958 | 22353 | |
| 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 | 1 | 4 | 1 | 5 | 3 | 11 | 4 | 22 | 13 | 35 | |
| Total | | | | | | | | | | 1 | 1 | | | 3 | 1 | 1 | 4 | 1 | 5 | 3 | 11 | 4 | 22 | 13 | 35 | |

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 | 2 | 9 | | | 1 | 1 | 1 | 8 | 1 | 9 | | 1 | | 2 | | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 32 | 38 |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | 4 | 4 | | 1 | | | 2 | 7 | 1 | 11 | 4 | 16 | 2 | 15 | 1 | 12 | | 4 | 14 | 70 | 84 | |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | 19 | 6 | 3 | 2 | 1 | 5 | | 59 | | 109 | | 9 | 1 | 16 | 4 | 9 | | 1 | 28 | 216 | 244 | |
| Informático | | | | | 1 | | 1 | | | | | | | 1 | | | | 1 | 2 | 2 | 4 | |
| Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e Secundário | | | | | | | 1 | | | 8 | | | | | | | | | 1 | 8 | 9 | |
| Médico | | | | | | | | | | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | | | 4 | 7 | 11 | |
| Enfermeiro | | | | | | | | | | | | | | 1 | | | | | | 1 | 1 | |
| Técnico Diagnóstico e Terapêutica | | | | | | | | | | 1 | 4 | | | 2 | | | | | | 1 | 6 | 7 |
| Forças Armadas - Oficial b) | | | | | 1 | | | | | | | 1 | | 1 | | 4 | | 9 | | | 16 | 16 |
| Guarda Nacional Republicana - Oficial | | | 116 | 13 | 126 | 25 | 138 | 18 | 115 | 20 | 93 | 3 | 50 | 2 | 64 | | 47 | | 749 | 81 | 830 | |
| Guarda Nacional Republicana - Sargento | | | | | 84 | 11 | 254 | 49 | 331 | 35 | 559 | 19 | 548 | 27 | 249 | | 50 | | 2 075 | 141 | 2216 | |
| Guarda Nacional Republicana - Guarda | 1 129 | 159 | 1 436 | 163 | 2 174 | 264 | 2 612 | 355 | 3 214 | 237 | 2 587 | 89 | 2 224 | 110 | 1 636 | | 102 | | 17 114 | 1 377 | 18 491 | |
| Outro Pessoal de Segurança c) | 125 | 8 | 19 | 3 | | | 4 | 1 | 9 | | 55 | 3 | 8 | | 130 | 2 | 35 | | 385 | 17 | 402 | |
| Total | 1279 | 186 | 1574 | 182 | 2388 | 306 | 3013 | 497 | 3672 | 434 | 3300 | 145 | 2835 | 175 | 2090 | 26 | 244 | 7 | 20395 | 1958 | 22353 | |

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.

- a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis n° 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei n° 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 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 | 23 | 2 | 8 | | | | | 6 | 32 | 38 |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | | | | | 1 | 5 | 1 | 6 | 1 | 6 | 8 | 45 | 1 | 1 | 2 | 5 | | 2 | | | | 14 | 70 | 84 |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | | 7 | 3 | 99 | 1 | 60 | 2 | 36 | | | 12 | 10 | | | 9 | 3 | 1 | 1 | | | | 28 | 216 | 244 |
| Informático | | | | | | | | | | | 1 | 2 | 1 | | | | | | | | | 2 | 2 | 4 |
| Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e Secundário | | | | | | | | | | | | | | | 1 | 7 | | 1 | | | | 1 | 8 | 9 |
| Médico | | | | | | | | | | | | | | | 4 | 6 | | | | 1 | | 4 | 7 | 11 |
| Enfermeiro | | | | | | | | | | | | | | | | 1 | | | | | | 1 | 1 | 1 |
| Técnico Diagnóstico e Terapêutica | | | | | | | | | | | | | | | 1 | 6 | | | | | | 1 | 6 | 7 |
| Forças Armadas - Oficial b) | | | | | | | | | | | | | 1 | | 7 | | 8 | | | | | | 16 | 16 |
| Guarda Nacional Republicana - Oficial | | | | | | | | | 1 | | 22 | | 9 | | 252 | 26 | 460 | 54 | 5 | 1 | | 749 | 81 | 830 |
| Guarda Nacional Republicana - Sargento | | | | | 3 | | 355 | 11 | 166 | 4 | 1 279 | 77 | 7 | 2 | 229 | 42 | 35 | 5 | 1 | | | 2 075 | 141 | 2216 |
| Guarda Nacional Republicana - Guarda | | | 12 | | 851 | 1 | 5 496 | 176 | 1 405 | 129 | 8 579 | 837 | 39 | 8 | 650 | 203 | 82 | 23 | | | | 17114 | 1377 | 18491 |
| Outro Pessoal de Segurança c) | | | 10 | | 46 | | 78 | | 11 | 1 | 214 | 15 | 1 | 1 | 24 | | 1 | | | | | 385 | 17 | 402 |
| Total | 0 | 7 | 25 | 99 | 902 | 66 | 5932 | 229 | 1584 | 140 | 10115 | 986 | 59 | 13 | 1183 | 322 | 589 | 94 | 6 | 2 | 20395 | 1958 | 22353 | |

| 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 | 21 | 12 | 1 | | | | | 22 | 13 | 35 |
| Total | | | | | | | | | | | | | | 1 | 21 | 12 | 1 | | | | | 22 | 13 | 35 |

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 | 0 |
| Médico | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Enfermeiro | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Técnico Diagnóstico e Terapêutica | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Forças Armadas - Oficial b) | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Guarda Nacional Republicana - Oficial | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Guarda Nacional Republicana - Sargento | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Guarda Nacional Republicana - Guarda | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Outro Pessoal de Segurança c) | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Total | 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 |
| Total | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

NOTAS:

CPLP - Comunidade dos Países de Língua Portuguesa

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

- 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 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 | 1 |
| 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 | | | | | | | | 2 | | | | 1 | | | | | | 4 | 0 | 0 | |
| Guarda Nacional Republicana - Guardas | | | | | | | | | 1 | | 5 | 2 | 7 | | 5 | | 3 | | | | | | | | | 21 | 2 | 23 | |
| Guarda Nacional Republicana - Guarda | | | | | | | | 5 | | 13 | 5 | 30 | 5 | 20 | 4 | 51 | | | | | | | | | | 119 | 14 | 123 | |
| Outro Pessoal de Segurança c) | | | | | | | | | | | | | | | | | 6 | | | | | | | | | 6 | 0 | 0 | |
| Total | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 14 | 5 | 35 | 7 | 27 | 4 | 58 | 1 | 9 | 6 | 1 | 1 | 0 | 3 | 0 | 0 | 150 | 27 | 177 | | |
| 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 | 0 |
| Avença | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Total | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |

NOTAS:

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

- 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 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 | | 1 | | | | | 2 | 4 | 2 | 6 | 8 |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | | | | | 2 | 1 | | | | | | | 3 | 10 | 5 | 11 | 16 |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | | | | | | | | | | | | | 821 | 117 | 821 | 117 | 938 |
| Informático | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e Secundário | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Médico | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Enfermeiro | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Técnico Diagnóstico e Terapêutica | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Forças Armadas - Oficial b) | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Guarda Nacional Republicana - Oficial | 19 | 4 | | | | | | 3 | | 3 | | | 7 | 3 | 32 | 7 | 39 |
| Guarda Nacional Republicana - Sargento | | | | | | | | | | | | | 5 | | 5 | 0 | 5 |
| Guarda Nacional Republicana - Guarda | 182 | 20 | | | | | | 27 | 1 | 1 | 3 | | 17 | | 227 | 24 | 251 |
| Outro Pessoal de Segurança c) | | | | | | | | | | | | | 1 | | 1 | 0 | 1 |
| Total | 201 | 24 | 0 | 0 | 2 | 2 | 30 | 2 | 4 | 3 | 0 | 0 | 856 | 134 | 1093 | 165 | 1258 |

| Prestações de Serviços (Modalidades de vinculação) | M | F | Total |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Tarefa | | | 0 |
| Avença | 22 | 13 | 35 |
| Total | 22 | 13 | 35 |

NOTAS:

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

* 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) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Guarda Nacional Republicana - Oficial | 1 | | 31 | | | | | | | | | | | | | | | | 11 | 3 | 9 | | | 52 | 3 | 55 |
| Guarda Nacional Republicana - Sargento | 1 | | 111 | | | | | | | | | | | | | | | | 6 | | 6 | 1 | | 124 | 1 | 125 |
| Guarda Nacional Republicana - Guarda | 20 | 1 | 468 | | | | 15 | 1 | | | | | | | | | | | 11 | 3 | 67 | 3 | | 581 | 8 | 589 |
| Outro Pessoal de Segurança c) | | | 32 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 1 | | 33 | 0 | 33 |
| Total | 22 | 1 | 642 | | | | 15 | 1 | | | | | | | | | | | 28 | 6 | 83 | 4 | | 790 | 12 | 802 |

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 | | | |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, bessol administrativo | | | | | 1 | 4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 1 | | 2 | 4 | 6 | | | |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | 1 | 1 | 804 | 110 | | 12 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 18 | 9 | 823 | 132 | 955 | | | |
| Informático | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | | | |
| Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e Secundário | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | | | |
| 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 | | | |
| Total | 1 | 1 | 804 | 110 | 3 | 16 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 19 | 10 | 827 | 137 | 964 |

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 | 88 | | | | | 88 |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | 152 | | | | | 152 |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | 113 | | | | | 113 |
| Informático | 7 | | | | | 7 |
| Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e Secundário | 3 | | | | | 3 |
| Médico | 47 | | | | | 47 |
| Enfermeiro | 12 | | | | | 12 |
| Técnico Diagnóstico e Terapêutica | 15 | | | | | 15 |
| Forças Armadas - Oficial b) | | | | | | |
| Guarda Nacional Republicana - Oficial | | | | | | |
| Guarda Nacional Republicana - Sargento | | | | | | |
| Guarda Nacional Republicana - Guarda | | | | | | |
| Outro Pessoal de Segurança c) | 103 | | | | | 103 |
| Total | 540 | 0 | 0 | 0 | 0 | 540 |

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 revisitas e carreiras subsistentes) | | Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório (1) | | Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (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 | | | | | | | | | | | | | |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal | | | | | | | | | | | | | |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | | | | | | | | | | | | | |
| Informático | | | | | | | | | | | | | |
| Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e | | | | | | | | | | | | | |
| Médico | | | | | | | | | | | | | |
| Enfermeiro | | | | | | | | | | | | | |
| Técnico Diagnóstico e Terapêutica | | | | | | | | | | | | | |
| Forças Armadas - Oficial b) | 2 | | 2 | | | | | | | | 4 | 0 | 4 |
| Guarda Nacional Republicana - Oficial | 114 | 8 | 302 | 33 | | | | | | | 416 | 41 | 457 |
| Guarda Nacional Republicana - Sargento | 170 | 8 | 434 | 49 | | | | | | | 604 | 57 | 661 |
| Guarda Nacional Republicana - Guarda | 147 | 7 | 5888 | 439 | | | | | | | 6035 | 446 | 6481 |
| Outro Pessoal de Segurança c) | | | | | | | | | | | | | |
| Total | 433 | 23 | 6626 | 521 | | | | | | | 7059 | 544 | 7603 |

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 | 6 | 23 | | 1 | | | | 3 | | | | | | | 6 | 32 | 38 |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | 14 | 66 | | | | | | 4 | | | | | | | 14 | 70 | 84 |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | 28 | 67 | | | | | | 1 | | | | 148 | | | 28 | 216 | 244 |
| Informático | 2 | 2 | | | | | | | | | | | | | 2 | 2 | 4 |
| Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e Secundário | | | | | | | | | | | | 1 | 8 | | 1 | 8 | 9 |
| Médico | 2 | 6 | | | | | | | | | | 2 | 1 | | 4 | 7 | 11 |
| Enfermeiro | | 1 | | | | | | | | | | | | | 0 | 1 | 1 |
| Técnico Diagnóstico e Terapêutica | 1 | 5 | | | | | | 1 | | | | | | | 1 | 6 | 7 |
| Forças Armadas - Oficial b) | | | | | | | | | | | | 16 | | | 16 | 0 | 16 |
| Guarda Nacional Republicana - Oficial | | | 3 | 8 | | | | | | | | 746 | 73 | | 749 | 81 | 830 |
| Guarda Nacional Republicana - Sargento | | | 6 | 20 | | | | | | | | 2 069 | 121 | | 2 075 | 141 | 2 216 |
| Guarda Nacional Republicana - Guarda | | | 185 | 282 | | | | | | | | 16 929 | 1 095 | | 17 114 | 1 377 | 18 491 |
| Outro Pessoal de Segurança c) | 1 | 2 | | | | | 384 | 15 | | | | | | | 385 | 17 | 402 |
| Total | 54 | 177 | 194 | 311 | 0 | 0 | 384 | 24 | 0 | 0 | 19 763 | 1 446 | 0 | 0 | 20 395 | 1 958 | 22 353 |

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 | 6 | 32 | | | | | | | | | | | | | 6 | 32 | 38 |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | 14 | 70 | | | | | | | | | | | | | 14 | 70 | 84 |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | 28 | 68 | | | | | | 8 | | 20 | | 120 | | | 28 | 216 | 244 |
| Informático | 2 | 2 | | | | | | | | | | | | | 2 | 2 | 4 |
| Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e Secundário | 1 | 8 | | | | | | | | | | | | | 1 | 8 | 9 |
| Médico | 4 | 7 | | | | | | | | | | | | | 4 | 7 | 11 |
| Enfermeiro | | 1 | | | | | | | | | | | | | 0 | 1 | 1 |
| Técnico Diagnóstico e Terapêutica | 1 | 6 | | | | | | | | | | | | | 1 | 6 | 7 |
| Forças Armadas - Oficial b) | | | | | 16 | | | | | | | | | | 16 | 0 | 16 |
| Guarda Nacional Republicana - Oficial | | | | | 749 | 81 | | | | | | | | | 749 | 81 | 830 |
| Guarda Nacional Republicana - Sargento | | | | | 2 075 | 141 | | | | | | | | | 2 075 | 141 | 2 216 |
| Guarda Nacional Republicana - Guarda | | | | | 17 114 | 1 377 | | | | | | | | | 17 114 | 1 377 | 18 491 |
| Outro Pessoal de Segurança c) | 385 | 17 | | | | | | | | | | | | | 385 | 17 | 402 |
| Total | 441 | 211 | | | 19 954 | 1 599 | | 8 | | 20 | | 120 | | | 20 395 | 1 958 | 22353 |

NOTAS:

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

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

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

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

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

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

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

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

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





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

| Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de prestação do trabalho suplementar | Trabalho suplementar diurno | | Trabalho suplementar noturno | | Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório | | Trabalho em dias de descanso semanal complementar | | Trabalho em dias feriados | | TOTAL | | TOTAL |
|---|--------------------------------|-----------------|------------------------------------|-------------|--|-------------|---|-------------|---------------------------------|---------------|-----------------|-----------------|------------------|
| | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | |
| Técnico Superior | | | | | | | | | | | 0:00 | 0:00 | 0:00 |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal | | | | | | | | | | | 0:00 | 0:00 | 0:00 |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | 75473:00 | 10300:00 | | | | | | | | | 75473:00 | 10300:00 | 85733,00 |
| Informático | | | | | | | | | | | 0:00 | 0:00 | 0:00 |
| Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico | | | | | | | | | | | 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) | 1417:00 | 5:00 | | | | | | | 13456:00 | 272:00 | 14873,00 | 279,00 | 15152,00 |
| Total | 76890,00 | 10305,00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 13456,00 | 272,00 | 90346,00 | 10579,00 | 100923,00 |

NOTAS:

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

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

- a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis 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 14.1: Contagem das horas de trabalho noturno, normal e suplementar durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o gnero

| Grupo/cargo/carreira/ Horas de trabalho noturno | Trabalho noturno normal | | Trabalho Noturno suplementar | | TOTAL | | TOTAL |
|---|-------------------------|---------------|------------------------------|-------------|----------------|---------------|----------------|
| | M | F | M | F | M | F | |
| Técnico Superior | | | | | 0:00 | 0:00 | 0:00 |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | | | | | 0:00 | 0:00 | 0:00 |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | | | | | 0:00 | 0:00 | 0:00 |
| Informático | | | | | 0:00 | 0:00 | 0:00 |
| Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e Secundário | | | | | 0:00 | 0:00 | 0:00 |
| Médico | | | | | 0:00 | 0:00 | 0:00 |
| Enfermeiro | | | | | 0:00 | 0:00 | 0:00 |
| Técnico Diagnóstico e Terapêutica | | | | | 0:00 | 0:00 | 0:00 |
| Forças Armadas - Oficial b) | | | | | 0:00 | 0:00 | 0:00 |
| Guarda Nacional Republicana - Oficial | | | | | 0:00 | 0:00 | 0:00 |
| Guarda Nacional Republicana - Sargento | | | | | 0:00 | 0:00 | 0:00 |
| Guarda Nacional Republicana - Guarda | | | | | 0:00 | 0:00 | 0:00 |
| Outro Pessoal de Segurança c) | 8075:00 | 257:50 | | | 8075:00 | 257:50 | 8332:50 |
| Total | 8075:00 | 257:50 | 0:00 | 0:00 | 8075:00 | 257:50 | 8332:50 |

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 feriadados.

- 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 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 | | | | 181,0 | 5,0 | | 7,0 | 248,0 | | 364,0 | 9,0 | 9,0 | | | | | | | | | | | 21 | 802 | 823 | |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | | | | | 5,0 | 9,0 | 190,0 | 1 950,0 | | 23,0 | 65,0 | 1,0 | | | | | | | | 1,0 | | | 196 | 2048 | 2244 | |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | | 5,0 | | | | 80,0 | 870,0 | 6 987,0 | 279,0 | 610,0 | 282,0 | | | | | | | | | | | | 1149 | 7964 | 9113 | |
| Informático | 15,0 | | | | | | 10,0 | 26,0 | | | | | | | | | | | | | | | 25 | 26 | 51 | |
| Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e Secundário e Secundário | | | | | | | | 16,0 | | | | | | | | | | | | | | | | 16 | 16 | |
| Médico | | | | | | | 49,0 | 27,0 | | | 2,0 | | | | | | | | | | | | 51 | 27 | 78 | |
| Enfermeiro | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Técnico Diagnóstico e Terapêutica | | | | | | | | 481,0 | | | | | | | | | | | | | | | | 481 | 481 | |
| Forças Armadas - Oficial b) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 5,0 | | 5 | 5 | |
| Guarda Nacional Republicana - Oficial | 131,0 | 45,0 | 2 955,0 | 2 456,0 | 73,0 | 3,0 | 6 460,0 | 303,0 | 66,0 | 49,0 | 277,0 | 110,0 | 69,0 | 29,0 | 110,0 | | 14,0 | | | | | 633,0 | 71,0 | 10788 | 3066 | 13854 |
| Guarda Nacional Republicana - Sargento | 185,0 | 39,0 | 3 204,0 | 1 544,0 | 271,0 | 43,0 | 20 155,0 | 3 191,0 | 1 888,0 | 152,0 | 1 421,0 | 434,0 | 391,0 | 115,0 | 54,0 | | | | | | | 1 890,0 | 147,0 | 29459 | 5665 | 35124 |
| Guarda Nacional Republicana - Guarda | 1 387,0 | 153,0 | 46 912,0 | 29 857,0 | 2 838,0 | 222,0 | 220 367,0 | 25 565,0 | 50 728,0 | 1 956,0 | 17 057,0 | 4 320,0 | 917,0 | 317,0 | 4 665,0 | 166,0 | 416,0 | 9,0 | | | | 11 085,0 | 818,0 | 356372 | 63383 | 419755 |
| Outro Pessoal de Segurança c) | | | 162,0 | | 91,0 | 5,0 | 7 132,0 | 19,0 | | | 99,0 | | 2,0 | | | | | | | | | 57,0 | 5,0 | 7543 | 29 | 7572 |
| Total | 1718 | 242 | 53233 | 34038 | 3283 | 362 | 255240 | 38813 | 52961 | 3154 | 18856 | 5220 | 1389 | 461 | 4829 | 166 | 430 | 9 | | 1 | | 13670 | 1041 | 405609 | 83507 | 489116 |

NOTAS:

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

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 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 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 |
| 31/01/2020 | Adm.Pública-Geral | | |
| PNT (*) | Nº de trabalhadores em greve | Duração da paralisação (em hh/mm) | |
| 35 horas | 1 | 7:00 | 101_AUMENTOS SALARIAIS |
| 40 horas | | | |
| 42 horas | | | |
| Trabalho a tempo parcial (**) | | | |
| Outros | | | |
| Total | 1 | 7:00 | |

NOTAS:

(*) Período Normal de Trabalho

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





Balanço Social 2020



Relatório



CAPÍTULO II REMUNERAÇÃO E ENCARGOS

Quadro 17: Estrutura remuneratória, por género

A - Remunerações mensais ilíquidas (brutas)

Mês de referência: Dezembro

(Indicar o N° 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 € | 3 | 146 | 149 |
| 501-1000 € | 1 266 | 254 | 1 520 |
| 1001-1250 € | 4 081 | 525 | 4 606 |
| 1251-1500 € | 4 342 | 439 | 4 781 |
| 1501-1750 € | 8 588 | 479 | 9 067 |
| 1751-2000€ | 1 044 | 41 | 1 085 |
| 2001-2250 € | 393 | 7 | 400 |
| 2251-2500 € | 279 | 36 | 315 |
| 2501-2750 € | 59 | 11 | 70 |
| 2751-3000 € | 113 | 13 | 126 |
| 3001-3250 € | 141 | 6 | 147 |
| 3251-3500 € | 2 | 1 | 3 |
| 3501-3750 € | 14 | | 14 |
| 3751-4000 € | 60 | | 60 |
| 4001-4250 € | 2 | | 2 |
| 4251-4500 € | 4 | | 4 |
| 4501-4750 € | 1 | | 1 |
| 4751-5000 € | 1 | | 1 |
| 5001-5250 € | 1 | | 1 |
| 5251-5500 € | | | |
| 5501-5750 € | | | |
| 5751-6000 € | 1 | | 1 |
| Mais de 6000 € | | | |
| Total | 20 395 | 1 958 | 22 353 |

NOTAS:

- i. Deve indicar o número de trabalhadores em cada escalão por género;
- ii. O total do quadro 17 deve ser igual ao total dos quadros 1, 2, 3, 4, 12 e 13, por género;
- iii. Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro;
- iv. Remunerações mensais ilíquidas (brutas): Considerar remuneração mensal base ilíquida mais suplementos regulares e/ou adicionais/diferenciais remuneratórios de natureza permanente;
- v. Não incluir prestações sociais, subsídio de refeição e outros benefícios sociais;
- vi. 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 (€) | 645,07 € | 645,07 € |
| Máxima (€) | 5 877,42 € | 3 425,89 € |

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 (*) | 522 455 863,91 € |
| Suplementos remuneratórios | 76 925 364,23 € |
| Prémios de desempenho | 46 134,97 € |
| Prestações sociais | 27 303 756,50 € |
| Benefícios sociais | 16 639 257,08 € |
| Outros encargos com pessoal (**) | 148 492 275,15 € |
| Total | 791 862 651,84 € |

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) | 469 035,16 € |
| Trabalho normal noturno | 14 989,48 € |
| Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*) | 93 938,28 € |
| Isenção de horário de trabalho | |
| Disponibilidade permanente | 41 227 552,08 € |
| Outros regimes especiais de prestação de trabalho (**) | 1 119 163,16 € |
| Risco, penosidade e insalubridade | 28 576 383,39 € |
| Fixação na periferia | |
| Trabalho por turnos | 672 315,62 € |
| Abono para falhas | |
| Participação em reuniões | |
| Ajudas de custo | 3 453 117,30 € |
| Representação | 763 661,18 € |
| Secretariado | |
| Outros suplementos remuneratórios (***) | 535 208,58 € |
| Total | 76 925 364,23 € |

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

| Prestações sociais | Valor (Euros) |
|--|------------------------|
| Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção) | 1 916 537,08 € |
| Abono de família | 665 251,39 € |
| Subsídio de educação especial | 357 960,12 € |
| Subsídio mensal vitalício | 15 304,80 € |
| Subsídio para assistência de 3ª pessoa | 87 290,15 € |
| Subsídio de funeral | 1 976,31 € |
| Subsídio por morte | 44 676,27 € |
| Acidente de trabalho e doença profissional | |
| Subsídio de desemprego | |
| Subsídio de refeição | 24 178 469,08 € |
| Outras prestações sociais | 36 291,30 € |
| Total | 27 303 756,50 € |

Quadro 18.3: Encargos com benefícios sociais

| Benefícios de apoio social | Valor (Euros) |
|--|------------------------|
| Grupos desportivos/casa do pessoal | |
| Refeitórios | |
| Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar | |
| Colónias de férias | |
| Subsídio de estudos | 6 835,53 € |
| Apoio socioeconómico | |
| Outros benefícios sociais | 16 632 421,55 € |
| Total | 16 639 257,08 € |





Balanço Social 2020



Relatório



CAPÍTULO III

HIGIENE E

SEGURANÇA



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

| Acidentes de trabalho | | No local de trabalho | | | | | | In itinere | | | | | |
|--|---|----------------------|--|---------------------|----------------------|-----------------------------|--------|------------|--|---------------------|----------------------|-----------------------------|--------|
| | | Total | Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa) | 1 a 3 dias de baixa | 4 a 30 dias de baixa | Superior a 30 dias de baixa | Mortal | Total | Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa) | 1 a 3 dias de baixa | 4 a 30 dias de baixa | Superior a 30 dias de baixa | Mortal |
| Nº total de acidentes de trabalho (AT) ocorridos no ano de referência | M | 554 | 415 | 7 | 126 | 5 | 1 | 46 | 20 | 1 | 12 | 12 | 1 |
| | F | 104 | 40 | | 58 | 5 | 1 | 12 | 3 | | 6 | 3 | |
| Nº de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos no ano de referência | M | 138 | | 7 | 126 | 5 | | 25 | | 1 | 12 | 12 | |
| | F | 63 | | | 58 | 5 | | 9 | | | 6 | 3 | |
| Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano | M | 1 998 | | 17 | 1 773 | 208 | | 871 | | 1 | 226 | 644 | |
| | F | 488 | | | 253 | 235 | | 247 | | | 72 | 175 | |
| Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores | M | 38 984 | | 484 | 30 203 | 8 297 | | 8 662 | | 37 | 2 954 | 5 671 | |
| | F | 1 008 | | 19 | 501 | 488 | | 1 411 | | 11 | 270 | 1 130 | |

Notas:

Considerar os acidentes de trabalho registados num auto de notícia.

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

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

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



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

| Casos de incapacidade | Nº de casos |
|---|-------------|
| Casos de incapacidade permanente: | 124 |
| - absoluta | |
| - parcial | 107 |
| - absoluta para o trabalho habitual | 17 |
| Casos de incapacidade temporária e absoluta | 89 |
| Casos de incapacidade temporária e parcial | 117 |
| Total | 330 |

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 | Perturbações oculares | 2 | 0,0 |
| 42.01 | Hipoacusia de percepção bilateral por lesão coclear irreversível | 4 | 80,0 |
| 44.02 | Radicalgia por hérnia discal (de L2 a S1) com lesão radicular de topografia concordante | 99 | 2000,0 |
| 45.02 | Tendinites, tenossinovites e miotenossinovites crónicas, periartrite da escápulo-humeral, condilite, | 4 | 366,0 |
| 45.03 | Síndrome do túnel cárpico | 1 | 0,0 |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

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: | 12647 | 3220,85 € |
| Exames de admissão | 504 | 915,20 € |
| Exames periódicos | 5 892 | 320,00 € |
| Exames ocasionais e complementares | 6 251 | 1 985,65 € |
| Exames de cessação de funções | 504 | 915,20 € |
| Despesas com a medicina no trabalho (*) | | 31 200,00 € |
| Visitas aos postos de trabalho | 1 | |

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 | 1 |
| Visitas aos locais de trabalho | 1 |
| Outras | 1 |





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 | 10 |
| Formação profissional | |
| Adaptação do posto de trabalho | 6 |
| Alteração do regime de duração do trabalho | |
| Mobilidade interna | 1 |

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 | 1 |
| Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas | 20 |

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:

- a) Encargos na organização dos serviços de segurança e saúde no trabalho e encargos na organização / modificação dos espaços de trabalho;
- b) Encargos na aquisição de bens ou equipamentos;
- c) Encargos na formação, informação e consulta;
- d) 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.





Balanço Social 2020



Relatório



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 | 44 624 | 468 | 230 | 1 809 | 47 131 |
| Externas | 6 | 21 | 3 | 265 | 295 |
| Total | 44 630 | 489 | 233 | 2 074 | 47 426 |

Notas:

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

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

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

| Grupo/cargo/carreira/ N.º de participações e de participantes | Ações internas | Ações externas | TOTAL | |
|---|----------------------|----------------------|--------------------------|---------------------------|
| | N.º de participações | N.º de participações | N.º de participações (*) | N.º de participantes (**) |
| Técnico Superior | 1 | | 1 | 1 |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | 10 | | 10 | 4 |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | | | 0 | |
| Informático | 6 | | 6 | 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 | 1 015 | 266 | 1 281 | 476 |
| Guarda Nacional Republicana - Sargento | 5 877 | 6 | 5 883 | 1 309 |
| Guarda Nacional Republicana - Guarda | 39 626 | 23 | 39 649 | 11 607 |
| Outro Pessoal de Segurança c) | 596 | | 596 | 340 |
| Total | 47 131 | 295 | 47 426 | 13 738 |

Notas:

(*) - N.º de participações = n.º trabalhadores na ação 1 + n.º trabalhadores na ação 2 + ... + n.º trabalhadores na ação n (exemplo: se o mesmo trabalhador participou em 2 ações diferentes ou iguais com datas diferentes, conta como 2 participações);

(**) - Considerar o total de trabalhadores que, em cada grupo/cargo/carreira, participou em pelo menos 1 ação de formação (exemplo: se o mesmo trabalhador participou em 2 ações diferentes ou iguais com datas diferentes, conta apenas como 1 participante);

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





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

| Grupo/cargo/carreira/ | Horas despendidas | Horas despendidas | Total de horas |
|---|-------------------|-------------------|----------------|
| Técnico Superior | 2,00 | | 2,00 |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | 108,00 | | 108,00 |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | | | 0,00 |
| Informático | 9,50 | | 9,50 |
| 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 | 45 127,15 | 140 481,00 | 185 608,15 |
| Guarda Nacional Republicana - Sargento | 100 142,45 | 203,00 | 100 345,45 |
| Guarda Nacional Republicana - Guarda | 736 684,85 | 4 854,00 | 741 538,85 |
| Outro Pessoal de Segurança c) | 78 631,00 | | 78 631,00 |

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 | 2 026 881,62 € |
| Despesa com ações externas | 25 450,03 € |
| Total | 2 052 331,65 € |

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.





BALANÇO SOCIAL
2020
Relatório





Balanço Social 2020



Relatório



CAPÍTULO V

RELAÇÕES

PROFISSIONAIS



Quadro 31: Relações profissionais

| Relações profissionais | Número |
|---|--------|
| Trabalhadores sindicalizados | 117 |
| Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores | |
| Total de votantes para comissões de trabalhadores | |

Quadro 32: Disciplina

| Disciplina | Número |
|---|--------|
| Processos transitados do ano anterior | 2 054 |
| Processos instaurados durante o ano | 819 |
| Processos transitados para o ano seguinte | 2 110 |
| Processos decididos - total: | 763 |
| * Arquivados | 532 |
| * Repreensão escrita | 76 |
| * Multa | 2 |
| * Suspensão | 147 |
| * Demissão (1) | 6 |
| * 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





Balanço Social 2020



Relatório



ÍNDICE



Índice

| | |
|---|----|
| Nota prévia | 8 |
| I. Sumário executivo..... | 11 |
| II. Introdução..... | 15 |
| 1. Enquadramento..... | 15 |
| 2. Metodologia | 16 |
| 3. Análise qualitativa..... | 17 |
| 4. Calendarização..... | 18 |
| 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 dos recursos humanos (1997/2019) | 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..... | 43 |
| 5. EFETIVOS POR GÉNERO..... | 45 |
| 6. EFETIVOS POR ESCALÃO ETÁRIO..... | 47 |
| 7. EFETIVOS POR ANTIGUIDADE..... | 50 |





| | | |
|-------|---|----|
| 8. | EFETIVOS POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE..... | 52 |
| 9. | EFETIVOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA..... | 55 |
| 10. | MOVIMENTOS DE PESSOAL..... | 56 |
| 10.1 | ENTRADAS/REGRESSOS..... | 56 |
| 10.2 | SAÍDAS..... | 58 |
| 11. | MAPA DE PESSOAL MILITAR..... | 62 |
| 12. | MAPA DE PESSOAL..... | 63 |
| 13. | MUDANÇAS DE SITUAÇÃO PROFISSIONAL..... | 65 |
| 14. | PRESTAÇÃO DE TRABALHO..... | 67 |
| 14.1 | Modalidade de horário..... | 67 |
| 14.2 | Período normal de trabalho..... | 68 |
| 14.3 | Trabalho suplementar..... | 70 |
| 15. | PRESTAÇÃO DE TRABALHO..... | 70 |
| 16. | EFETIVOS EM GREVE..... | 74 |
| VII. | Remuneração e encargos..... | 76 |
| 1. | ESTRUTURA REMUNERATÓRIA POR GÉNERO..... | 76 |
| 2. | LEQUE SALARIAL..... | 77 |
| 3. | TOTAL DOS ENCARGOS COM O PESSOAL..... | 78 |
| 4. | SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS..... | 79 |
| 5. | ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS..... | 79 |
| 6. | ENCARGOS COM BENEFÍCIOS SOCIAIS..... | 80 |
| VIII. | Higiene e segurança..... | 82 |
| 1. | ENQUADRAMENTO..... | 82 |
| 2. | ACIDENTES DE TRABALHO..... | 83 |
| 3. | SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO..... | 84 |
| 4. | DOENÇAS PROFISSIONAIS..... | 85 |
| 5. | COVID-19..... | 85 |
| IX. | Formação profissional..... | 90 |
| 1. | PLANO ANUAL DE FORMAÇÃO..... | 90 |
| 2. | FORMAÇÃO REALIZADA (INTERNA E EXTERNA)..... | 91 |
| 3. | CARGA HORÁRIA E TEMPO DESPENDIDO EM FORMAÇÃO..... | 92 |





| | |
|---|-----|
| 4. ENCARGOS COM A FORMAÇÃO..... | 93 |
| X. Relações profissionais..... | 96 |
| 1. RELAÇÕES PROFISSIONAIS..... | 96 |
| 2. DISCIPLINA..... | 96 |
| XI. Responsabilidade social..... | 98 |
| 1. ENQUADRAMENTO..... | 98 |
| 2. VISÃO..... | 98 |
| 3. CONTRATOS EMPREGO-INSERÇÃO..... | 99 |
| 4. IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO..... | 99 |
| 5. MEDIDAS ADOTADAS..... | 102 |
| XII. Notas finais..... | 116 |
| XIII. Síntese..... | 120 |
| 1. INDICADORES DE DESEMPENHO..... | 120 |
| 2. COM TENDÊNCIA DE CRESCIMENTO..... | 122 |
| 3. EM DESTAQUE..... | 122 |
| 4. COM TENDÊNCIA DE DIMINUIÇÃO..... | 123 |
| 5. EM DESTAQUE..... | 123 |
| XIV. Indicadores de gestão..... | 126 |
| 1. PAINEL INDICADORES (2018/2020)..... | 126 |
| 2. PAINEL DE INDICADORES (1997-2020)..... | 130 |
| 3. PERFIL DO(A) TRABALHADOR(A)..... | 132 |
| 4. CARATERIZAÇÃO DO(A) TRABALHADOR(A)..... | 133 |
| 5. ANÁLISE COMPARATIVA DOS EFETIVOS POR CARREIRA (2018/2020)..... | 133 |
| 6. DASHBOARD..... | 134 |
| XV. Conceitos e definições..... | 136 |
| XVI. Fontes, bibliografia e legislação..... | 142 |
| 1. FONTES DE DADOS..... | 142 |
| 2. OBRAS DE REFERÊNCIA..... | 142 |
| 3. LEGISLAÇÃO..... | 142 |
| 4. LEGISLAÇÃO COVID-19..... | 148 |
| Matriz BS 2020 - Formulário DGAEP (quadros adaptados)..... | 154 |





Índice de quadros

| | |
|--|----|
| Quadro 1 – Efetivos globais/taxa de variação anual (2011/2019)..... | 29 |
| Quadro 2 – Efetivos militares/taxa de variação anual (2011/2019)..... | 30 |
| Quadro 3 – Efetivos civis/taxa de variação anual (2011/2019)..... | 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 | 40 |
| Quadro 7 – Efetivos por estrutura orgânica e género | 42 |
| Quadro 8 – Efetivos militares na situação de reserva na efetividade de serviço segundo a unidade orgânica..... | 43 |
| Quadro 9 – Efetivos por escalão etário segundo o género (Quadro 2 DGAEP)..... | 47 |
| Quadro 10 – Efetivos por escalão etário segundo o grupo profissional (Quadro 2 DGAEP)..... | 49 |
| Quadro 11 – Efetivos em função da antiguidade (Quadro 3 DGAEP)..... | 50 |
| Quadro 12 – Efetivos por nível de escolaridade e género (Quadro 4 DGAEP) | 52 |
| Quadro 13 – Entradas/Regressos de efetivos por motivo e género (Quadro 7 DGAEP) | 57 |
| Quadro 14 – Saídas de efetivos nomeados/comissão de serviço por motivo e género (Quadro 8 DGAEP) | 58 |
| Quadro 15 – Saídas de efetivos contratados por motivo e género (Quadro 9 DGAEP)..... | 59 |
| Quadro 16 – Movimentações de efetivos (2013/2020)..... | 60 |
| Quadro 17 – Mapa geral de pessoal militar | 62 |
| Quadro 18 – Mapa de pessoal 2019 (Quadro 10 DGAEP)..... | 64 |
| Quadro 19 – Mudanças de situação profissional (Quadro 11 DGAEP) | 66 |
| Quadro 20 – Modalidades de horário de trabalho por género (Quadro 12 DGAEP) | 68 |
| Quadro 21 – Efetivos por PNT – (Quadro 13 DGAEP)..... | 69 |
| Quadro 22 – Absentismo/Causas em dias (Quadro 15 DGAEP) | 70 |
| Quadro 23 – Ranking das ausências de serviço por tipologia | 71 |
| Quadro 24 – Absentismo por doença (em dias)..... | 72 |
| Quadro 25 – Absentismo/COVID-19 em dias..... | 74 |
| Quadro 26 – Estrutura remuneratória, por género (Quadro 17-A DGAEP)..... | 76 |
| Quadro 27 – Remunerações máximas e mínimas (Quadro 17-B DGAEP)..... | 77 |
| Quadro 28 – Acidentes de trabalho (Quadro 19 DGAEP)..... | 84 |
| Quadro 29 – Estatística diária (31 dezembro de 2020)..... | 88 |
| Quadro 30 – Testes Covid-19 (31 dezembro de 2020) | 88 |
| Quadro 31 – Número de ações de formação profissional (Quadro 27 DGAEP)..... | 91 |
| Quadro 32 – Número de participações em ações de formação profissional (Quadro 28 DGAEP)..... | 92 |





Quadro 33 – Número de horas em ações de formação profissional (Quadro 29 DGAEF) 93
Quadro 34 – Análise comparativa efetivos por carreira (2018/2020)..... 133

Índice de gráficos

Gráfico 1– Efetivos globais (1997/2019)..... 28
Gráfico 2 – Efetivos militares (1997/2019) 29
Gráfico 3 – Efetivos militares por categoria (2002/2019)..... 30
Gráfico 4 – Efetivos civis (1997/2019)..... 31
Gráfico 5 – Efetivos segundo a relação jurídica de emprego 34
Gráfico 6 – Efetivos por relação jurídica de emprego (2019/2020)..... 35
Gráfico 7 - Efetivos segundo a relação jurídica de emprego 36
Gráfico 8 – Taxa de enquadramento (2018/2020)..... 36
Gráfico 9 – Taxa de feminização dirigente (2018/2020)..... 37
Gráfico 10 – Efetivos dirigentes..... 37
Gráfico 11 – Efetivos civis por grupo profissional (2019/2020)..... 37
Gráfico 12 – Efetivos militares por grupo profissional (2019/2020) 38
Gráfico 13 – Variação dos efetivos por grupo profissional (2019/2020)..... 38
Gráfico 14 – Efetivos segundo a estrutura orgânica..... 41
Gráfico 15 – Variação dos efetivos militares segundo a estrutura orgânica (2019/2020)..... 41
Gráfico 16 – Variação dos efetivos civis segundo a estrutura orgânica (2019/2020)..... 42
Gráfico 17 – Efetivos militares na situação de reserva na efetividade de serviço segundo a unidade orgânica 44
Gráfico 18 – Variação dos efetivos militares na situação de reserva na efetividade de serviço segundo a unidade orgânica (2019/2020)..... 45
Gráfico 19 – Efetivos por carreira e género..... 45
Gráfico 20 – Taxa de feminização (2018/2020)..... 46
Gráfico 21 – Efetivos por escalão etário e género (pirâmide etária) 47
Gráfico 22 – Efetivos por escalão etário..... 48
Gráfico 23 – Nível etário (2018/2020)..... 48
Gráfico 24 – Leque etário (2018/2020)..... 48
Gráfico 25 – Taxa de envelhecimento (2018/2020) 49
Gráfico 26 – Taxa de emprego jovem (2018/2020) 49
Gráfico 27 – Média etária por grupo profissional 50
Gráfico 28 – Efetivos em função da antiguidade 51
Gráfico 29 – Nível médio de antiguidade na AP (2018/2020) 51
Gráfico 30 – Efetivos segundo antiguidade e género (pirâmide de antiguidades)..... 52





| | |
|--|----|
| Gráfico 31 – Efetivos por nível de escolaridade | 53 |
| Gráfico 32 – Efetivos por nível de escolaridade e género..... | 53 |
| Gráfico 33 – Variação dos efetivos por nível habilitacional (2019-2020) | 54 |
| Gráfico 34 – Taxa de habilitação superior (2018/2020)..... | 54 |
| Gráfico 35 – Taxa de habilitação secundária (2018/2020) | 55 |
| Gráfico 36 – Taxa de habilitação básica (2018/2020) | 55 |
| Gráfico 37 – Efetivos portadores de deficiência por escalão etário e género..... | 55 |
| Gráfico 38 – Entradas/regressos dos efetivos..... | 58 |
| Gráfico 39 – Saídas de efetivos nomeados ou em comissão de serviço | 59 |
| Gráfico 40 – Saídas de efetivos contratados..... | 60 |
| Gráfico 41 – Índice de rotação (2018/2020) | 60 |
| Gráfico 42 – Taxa de reposição de efetivos (2018/2020)..... | 60 |
| Gráfico 43 – Evolução do turnover (2018/2020) | 61 |
| Gráfico 44 – Taxa de admissões (2018/2020)..... | 61 |
| Gráfico 45 – Taxa de saídas (2018/2020)..... | 61 |
| Gráfico 46 – Efetivos autorizados, existentes e lugares não ocupados (MGPM GNR)..... | 63 |
| Gráfico 47 – Efetivos militares em exercício de funções (2018/2020) | 63 |
| Gráfico 48 – PT previstos e não ocupados por carreiras (MP 2020)..... | 65 |
| Gráfico 49 – Taxa de promoções (2018/2020) | 67 |
| Gráfico 50 – Modalidades de horário de trabalho | 68 |
| Gráfico 51 – Distribuição de efetivo por PNT..... | 69 |
| Gráfico 52 – Motivos de ausência | 71 |
| Gráfico 53 – Absentismo por grupo profissional..... | 72 |
| Gráfico 54 – Taxa de absentismo (2018/2020) | 72 |
| Gráfico 55 – Absentismo por grupo profissional (2019/2020)..... | 73 |
| Gráfico 56 – Ausências por motivo COVID-19 | 74 |
| Gráfico 57 – Estrutura remuneratória (pirâmide remuneratória)..... | 77 |
| Gráfico 58 – Leque salarial ilíquido (2018/2020) | 78 |
| Gráfico 59 – Remuneração base média anual (2018/2020)..... | 78 |
| Gráfico 60 – Encargos anuais com pessoal | 79 |
| Gráfico 61 – Encargos com suplementos remuneratórios..... | 79 |
| Gráfico 62 – Encargos com prestações sociais..... | 80 |
| Gráfico 63 – Taxa de encargos sociais (2018/2020)..... | 80 |
| Gráfico 64 – Encargos com benefícios sociais | 80 |
| Gráfico 65 – Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho (2018/2020)..... | 84 |
| Gráfico 66 – Taxa de incidência de doenças profissionais (2018/2020)..... | 85 |
| Gráfico 67 – Trabalhadores por dia por ausências ao trabalho COVID-19 | 86 |





| | |
|--|----|
| Gráfico 68 – Trabalhadores Infetados COVID-19 | 86 |
| Gráfico 69 – Número de ações de formação (2018/2020)..... | 91 |
| Gráfico 70 – Taxa de participação em ações de formação (2018/2020) | 92 |
| Gráfico 71 – Taxa de investimento em formação (2018/2020) | 93 |
| Gráfico 72 – Taxa de gravidade disciplinar (2018/2020)..... | 96 |
| Gráfico 73 – Taxa de celeridade da ação disciplinar (2018/2020)..... | 96 |

Índice de figuras

| | |
|---|-----|
| Figura 1 – Estrutura do relatório do BS 2020..... | 18 |
| Figura 2 – Objetivos e perguntas de partida para elaboração do relatório do BS..... | 18 |
| Figura 3 – Estrutura orgânica da GNR..... | 26 |
| Figura 4 – Perfil do(a) trabalhador(a)..... | 132 |
| Figura 5 – Caracterização do(a) trabalhador(a)..... | 133 |





BALANÇO SOCIAL
2020
Relatório





UMA ESTRATÉGIA CENTRADA NAS PESSOAS



GUARDA NACIONAL REPUBLICANA

COMANDO DA ADMINISTRAÇÃO DOS RECURSOS INTERNOS

DEPARTAMENTO 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