



GNR
GUARDA NACIONAL REPUBLICANA



GNR



BALANÇO SOCIAL

2021

RELATÓRIO



Balanço Social 2021



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 2021 – 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 (DEPRH)

❖ *DATA DE EDIÇÃO*

31 de março de 2022



ÍNDICE DE CAPÍTULOS

7

NOTA PRÉVIA

10

I. SUMÁRIO EXECUTIVO

14

II. INTRODUÇÃO

20

III. CARATERIZAÇÃO DA GNR

24

IV. ORGANOGRAMA

26

V. EVOLUÇÃO DOS BALANÇOS SOCIAIS

32

VI. RECURSOS HUMANOS

75

VII. REMUNERAÇÃO E ENCARGOS

82

VIII. HIGIENE E SEGURANÇA

89

IX. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

96

X. RELAÇÕES PROFISSIONAIS

98

XI. RESPONSABILIDADE SOCIAL

119

XII. NOTAS FINAIS

123

XIII. SÍNTESE

128

XIV. INDICADORES DE GESTÃO

138

XV. CONCEITOS E DEFINIÇÕES

145

XVI. FONTES, BIBLIOGRAFIA E LEGISLAÇÃO

159

MATRIZ BS 2021 - ÍNDICE FORMULÁRIO DGAEP

196



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>
DepRH	<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>
MPC	<i>Mapa de Pessoal Civil</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>
UCCF	<i>Unidade de Controlo Costeiro e de Fronteiras</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
2021
Relatório





Balanço Social 2021



Relatório



NOTA PRÉVIA



Nota prévia

O Balanço Social qualificado como um auxiliar precioso de apoio à decisão superior, é elaborado por referência a 31 de dezembro do ano anterior ao da publicação, sendo um instrumento privilegiado de planeamento e de gestão de Recursos Humanos da Guarda Nacional Republicana, numa ótica de modernização da Administração Pública e de accountability para o público interno e externo.

Este documento, como parte integrante do Relatório de Atividades, permite à Tutela e Sociedade aferirem da coerência e acompanhamento dos objetivos previamente estabelecidos, na área de Recursos Humanos.

Neste contexto, apresenta-se o desenvolvimento de conteúdos de Recursos Humanos, onde se incluem gráficos, quadros e figuras que espelham a realidade institucional, na vertente mais importante de qualquer Organização – as PESSOAS.

É neste escopo que se caracteriza a Guarda Nacional Republicana, se realiza a evolução dos Recursos Humanos de 1997 a 2020, e se espelha a situação em termos etários, de género, de antiguidade, portadores de deficiência, de fluxos de entradas e saídas, movimentos de pessoal, bem como o nível de escolaridade do efetivo, formação profissional, os assuntos da higiene e segurança e a responsabilidade social, comunicando-se os indicadores de gestão, os encargos com o efetivo e as definições que orientaram a elaboração do documento e respetivas fontes de dados.

*No rumo a uma Instituição **Humana, Próxima e de Confiança**, apresenta-se o ora documento, que espelha o esforço do comprometimento social institucional, para com a sociedade que abnegadamente e honrosamente servimos.*

Por Coronel Manuel Carlos Vidal Alves
Diretor do Departamento de Recursos Humanos da Guarda Nacional Republicana





BALANÇO SOCIAL
2021
Relatório





Balanço Social 2021



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.

O ano de 2021 fica marcado à semelhança do ano de 2020 pela pandemia de Covid-19 e pelo surgimento de novas variantes do vírus. Registou-se igualmente, o avanço da vacinação e o fim progressivo das restrições impostas.

Neste contexto, 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 2021 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 2021, 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 2021, 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 23.130 trabalhadores, dos quais 22.339 dizem respeito ao efetivo militar e 791 ao efetivo civil.

De igual forma estão contabilizados 1.204 guardas-provisórios que frequentam o Curso de Formação de Guardas (CFG) 2020/2021, em regime de nomeação transitória por tempo determinado.

Em regime de prestação de serviços na modalidade de contrato de avença encontram-se 33 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 62 trabalhadores ao longo do ano de 2021, 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 2021, alterou-se a tendência de diminuição gradual do efetivo verificada no último quinquénio (2016/20). A Guarda sofreu um incremento no seu efetivo, fruto, em particular, do aumento substancial das entradas em quantitativo bastante superior ao das saídas.

Assim, esta tendência de subida, a manter-se nos próximos anos, tornará atingível 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.

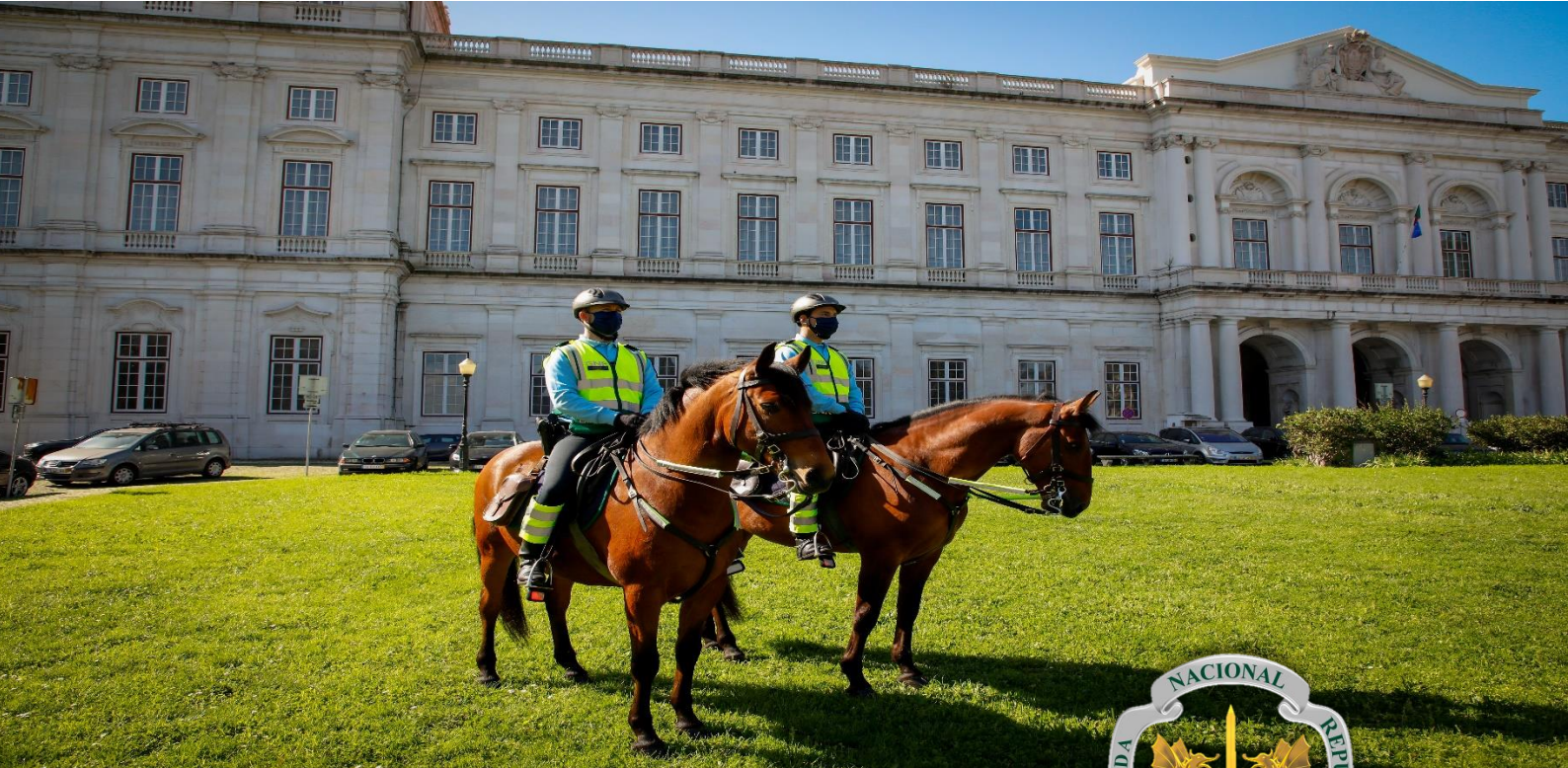
A Guarda só existe e funciona porque é administrada por pessoas, com pessoas e para pessoas.





BALANÇO SOCIAL
2021
Relatório





Balanço Social 2021



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;
- ✓ Explicação dos 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.;
- ✓ Explicação dos impactos da atividade da organização na sociedade e demonstrar sua abertura para dialogar com os diferentes públicos com os quais ela se relaciona;
- ✓ Cumprimento do 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 externa 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 (2019/2021). Para alguns dos indicadores apresentados, utilizaram-se quadros e gráficos para demonstração dos resultados, sendo ainda identificado um conjunto de indicadores de gestão – índices e taxas – que, para facilitar a consulta, se encontram sintetizados num ponto autónomo no presente relatório.

A exposição dos dados em quadros ou gráficos foi comentada de forma simples, deixando ao leitor a possibilidade de observar a informação duma forma sintética, fomentando a investigação e a literacia estatística relacionada com este tema. Existiu uma preocupação de não romper com as séries de dados já existentes no passado, porque só assim se poderá garantir para o futuro, uma verdadeira análise evolutiva da realidade dos nossos recursos humanos.

Ao contrário de anos anteriores em que o formulário DGAEP, devidamente preenchido, era disponibilizado em anexo, optou-se este ano, tal como em anos anteriores, pela manutenção de um ponto autónomo “Matriz BS 2021 - 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 2021 encontra-se assim, estruturado da seguinte forma:

Relatório BS 2021	Nota prévia	Capítulo IX: Formação profissional
	Capítulo I: Sumário executivo	Capítulo X: Relações profissionais
	Capítulo II: Introdução	Capítulo XI: Responsabilidade social
	Capítulo III: Caracterização da GNR	Capítulo XII: Notas finais
	Capítulo IV: Organograma	Capítulo XIII: Síntese
	Capítulo V: Análise evolutiva dos recursos humanos	Capítulo XIV: Indicadores de gestão
	Capítulo VI: Recursos humanos	Capítulo XV: Conceitos e definições
	Capítulo VII: Remuneração e encargos	Capítulo XVI: Fontes, bibliografia e legislação
	Capítulo VIII: Higiene e segurança	Matriz BS 2021 - Formulário DGAEP (quadros adaptados)

Figura 1 – Estrutura do relatório do BS 2021



Desta forma, o presente relatório do BS 2021 propõe-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 para 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.º-A, 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 (DEPRH) 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
2021
Relatório





Balanço Social 2021



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 judiciais 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;
- ✓ A vigilância, fiscalização e controlo das fronteiras marítima e terrestre;
- ✓ A execução do cumprimento das decisões de afastamento coercivo e das decisões judiciais de expulsão de cidadãos estrangeiros nas suas áreas de jurisdição;
- ✓ A realização dos controlos móveis e de operações conjuntas com forças e serviços de segurança nacionais e congéneres estrangeiras, nas suas áreas de jurisdição;
- ✓ 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 e alterada pela Lei n.º 73/2021, de 12 de novembro (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.

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

Portaria n.º 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 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 (RMMMCFA), 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 2021



Relatório



CAPÍTULO IV *ORGANOGRAMA*



IV. Organograma

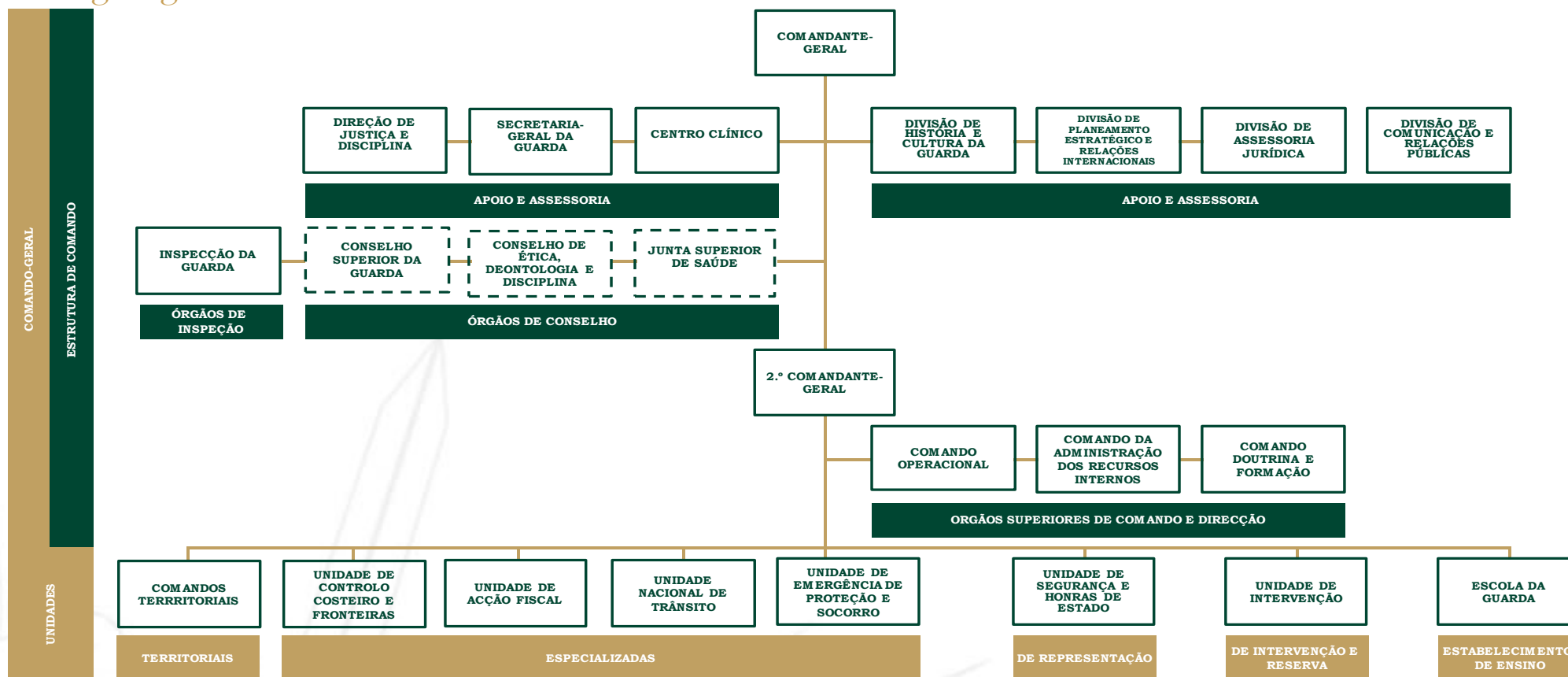


Figura 3 – Estrutura orgânica da GNR

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).



GNR
GUARDA NACIONAL REPUBLICANA



Balanço Social 2021



Relatório



CAPÍTULO V

EVOLUÇÃO DOS

BALANÇOS SOCIAIS

(1997/2020)

V. Evolução dos balanços sociais (1997/2020)

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 período compreendido entre 2017 e 2019, assistimos à manutenção da tendência de diminuição sistemática do número total de efetivos (-470), atingindo o valor de 22.861.

O ano de 2020 acompanha a tendência de decréscimo do número total de efetivos (-508) dos exercícios anteriores, atingindo o valor de 22.353.

Nesta análise temporal ocorreu uma diminuição de 3.323 efetivos, cerca de 12,94%.

A relação entre os pólos máximos e mínimos do horizonte temporal, verificada entre 2000 e 2020, é de menos 4.413 efetivos.

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

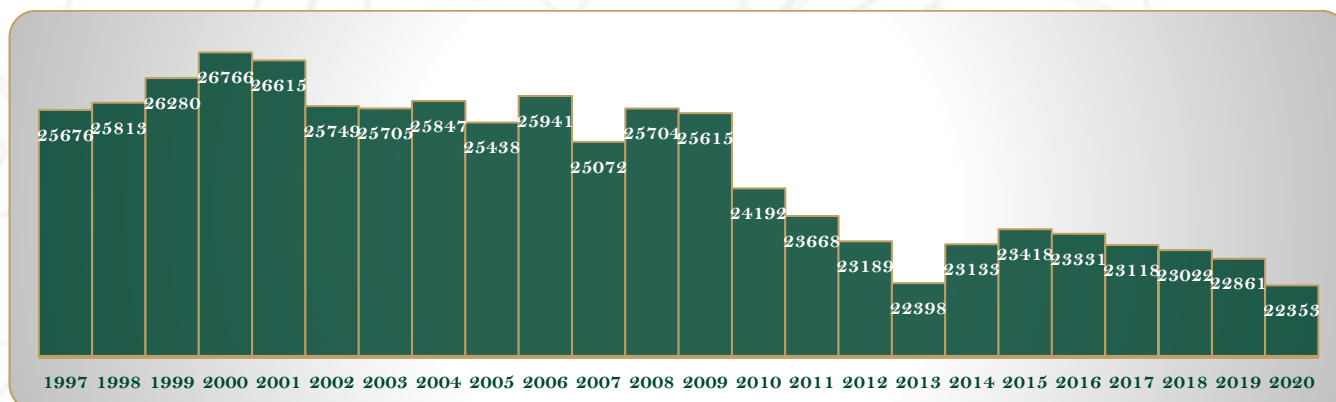


Gráfico 1– Efetivos globais (1997/2020)

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 2020 a taxa decresceu 2,21%, o que traduz a manutenção do decréscimo observado nos anteriores exercícios em referência (2016 a 2019), 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 7,69%.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
N.º de efetivos	24 192	23 668	23 189	22 398	23 133	23 418	23 331	23 118	23 022	22 861	22 353
Taxa de variação anual		-2,17%	-2,02%	-3,41%	3,28%	1,23%	-0,37%	-0,91%	-0,42%	-0,70%	-2,21%

Quadro 1 – Efetivos globais/taxa de variação anual (2011/2020)

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 período compreendido entre o ano de 2016 e 2019, assistimos a uma diminuição sistemática do número total de efetivos (-649), mantendo, desta forma a tendência de decréscimo do número total de efetivos iniciada em 2016.

O ano de 2020 acompanha a tendência de decréscimo do número total de efetivos (-474) do exercício anterior, atingindo o valor de 21.553.

Nesta análise temporal ocorreu uma diminuição de 3.738 efetivos, cerca de 14,78%.

A relação entre os pólos máximos e mínimos do horizonte temporal, verificada entre 2000 e 2020, é de menos 4.351 efetivos.

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

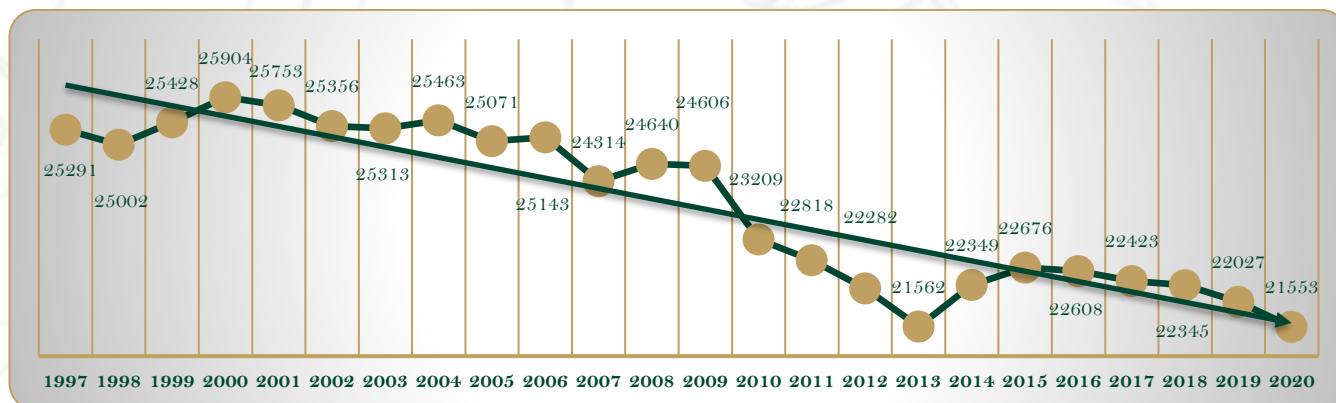


Gráfico 2 – Efetivos militares (1997/2020)

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

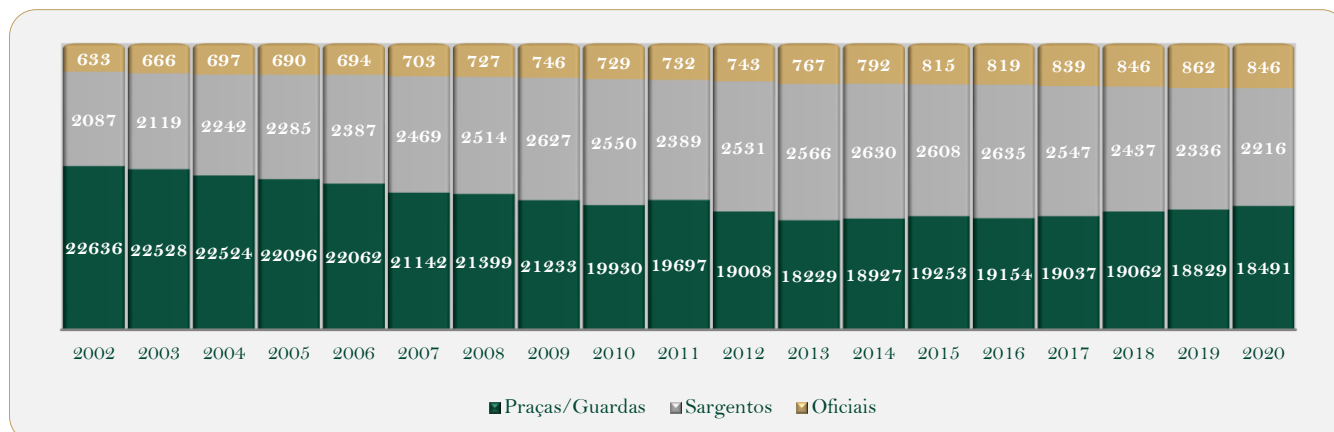


Gráfico 3 – Efetivos militares por categoria (2002/2020)

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 2020 a taxa decresceu 2,12% o que traduz a manutenção do decréscimo observado nos anteriores exercícios em referência (2016 a 2019).

Resulta, assim, uma taxa de variação anual média negativa de 7,15%.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
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	21 553
Taxa de variação anual		-1,68%	-2,35%	-3,23%	3,65%	1,46%	-0,30%	-0,82%	-0,35%	-1,42%	-2,12%

Quadro 2 – Efetivos militares/taxa de variação anual (2011/2020)

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 pólo 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 pólo 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 período compreendido entre 2016 e 2018, assistimos a uma diminuição do número total de efetivos (-46), acompanhando, desta forma a tendência de decréscimo do número total de efetivos dos exercícios anteriores, atingindo o valor de 677.

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

O ano de 2020 inverte a tendência de acréscimo do número total de efetivos (-34) do exercício anterior, atingindo o valor de 800.

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

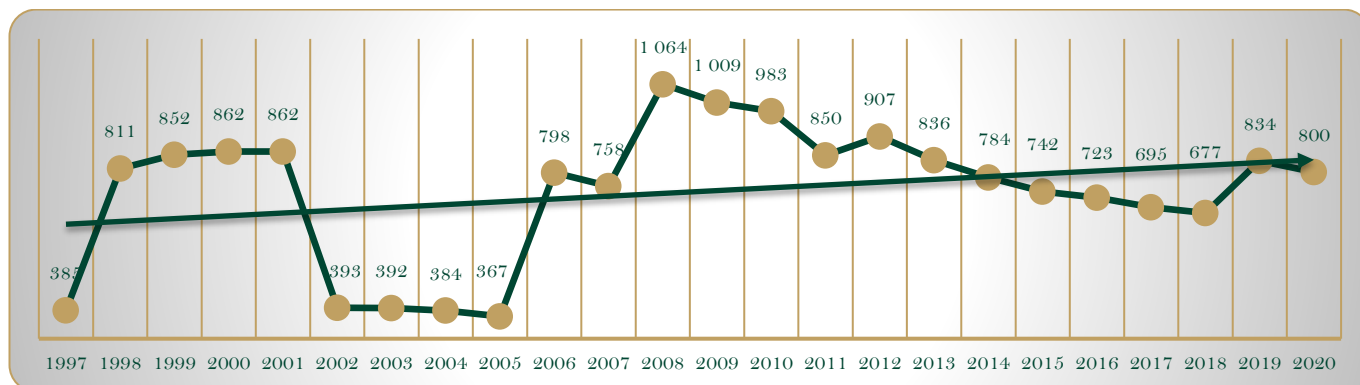


Gráfico 4 – Efetivos civis (1997/2020)

Nesta análise temporal ocorreu um acréscimo de 415 efetivos, cerca de 107,79%.

A relação entre os pólos 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 diminui 21,97%, em média anual.

Em 2020 a taxa decresceu 4,08% invertendo a tendência de acréscimo observado no anterior exercício em referência.

Resulta, assim, uma taxa de variação anual média negativa de 16,14%.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
N.º de efetivos civis	983	850	907	836	784	742	723	695	677	834	800
Taxa de variação anual		-13,53%	6,71%	-7,83%	-6,22%	-5,36%	-2,56%	-3,87%	-2,59%	23,19%	-4,08%

Quadro 3 – Efetivos civis/taxa de variação anual (2011/2020)

Como corolário da análise que vem sido explanada, verifica-se que em 2020 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 acréscimo observado no anterior exercício em referência acompanhando assim a tendência dos restantes quantitativos.



BALANÇO SOCIAL
2021
Relatório





Balanço Social 2021



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 23.130 efetivos em funções na Guarda a 31 de dezembro de 2021, verifica-se que cerca de 93,11% (21.537 efetivos) encontram-se em regime de nomeação definitiva.

Em regime de nomeação transitória por tempo determinado encontram-se 5,21%, 1.204 trabalhadores (guardas-provisórios que frequentam o CFG 2020/2021).

Em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado encontram-se 1,68% (389 efetivos).

Em regime de prestação de serviços na modalidade de contrato de avença encontram-se 33 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:

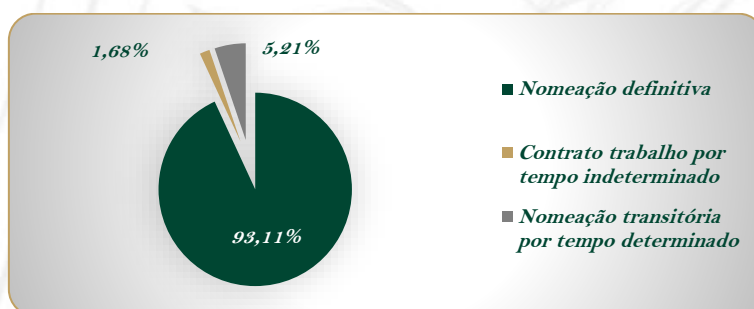


Gráfico 5 – Efetivos segundo a relação jurídica de emprego

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

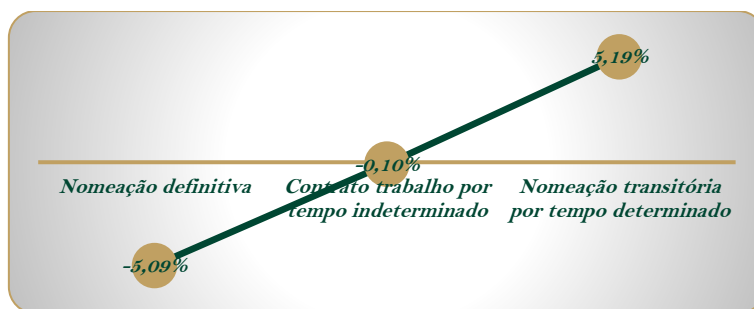


Gráfico 6 – Efetivos por relação jurídica de emprego (2020/2021)

Constata-se que a nomeação definitiva apresenta um decréscimo de 412 efetivos em relação ao exercício anterior, o contrato de trabalho por tempo indeterminado apresenta um decréscimo de 9 efetivos e a nomeação transitória por tempo determinado apresenta um incremento de 1.198 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 2021, 96,58% (22.339 militares), sendo a categoria de guardas a mais representativa, com 85,77% (19.161) do total de militares.

Verifica-se que cerca de 3,42% (791 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	204			28	204	232	1,00%
Assistente técnico			16	68			16	68	84	0,36%
Docente			1	8			1	8	9	0,04%
Enfermeiro				1				1	1	0,004%
Forças Armadas - Oficiais	15						15		15	0,06%
Informática			2	2			2	2	4	0,02%
Médico			4	7			4	7	11	0,05%
Militares - Oficiais	744	82					744	82	826	3,57%
Militares - Sargentos	2174	163					2 174	163	2337	10,10%
Militares - Guardas	16576	1381			1 066	138	17642	1519	19161	82,84%
Outro pessoal de segurança	385	17					385	17	402	1,74%
Técnico superior das áreas de d. e terapêutica			1	6			1	6	7	0,03%
Técnico superior			6	35			6	35	41	0,18%
Total por vínculo e género	19894	1643	58	331	1066	138	21018	2112	23130	100,00%
	21537		389		1204		23130			
	93,11%		1,68%		5,21%		100,00%			

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

Em relação ao efetivo civil, os grupos/cargos/carreiras mais representativas são a de «outro pessoal de segurança» onde estão inseridos os guardas-florestais, com cerca de 1,74% (402 trabalhadores), seguida dos «assistentes operacionais» com 1,00% (232 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 acréscimo do valor em 2021, de cerca de 0,04 pontos percentuais (pp) em comparação com o exercício anterior.

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

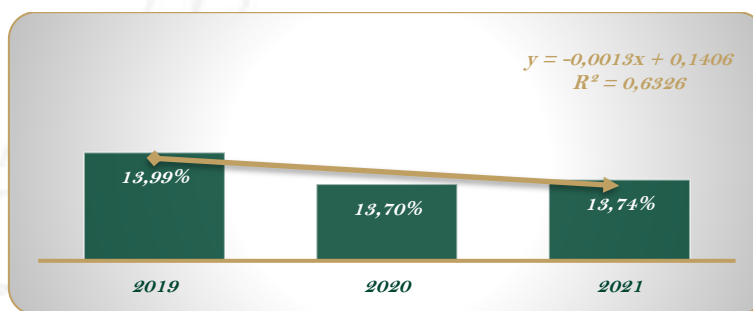


Gráfico 8 - Taxa de enquadramento (2019/2021)

O aumento da taxa é explicado pelo incremento de 786 efetivos militares (-4 oficiais, -1 oficial forças armadas, +121 sargentos e +670 guardas), e pela diminuição de 9 efetivos civis ao efetivo global (-12 assistentes operacionais e +3 técnicos superiores), que totalizam o aumento de 777 efetivos globais. 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	15		15
Militares - Oficiais	744	82	826
Militares - Sargentos	2 174	163	2 337
Total	2 933	245	3 178

Quadro 5 - Efetivos (cargos dirigentes)

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

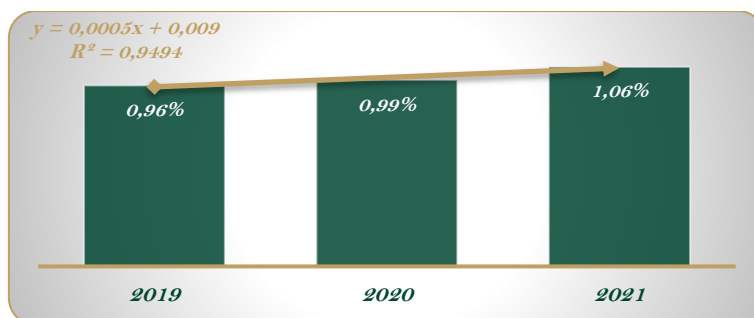


Gráfico 9 – Taxa de feminização dirigente (2019/2021)

O Gráfico 10 exibe a percentagem de dirigentes por efetivos:

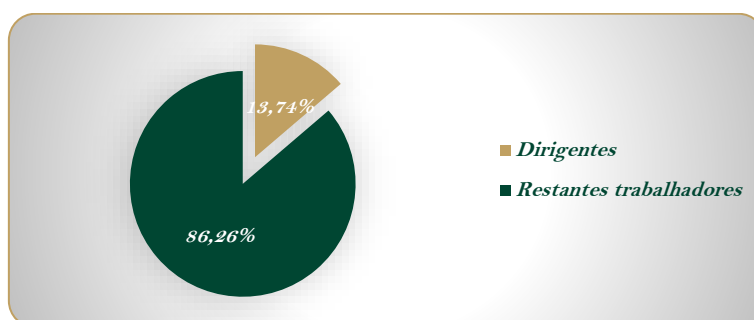


Gráfico 10 – Efetivos dirigentes

A taxa de feminização dirigente subiu em relação ao ano anterior (0,07 pp) e cifra-se nos 1,06%.

2. Efetivos segundo os grupos profissionais

Detalhando a análise do número de efetivos civis por grupo profissional, assistimos a um decréscimo no grupo «assistente operacional» e um acréscimo no grupo, «técnico superior».

Pormenorizando a análise do número de efetivos civis por grupo profissional, assistimos a um decréscimo do número de civis, que no seu todo refletem perdas de 9 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:

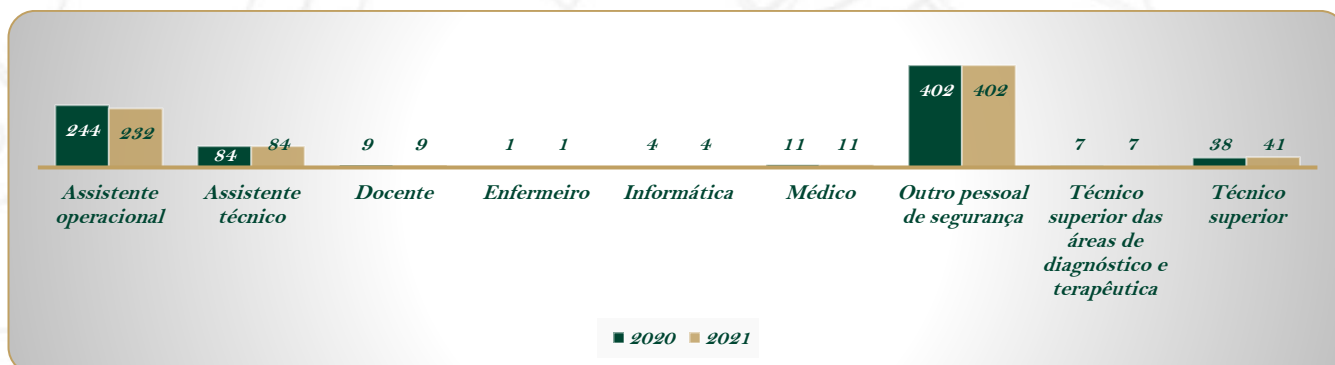


Gráfico 11 – Efetivos civis por grupo profissional (2020/2021)

O Gráfico 11 mostra-nos ainda que existem sobretudo três grandes grupos profissionais: «outro pessoal de segurança», «assistente operacional» e «assistente técnico», que agrupam no seu conjunto 90,77% dos efetivos civis. Destes três o maior é o grupo de «outro pessoal de segurança», que conta com 50,82% do total dos efetivos civis, seguindo-se o «assistente operacional», com 29,33%.

Globalmente, a GNR tem nas suas fileiras 841 oficiais, 2.337 sargentos e 19.161 guardas, totalizando 22.339 militares. Obtém-se por isso uma relação oficial/sargentos/guardas de 1/2,77/22,78 e uma relação sargento/guardas de 1/8,19.

Pormenorizando a análise do número de efetivos militares por grupo profissional, assistimos a um decréscimo do número de militares nos grupos «militares oficiais» e «forças armadas oficiais», que no seu todo refletem a perda de 5 efetivos militares em relação ao ano anterior.

Regista-se ainda um acréscimo do número de militares nos grupos «militares guardas» e «militares sargentos», que no seu todo refletem o ganho de 791 efetivos militares em relação ao ano anterior.

Constata-se no ano de 2021 um saldo positivo de 786 efetivos militares, cerca de 3,65%, em relação ao ano de 2020.

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

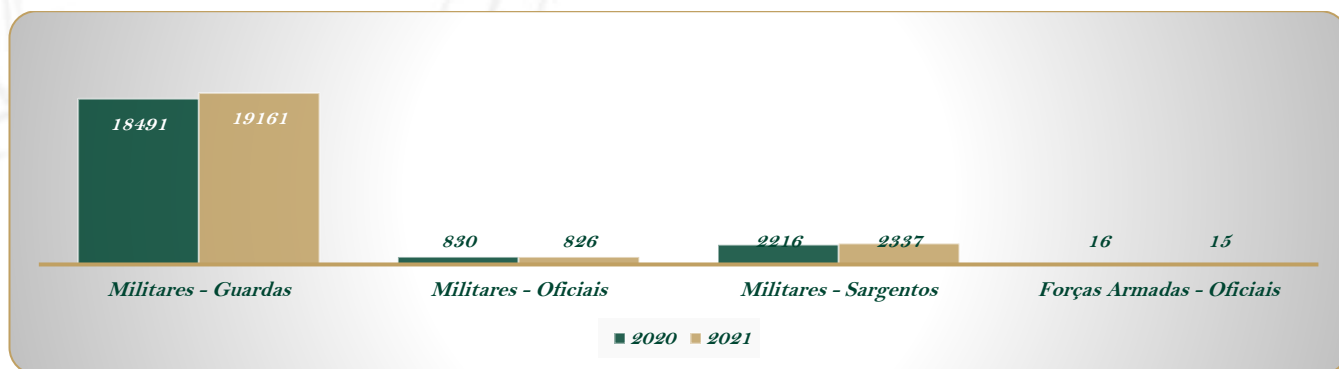


Gráfico 12 – Efetivos militares por grupo profissional (2020/2021)

O Gráfico 12 mostra-nos ainda que existem sobretudo dois grandes grupos profissionais: «militares guardas» e «militares sargentos», que agrupam no seu conjunto 96,24% dos efetivos militares. Destes três o maior é o grupo de «militares guardas», que conta com 85,77% do total de efetivos, seguindo-se os «militares sargentos», com 10,46%.

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

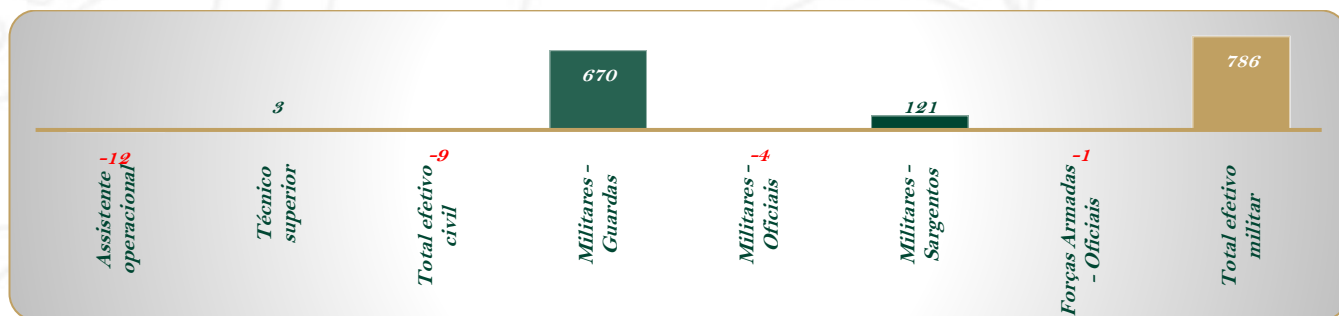


Gráfico 13 – Variação dos efetivos por grupo profissional (2020/2021)

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 2021 que existiu um acréscimo de 777 efetivos, cerca de 3,48% do efetivo, em relação ao ano de 2020.

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.

O Programa do Governo prevê a clara separação orgânica entre as funções policiais e administrativas do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF). Relativamente às funções policiais, nomeadamente o controlo das fronteiras aérea, terrestre e marítima e a investigação criminal, designadamente relacionada com o tráfico de seres humanos e auxílio à imigração ilegal, tal implica uma redefinição do quadro do seu exercício entre os quatro órgãos de polícia criminal que atuam nesta área: a GNR, a Polícia de Segurança Pública, o SEF e a Polícia Judiciária.

Assim, através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2021, 8 de abril foi previsto a redefinição das atribuições do SEF.

A Lei n.º 73/2021, de 12 de novembro aprovou a reestruturação do sistema português de controlo de fronteiras, procedendo à reformulação do regime das forças e serviços que exercem a atividade de segurança interna e fixando outras regras de reafetação de competências e recursos do SEF, alterando as Leis n.ºs 53/2008, de 29 de agosto, 53/2007, de 31 de agosto, 63/2007, de 6 de novembro (LOGNR), e 49/2008, de 27 de agosto, e revogando o Decreto-Lei n.º 252/2000, de 16 de outubro.

As atribuições de natureza policial do SEF são transferidas para a GNR, nomeadamente, a vigilância, fiscalização e controlo das fronteiras marítima e terrestre, a execução do cumprimento das decisões de afastamento coercivo e das decisões judiciais de expulsão de cidadãos estrangeiros nas suas áreas de jurisdição e a realização dos controlos móveis e de operações conjuntas com forças e serviços de segurança nacionais e congêneres estrangeiras, nas suas áreas de jurisdição.

A Unidade de Controlo Costeiro e de Fronteiras (UCCF) é a unidade especializada responsável pelo cumprimento da missão da Guarda relativamente às fronteiras marítimas e terrestres, nomeadamente, a vigilância, patrulhamento e interceção terrestre ou marítima em toda a costa e mar territorial, bem como nas fronteiras marítimas do continente e das regiões autónomas e a gestão e operação do Sistema Integrado de Vigilância, Comando e Controlo (SIVICC), distribuído ao longo da orla marítima.

A UCCF é constituída por destacamentos e o comandante tem o posto de major-general, sendo coadjuvado por um 2.º comandante.

A Lei n.º 89/2021, de 16 de dezembro, prorrogou o prazo de entrada em vigor da Lei n.º 73/2021, de 12 de novembro, que aprova a reestruturação do sistema português de controlo de fronteiras, procedendo à reformulação do regime das forças e serviços que exercem a atividade de segurança interna e fixando outras regras de reafetação de competências e recursos do SEF.

Procedeu-se à revisão do despacho orgânico, por forma a serem introduzidos alguns ajustamentos no âmbito da organização interna e atribuições, nomeadamente, do Comando da Guarda, através do Despacho n.º 81/21-OG, de 22 de março.

Os 23.130 efetivos em efetividade de funções, a 31 de dezembro de 2021, encontravam-se distribuídos pela estrutura orgânica da Guarda, como de seguida se apresenta:

Estrutura geral		Efetivo militar	Efetivo civil	Total
Comando-Geral	Comando	740	53	793
	CARI	273	4	277
	CO	324	18	342
	CDF	28		28
CTer Aveiro		1 123	27	1 150
CTer Beja		612	34	646
CTer Braga		989	37	1 026
CTer Bragança		578	47	625
CTer Castelo Branco		626	46	672
CTer Coimbra		775	49	824
CTer Évora		626	29	655
CTer Faro		1 155	26	1 181
CTer Guarda		575	35	610
CTer Leiria		837	29	866
CTer Lisboa		1 059	24	1 083
CTer Portalegre		544	29	573
CTer Porto		1 491	33	1 524
CTer Santarém		910	49	959
CTer Setúbal		1 047	40	1 087
CTer Viana do Castelo		556	16	572
CTer V Real		615	57	672
CTer Viseu		823	62	885
CTer Açores		235	6	241
CTer Madeira		203	2	205
UNT		121	2	123
UCCF		763	10	773
UAF		357	5	362
UEPS		1 127		1 127
USHE		906	4	910
UI		689	1	690
EG		1 632	17	1 649
Total		22 339	791	23 130

Quadro 6 – Efetivos segundo a estrutura orgânica

Verifica-se que o Comando Territorial do Porto é a unidade com maior efetivo militar, 1.491 militares e o Comando Territorial de Viseu apresenta o maior efetivo civil, 62 civis. Para o efeito não foram contabilizados 1.204 guardas-provisórios que se encontram a frequentar o CFG 2020/2021.

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

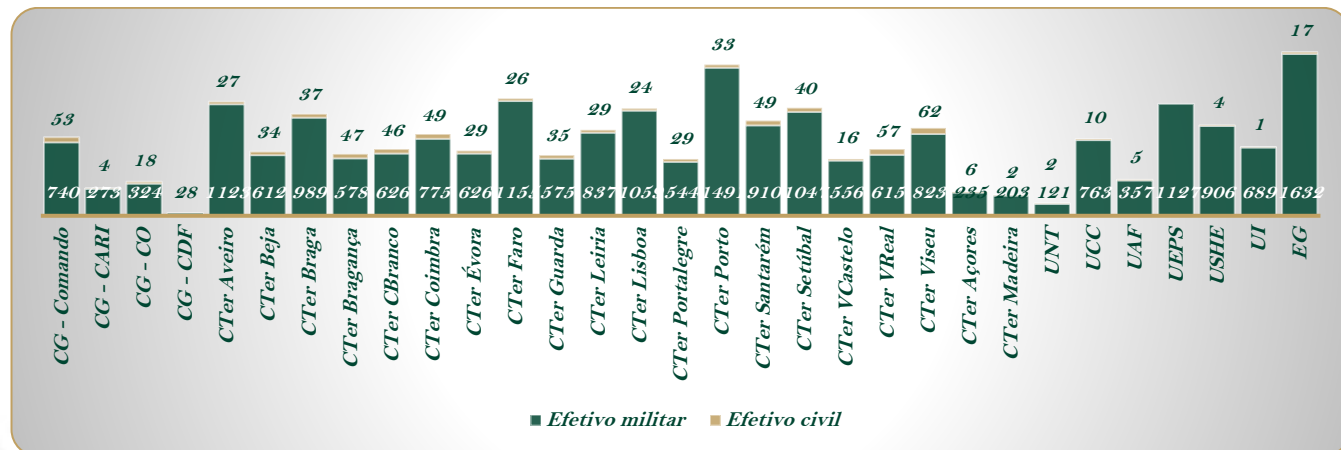


Gráfico 14 – Efetivos segundo a estrutura orgânica

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 (2020/2021)

Constata-se que em relação ao efetivo militar e em comparação com o exercício anterior, o maior aumento de efetivo ($1.251 - 1.204 = 47$ militares) registou-se na Escola da Guarda, seguida do Comando Territorial de Leiria (26 militares) e do Comando Territorial de Santarém (17 militares).

A unidade que apresenta a maior diminuição de efetivo é a USHE com menos 65 militares, seguida da UCCF que registou um decréscimo de 49 militares e o Comando Territorial de Setúbal com um decréscimo de 48 militares.

Em relação ao efetivo civil e em comparação com o exercício anterior, o Comando Territorial de Beja registou o maior aumento de efetivo civil (11) seguido do Comando Territorial de Faro com 9 militares.

A unidade que apresenta a maior diminuição de efetivo é o Comando Territorial de Coimbra, que registou um decréscimo de 8 civis, seguido pelo Comando Territorial de Viana do Castelo que registou um decréscimo de 6 civis.

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

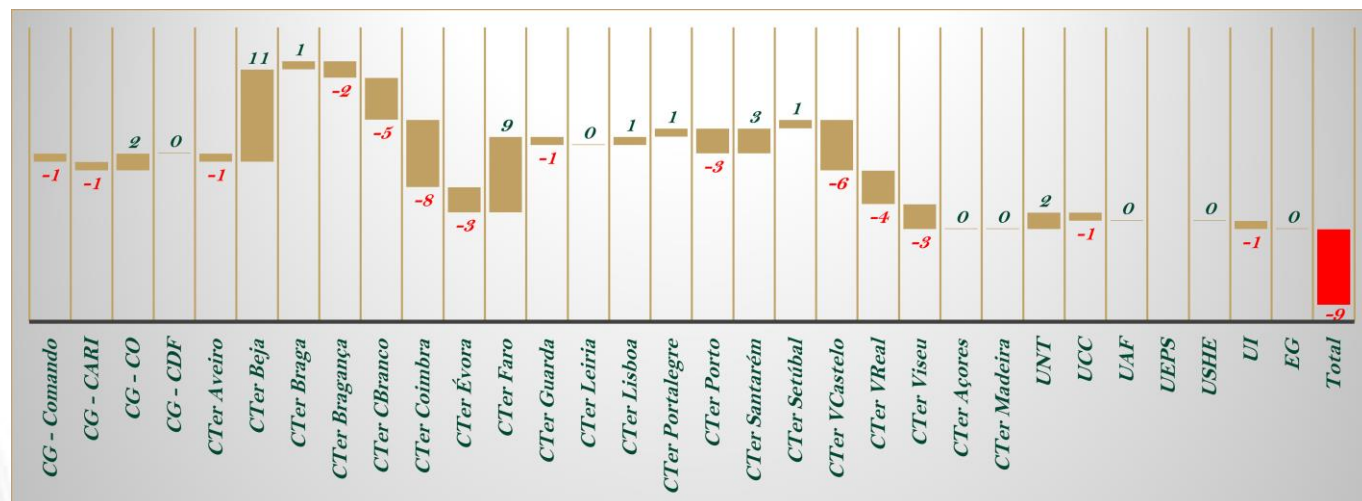


Gráfico 16 – Variação dos efetivos civis segundo a estrutura orgânica (2020/2021)

Os 23.130 efetivos em efetividade de funções, a 31 de dezembro de 2021, 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	155	638	793
	CARI	24	253	277
	CO	76	266	342
	CDF	1	27	28
CTer Aveiro		118	1 032	1 150
CTer Beja		47	599	646
CTer Braga		100	926	1 026
CTer Bragança		46	579	625
CTer Castelo Branco		53	619	672
CTer Coimbra		76	748	824
CTer Évora		29	626	655
CTer Faro		119	1 062	1 181
CTer Guarda		38	572	610
CTer Leiria		101	765	866
CTer Lisboa		121	962	1 083
CTer Portalegre		26	547	573
CTer Porto		146	1 378	1 524
CTer Santarém		90	869	959
CTer Setúbal		127	960	1 087
CTer Viana do Castelo		46	526	572
CTer V. Real		48	624	672
CTer Viseu		69	816	885
CTer Açores		26	215	241
CTer Madeira		10	195	205
UNT		8	115	123
UCCF		35	738	773
UAF		31	331	362
UEPS		45	1 082	1 127
USHE		95	815	910
UI		22	668	690
EG		184	1 465	1 649
Total		2 112	21 018	23 130

Quadro 7 – Efetivos por estrutura orgânica e género

Verifica-se que o CG-Comando é a unidade com maior efetivo feminino, 155 e o Comando Territorial do Porto apresenta o maior efetivo masculino, 1.378 efetivos.

Para o efeito não foram contabilizados 1.066 guardas-provisórios (efetivo masculino) e 138 guardas-provisórios (efetivo feminino) que se encontram a frequentar o CFG 2020/2021 na EG.

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 EMGMR, 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 2021 (22.339 militares), verifica-se que cerca de 1,21% (270 trabalhadores) encontram-se a prestar serviço na situação de reserva na efetividade de serviço.

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

Estrutura geral		Categoria			Total
		Oficiais	Sargentos	Guardas	
Comando-Geral	CMD GUARDA	14	3	12	29
	CARI	1		1	2
	CO		2	4	6
	CDF				
CTer Aveiro				2	2
CTer Beja				4	4
CTer Braga				1	1
CTer Bragança				10	10
CTer Branco				9	9
CTer Coimbra				8	8
CTer Évora			2	13	15
CTer Faro				15	15
CTer Guarda				14	14
CTer Leiria				5	5
CTer Lisboa				14	14
CTer Portalegre			1	21	22
CTer Porto		1		17	18
CTer Santarém				15	15
CTer Setúbal				18	18
CTer Vcastelo			1	5	6
CTer V Real			1	8	9
CTer Viseu				5	5
CTer Açores					
CTer Madeira				3	3
UNT				1	1
UCCF				14	14
UAF				2	2
UEPS				1	1
USHE			4	6	10
UI				7	7
EG				5	5
Total		16	14	240	270

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

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

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

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

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 270 militares a prestar serviço na reserva na efetividade de serviço em 31 de dezembro de 2021, encontravam-se distribuídos pela estrutura orgânica da Guarda, como de seguida se apresenta:

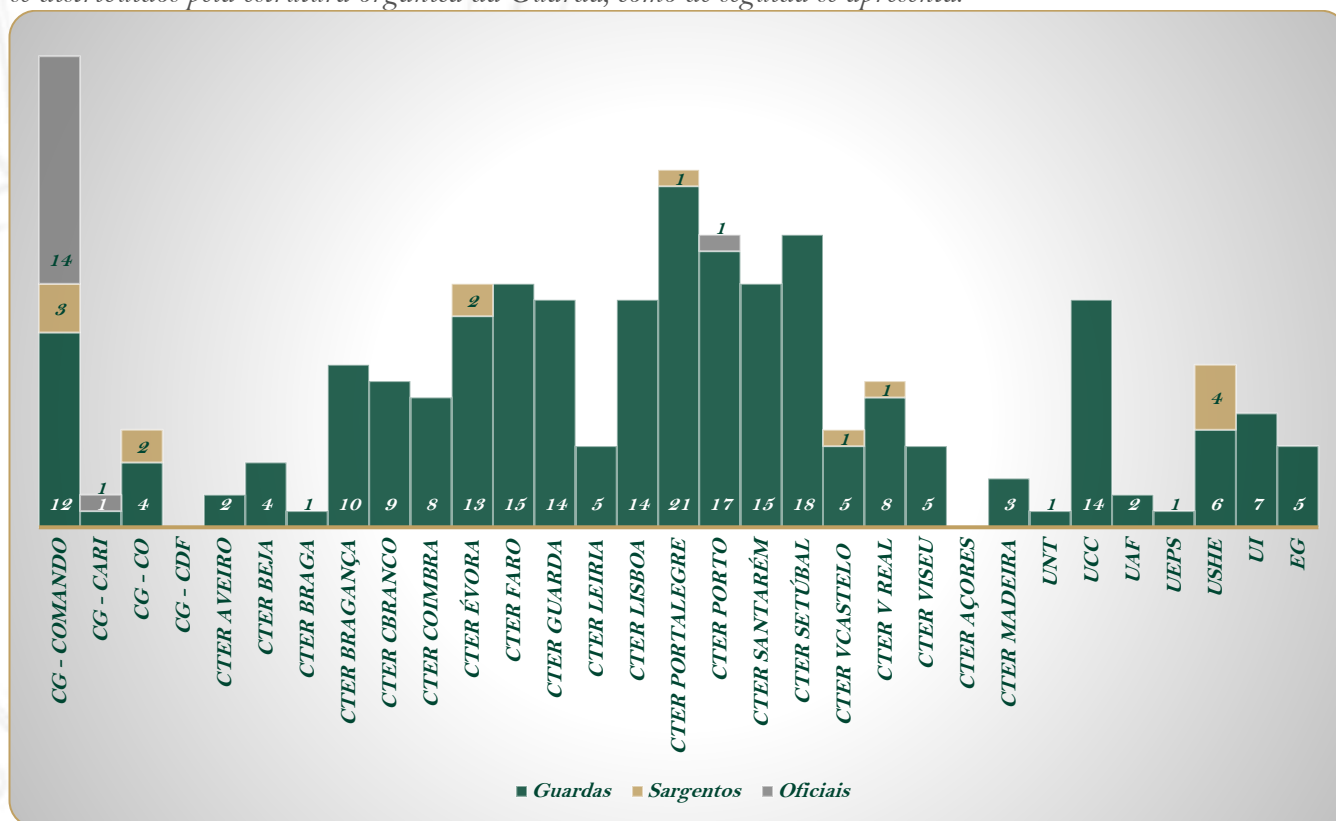


Gráfico 17 – Efetivos militares na reserva na efetividade de serviço por unidade orgânica

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 reserva na efetividade de serviço por unidade orgânica (2020/2021)

A USHE foi a estrutura orgânica que mais perdeu efetivo a prestar serviço na reserva na efetividade de serviço, menos 28 militares seguido pelo, Comando Territorial de Évora, com menos 23 militares e o CG-Comando com menos 21 militares em comparação com o exercício do ano anterior.

5. Efetivos por género

Dos 23.130 efetivos, 21.018 são homens, o que corresponde a 90,87% do total de efetivos e apenas 2.112 são mulheres, o que corresponde a 9,13%, 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. Excetuam-se 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 2021, situou-se em valores ligeiramente acima dos registados em 2020, com a diferença de apenas 0,37 pp. O grupo masculino teve uma descida de igual pp face ao período homólogo do ano anterior, mas continua a ser predominante, com 90,87% do total de efetivos.

A relação homem/mulher, em 2021, situou-se em 9,95, 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 0,46 comparativamente com o exercício anterior.

Esta realidade traduz-se numa taxa de feminização de 9,13%. 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 2 e 168 lugares dos 21 e 1.400 disponíveis, respetivamente.

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

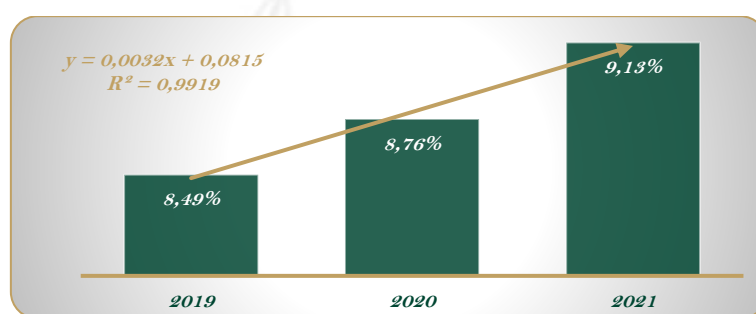


Gráfico 20 – Taxa de feminização (2019/2021)

A taxa de feminização registou um ligeiro incremento (0,37 pp), face ao ano anterior, situando-se nos 9,13%.

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 82 mulheres da categoria de oficiais, 17 comandam hoje estruturas de escalão destacamento ou equivalente e 2 de estrutura de escalão subdestacamento da estrutura geral da Guarda: 13 em destacamentos territoriais (Braga, Penafiel, Santo Tirso, Vila Real, Sintra, Póvoa do Lanhoso, 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 vigilância móvel, 1 em destacamento de intervenção: (Santarém), 1 em subdestacamento territorial (Alcabideche) e 1 em subdestacamento de controlo costeiro (Setúbal).

Ao nível das estruturas de escalão posto ou equivalente da estrutura geral da Guarda, de entre as 163 mulheres da categoria de sargentos, 10 comandam postos territoriais (Lourinhã, Monchique, Tocha, Praia da Graciosa, Sendim, Golegã, Morais, Livramento, Alfirim e São Teotónio), 1 posto de intervenção, proteção e socorro 172 (Portalegre) e 1 posto fiscal de Pedras Rubras.

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 2.112 mulheres em 2021.

6. Efetivos por escalão etário

O escalão etário mais representativo situou-se em 2021, no intervalo dos 40-44 anos, com 4.847 trabalhadores, representando 20,96% do efetivo global, seguido do intervalo 45-49 com 4.137 trabalhadores, representando 17,89% do efetivo global.

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

	Homens	Mulheres	Total
< 20 anos	54	10	64
20-24	1 029	147	1 176
25-29	1 921	224	2 145
30-34	2 560	341	2 901
35-39	3 561	454	4 015
40-44	4 455	392	4 847
45-49	3 896	241	4 137
50-54	3 204	95	3 299
55-59	237	75	312
60-64	88	94	182
65-69	13	39	52
Total	21 018	2 112	23 130

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

Comparativamente ao ano de 2020 verificou-se um aumento de efetivos em 5,99 pp nos escalões menos de 20-29, 45-54 e 60-69 anos. Contudo, os escalões de 30 a 44 e 55 a 59 anos perderam igual expressão face ao ano 2020, em 5,99 pp.

É igualmente na faixa etária dos 35-39 e 40-44 anos que se concentra a grande maioria dos efetivos femininos, com cerca de 40,06% do total de mulheres. Já no que respeita aos efetivos do sexo masculino, a maior concentração ocorre nos escalões dos 40-44 anos e 45-49, com 39,73% do total de efetivos masculinos.

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

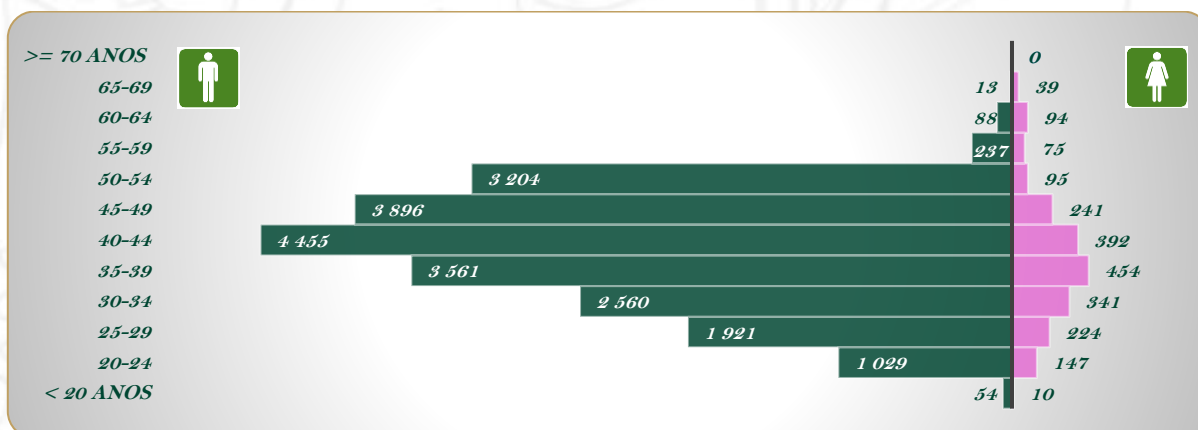


Gráfico 21 – Efetivos por escalão etário e género (pirâmide etária)

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

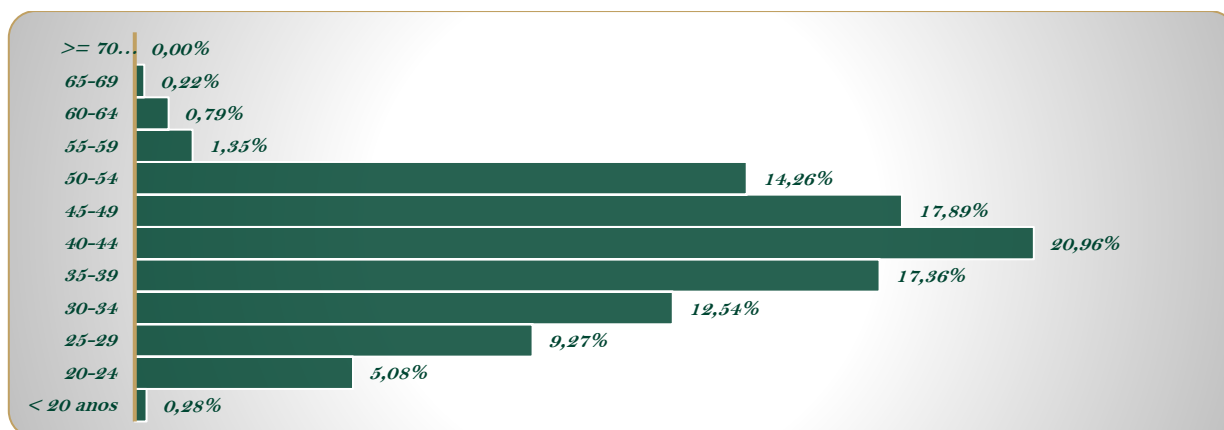


Gráfico 22 – Efetivos por escalão etário

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

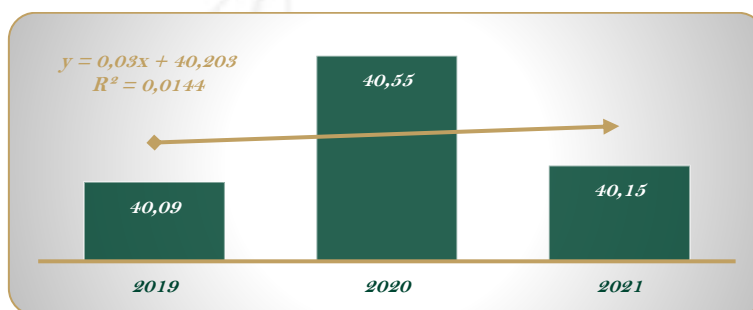


Gráfico 23 – Nível etário (2019/2021)

O nível etário, no ano em análise, é de 40,15 anos, diminuindo ligeiramente face ao ano anterior (40,40 anos). Tal deve-se ao facto de ter existido um ingresso considerável nos quadros da GNR, de militares provenientes do CO AM e CFG.

Contudo, o número de militares que passaram à situação de reserva para fora da efetividade de serviço ajudou a mitigar a propensão de descida deste nível.

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



Gráfico 24 – Leque etário (2019/2021)

O leque etário é de 3,63 e tem uma amplitude de 49 anos, representando a diferença entre o trabalhador mais novo (19 anos) e o mais velho (69 anos), este valor aumentou 0,18 em relação ao exercício anterior.

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

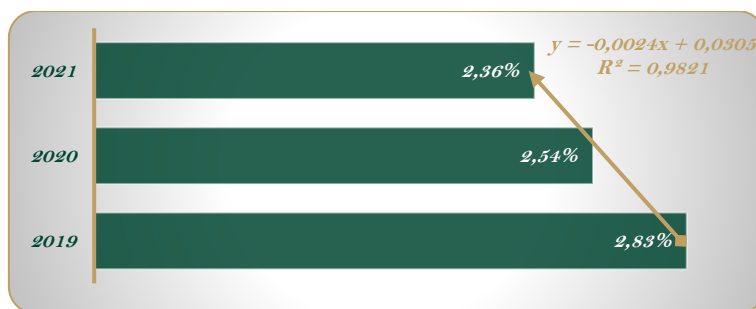


Gráfico 25 – Taxa de envelhecimento (2019/2021)

A taxa de envelhecimento, que tem como referência os trabalhadores com idade igual ou superior a 55 anos $\times$ 100, sobre o total de trabalhadores ao serviço, situou-se nos 2,36%.

Esta taxa revela a tendência de descida dos exercícios anteriores, tendo diminuído cerca de (0,18 pp), facto imputado às passagens à situação de reserva/aposentação também terem sofrido uma diminuição 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:

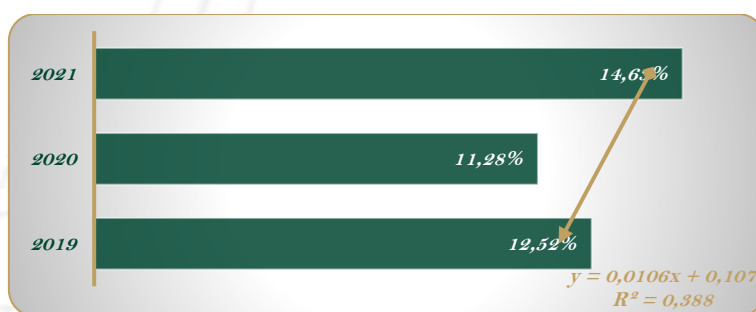


Gráfico 26 – Taxa de emprego jovem (2019/2021)

A taxa de emprego jovem, que se traduz nos trabalhadores com menos de 30 anos dividida pelo número total de trabalhadores, aumentou consideravelmente em relação ao ano anterior (3,35 pp) e cifra-se nos 14,63%.

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

	< 20 anos	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	Média
Técnico superior				1	2	6	10	14	4	2	2	49,80
Assistente técnico					2	4	13	15	25	20	5	55,15
Assistente operacional				1	1	13	18	41	56	73	29	57,13
Informático						1		1	1	1		53,25
Docente							4	3	2			50,89
Médico								1	1	4	5	62,91
Enfermeiro									1			57,00
Técnico s.d. e terapêutica								4	1	1	1	56,29
F. A. - Oficial						1		4	6	4		56,00
GNR - Oficial		21	150	181	176	132	60	64	38	4		37,44
GNR - Sargento		3	48	135	351	525	734	505	36			44,30
GNR - Guarda	64	1 092	1 862	2 548	3 483	4 152	3 256	2 624	71	7	2	39,37
Outro pessoal de segurança		60	85	35		13	42	23	72	64	8	42,44

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

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

O Gráfico 27 expressa a média etária por grupo profissional:

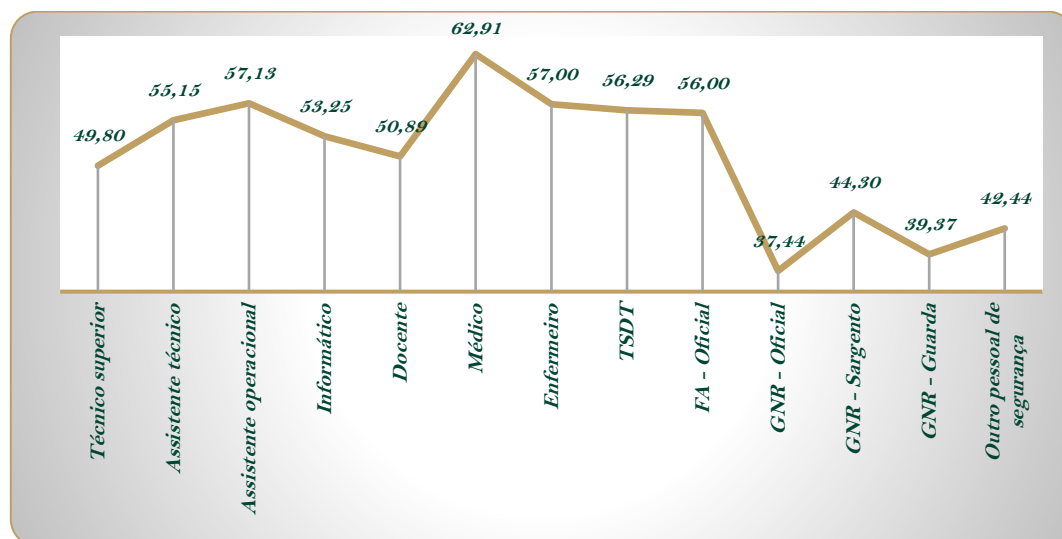


Gráfico 27 – Média etária por grupo profissional

O grupo profissional com a idade média mais elevada é o de «médico» com 62,91 anos.

O grupo profissional com idade média mais baixa é o «GNR – oficial» e “GNR – guarda» com a idade média de 37,44 e 39,37 anos, respetivamente.

7. Efetivos por antiguidade

O Quadro 11 apresenta a distribuição dos efetivos por antiguidade:

	Efetivos
Até 5 anos	2 489
5-9 Anos	1 619
10-14 Anos	2 308
15-19 Anos	3 667
20-24 Anos	4 124
25-29 Anos	3 535
30-34 Anos	3 084
35-39 Anos	2 012
40 ou mais anos	292

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 17,83% do total de efetivos, seguido pelos trabalhadores cuja antiguidade se encontra no escalão dos 15-19 anos, com cerca de 15,85%.

O Quadro 11 evidencia, conjuntamente com os restantes indicadores, a existência de 2.304 trabalhadores (9,96%) 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 (2.115 militares e 189 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:

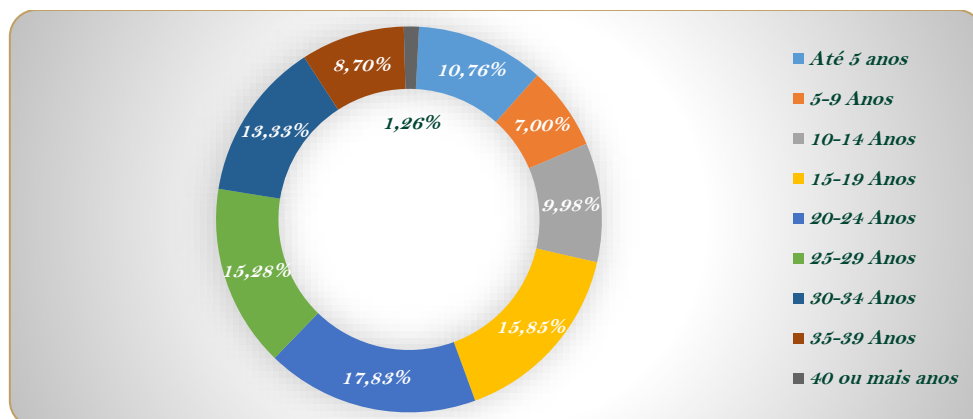


Gráfico 28 – Efetivos em função da antiguidade

Verifica-se que 10,76% 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 43,59% dos trabalhadores detêm menos de 20 anos de prestação de serviço público.

Complementando o que já foi referido anteriormente, 9,96% 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:

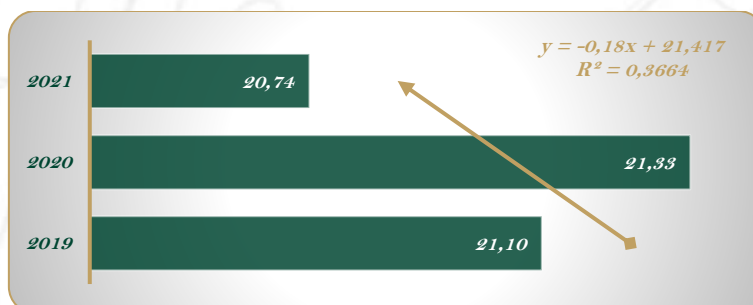


Gráfico 29 – Nível médio de antiguidade na AP (2019/2021)

O nível médio de antiguidade na AP, que se traduz na soma das antiguidades dividida pelo número de efetivos, é de 20,74 anos representando um decréscimo de 0,59 anos em relação a 2020.

O Gráfico 30 exibe uma pirâmide de antiguidades por género:

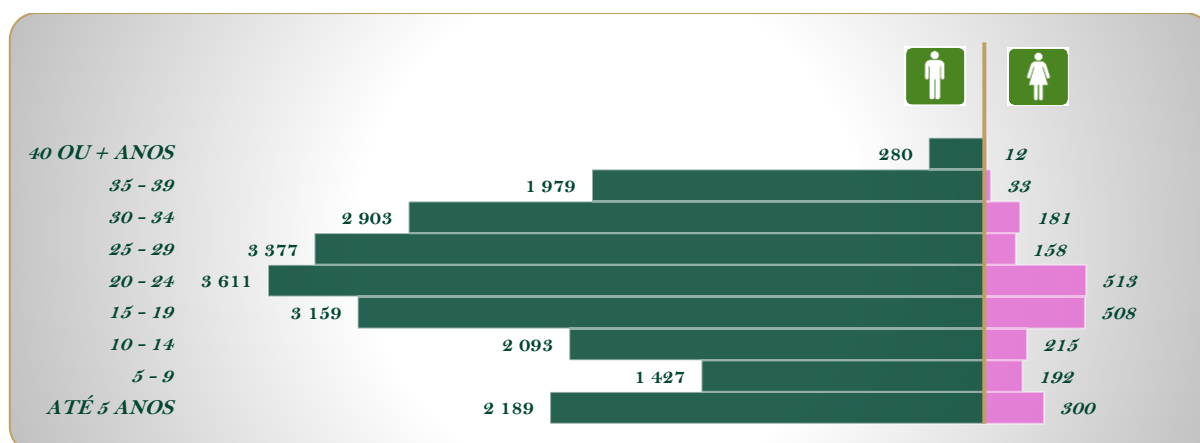


Gráfico 30 – Efetivos segundo antiguidade e género (pirâmide de antiguidades)

Fazendo uma análise por género, verifica-se que é no escalão dos 20 aos 24 anos que se situa o maior número de trabalhadores, quer do sexo feminino, quer do sexo masculino.

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 exibe a distribuição dos efetivos por nível de escolaridade e género:

	Homens	%	Mulheres	%	Total	%
Menos de 4 anos escolaridade			7	0,33%	7	0,03%
4 anos de escolaridade	24	0,11%	94	4,45%	118	0,51%
6 anos escolaridade	728	3,46%	58	2,75%	786	3,40%
9 anos de escolaridade	5 593	26,61%	228	10,80%	5 821	25,17%
11 anos de escolaridade	1 464	6,97%	128	6,06%	1 592	6,88%
12 anos de escolaridade	11 472	54,58%	1 148	54,36%	12 620	54,56%
Bacharelato	45	0,21%	12	0,57%	57	0,25%
Licenciatura	1 059	5,04%	343	16,24%	1 402	6,06%
Mestrado	625	2,97%	92	4,36%	717	3,10%
Doutoramento	8	0,04%	2	0,09%	10	0,04%
Total	21 018	100%	2 112	100%	23 130	100%

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

O 12.º ano ou equivalente é o nível de escolaridade mais representativo, correspondendo a 12.620 trabalhadores, representando cerca de 54,56% do total dos trabalhadores, registando um crescimento face a 2020 (4,90 pp).

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

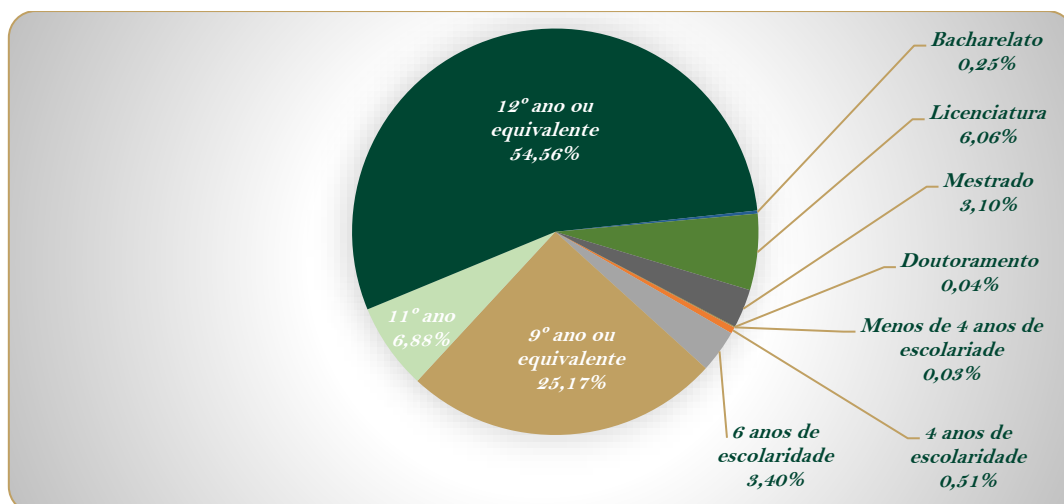


Gráfico 31 – Efetivos por nível de escolaridade

A seguir, surge como habilitação mais representativa, o 9.º ano de escolaridade, que é detida por 5.821 trabalhadores, representando cerca de 25,17% 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 36 elementos com nível habilitacional de mestrado (34) e doutoramento (2).

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

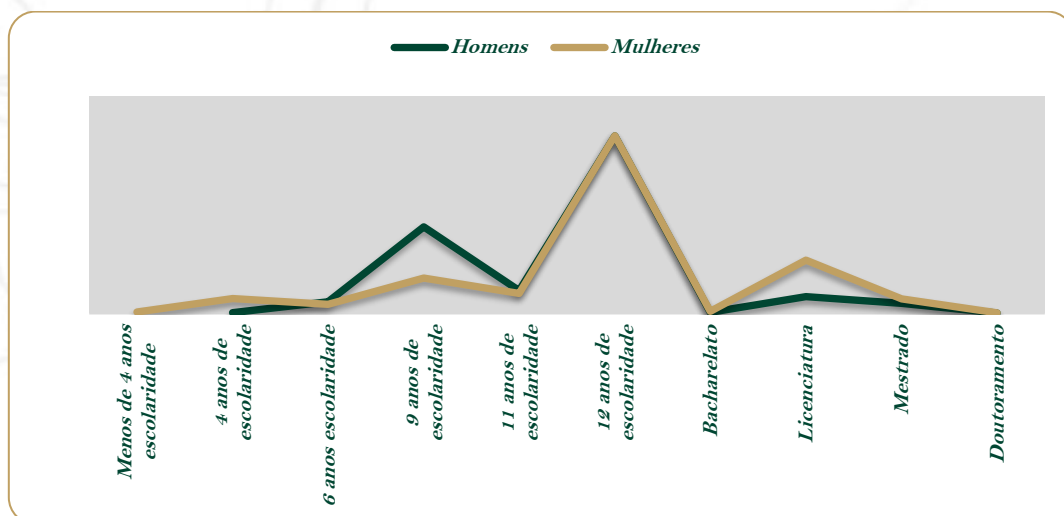


Gráfico 32 – Efetivos por nível de escolaridade e género

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

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

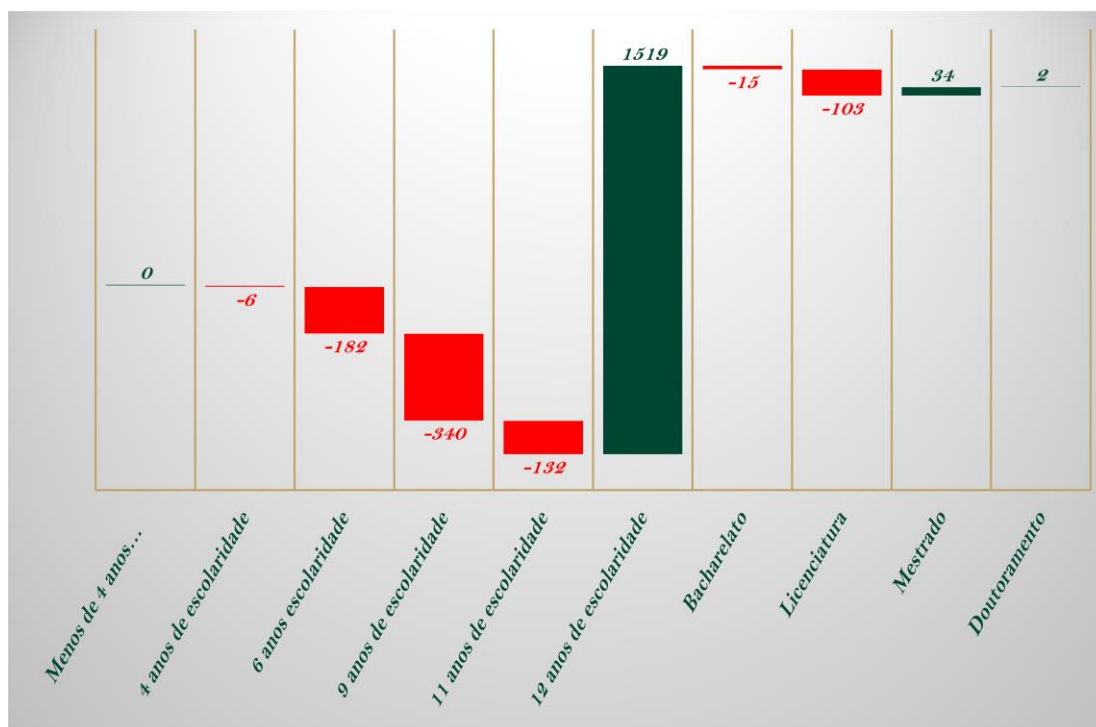


Gráfico 33 – Variação dos efetivos por nível habilitacional (2020-2021)

Por análise comparativa com o ano anterior, podemos concluir que o nível habilitacional que mais desceu foi o 9.º ano, com menos 340 efetivos. Segue-se o 6.º ano, 11.º ano, licenciatura, bacharelato e 4.º ano de escolaridade.

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

Estas 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 e ao investimento que o efetivo tem feito na sua formação académica.

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

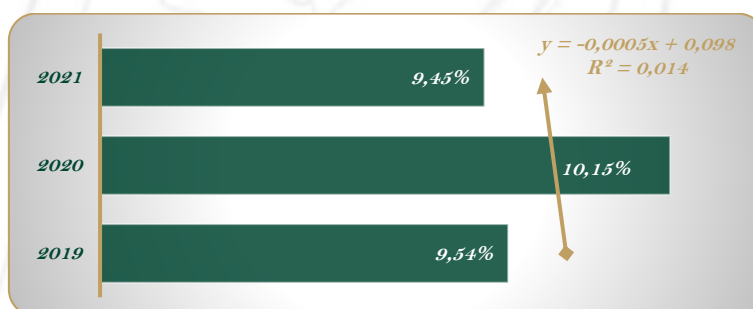


Gráfico 34 – Taxa de habilitação superior (2019/2021)

Verifica-se a diminuição da taxa de habilitação superior, que se cifrou nos 9,45%, registando um decréscimo face a 2020 (-0,70 pp).

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

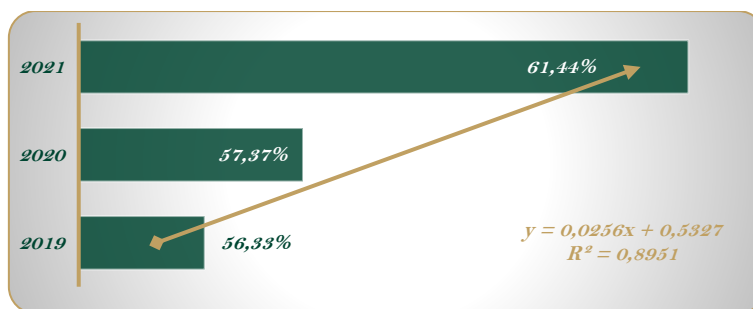


Gráfico 35 – Taxa de habilitação secundária (2019/2021)

De igual modo a taxa de habilitação secundária subiu consideravelmente em relação ao ano anterior (4,07 pp) e cifra-se nos 61,44%.

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

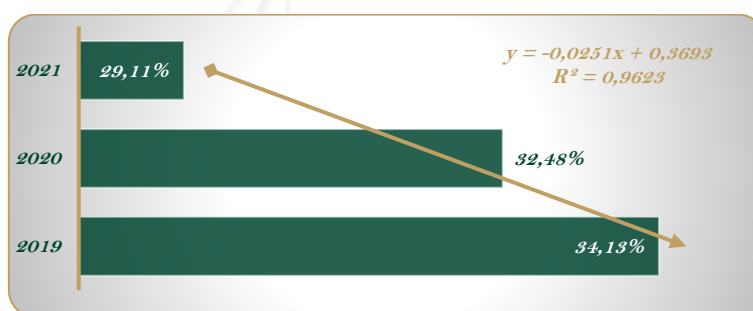


Gráfico 36 – Taxa de habilitação básica (2019/2021)

A taxa de habilitação básica desceu em relação ao ano anterior (-3,37 pp) e cifra-se nos 29,11%.

9. Efetivos portadores de deficiência

No ano de 2021, os efetivos portadores de deficiência totalizam 200, sendo 164 do género masculino e 36 do género feminino.

Estes efetivos representam 0,77% do total dos efetivos, sendo a categoria profissional de guardas, a mais representativa do efetivo portador de deficiência com 78,00%, 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:

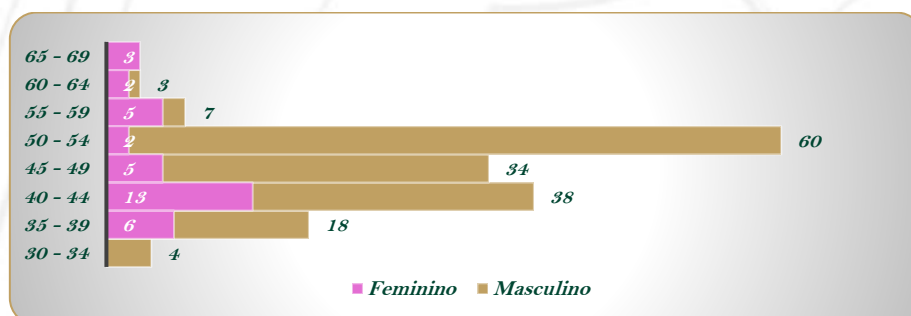


Gráfico 37 – Efetivos portadores de deficiência por escalão etário e género

10. Movimentos de pessoal

10.1 Entradas/regressos

Durante o ano de 2021, há a registar a admissão ou o regresso de 2.749 militares e civis ao efetivo desta Guarda, sendo que 950 reportam-se a vigilantes florestais, contratados no âmbito da operação floresta segura 2021.

De realçar que em outubro de 2021, ingressaram nos quadros desta força de segurança 21 oficiais subalternos das armas e dos serviços, que concluíram com aproveitamento o CO AM 2014/19 e 2016/21.

Em dezembro de 2021 ingressaram nos quadros desta força de segurança 192 guardas (159 homens e 33 mulheres), que concluíram com aproveitamento o 43.º Curso de Formação de Guardas, tendo ingressado no CFG 2020/21, 1.185 formandos distribuídos pelos 44.º, 45.º, 46.º e 47.º CFG.

Em janeiro concluíram o 2.º Curso de Formação de Guardas-Florestais (CFGF), 44 guardas-florestais. Este foi o segundo CFGF ministrado desde 2004 e representa o renascimento de uma importante função, 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:

		Forças Armadas - Oficiais	Militares - Oficiais	Militares - Sargentos	Militares - Guardas	Outro Pessoal da Segurança	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Total
Procedimento Concursal	M		19		1 266					1 285
	F		2		175					177
	T		21		1 441					1 462
Mobilidade	M						1	2	1	4
	F						1			1
	T						2	2	1	5
Regresso Licença sem vencimento ou de período	M		2	2	23					27
	F		1	1	1					3
	T		3	3	24					30
Comissão de Serviço	M	1	8	5	1					15
	F				1					1
	T	1	8	5	2					16
Outras Situações	M		7	177	19	41	2	2	826	1 074
	F			22	3	3	6	5	123	162
	T		7	199	22	44	8	7	949	1 236
Total	M	1	36	184	1 309	41	3	4	827	2 405
	F		3	23	180	3	7	5	123	344
	T	1	39	207	1 489	44	10	9	950	2 749

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

Na linha «outras situações» inserem-se os 950 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 2021, 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 e 06 de novembro (77 da rede primária) e 29 de junho a 15 de outubro (153 da rede secundária).

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.

De igual modo, estão contabilizados na referida linha e no que concerne aos militares-sargentos, a graduação de 195 furriéis, em junho 146 do 39.º CFS e destes, entretanto, em novembro 140 ingressaram na categoria de sargentos, mediante promoção ao posto de 2.º sargento e em setembro 49 do 40.º CFS.

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

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

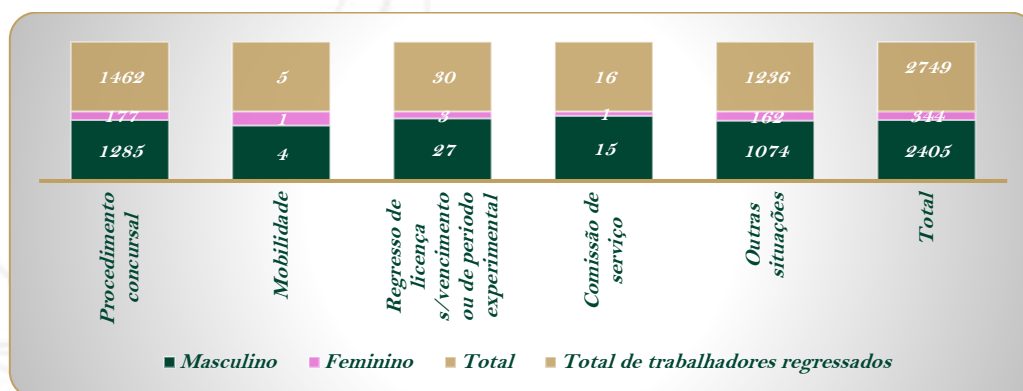


Gráfico 38 – Entradas/regressos dos efetivos

10.2 Saídas

A registar durante o ano de 2021, a saída de 994 efetivos nomeados ou em comissão de serviço. Destes, merece destaque a passagem à situação de reserva para fora da efetividade de serviço de 570 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			3	18	3	24
	F				1		1
	T			3	19	3	25
Reforma/Aposentação	M		25	73	472	21	591
	F						
	T		25	73	472	21	591
Conclusão sem sucesso do período experimental	M				55		55
	F				7		7
	T				62		62
Comissão de serviço	M	2	10	6	11		29
	F		1	1	6		8
	T	2	11	7	17		37
Outras situações	M		6	3	225	17	251
	F		1		24	3	28
	T		7	3	249	20	279
Total	M	2	41	85	781	41	950
	F		2	1	38	3	44
	T	2	43	86	819	44	994

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

Na coluna «outras situações» inserem-se, entre outras, os militares da categoria de guardas graduados no posto de furriel e os militares que se encontram na situação de licença ilimitada, separação de serviço e dispensa a pedido e os guardas-florestais que transitaram para o CFG 2020/2021.

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 25 efetivos (22 militares e 3 civis). O grupo com maior incidência de saídas foi o grupo «militares-guardas».

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

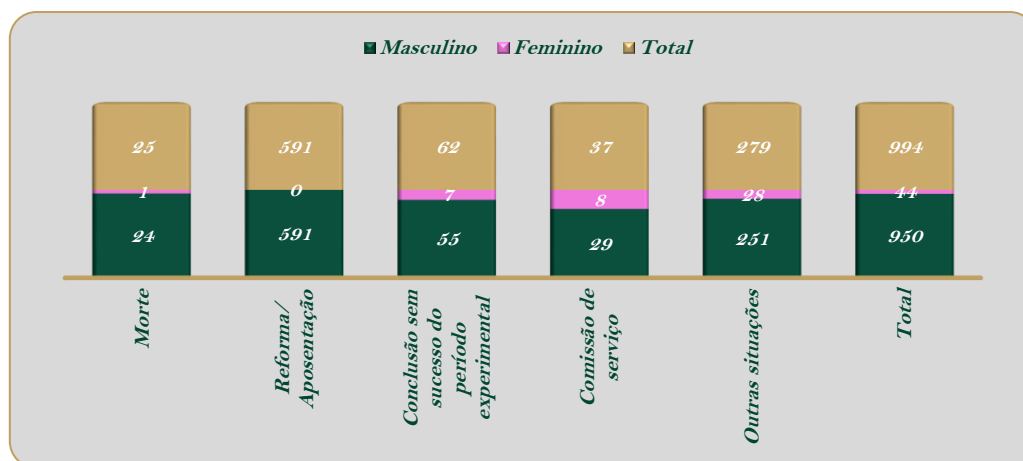


Gráfico 39 – Saídas de efetivos nomeados ou em comissão de serviço

A registar durante o ano de 2021, a saída de 978 efetivos contratados do efetivo desta Guarda, dos quais 962 são assistentes operacionais e destes 950 são vigilantes florestais.

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

		Técnico superior	Assistente técnico	Assistente operacional	Total
Morte	M			1	1
	F				
	T			1	1
Caducidade (Termo)	M			792	792
	F			119	119
	T			911	911
Reforma/Aposentação	M	1			1
	F			9	9
	T	1		9	10
Mobilidade	M	1			1
	F	1	1	1	3
	T	2	1	1	4
Outras situações	M	1	2	34	37
	F	3	6	6	15
	T	4	8	40	52
Total	M	3	2	827	832
	F	4	7	135	146
	T	7	9	962	978

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

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

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

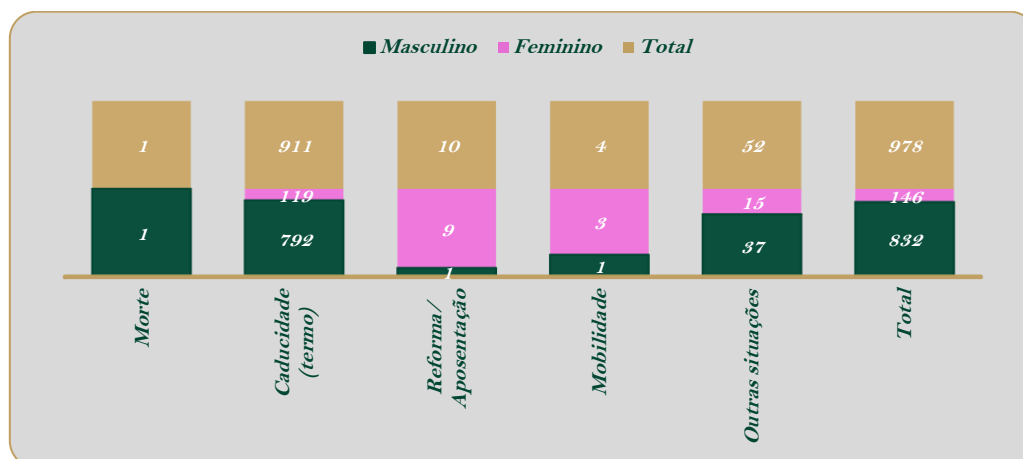


Gráfico 40 – Saídas de efetivos contratados

Em 2021 regista-se um saldo positivo de 777 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	2021
Entradas/Regressos	1236	1947	1499	1503	1419	1653	1657	1258	2749
Saídas	2015	1212	1214	1590	1632	1749	1818	1766	1972
Saldo	-779	735	285	-87	-213	-96	-161	-508	777

Quadro 16 – Movimentações de efetivos (2013/2021)

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

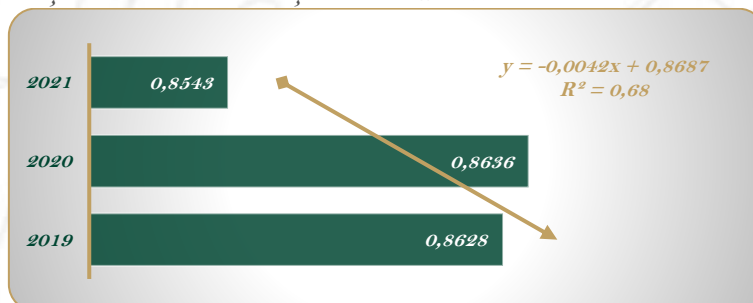


Gráfico 41 – Índice de rotação (2019/2021)

O índice de rotação desceu ligeiramente em relação ao ano anterior (0,0093) e cifra-se nos 0,8543.

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

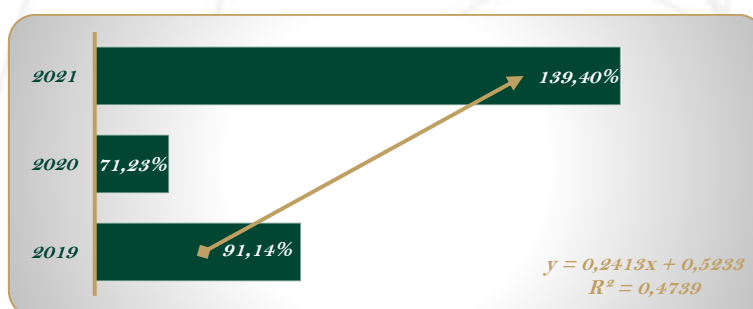


Gráfico 42 – Taxa de reposição de efetivos (2019/2021)

Com estes indicadores, houve naturalmente um acréscimo da taxa de reposição de efetivos (+68,17 pp), que passou para os 139,40%, situação que nos últimos anos só teve paralelo com o ano de 2015 que se situou nos 123,48%. Inverteu-se a tendência de descida, registada no exercício anterior.

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:

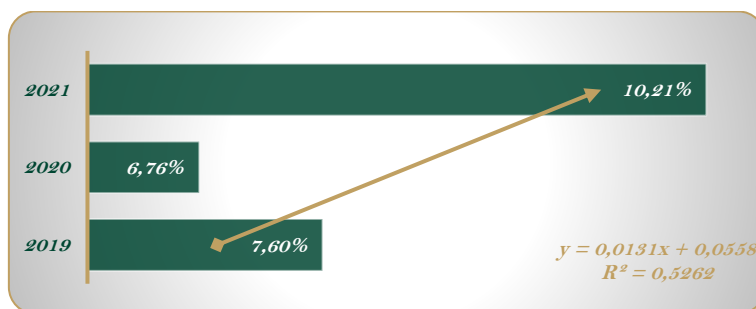


Gráfico 43 – Evolução do turnover (2019/2021)

A taxa de rotatividade (turnover) subiu 3,45 pp em relação a 2020, situando-se em 10,21%. Inverteu-se a tendência de descida, registada no exercício anterior.

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

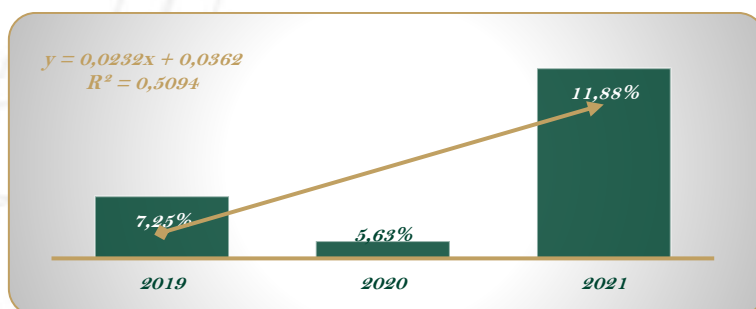


Gráfico 44 – Taxa de admissões (2019/2021)

A taxa de admissão subiu em relação ao ano anterior (6,25 pp) e cifra-se nos 11,88%. Inverteu-se a tendência de descida, registada no exercício anterior.

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

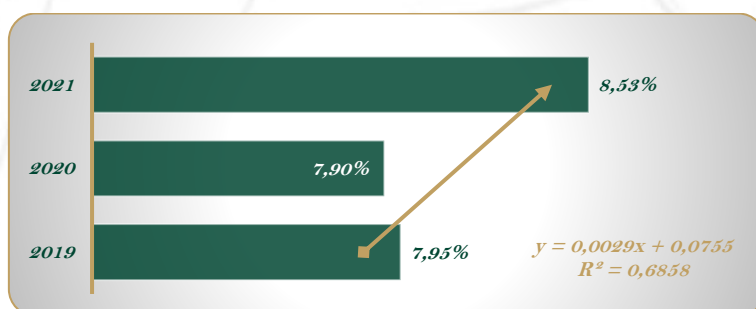


Gráfico 45 – Taxa de saídas (2019/2021)

De igual modo, a taxa de saídas subiu em relação ao ano anterior (0,63 pp) e cifra-se nos 8,53%. Inverteu-se a tendência de descida, registada no exercício anterior.

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

11. Mapa de Pessoal Militar da GNR 2021 (MPM GNR 2021)

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 seu Capítulo VI, o EMGNR, no âmbito dos efetivos globais, situações e MPM GNR, define e caracteriza os diferentes tipos de efetivos militares que servem de base para um novo modelo de fixação e previsão de efetivos, tendo em conta as necessidades de serviço efetivo, garantindo-se a correlação integrada com as necessidades anuais da Guarda e uma simplificação dos processos legais atinentes.

Para a concretização do planeamento global e integrado dos efetivos, é dada primazia ao desempenho de cargos e exercício de funções na estrutura da Guarda, incluindo restrições nas situações em que a colocação do militar noutro organismo causa perturbação na gestão das carreiras.

O MPM GNR discrimina o quantitativo máximo dos efetivos militares da Guarda na situação de ativo, por categoria e postos, na estrutura orgânica da Guarda e fora dela, nos termos da alínea a) do n.º 3 do artigo 93.º do EMGNR.

O MPM GNR discrimina também o quantitativo máximo dos efetivos militares da Guarda na situação de reserva na efetividade de serviço, por categoria e postos, na estrutura orgânica da Guarda e fora dela, nos termos da alínea b) do n.º 3 do artigo 93.º do EMGNR.

Os efetivos inscritos em cada posto no MPM GNR correspondem às necessidades das funções previstas nas estruturas orgânicas da Guarda, e devem assegurar, sempre que possível, o equilíbrio no acesso aos mesmos postos nos diferentes quadros, nos termos do n.º 4 do artigo 93.º do EMGNR.

O MPM GNR encontra-se estruturado por pessoal militar (e de entre estes, por carreira/categoria/posto), sendo organizado por lugares, e, dentro destes, por lugares orgânicos, ocupados, cativos, vagos e não ocupados, contendo ainda a indicação do quantitativo total de lugares previstos.

Assim, os lugares orgânicos dos efetivos militares da Guarda na situação de ativo, por categoria e postos, na estrutura orgânica da Guarda do MPM GNR são o instrumento de gestão do efetivo militar basilar para fundamentar os ingressos nos quadros da GNR e as promoções. É o referencial de “quadro orgânico da GNR” necessário para cumprimento da missão.

Saliente-se que nos quantitativos globais de militares não são contabilizados os militares na situação de reserva fora da efetividade, nem aqueles que embora estando na situação de ativo se encontrem na situação de adidos aos quadros, nos termos do n.º 7 do artigo 93.º do EMGNR.

Através do despacho de Sua Excelência o Secretário de Estado Adjunto e da Administração Interna (SEAAI), de 13 de agosto de 2020, foi aprovado o MPM GNR para o ano de 2021.

Os quantitativos máximos autorizados no MPM GNR 2021, os efetivos existentes e os lugares não ocupados face ao MPM GNR são os seguintes:

Mapa de Pessoal Militar da Guarda Nacional Republicana para o ano de 2021 (MPM GNR 2021)				Existências a 31dec21			Diferença lugares ocupados versus lugares do MPM GNR 2021		
Quantitativo máximo dos efetivos militares da Guarda por categoria	Situação de ativo	Situação de reserva na efetividade de serviço	Total	Situação de ativo	Situação de reserva na efetividade de serviço	Total	Situação de ativo	Situação de reserva na efetividade de serviço	Total
	Na estrutura orgânica			Na estrutura orgânica			Na estrutura orgânica		
	Lugares orgânicos	Lugares previstos		Lugares ocupados			Lugares não ocupados		
Categoria de Oficiais	949	12	961	825	16	841	-124	4	-120
Categoria de Sargentos	2 566	16	2 582	2 323	14	2 337	-243	-2	-245
Categoria de Guardas	22 662	446	23 108	18 921	240	19 161	-3 741	-206	-3 947
Total global	26 177	474	26 651	22 069	270	22 339	-4 108	-204	-4 312

Quadro 17 – Mapa de pessoal militar da GNR (MPM GNR 2021)

Desta forma e na sua globalidade, regista-se um défice de cerca de 4.312 efetivos militares face ao MPM GNR 2021.

O Gráfico 46 regista os lugares orgânicos na situação de ativo na estrutura orgânica, os efetivos existentes e os lugares não ocupados face ao MPM GNR 2021:

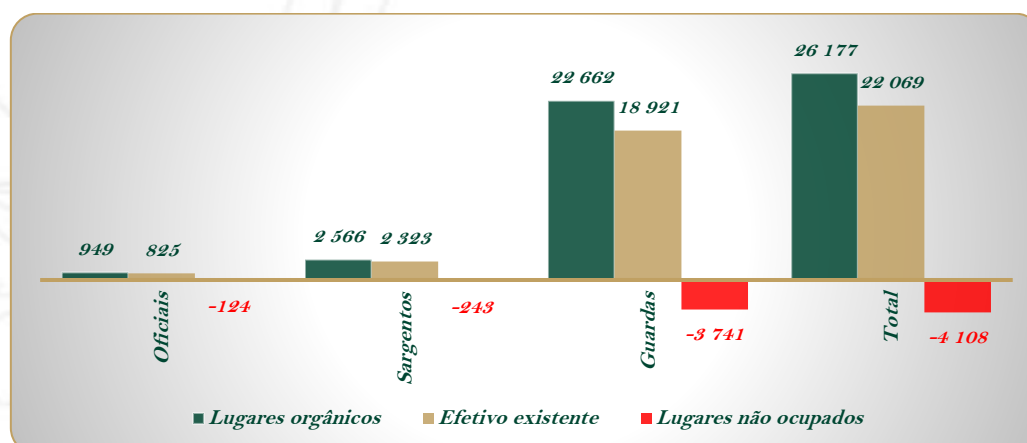


Gráfico 46 – Lugares orgânicos, efetivos existentes e lugares não ocupados (MPM GNR 2021)

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

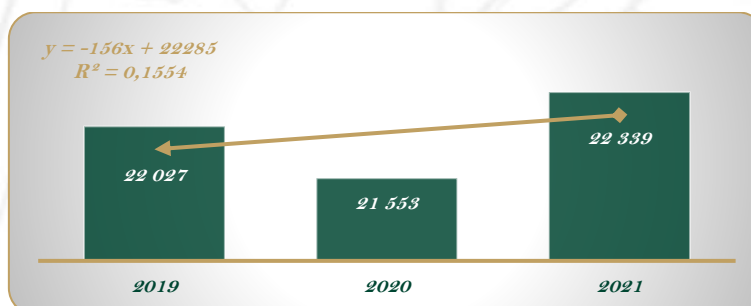


Gráfico 47 – Efetivos militares em exercício de funções (2019/2021)

Em relação ao efetivo militar em exercício de funções, regista-se um acréscimo considerável de 786 militares, invertendo, desta forma, a tendência de descida, que se mantinha desde 2016.

12. Mapa de Pessoal Civil da GNR 2021 (MPC GNR 2021)

A GNR, como empregador público, em cada exercício orçamental deve planejar as atividades de natureza permanente ou temporária, considerando a sua missão, atribuições, estratégia, objetivos fixados, competências das unidades orgânicas e os recursos financeiros disponíveis.

Deve incluir também, eventuais alterações a introduzir nas unidades orgânicas flexíveis, bem como o respetivo Mapa de Pessoal (MP), devendo estes elementos acompanhar a proposta de orçamento.

Neste quadro, os órgãos e serviços preveem anualmente o respetivo MP, tendo em conta as atividades de natureza permanente ou temporária, a desenvolver durante a sua execução, de acordo com o estipulado na LTFP.

O 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, enquadrando e sustentando a proposta de orçamento. Para todos os efeitos, é o referencial para a gestão do efetivo civil.

O MP contém a indicação do número de Postos de Trabalho (PT) de que o órgão ou serviço carece para o desenvolvimento das respetivas atividades, caracterizados em função:

- ✓ *Da atribuição, competência ou atividade que o seu ocupante se destina a cumprir ou a executar;*
- ✓ *Do cargo ou da carreira e categoria que lhes correspondam;*
- ✓ *Dentro de cada carreira ou categoria, quando imprescindível, da área de formação académica ou profissional de que o seu ocupante deva ser titular;*
- ✓ *Do perfil de competências transversais da respetiva carreira ou categoria, regulamentado por portaria do membro do Governo responsável pela área da AP e complementado com as competências associadas à especificidade do posto de trabalho.*

Atendendo às exigências e especificidades dos diferentes postos de trabalho constantes no MP, estabelecem-se as competências transversais, por carreira e posto de trabalho, consideradas necessárias ao bom desempenho das respetivas atividades e funções, as quais serão obrigatoriamente avaliadas no âmbito da avaliação do desempenho.

O MP é aprovado pela entidade competente para a aprovação da proposta de orçamento, sendo afixado no órgão ou serviço e inserido em página eletrónica, neste caso, disponibilizando o mesmo, no sítio desta Guarda.

No âmbito da planificação da atividade, os postos de trabalho englobam todas as modalidades de vínculo de emprego público, o que, naturalmente implica que se esteja em presença de trabalho subordinado. Incluem-se naqueles postos de trabalho as relações jurídicas constituídas por contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado ou a termo resolutivo, certo ou incerto, por nomeação e, bem assim, o exercício de cargos em comissão de serviço.

Por sua vez, as prestações de serviço não devem ser contabilizadas em virtude de não consubstanciarem trabalho subordinado.

Na identificação dos postos de trabalho não são contabilizados, nomeadamente, os trabalhadores do serviço que se encontrem provisoriamente em exercício de funções ao abrigo de figuras de mobilidade geral, ou providos em cargos em regime de comissão de serviço, ou em exercício de funções em gabinetes ministeriais.

A elaboração do MP (número de postos de trabalho e sua caracterização) traduz um juízo objetivo de avaliação sobre a necessidade de garantir, no plano da organização do trabalho, uma adequada resposta às necessidades

impostas pela lei, pelas orientações estratégicas superiormente fixadas e pelas decisões organicamente tomadas. É em função dessa avaliação e como resultado dela, que o órgão ou serviço verifica a existência de trabalhadores em funções em quantitativo suficiente, insuficiente ou excessivo.

A gestão dos RH efetiva-se, assim, em função do MP, da planificação das atividades e dos recursos financeiros disponíveis.

Desta forma, a Guarda fica dotada de uma ferramenta para ser utilizada nos diversos componentes da gestão de RH, nomeadamente, nos processos de recrutamento e seleção, mobilidade, avaliação de desempenho, levantamento de necessidades de formação e planeamento e gestão de carreiras.

O MP é um documento estruturante da gestão das pessoas, e após definição das necessidades de pessoal civil para a GNR, é remetido a Sua Excelência o MAI, nos termos da LTFP, para a sua aprovação, em ordem a permitir à Guarda a elaboração da proposta de Orçamento.

Através do despacho do SEAAI, de 13 de agosto de 2020, foi aprovado o MPC GNR para o ano de 2021.

Para o período em observação, o MPC GNR 2021 prevê 2.235 PT para o efetivo civil, dos quais encontram-se ocupados 791.

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.

Os PT aprovados no MPC GNR 2021 encontram-se distribuídos da seguinte forma:

Mapa de Pessoal Civil da Guarda Nacional Republicana para o ano de 2021 (MPC GNR 2021)					N.º de postos de trabalho ocupados	N.º de postos de trabalho não ocupados
Carreira				N.º total de postos de trabalho previstos		
Carreiras especiais	Revistas	Médica		38	11	-27
		Enfermagem		13	1	-12
		Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica		21	7	-14
	Não revistas	Educadores de Infância e P. dos Ensinos Básico e Secundário		11	9	-2
		Guarda-Florestal		568	402	-166
		Informática	Especialista de Informática	1	1	
Técnico de Informática			7	3	-4	
Carreiras gerais	Técnico Superior		95	41	-54	
	Assistente Técnico		247	84	-163	
	Assistente Operacional	Assistente Operacional	310	232	-78	
		Outro pessoal (Vigilantes)		924	-----	-----
Total global				2 235	791	-520

Quadro 18 – Mapa de Pessoal Civil GNR 2021 (Quadro 10 DGAEP)

Neste sentido, os PT previstos e não ocupados registam-se nas carreiras supramencionadas, permanecendo por ocupar 520 PT.

O Gráfico 48 expressa os PT previstos e os PT não ocupados por carreiras no MPC GNR 2021:

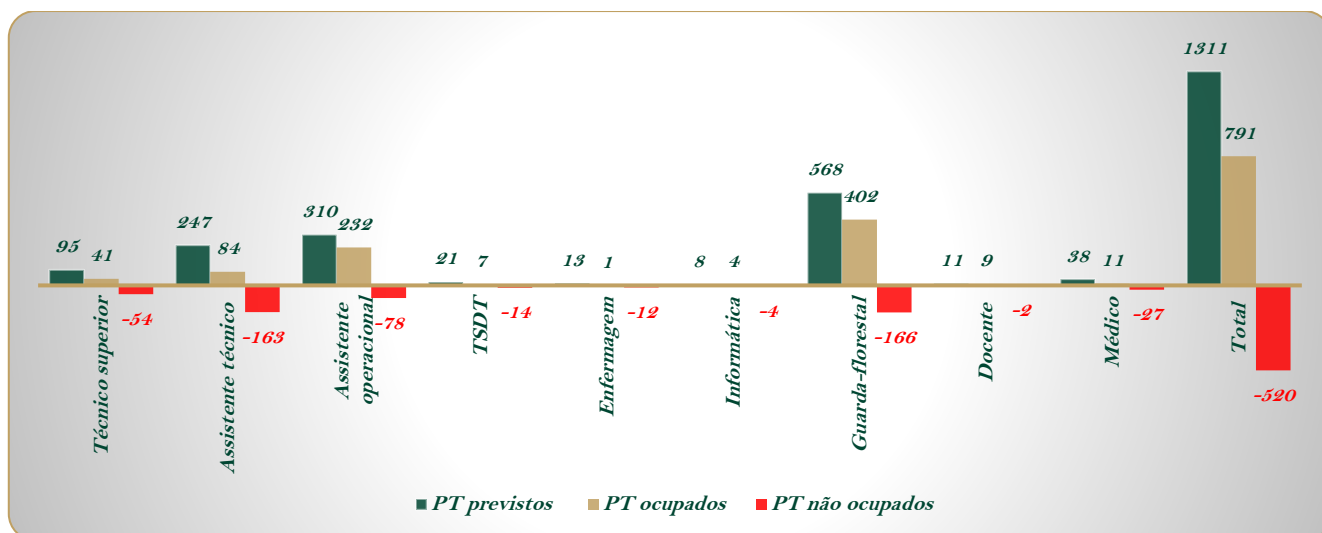


Gráfico 48 – PT previstos e não ocupados por carreiras (MPC GNR 2021)

Neste contexto, o MPC GNR 2021 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

A Lei 75-B/2020, de 31 de dezembro, que aprovou o Orçamento do Estado para o ano de 2021 (LOE 2021), prevê que em 2021 o Governo dê continuidade ao plano plurianual de admissões nas forças de segurança, permitindo, ainda, que o número de elementos a recrutar fosse ajustado para contemplar o efetivo previsto e não recrutado no ano anterior.

Esta medida, que visa manter um elevado grau de prontidão e a eficácia operacional dos efetivos policiais, não estabeleceu, à semelhança da anterior LOE, qualquer limitação do desenvolvimento das carreiras.

De facto, o n.º 1 do artigo 17.º da LOE 2020 veio prever expressamente que a partir de 2020 era retomado o normal desenvolvimento das carreiras, no que se refere a progressões e valorizações remuneratórias, sendo entendimento da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público que o n.º 1 do artigo 152.º do Decreto-Lei 84/2019, de 28 de junho, foi tacitamente revogado pela entrada em vigor do OE2020.

Nesta senda, foram publicados os seguintes despachos:



- ✓ Despacho n.º 4506-A/2021, do MAI, de 30 de abril, que autorizou as promoções relativas ao ano de 2020 de militares da GNR nos termos e limites por posto constantes do anexo ao referido despacho (número máximo de 2.892 militares a promover).
- ✓ Despacho n.º 12363/2021, da MAI, de 10 de dezembro, que autorizou as promoções relativas ao ano de 2021 de militares da GNR nos termos e limites por posto constantes do anexo ao referido despacho (número máximo de 1.726 militares a promover).
- ✓ Despacho n.º 4506-B/2021, 30 de abril, que autorizou 94 promoções para a carreira de guarda-florestal, categoria de mestre florestal principal e mestre florestal;
- ✓ Decreto do Presidente da República n.º 49/2021, de 11 de junho que confirmou a promoção ao posto de Brigadeiro-General do Coronel Tirocinado de Administração Militar António Manuel de Oliveira Bogas.
- ✓ Decreto do Presidente da República n.º 43/2022, de 8 de janeiro que confirmou a promoção ao posto de Major-General do Brigadeiro-General António Manuel de Oliveira Bogas. A antiguidade do militar no posto de Major-General conta-se a partir do dia 22 de dezembro de 2021.
- ✓ Decreto do Presidente da República n.º 86/2021, de 2 de dezembro que confirmou a promoção ao posto de Brigadeiro-General do Coronel Tirocinado de Infantaria, graduado no posto de Brigadeiro-General, Rui Alberto Ribeiro Veloso. A antiguidade do militar no posto de Brigadeiro-General conta-se a partir do dia 2 de novembro de 2021.
- ✓ Decreto do Presidente da República n.º 44/2022, de 8 de janeiro que confirmou a promoção ao posto de Brigadeiro-General do Coronel Tirocinado de Infantaria, graduado no posto de Brigadeiro-General, Paulo Jorge Alves Silvério. A antiguidade do militar no posto de Brigadeiro-General conta-se a partir do dia 6 de dezembro de 2021.
- ✓ Decreto do Presidente da República n.º 45/2022, de 8 de janeiro que confirmou a promoção ao posto de Brigadeiro-General do Coronel Tirocinado de Infantaria, graduado no posto de Brigadeiro-General, Jorge Manuel Ribeiro Goulão. A antiguidade do militar no posto de Brigadeiro-General conta-se a partir do dia 10 de dezembro de 2021.
- ✓ Decreto do Presidente da República n.º 46/2022, de 8 de janeiro que confirmou a promoção ao posto de Brigadeiro-General do Coronel Tirocinado de Cavalaria, graduado no posto de Brigadeiro-General, Pedro Manuel Sequeira Estrela Moleirinho. A antiguidade do militar no posto de Brigadeiro-General conta-se a partir do dia 13 de dezembro de 2021.
- ✓ Decreto do Presidente da República n.º 47/2022, de 8 de janeiro que confirmou a promoção ao posto de Brigadeiro-General do Coronel Tirocinado de Infantaria, graduado no posto de Brigadeiro-General, Manuel Fernandes Borlido da Rocha. A antiguidade do militar no posto de Brigadeiro-General conta-se a partir do dia 13 de dezembro de 2021.
- ✓ Decreto do Presidente da República n.º 48/2022, de 8 de janeiro que confirmou a promoção ao posto de Brigadeiro-General do Coronel Tirocinado de Infantaria, graduado no posto de Brigadeiro-General, Jorge Ludovico Bolas. A antiguidade do militar no posto de Brigadeiro-General conta-se a partir do dia 13 de dezembro de 2021.

O Quadro 19 apresenta as mudanças de situação profissional ocorridas em 2021:



Grupo/cargo/carreira/ Tipo de mudança	Promoções		Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior				9	0	9	9
Assistente técnico, técnico de nível			2	7	2	7	9
Assistente operacional, operário,			3	12	3	12	15
Informático			1		1	0	1
Enfermeiro				1	0	1	1
Forças Armadas - Oficial	2				2	0	2
GNR - Oficial	211	18	182	15	393	33	426
GNR - Sargento	289	18	549	21	838	39	877
GNR - Guarda	2 612	228	5 779	388	8 391	616	9 007
Outro Pessoal de Segurança			65		65	0	65
Total	3 114	264	6 581	453	9 695	717	10 412

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

No ano de 2021 efetivaram-se 2.296 promoções do efetivo militar, referentes ao ano de 2020, 1.062 promoções referentes ao ano de 2021, 18 promoções relativas a anos anteriores e ainda a promoção de 2 oficiais das FA em comissão de serviço, 1 em 2020 e 1 em 2021, totalizando 3.378 promoções.

Foram promovidos em lugares de 2020, 2.296 militares, ficando por preencher no MGPM GNR 2020, 596 lugares.

Para que ocorram promoções de militares da Guarda, torna-se necessário que, cumulativamente, se verifiquem um conjunto de condições que decorrem e se encontram previstas no EMGMR e adiante designadas:

- ✓ A existência de lugares disponíveis para promoção (vagas) – diferença entre as existências de efetivos militares da Guarda na situação de ativo, por categoria e postos, na estrutura orgânica da Guarda e os quantitativos de lugares orgânicos na situação de ativo, por categoria e postos, na estrutura orgânica da Guarda autorizados no MPM GNR;
- ✓ A existência de militares que reúnem as condições gerais e especiais de promoção, nos termos previstos no artigo 120.º e seguintes do EMGMR;
- ✓ A existência de militares da Guarda no ativo que se encontram, em relação ao MPM 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 MPM GNR – lugares disponíveis para promoção não ocupados por falta de militares do quadro que reúnam as necessárias condições de promoção.

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

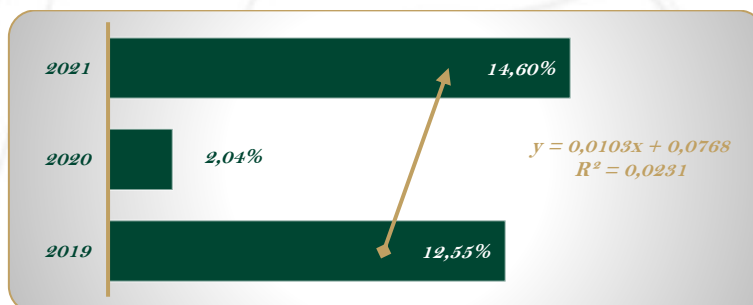


Gráfico 49 – Taxa de promoções (2019/2021)

A taxa de promoções subiu consideravelmente em relação ao ano anterior (12,56 pp) e cifra-se nos 14,60%. Inverteu-se a tendência de descida, registada nos exercícios anteriores.

Em 2021 registaram-se 7.034 evoluções nas carreiras e/ou categorias, que permitiram valorizações remuneratórias dos trabalhadores, designadamente resultantes de alterações de posicionamento remuneratório referentes ao efetivo militar (6.934) e efetivo civil (100).

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 2021 cifrou-se nos 30,41%.

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	33				2			6	35	41
Assistente técnico	16	64				4			16	68	84
Assistente operacional	28	64				1		139	28	204	232
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 s. d. e terapêutica	1	4				2			1	6	7
F. A. - Oficial							15		15	0	15
GNR - Oficial			1	6			743	76	744	82	826
GNR - Sargento			8	23			2 166	140	2 174	163	2 337
GNR - Guarda			201	297			17 441	1 222	17 642	1 519	19 161
Outro pessoal de segurança	1	2			384	15			385	17	402
Total p/ modalidade	56	176	210	326	384	24	20 368	1 586	21 018	2 112	23130
	232		536		408		21 954		23 130		

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

Comparativamente a 2020, em que 1,03% dos trabalhadores prestaram serviço em regime de horário rígido, em 2021, este regime representa 1,00% dos trabalhadores, continuando a ser as categorias mais representadas a de «assistente operacional» e de «assistente técnico».

De relevar que ambos os géneros (536 efetivos) recorrem ao regime de trabalho na modalidade de «horário flexível», registando um aumento de cerca de 0,06 pp, comparativamente a 2020, 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:

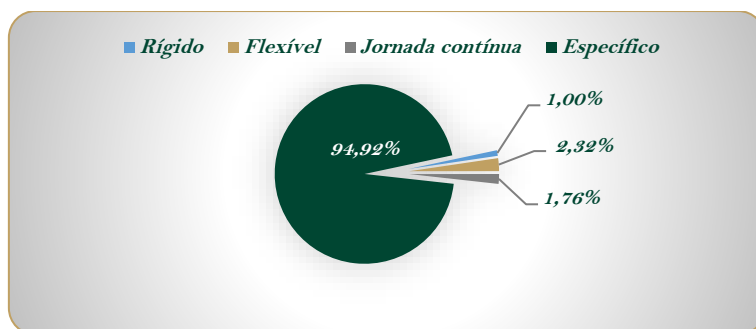


Gráfico 50 – Modalidades de horário de trabalho

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 EMGMR.

A Portaria n.º 222/2016, de 08 de julho de 2016, no desenvolvimento das disposições estatutárias, criou o instrumento regulamentar necessário à implementação do horário de referência, sem deixar de ter em conta a realidade social e o carácter permanente, ininterrupto e obrigatório do serviço, fundamentalmente de carácter operacional, a desempenhar pelos militares para o cumprimento das atribuições cometidas à Guarda.

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

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

O Quadro 21 demonstra a distribuição de efetivo por PNT:

Grupo/Cargo/Carreira	Tempo completo						PNT inferior ao praticado a tempo completo						Total p/ género		Totais p/ carreira
							Tempo parcial ou outro regime especial								
	35 Horas		40 Horas		Horário de referência 40 Horas		12H - 15H		17H - 20H		21H - 23H		M	F	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Técnico superior			6	33		2							6	35	41
Assistente técnico		1	16	64		3							16	68	84
Assistente operacional			28	64		1		6		20		113	28	204	232
Informático			2	2									2	2	4
Docente					1	8							1	8	9
Médico			1	3	3	4							4	7	11
Enfermeiro				1									0	1	1
Técnico superior nas áreas	1	1		4		1							1	6	7
F. A. - Oficial					15								15	0	15
GNR - Oficial					744	82							744	82	826
GNR - Sargento					2 174	163							2 174	163	2 337
GNR - Guarda					17 642	1 519							17 642	1 519	19 161
Outro pessoal de segurança	2				383	17							385	17	402
Total p/ modalidade	3	2	53	171	20 962	1 800	0	6	0	20	0	113	21 018	2 112	23130
	5		224		22 762		6		20		113		23 130		

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

O Gráfico 51 traduz em valores percentuais os quantitativos apresentados:

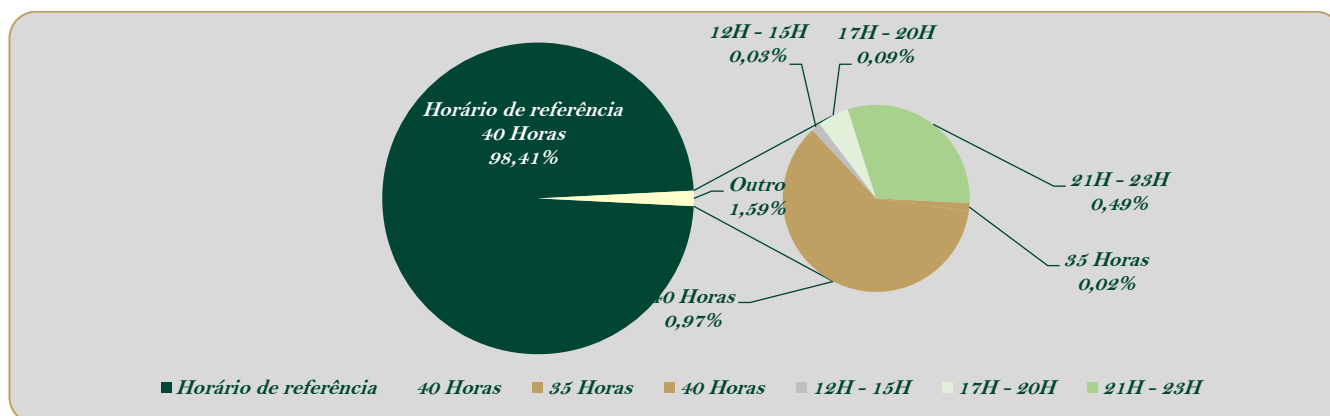


Gráfico 51 – Distribuição de efetivo por PNT

Em 2021 o PNT mais representativo são as «40 horas – Horário de referência» com 22.762 trabalhadores, cerca de 98,41% do efetivo.

14.3 Trabalho suplementar

Em 2021 foram realizadas 100.638 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 2021, os dias de ausência ao trabalho totalizaram 488.085.

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

		Técnico superior	Assistente técnico	Assistente operacional	Informático	Docente	Médico	Enfermeiro	Técnico superior nas áreas d. e terapêutica	FA - Oficial	GNR - Oficial	GNR - Sargento	GNR - Guarda	Outro pessoal de segurança	Total
Casamento	M										212	278	3 229	75	3 794
	F			30							15	30	225	15	315
	T			30							227	308	3 454	90	4 109
Proteção na parentalidade	M	45									3 101	3 140	43 070	233	49 589
	F	100									2 565	2 580	27 635	71	32 971
	T	145									5 666	5 720	70 725	304	82 560
Falecimento de familiar	M	5	10				5				72	353	2 586	69	3 100
	F	12	15	27					5		11	24	190		284
	T	17	25	27			5		5		83	377	2 776	69	3 384
Doença	M		391	997						61	4 340	21 812	207	6 887	242 268
	F	80	1 055	7 791	8	6	135		91		307	1 727	18 008	81	29 289
	T	80	1 446	8 788	8	6	135		91	61	4 647	23 539	225	6 968	271 557
Por acidente em serviço ou doença profissional	M			259							168	1 776	66 907	243	69 353
	F	322	379	513									4 598		5 812
	T	322	379	772							168	1 776	71 505	243	75 165
Assistência a familiares	M						1				266	1 327	19 447	536	21 577
	F	2	62	197			5				97	489	4 766		5 618
	T	2	62	197			6				363	1 816	24 213	536	27 195
Trabalhador-estudante	M		23								33	495	1 382	73	2 006
	F	6					4					109	363		482
	T	6	23				4				33	604	1 745	73	2 488
Com perda de vencimento	M											212	3 426		3 638
	F			1							209	45	200		453
	T			1							209	257	3 626		4 093
Cumprimento de pena disciplinar	M										84	824	595		1 503
	F												71		71
	T										84	824	666		1 574
Greve	M													21	21
	F		3											1	4
	T		3											22	25
Outros	M										461	1 814	12 408	128	14 811
	F			5							50	127	937	5	1 124
	T			5							511	1 941	13 345	133	15 935
Total	M	50	424	1 256			6			61	8 737	32 031	360	8 265	411 660
	F	522	1 514	8 564	8	6	144		96		3 254	5 131	57 013	173	76 425
	T	572	1 938	9 820	8	6	150		96	61	11 991	37 162	417	8 438	488 085

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

No ano de 2021, o motivo mais expressivo do absentismo, foi a doença, tal como em anos anteriores, representa 55,64% das ausências ao serviço, num total de 271.557 dias, verificando-se um decréscimo de 4,48 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 82.560 dias de ausência ao trabalho que corresponde a 16,92%, verificando-se um decréscimo de 0,92 pp em relação ao ano anterior.

O terceiro motivo identificado como razão de ausência ao trabalho foi o de «acidente em serviço ou doença profissional», com um total de 75.165 dias de ausência ao trabalho que corresponde a 15,40%, com um contributo de mais 3,93 pp em relação ao ano anterior.

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

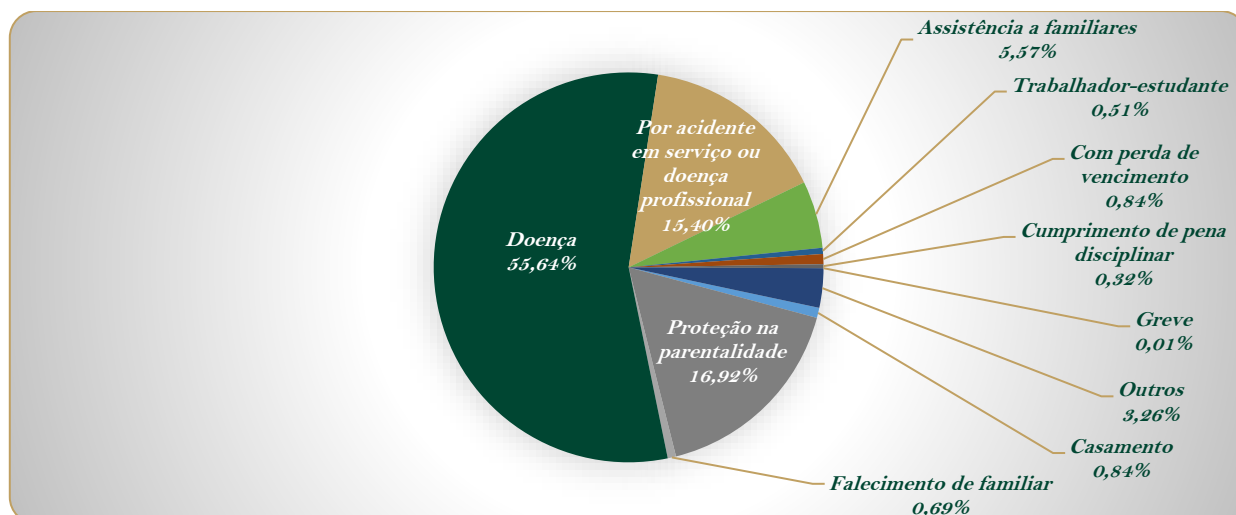


Gráfico 52 – Motivos de ausência

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

Ranking	Ausências de serviço por tipologia	%
1	Doença	55,64%
2	Proteção na parentalidade	16,92%
3	Por acidente em serviço ou doença profissional	15,40%
4	Assistência a familiares	5,57%
5	Outros	3,26%
6	Com perda de vencimento	0,84%
7	Casamento	0,84%
8	Falecimento de familiar	0,69%
9	Trabalhador-estudante	0,51%
10	Cumprimento de pena disciplinar	0,32%
11	Greve	0,0051%

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	80	1446	8788	8	6	135		91	61	4647	23539	225788	6968
N.º de efetivos	41	84	232	4	9	11	1	7	15	826	2337	19161	402
N.º médio de ausências	2,0	17,2	37,9	2,0	0,7	12,3		13,0	4,1	5,6	10,1	11,8	17,3

Quadro 24 – Absentismo por doença (em dias)

No ano de 2021, o grupo profissional «enfermeiro» não registou qualquer dia de ausência ao trabalho.

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

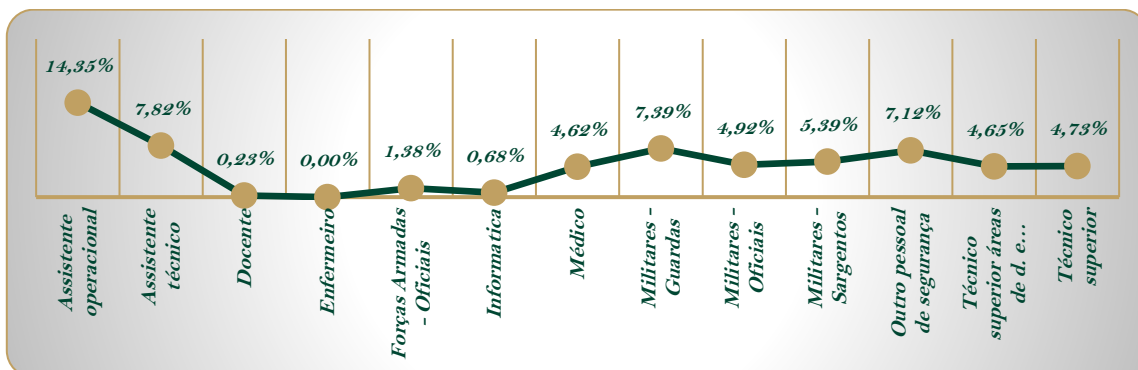


Gráfico 53 – Absentismo por grupo profissional

Os grupos profissionais que apresentam menores taxas de absentismo são o «docente» e «informática», com taxas de 0,23% e 0,68%, respetivamente.

O grupo «assistente operacional» é o que apresenta maior taxa de absentismo, com 14,35%, segue-se o grupo «assistente técnico», com 7,82% e o grupo «militares-guardas», com 7,39%.

Na globalidade, constata-se que, relativamente ao ano anterior, a taxa de absentismo registou uma diminuição de 0,27 pp.

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

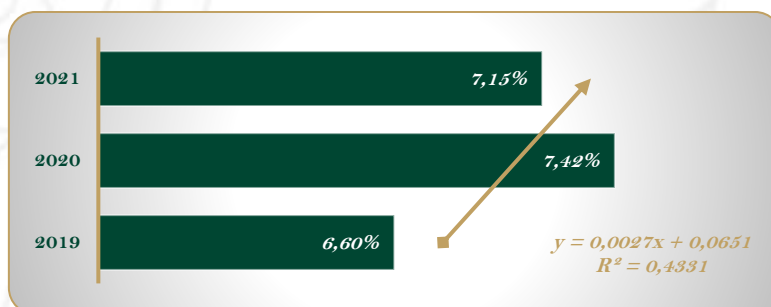


Gráfico 54 – Taxa de absentismo (2019/2021)

A taxa de absentismo é de 7,15%, tendo-se verificado uma descida (0,27 pp).

O principal contributo para o aumento das ausências advém de acidente em serviço ou doença profissional. Em sentido inverso, as diminuições das ausências resultam da doença, 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 (2020/2021)

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	Docente	Médico	FA - Oficial	GNR - Oficial	GNR - Sargento	GNR - Guarda	Outro pessoal de segurança	Total
Doença Covid-19	M		4	17			35	485	2 510	17 552	276	20 879
	F	6	5	117		28		73	214	1 378	24	1 845
	T	6	9	134		28	35	558	2 724	18 930	300	22 724
Isolamento profilático – Covid-19	M			9			26	688	2 811	29 850	493	33 877
	F	2	73	183	6			105	206	2 362	20	2 957
	T	2	73	192	6		26	793	3 017	32 212	513	36 834
Falta para assistência a dependentes a cargo – Covid-19	M					1		128	470	5 706	29	6 334
	F		28	49				37	213	2 480		2 807
	T		28	49		1		165	683	8 186	29	9 141
Total	M		4	26		1	61	1 301	5 791	53 108	798	61 090
	F	8	106	349	6	28		215	633	6 220	44	7 609
	T	8	110	375	6	29	61	1 516	6 424	59 328	842	68 699

Quadro 25 – Absentismo/COVID-19 em dias

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

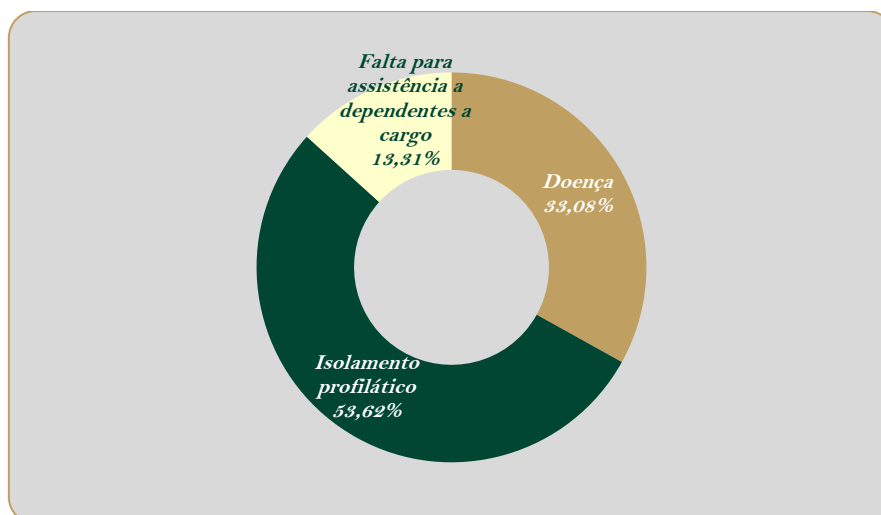


Gráfico 56 – Ausências por motivo COVID-19

O motivo “Isolamento profilático – Covid-19” registou o maior quantitativo de ausências por COVID-19 com 36.834 dias, cerca de 53,62% do total de dias de ausências.

No que concerne ao absentismo destacamos a diminuição das ausências ao trabalho registadas nos exercícios anteriores potenciado pelo contexto de teletrabalho no âmbito da 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, 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 o seguinte:

- ✓ A adesão de 3 efetivos à greve geral da AP promovida pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais (FNSTFPS), no dia 20 de maio de 2021;
- ✓ A adesão de 10 efetivos da carreira de guarda-florestal do mapa civil da GNR, em funções no SEPNA, à greve setorial promovida pela FNSTFPS, no dia 28 de maio de 2021;
- ✓ A adesão de 12 efetivos à greve geral da AP promovida pela FNSTFPS no dia 12 de novembro de 2021.

Na GNR, apenas 25 dos 791 elementos legalmente autorizados (pessoal civil) a fazer greve utilizou esse direito.



Balanço Social 2021



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 €	2	136	138
501-1000 €	1 942	368	2 310
1001-1250 €	3 773	497	4 270
1251-1500 €	5 045	501	5 546
1501-1750 €	7 921	468	8 389
1751-2000 €	1 022	55	1 077
2001-2250 €	594	17	611
2251-2500 €	303	39	342
2501-2750 €	81	5	86
2751-3000 €	97	18	115
3001-3250 €	131	6	137
3251-3500 €	6	1	7
3501-3750 €	34	1	35
3751-4000 €	51		51
4001-4250 €	4		4
4251-4500 €	7		7
4501-4750 €	1		1
4751-5000 €	1		1
5001-5250 €	2		2
5251-5500 €			
5501-5750 €			
5751-6000 €	1		1
Mais de 6000 €			
Total	21 018	2 112	23 130

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 e contratos ao abrigo do protocolo celebrado com o Instituto de Emprego e Formação Profissional, 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:

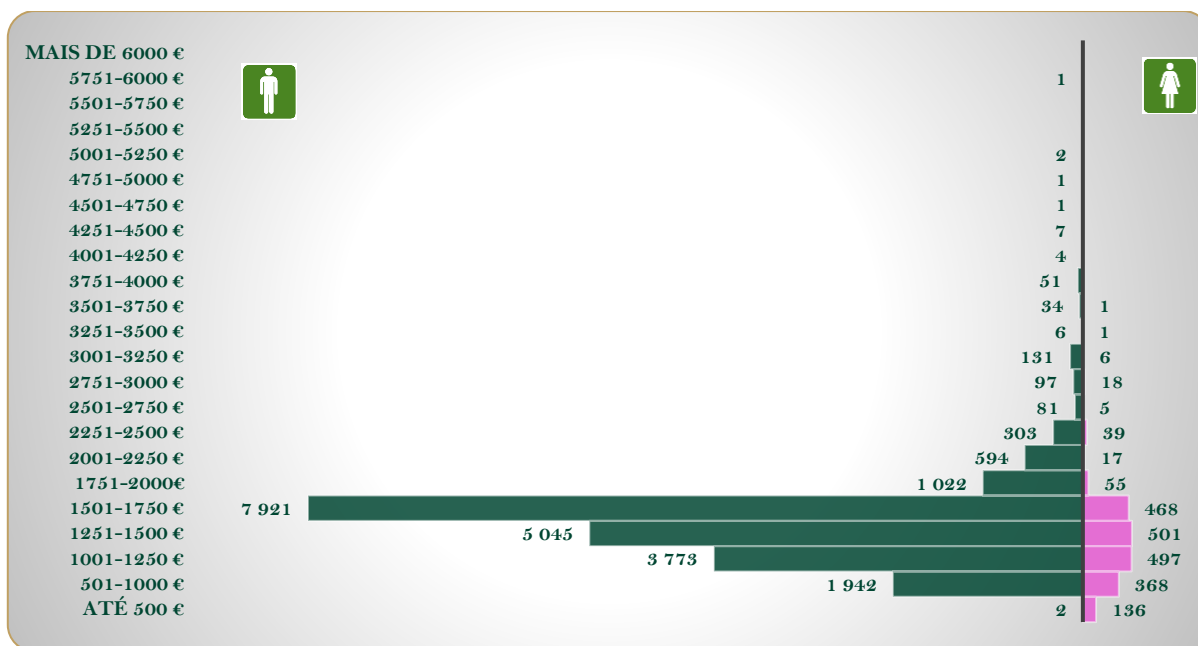


Gráfico 57 – Estrutura remuneratória (pirâmide remuneratória)

Analisando as remunerações ilíquidas que têm como período de referência o mês de dezembro, verifica-se que 36,27% dos trabalhadores estão situados no escalão de remuneração entre «€1501 - €1750», sendo este o mais representativo.

Este escalão abrange 8.389 trabalhadores, 7.921 dos quais do género masculino e 468 do género feminino. De referir, que o escalão mais representativo do género feminino é o escalão de remuneração entre «€1251 - €1500», com 501 trabalhadores, cerca de 23,72%.

Saliente-se que 89,29% do universo de trabalhadores (20.653) 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	665,00 €	665,00 €
Máxima	5 877,42 €	3 423,89 €

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 (2019/2021)

O leque salarial ilíquido situou-se, em 2021, nos 8,84 diminuindo em relação ao ano anterior (0,27).

3. Total dos encargos com o pessoal

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

Em 2021, os encargos com o pessoal totalizaram 804.338.923,55€, valor superior ao despendido em 2020, que foi de 791.862.651,84€.

A remuneração base, 531.289.660,25€, representa 66,05% do total dos encargos com pessoal, proporção que aumentou face ao ano transato cerca de 0,07 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:

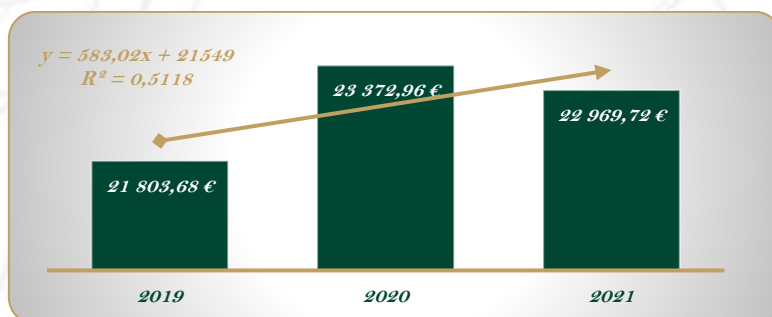


Gráfico 59 – Remuneração base média anual (2019/2021)

Regista-se um decréscimo da remuneração base média anual em 403,24€, o qual passou de 23.372,96€, registado no ano transato, para 22.969,72€, registados no ano em análise.

No que respeita aos “outros encargos com pessoal”, o valor despendido foi de 153.273.797,94€, valor superior ao despendido em 2020, que foi de 148.492.275,15€.

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

- ✓ 135.610.508,43€ referentes aos encargos da entidade patronal com a Caixa Geral de Aposentações (CGA) e com a Segurança Social (SS);
- ✓ 1.804.834,82€ referentes aos abonos pagos ao trabalhador a Aguardar Aposentação até que a pensão passe a ser paga pela entidade competente;
- ✓ 14.465.319,71€ referentes ao pagamento de serviços remunerados;

- ✓ 1.086.791,43€ referentes Indeminizações, cessação de funções, por férias não gozadas e compensações por caducidade de contratos;
- ✓ 306.343,55€ referente ao processado em vencimentos com Coimas do RJFA;

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

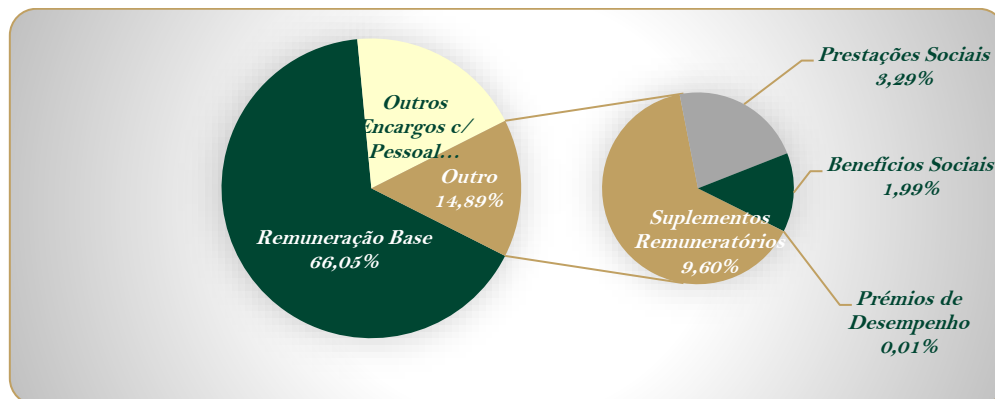


Gráfico 60 – Encargos anuais com pessoal

4. Suplementos remuneratórios

No que respeita aos “suplementos remuneratórios”, o encargo despendido foi de 77.235.055,81€, valor superior ao despendido em 2020, que foi de 76.925.364,23€.

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

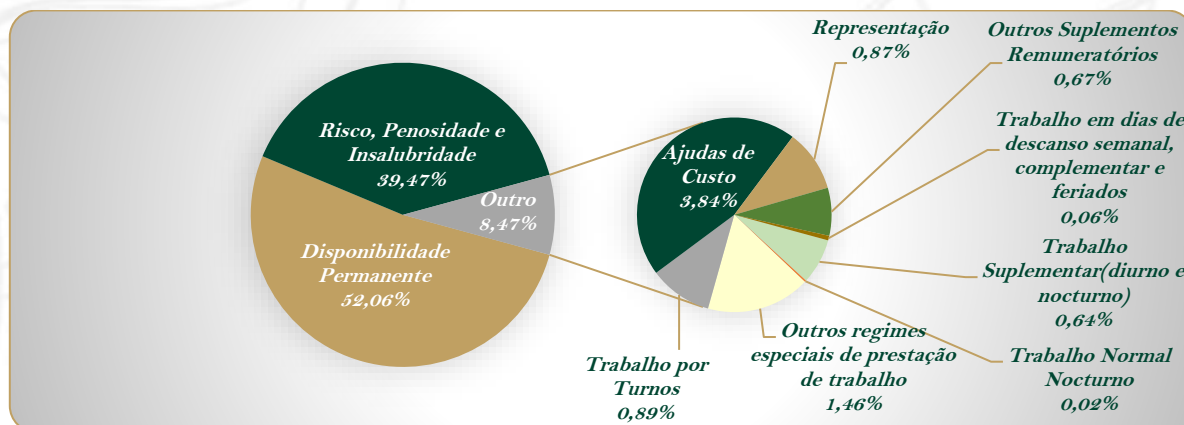


Gráfico 61 – Encargos com suplementos remuneratórios

O suplemento onde incidiu o maior dispêndio foi na “disponibilidade permanente” com 40.211.683,01€, surgindo de seguida o suplemento de “risco, penosidade e insalubridade”, que foi de 30.482.979,69€.

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:

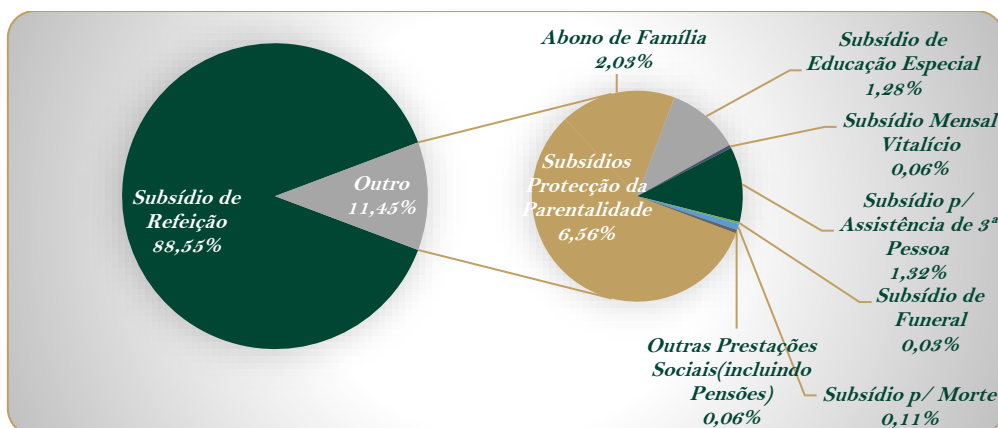


Gráfico 62 – Encargos com prestações sociais

As prestações sociais em 2021 ascenderam a 26.482.801,33€, valor inferior ao registado no ano anterior, 27.303.756,50€, já os encargos com benefícios sociais fixaram-se nos 15.974.866,77€, valor inferior ao registado no ano anterior (16.639.257,08€).

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

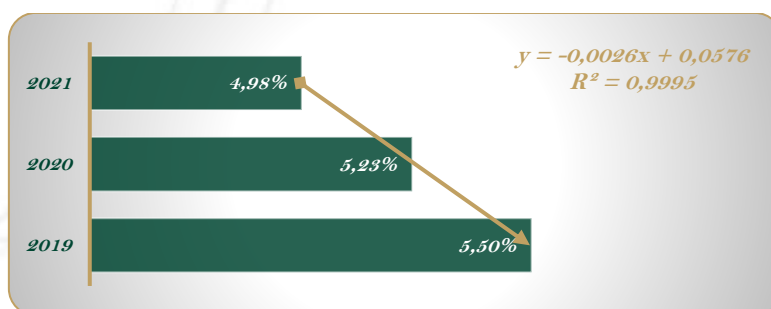


Gráfico 63 – Taxa de encargos sociais (2018/2020)

Regista-se um decréscimo da taxa de encargos sociais em 0,25 pp. Esta referência passou de 5,23%, registada no ano transato, para 4,98%, registado no ano em análise.

6. Encargos com benefícios sociais

Em matéria de encargos com benefícios sociais, verifica-se que durante o ano de 2021, 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:

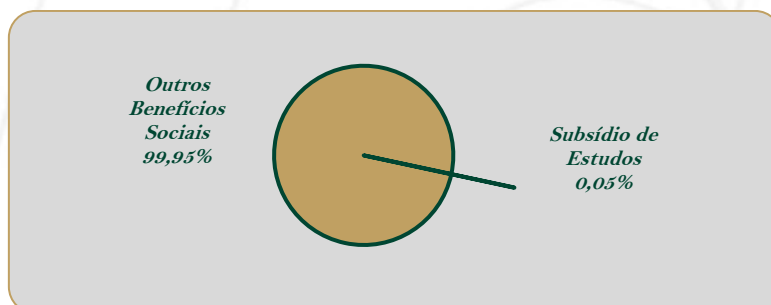


Gráfico 64 – Encargos com benefícios sociais

Salienta-se ainda, durante o ano de 2021, a publicação da seguinte legislação:

- ✓ *Decreto-Lei n.º 77-C/2021, de 14 de setembro que procedeu à atualização dos montantes da componente fixa do suplemento por serviço e risco nas forças de segurança auferido pelos militares da Guarda Nacional Republicana e pelo pessoal policial da Polícia de Segurança Pública;*
- ✓ *Através do Decreto-Lei n.º 77-C/2021, de 14 de setembro que procedeu à atualização dos montantes da componente fixa do suplemento por serviço e risco nas forças de segurança auferido pelos militares da Guarda Nacional Republicana e pelo pessoal policial da Polícia de Segurança Pública.*



Balanço Social 2021



Relatório



CAPÍTULO VIII

HIGIENE E

SEGURANÇA

VIII. Higiene e segurança

1. Enquadramento

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

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

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

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

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

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

O Governo lançou o guia «Como organizar os serviços de segurança e saúde no trabalho da Administração Pública», este guia tem como objetivo operacionalizar o regime legal de Segurança e Saúde no Trabalho na Administração Pública, até ao final do ano, e capacitar os serviços para a implementação e o funcionamento de serviços de segurança e saúde no trabalho.

O documento pretende ser um instrumento de apoio à decisão dos gestores públicos no momento de escolherem a modalidade de serviços de Segurança e Saúde no Trabalho mais adequada às especificidades do serviço em causa (tanto a nível do número de trabalhadores, como a nível do risco das atividades desempenhadas e das próprias instalações).

O guia inclui um conjunto de fluxogramas para que os gestores públicos possam rapidamente tomar a decisão que melhor se adequa ao serviço 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 LTFP, 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.

A Guarda, através do Centro Clínico, realizou durante o ano de 2021 sessões de Webinars de promoção da saúde psicológica e gestão dos riscos psicossociais.

Com a concretização destes Webinars, pretendeu-se que cada militar e civil da Guarda, no ativo, na reserva e na reforma, bem como a militares em missão no estrangeiro, tenham ao seu alcance saberes úteis, que permitam mobilizar-se no aperfeiçoar das suas capacidades, desenvolvendo mecanismos psicológicos mais adaptativos perante dificuldades, com efeito na melhoria do seu bem-estar, qualidade de vida e saúde.

No âmbito da psicologia militar, atuar na prevenção de fatores de risco psicossociais contribui para a melhoria do desempenho, maximiza o nível de operacionalidade do efetivo da GNR e permite a cada um alcançar maior satisfação.



Com estes objetivos traçados foram difundidas, junto dos operacionais, diferentes ferramentas de gestão das emoções e autocuidado, que permitem progresso na sua resiliência pessoal, profissional e relacional.

A atual situação de pandemia que atravessamos, onde a incerteza é uma constante, acrescentou severidade a um quotidiano já exigente na primeira linha, o que implicou adaptação a uma nova realidade e pressupõe contínua adequação a sucessivas mudanças.

Assiste-se ao aumento de vivências de stress e ansiedade, sob a forma de preocupação excessiva e que se instala com sério mal-estar psicológico, que incapacita, impondo-se a necessidade da sua gestão também no contexto profissional, agindo preventivamente no sentido de monitorizar e prevenir danos futuros em cada profissional.

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 dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal	Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal
Total acidentes de trabalho no ano	M	618	415	9	148	45	1	39	25	1	11	2	
	F	53	37	1	14	1		10	5		4	1	
Total acidentes de trabalho c/baixa no ano	M	202		9	148	45		14		1	11	2	
	F	16		1	14	1		5			4	1	
Nº dias perdidos no ano	M	4 835		22	2 286	2 527		238		3	145	90	
	F	204		2	152	50		206			50	156	
Nº dias perdidos anos anteriores	M	40 982		501	31 976	8 505		9 533		38	3 180	6 315	
	F	1 496		19	754	723		1 659		12	342	1 305	

Quadro 28 – Acidentes de trabalho (Quadro 19 DGAEP)

No âmbito do número de acidentes no local de trabalho, regista-se uma diminuição da taxa de incidência em 0,04 pp.

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

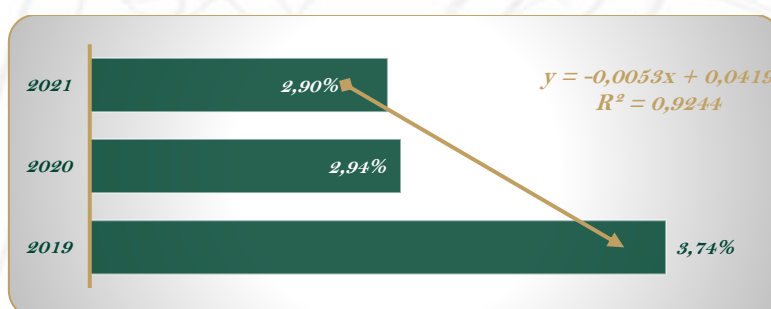


Gráfico 65 – Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho (2019/2021)

Esta referência passou de 2,94%, registada no ano transato, para 2,90%, registados no ano em análise, o que significa uma diminuição de 41 acidentes.

3. Segurança e saúde no trabalho

Em 2021 foram declarados 213 casos de «incapacidade permanente», os quais se inserem 197 em «incapacidade parcial», e 16 em «incapacidade absoluta para o trabalho habitual».

No que concerne à «incapacidade temporária e absoluta», ocorreram 86 registos e no respeitante à «incapacidade temporária e parcial», 132 registos, o que perfaz um total de 431 casos.

Foram efetuados 1.172 exames médicos, dos quais 14 foram exames de admissão, 1.115 foram exames periódicos e 43 foram exames ocasionais e complementares.

Em matéria de encargos com estas atividades foram despendidos 1.193.60 € e em relação às despesas com a medicina do trabalho foram despendidos 28.800.00 €.

Foram efetuadas no âmbito da intervenção das comissões de segurança e saúde no trabalho, 2 reuniões de comissão. Durante o ano de 2021, 40 trabalhadores foram sujeitos a ações de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença profissional, 15 por adaptação do PT e 25 por alteração das funções exercidas.

Foram realizadas 4 ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho, tendo abrangido cerca de 150 trabalhadores.

No âmbito dos custos de prevenção de acidentes e doenças profissionais despenderam-se 45.402.00 €.

4. Doenças profissionais

No ano de 2021 foram participados 113 casos de situações de doença profissional, que originaram 1.354 dias de ausência.

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

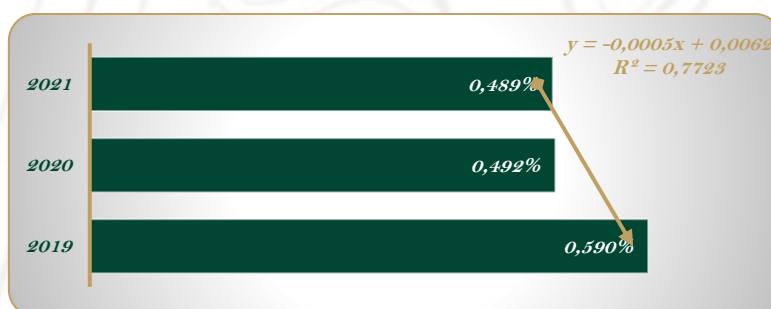


Gráfico 66 – Taxa de incidência de doenças profissionais (2019/2021)

No âmbito da taxa de incidência de doenças profissionais, regista-se uma diminuição da taxa de incidência em - 0,003 pp.

Esta referência passou de 0,492%, registada no ano transato, para 0,489%, registados no ano em análise.

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 01 de janeiro de 2021 e 31 de dezembro de 2021 que procederam ao registo criado para o efeito, em sede do portal social da GNR:

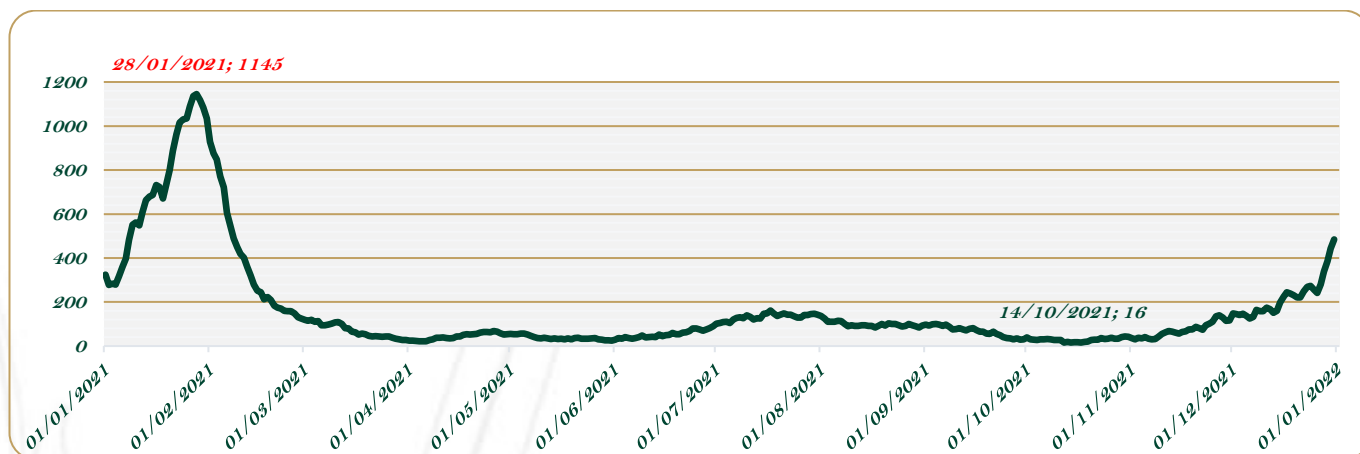


Gráfico 67 – Trabalhadores por dia por ausências ao trabalho COVID-19

Verifica-se que no período em análise, o dia 28 de janeiro apresenta o registo máximo de ausências ao trabalho, cerca de 1145 trabalhadores, e o período compreendido entre os dias 12 e 14 de outubro registam o registo mínimo com 16 trabalhadores.

O Gráfico 68 quantifica os trabalhadores por dia infetados por motivo COVID-19 no período compreendido entre 01 de janeiro de 2021 e 31 de dezembro de 2021 que procederam ao registo criado para o efeito, em sede do portal social da GNR:

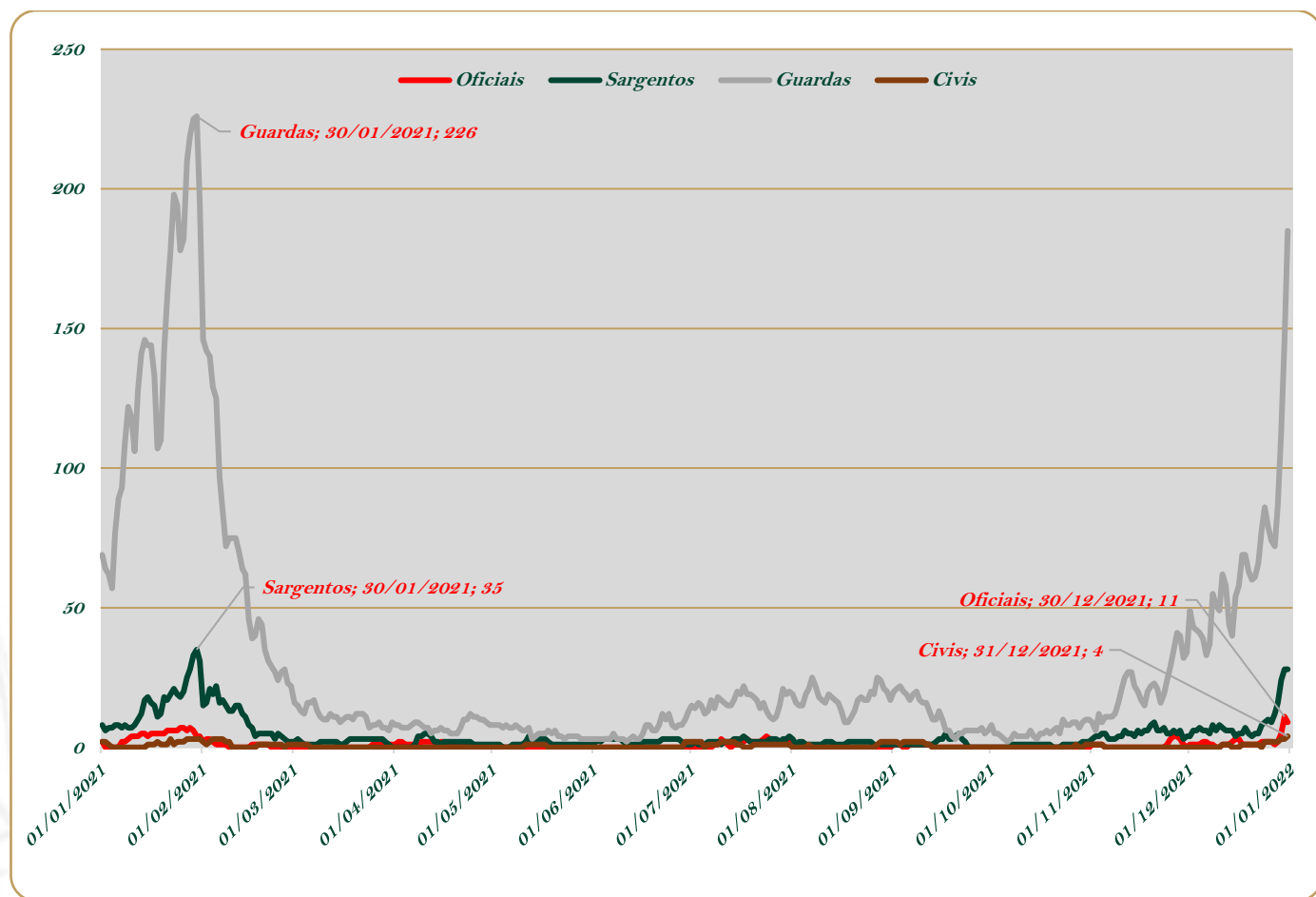


Gráfico 68 – Trabalhadores Infetados COVID-19

Verifica-se que em 31 de dezembro de 2021, existiam 226 trabalhadores infetados com COVID-19, 9 oficiais, 28 sargentos, 185 guardas e 4 civís.

O trabalho desenvolvido pelo Centro Clínico (no âmbito da COVID-19), durante o ano de 2021, foi o seguinte:

- ✓ Acompanhamento do programa de vacinação ao dispositivo em conjugação com o Serviço Nacional de Saúde (SNS) através da célula de vacinação;
- ✓ Sala de Situação de apoio COVID com ligação aos POC das unidades e fornecimento de dados semanais ao Centro Integrado Nacional de Gestão Operacional (CINGOP);
- ✓ Avaliação e seguimentos de casos clínicos com sequelas pós-covid em militares do ativo e exames complementares associados;
- ✓ Testagem com apoio clínico e psicológico a militares projetados para missões internacionais;
- ✓ Estado-maior técnico de apoio à tomada de decisão do comando da Guarda sobre todas as matérias de saúde relacionadas com a pandemia;
- ✓ Elaboração de boletins informativos e colaboração com a Divisão de Comunicação e Relações Públicas no esclarecimento ao dispositivo;
- ✓ Distribuição de Equipamento de Proteção Individual (EPI) através do depósito de material.

O plano de combate à COVID-19, durante o ano de 2021, centrou-se essencialmente na vacinação do dispositivo em colaboração com o SNS e na elaboração de medidas de profilaxia de contágios em consonância com as recomendações da Direção-Geral de Saúde, com distribuição de EPI e álcool gel pelas diversas unidades da estrutura geral da Guarda.



Balanço Social 2021



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 2021, 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, a Guarda investiu na formação profissional e elaborou pela primeira vez, o Plano Anual de Recrutamento da GNR para o ano de 2021 (PAR GNR 2021) e, à semelhança do que se vem verificando em anos pretéritos, elaborou também 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 lugares/postos de trabalho que ocupam.

1. Plano Anual de Recrutamento da GNR

O Despacho n.º 281/19-OG, de 07 de dezembro e o Despacho n.º 45/20-OG, de 22 de fevereiro determinam a aprovação, anualmente, do plano de recrutamento para as especializações existentes na GNR e para os quadros dos serviços de acordo com as suas funções específicas, distribuídos por categorias, postos, segundo a mesma formação inicial especificadas no EMGNR, respetivamente.

Para alcançar o desiderato de uma gestão mais eficaz e eficiente por parte da Guarda dos seus efetivos militares, é necessário promover a aprovação de um plano anual de recrutamento, assegurando o contínuo rejuvenescimento e a manutenção de elevados graus de prontidão e eficácia operacional dos seus efetivos.

O contexto incerto e imprevisível de emergência de saúde pública que vivemos, suscitada pela COVID-19, obrigará a Guarda a assumir as limitações e encarar a obrigação de aplicar os recursos de forma racional e criteriosa, procurando, contudo, manter elevados padrões de operacionalidade.

Torna-se, assim, imperioso construir um referencial de efetivos, que garanta, de forma sustentada, o planeamento e o desenvolvimento harmonioso das carreiras dos militares, e concomitantemente, continue a promover um serviço de qualidade junto do cidadão, a motivação do efetivo e o cumprimento cabal da missão da Guarda.

O Plano Anual de Recrutamento da GNR (PAR GNR) constitui a previsão anual que corresponde às prioridades de recrutamento para os quadros das armas, dos serviços e para as especializações, tendo, em 2021, o seguinte racional:

- ✓ *Adaptar à realidade da crise de saúde pública gerada pela pandemia da COVID-19 e 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;*
- ✓ *Afetar recursos humanos às áreas do policiamento comunitário, de fiscalização e regulação da circulação rodoviária, da investigação criminal e contraordenacional, da proteção e conservação da natureza e do ambiente, sem prejuízo das demais áreas de intervenção;*
- ✓ *Dotar a estrutura geral da Guarda de militares da categoria de guardas do quadro do serviço de administração militar necessários ao seu funcionamento, estruturas essas, que apoiarão tecnicamente as áreas de atividade operacional, obtendo mais-valias ao nível da eficácia organizacional nos campos estruturais, funcionais e operacionais;*
- ✓ *Assegurar o contínuo rejuvenescimento e a manutenção de elevados graus de prontidão e eficácia operacional dos seus efetivos;*
- ✓ *Dotar a estrutura geral da Guarda de militares qualificados com conhecimentos técnico-profissionais de forma a habilitá-los para o exercício de funções setoriais, para garantir os adequados níveis de funcionalidade dos serviços no cumprimento das respetivas missões cometidas à Guarda.*

Através do Despacho n.º 18/21-OG, de 19 de janeiro, do Exmo. Comandante-geral, foi aprovado, o contingente definido para o plano anual consolidado de recrutamentos autorizados para o ano de 2021, em anexo ao presente despacho, dele fazendo parte integrante.

Este Plano fica condicionado e sujeito a ajustamentos de acordo com a aprovação do plano plurianual de admissões nas forças e serviços de segurança para o quadriénio de 2020-2023 e ao quantitativo de lugares fixados para os cursos de formação inicial a ocorrer em 2021, bem como à evolução da situação pandémica associada à COVID-19 e às recomendações das autoridades de saúde pública.

A realização dos procedimentos concursais tem como entidade centralizada o órgão de gestão de recursos humanos, assegurando a simplificação, agilização e transparência dos processos e a subsequente capacitação inicial dos militares.

A calendarização dos processos de admissão e dos cursos habilitantes de ingresso ocorram, sempre que possível, no hiato de tempo em que decorrem os cursos de formação iniciais.

São inscritos, em sede do PAF 2021, os cursos habilitantes de ingresso e os quantitativos fixados no PAR GNR.

2. 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 2021 (PAF 2021) 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 PAF2021 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 PAF2021 foi orientada tendo por base o quadro de contenção orçamental previsto para 2020, bem como a salvaguarda dos princípios da necessidade, da utilidade e do primado da valorização profissional.

3. Formação realizada (interna e externa)

O PAF2021 consubstanciou-se na realização de uma panóplia diversificada de cursos de formação interna e 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	45 156	202	955	3 277	49 590
Externas	29	11	3	251	294
Total	45 185	213	958	3 528	49 884

Quadro 29 – Número de ações de formação profissional (Quadro 27 DGAEP)

Em 2021 registaram-se 49.884 participações em ações de formação profissional, registando-se um aumento, de 2.458 ações em relação ao ano de 2020.

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

A maior parte das ações de formação profissional teve duração inferior a 30 horas. Neste intervalo de horas registaram-se 45.156 participações internas e 29 participações externas.

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

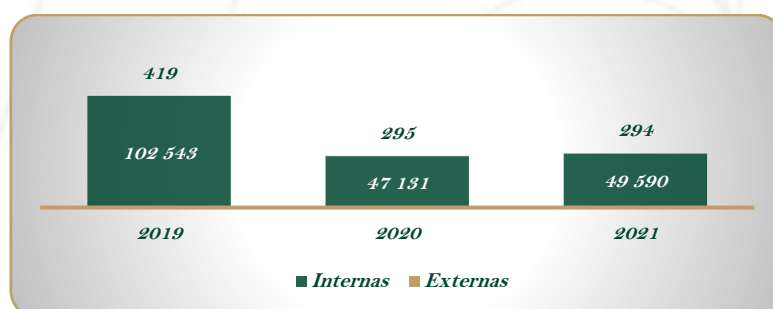


Gráfico 69 – Número de ações de formação (2019/2021)

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	3	4	7	6
Assistente técnico, técnico de nível intermédio,			0	
Assistente operacional, operário, auxiliar			0	
Informático	2		2	1
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário			0	
Médico			0	
Enfermeiro			0	
Técnico superior nas áreas diagnóstico e			0	
Forças Armadas - Oficial			0	
Guarda Nacional Republicana - Oficial	1 113	242	1 355	486
Guarda Nacional Republicana - Sargento	5 590	11	5 601	1 444
Guarda Nacional Republicana - Guarda	42 157	37	42 194	13 207
Outro Pessoal de Segurança	725		725	314
Total	49 590	294	49 884	15 458

Quadro 30 – Número de participações em ações de formação profissional (Quadro 28 DGAEP)

Em 2021 participaram em ações de formação 15.458 trabalhadores, sendo a categoria de guardas a mais representativa com 13.207 participantes (85,44%).

Regista-se um acréscimo da taxa de participação em ações de formação em 5,37pp. Esta referência passou de 61,46%, registada no ano transato, para 66,83%, registados no ano em análise.

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

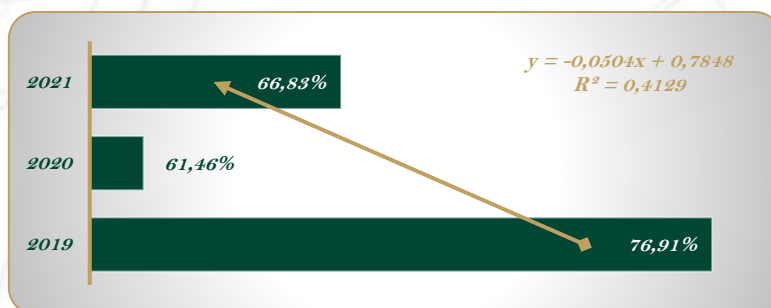


Gráfico 70 – Taxa de participação em ações de formação (2019/2021)

4. 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	7,00	24,00	31,00
Assistente técnico, técnico de nível			0,00
Assistente operacional, operário, auxiliar			0,00
Informático	4,00		4,00
Educ. Infância e Doc. do Ens. B. e Secundário			0,00
Médico			0,00
Enfermeiro			0,00
Técnico superior nas áreas d. e terapêutica			0,00
Forças Armadas - Oficial			0,00
Guarda Nacional Republicana - Oficial	70 152,95	141 513,00	211 665,95
Guarda Nacional Republicana - Sargento	245 086,10	229,30	245 315,40
Guarda Nacional Republicana - Guarda	1 368 627,80	8 515,00	1 377 142,80
Outro Pessoal de Segurança	56 590,70	0,00	56 590,70
Total	1 740 468,55	150 281,30	1 890 749,85

Quadro 31 – Número de horas em ações de formação profissional (Quadro 29 DGAEP)

Na globalidade das ações de formação foi despendido um total de 1.890.749 horas. Analisando as horas despendidas em formação, verifica-se que aqueles que perfizeram mais horas de formação (cerca de 72,84%) foram os militares da categoria de guardas.

5. Encargos com a formação

Os custos totais com a formação, em 2021, foram de €2.709.987,10 dos quais €2.653.444,03 foram gastos em ações internas e €56.543,07 foram gastos com ações externas.

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

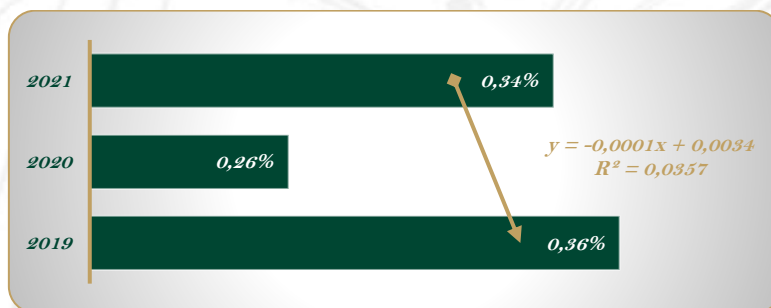


Gráfico 71 – Taxa de investimento em formação (2019/2021)

Regista-se um acréscimo da taxa de investimento em formação, calculada pelo rácio entre a despesa com a formação e o total de encargos com pessoal em 0,08 pp. Esta referência passou de 0,26%, registada no ano transato, para 0,34%, registados no ano em análise.

Inverteu-se a tendência de descida, registada no exercício anterior.



BALANÇO SOCIAL
2021
Relatório





Balanço Social 2021



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, filiar-se em associação profissional.

Existem 132 trabalhadores sindicalizados, o equivalente a 16,69% 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:

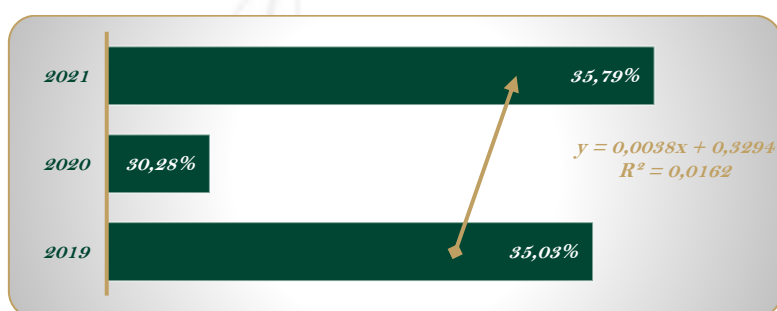


Gráfico 72 – Taxa de gravidade disciplinar (2019/2021)

No âmbito da ação disciplinar, merece realce o aumento da taxa de gravidade disciplinar, que passou de 30,28%, registados no ano transato, para 35,79%, registados no ano em análise, o que significa que da totalidade dos processos disciplinares decididos foram aplicadas mais penas.

A taxa de gravidade disciplinar das infrações disciplinares cometidas, face a 2020 aumentou 5,51 pp. Inverteu-se a tendência de descida verificada nos exercícios anteriores.

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

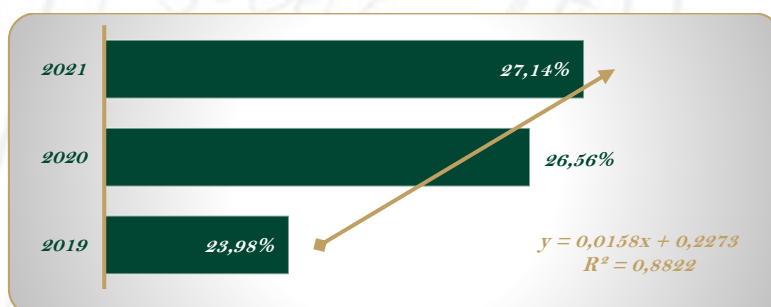


Gráfico 73 – Taxa de celeridade da ação disciplinar (2019/2021)

A taxa de celeridade de ação disciplinar teve um aumento, passando dos 26,56% do ano 2020, para os 27,14% de 2021, 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 2020 aumentou 0,58 pp.



Balanço Social 2021



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 n.º 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 2021 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 62 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 05 de setembro, 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.

Em março de 2021, a Guarda coordenou e participou no 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, foi organizado em formato online.

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 2021 além do uso da linguagem inclusiva também aprofundou a desagregação de género ao nível estatístico.

Durante o ano de 2021, 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. Plano Anual de Formação Conjunta em Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica para a AP

Este Plano vai envolver, numa primeira fase, mais de doze mil formandos de cinco áreas governativas – Administração Interna, Justiça, Educação, Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e Saúde e vai disponibilizar mais de sete mil horas de formação certificada, estruturada em três percursos formativos, num total de 14 cursos, prolongando-se o calendário de formação até ao final do primeiro semestre de 2023.

Pela primeira vez são uniformizados pressupostos de atuação e definidos procedimentos coordenados entre as várias partes envolvidas, em dimensões fundamentais de intervenção, em linha com as recomendações do Grupo de Peritos para o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica do Conselho da Europa, da Equipa de Análise Retrospectiva de Homicídios em Violência Doméstica, e da Comissão Técnica Multidisciplinar criada em março de 2019.

Este Plano de Formação é resultado do trabalho multissetorial que o Governo tem desenvolvido nesta área, dando cumprimento à Resolução de Conselho de Ministros n.º 139/2019, de 19 de agosto, que aprovou novas medidas em matéria de prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica. Na elaboração desse plano estiveram envolvidas as áreas governativas da Presidência, através da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, a Administração Interna, Justiça, Educação, Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, e Saúde, em articulação com a Procuradoria-Geral da República e o Centro de Estudos Judiciários.

Destinado essencialmente à formação de agentes-chave na intervenção após as 72 horas após denúncia, será ainda destinado também a agentes não especializados/as, por forma a efetivar uma abordagem ampla e multidisciplinar, bem como ampliar o conhecimento nas diversas áreas profissionais abrangidas e contribuir para o reforço de redes locais de intervenção integrada.

Estabilizados os conteúdos, a estrutura formativa e o universo de profissionais da Administração Pública a envolver, caberá à Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) a operacionalização desta iniciativa que resulta de um esforço conjunto das áreas governativas da Presidência e da Modernização do Estado e da Administração Pública na concretização do objetivo comum de promover a capacitação, em matérias-chave e em função das necessidades identificadas, em diversas áreas do setor público.

Este plano de formação promove uma intervenção integrada e intersectorial de profissionais da administração pública para uma resposta mais capaz e de reforço da ação no terreno, e que vai permitir elevar e regular os modos de proteção e de apoio a vítimas.

6. Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças de Segurança

Este plano define as áreas de intervenção, objetivos e medidas específicas relacionadas com o recrutamento, formação e atuação dos elementos das forças de segurança, foi elaborado pela IGAI e contou com a participação da GNR, da Polícia de Segurança Pública (PSP) e do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF).

É criado o oficial de direitos e humanos nas forças de segurança para acompanhar e monitorizar a discriminação, este oficial «será um elemento de nível elevado que funcionará por nomeação do MAI junto dos comandos de cada uma das forças de segurança.

Destaques do Plano:

- ✓ *O plano contempla também a definição de critérios de avaliação nas fases de seleção de candidatos às forças e serviços de segurança para permitir «a despistagem de atitudes/comportamentos/traços ou características de personalidade que tendem a distanciar-se dos valores inerentes ao Estado de direito e à defesa dos direitos humanos»;*
- ✓ *Com esta avaliação, que vai ser feita por psicólogos, pretende identificar-se «níveis reduzidos de empatia, tendência para posturas radicais e intolerantes, reduzida capacidade para lidar com a frustração, agressividade exacerbada, impulsividade e instabilidade e descontrolo emocional e indiferença pelas normas»;*
- ✓ *Na área do recrutamento, o documento integra reforço das estratégias de comunicação na abertura dos processos de recrutamento para que seja promovida maior diversidade de candidatos, quer ao nível do género, quer em termos de origem étnico-racial;*
- ✓ *Outra das medidas passa pela definição de boas práticas de relacionamento dos polícias com os cidadãos, nomeadamente na aplicação de medidas e interação social, bem como no relacionamento com outros elementos das forças de segurança;*
- ✓ *O plano define igualmente «boas práticas na utilização das redes sociais pelos membros das forças de segurança relacionadas com a prevenção de manifestações de discriminações». Neste sentido, as redes sociais dos polícias vão ser monitorizadas, devendo os polícias evitar colocar «comentários de casos de intervenções policiais concretas», «afirmações hostis que incitem ao ódio ou à discriminação de pessoas ou de grupos», «comentários ofensivos, nomeadamente contra pessoas, grupos, religiões, convicções*

políticas, incluindo comentários ofensivos com base no género, orientação sexual, origem étnico-racial, nacionalidade ou país de origem», bem como mensagens sobre a corporação a que pertencem e que afetem a imagem;

- ✓ *O plano tem cinco áreas de intervenção, é composto por 15 objetivos que vão ser avaliados no prazo de um ano, e é composto por um conjunto de regras e estabelece objetivos «muito claros» para a fase de recrutamento, formação e comportamentos interno e externo dos agentes das forças de segurança na sua atividade profissional e nas redes sociais.*

O plano prevê a criação, em cada Força de Segurança, de um oficial de direitos humanos, na área dos mecanismos preventivos e monitorização.

Nos termos do plano e de acordo com o Despacho n.º 107/21-OG, de 22 de abril, do Exmo. Comandante-geral foi nomeado o Tenente-Coronel Paulo Miguel Lopes de Barros Poiães, como oficial de direitos humanos, por um período de 2 anos, em regime de acumulação de funções.

O oficial de direitos humanos terá como atribuições:

- ✓ *Promover o respeito pelos direitos humanos na Guarda;*
- ✓ *Coordenar e monitorizar o plano, articulando-se com a IGAI para este efeito;*
- ✓ *Contribuir para a aplicação da legislação nacional e internacional respeitante aos direitos humanos;*
- ✓ *Formular pareceres, quando solicitada a sua intervenção neste âmbito;*
- ✓ *Propor instruções gerais para salvaguarda dos direitos humanos na atividade da Guarda.*

Os atuais recrutamentos que estão a ser feitos na GNR e na PSP já incluem os objetivos traçados neste plano, designadamente o aumento da participação feminina e a integração de minorias.

7. Medidas adotadas

No ano de 2021, 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 2021, as medidas de uma forma particular adotadas para o efetivo da GNR e outros foram as seguintes:



Medida	Ação desenvolvida	Público alvo
Dádivas de Sangue 2021	Promoção de recolha de sangue	Militares e civis
Ações de sensibilização junto da comunidade sénior	Realização de ações de sensibilização como incentivo à criação de hábitos higiosanitários, com vista à criação de padrões de limpeza e higiene e melhores n.ºs de saúde e vida	Comunidade sénior
Campanhas /Atividades relacionadas com os Direitos das Crianças.	Promoção de atividades junto das escolas do 1.º Ciclo de Anadia, Mealhada e Oliveira do Bairro, sobre o tema dos Direitos das Crianças e sensibilização, em Oliveira de Azeméis para a prevenção dos Maus-Tratos Infantis.	Comunidade escolar e civil em geral
Sensibilização da comunidade para as medidas COVID-19	Sensibilização da comunidade sénior e escolar para o cumprimento das medidas impostas pela situação pandémica.	Comunidade sénior e escolar civil
Movimento Outubro Rosa	Promoção da campanha Movimento Outubro Rosa, por parte da SPCPC de Oliveira de Azeméis e a comunidade escolar, através do lançamento de balões cor de rosa como alerta à prevenção e diagnóstico precoce do cancro da mama.	Comunidade escolar e civil em geral
Projeto de apoio a idosos desfavorecidos	Divulgação do Programa SOS Viver Mais em parceria com a Câmara Municipal de Estarreja.	Comunidade sénior
Projeto "Juntos pela Floresta, todos contra o fogo no município de Estarreja" e voluntariado jovem	Sensibilização da população, com entrega de folhetos, como alerta para os incêndios, recolha de resíduos no concelho de Estarreja.	Comunidade civil em geral
Debate contra a Violência Doméstica	Realização de um debate sobre violência doméstica em parceria com a Associação Espaço do Trevo.	Comunidade civil em geral, advogados e professores
Sensibilização para as questões de mobilidade adaptada	Realização de ações de sensibilização do público em geral, residente na área do Destacamento Territorial de Águeda, para as questões relacionadas com a mobilidade adaptada, no âmbito do evento CERCIA em Movimento.	Comunidade civil em geral
Ações de identificação de situações carenciadas (DTER Águeda)	Desenvolvimento de ações de identificação de situações de idosos que vivam em situações carenciadas.	Comunidade civil em geral
Caminhada pela floresta	Promoção da atividade desportiva, interação com a comunidade civil, ação de sensibilização, para a fomentação de condutas de respeito pela natureza e pelo ambiente, bem como para problemática dos incêndios florestais, organizada pela SPCPC DTER Bragança e SEPNA.	Comunidade civil em geral, militares e outras associações
Campanha Laço Azul	Participação da SPCPC de Mirandela, na campanha de sensibilização para a prevenção dos maus-tratos infantis, através da elaboração de um Laço Azul em conjunto com a CPCJ de Carrizada de Ansiães.	Comunidade sénior e escolar
Campanha de sensibilização COVID 19	Promoção de ações de sensibilização junto da comunidade sénior e comunidade escolar, dos concelhos de Mirandela; Carrizada de Ansiães e Vila Flor, alertando-os para o cumprimento das medidas impostas pela situação pandémica.	Militares na situação de ativo, reserva, reforma e respetivas famílias
Apoio a idosos desfavorecidos	Participação do DTER Mirandela num projeto de apoio a idosos desfavorecidos e na distribuição cabazes de Natal.	População idosa
Apoio Social a Idosos	Desenvolvimento de ações de patrulhamento/identificação de situações de idosos a viverem em situações carenciadas, em colaboração com CLDS - 4G -de Mirandela, Carrizada de Ansiães e Vila Flor.	Comunidade de idosos
Direitos das PCD	Realização de ações de demonstração e sensibilização a PCD e público geral, na escola agrícola de Carvalhais destinada a utentes da APPACDM de Mirandela.	Comunidade civil em geral
Direito das Crianças	Convite à comunidade escolar do 1.º ciclo do ensino básico de Pereira/Mirandela escrever uma frase sobre o tema dos Direitos das Crianças e escolha do melhor para afixar no DTER.	Comunidade escolar



Medida	Ação desenvolvida	Público alvo
Ação Internet Segura 2021	Promoção de ações de sensibilização porta à porta transmitindo conselhos de segurança na residência.	Agrupamento de escolas da ZA DTer Miranda do Douro e encarregados de educação.
Segurança na residência	Realização de ações de sensibilização porta à porta transmitindo conselhos de segurança na residência.	População idosa da ZA do DTer Miranda do Douro.
Farmácia Segura	Realização de ações de sensibilização pelas farmácias.	Funcionários das farmácias da ZA DTer Miranda do Douro
Prevenção contra Burlas	Realização de ações de sensibilização porta à porta transmitindo conselhos de prevenção de burlas.	População idosa da ZA do DTer Miranda do Douro.
Dia Mundial da criança 2021	Realização de ações de sensibilização aos alunos sobre os direitos das crianças.	Agrupamento de escolas da ZA DTer Miranda do Douro
Comércio Seguro	Realização de ações de sensibilização aos comerciantes sobre notas falsas e furtos.	Comerciantes da ZA do DTer Miranda do Douro
Turismo Seguro	Realização de ações de sensibilização de policiamento de proximidade.	População em geral/Informações aos turistas na ZA DTer Miranda do Douro
Apoio a Grupos Sociais vulneráveis, em momentos de sofrimento	Realização de visitas ou contactos telefónicos assíduos a doentes e funerais.	Militares e respetivos familiares
Visita aos militares internados nos hospitais de Coimbra/outros.	Promoção de encontros com os que sofrem e acompanhá-los nos momentos mais difíceis e frágeis sem esquecer os seus familiares.	Militares do CTer de Coimbra
Solidariedade de Natal	Aquisição de diversos cabazes de Natal pelo efetivo do Posto Territorial da Tocha	Famílias mais carenciadas da Tocha
Colheitas de Sangue	Realização de colheitas de sangue no CTer de Coimbra pelo Serviço de Sangue dos CHUC - EPE.	Efetivo do Comando Territorial de Coimbra
Peregrinação Ciclo a Fátima	Realização do Percorso Coimbra - Fátima em BTT por ocasião das comemoração do Dia da Unidade	Efetivo do Comando Territorial de Coimbra
Celebração no Dia da Unidade	Celebração da Missa de ação de graças em memória dos militares falecidos	Efetivo do Comando Territorial de Coimbra e Comunidade local
Mês da Prevenção dos maus tratos na Infância	Dinamização em parceria com a CPCJ de Albufeira, de ações sensibilização sobre os Direitos da Criança, e alertar toda a comunidade para a importância do combate os maus tratos na infância. Realização de Laço Azul Humano.	Comunidade escolar e público em geral
Passeio Cerro da Cabeça nos dias 19 maio e 09 junho de 2021	Promoção da atividade da recolha de lixo durante o percurso de modo a sensibilizar para o impacto ambiental que a ação humana tem.	Alunos do 5º e 9º ano da Escola E.B2,3 António João Eusébio - Moncarapacho
Semana Europeia da Mobilidade (18 e 22 Setembro de 2021)	Promoção da atividade com a pista de trânsito da GNR enquadrada com outras atividades promovidas pela Câmara Municipal de Faro de modo a sensibilizar para a utilização de meios de transporte não poluentes ou menos poluentes.	Escolas de 1.º ciclo do Concelho de Faro
Caminhada no âmbito do Projeto do Desporto Escolar «Escola Ativa» e da «Mamamaratona»	Promoção da atividade desportiva e sensibilização da luta contra o cancro da mama.	Comunidade escolar da Escola E.B2,3 Poeta Emiliano da Costa - Estoi



Medida	Ação desenvolvida	Público alvo
Passeio ao Cerro da Cabeça (09,11 e 19 de novembro de 2021)	Promoção de atividade práticas relacionadas com matérias lecionadas nas aulas de geografia e ciências	Alunos do 7.º ano da Escola E.B2,3 António João Eusébio - Moncarapacho
Corta Mato no Ludo - Gambelas	Promoção da atividade desportiva entre crianças e jovens	Comunidade escolar do Agrupamento de Escolas de Montenegro
Passeio BTT e prevenção ambiental (noções sobre energia solar)	Promoção da atividade desportiva, com passeio BTT, pista rodoviária e prevenção ambiental em interação com a comunidade escolar na Escola EB Integrada Prof. João Teixeira em Salir.	Alunos do 2.º ciclo e comunidade docente
Caminhada Escola Secundária Silves	Promoção da atividade desportiva e recolha de lixo urbano.	Comunidade escolar da Escola Secundária Silves
Atividade desportiva - Mobilidade Inteligente	Promoção da atividade desportiva - Mobilidade Inteligente.	Comunidade escolar da Escola EB 2/3 João de Deus S.B. Messines
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.	Instituições de solidariedade social do Distrito da Guarda
Cabazes de Natal, angariação de vestuário, cobertores, bens alimentares, material de higiene e brinquedos, doação de bens alimentares, vestuário e brinquedos.	Iniciativa solidária para distribuir vestuário, bens alimentares, material de higiene e brinquedos a famílias e crianças, carenciadas.	Idosos e Famílias com crianças carenciadas no Distrito da Guarda
Projeto teleassistência - eGUARD	Monitorização de pessoas, utilizando dispositivo eletrónico de apoio, que permite obter assistência permanente em qualquer eventualidade, através de um atendimento personalizado, no âmbito da prevenção e promoção da qualidade de vida, combatendo os efeitos negativos das situações de isolamento e solidão.	Cidadãos em situação de dependência, incapacidade, solidão ou isolamento residentes em vários Concelhos do Distrito da Guarda
Projeto "Desloca-te em Segurança"	Ações de sensibilização sobre prevenção rodoviária, fornecendo às crianças e jovens, competências que irão contribuir para a construção de cidadãos mais conscientes e sensíveis para a problemática da sinistralidade rodoviária.	Alunos do 4.º ano de escolaridade das Freguesias de Castanheira do Ribatejo, Vialonga e Arruda dos Vinhos
Férias de verão em segurança - ATL CM Mafra	Interação das crianças com as diferentes valências da GNR. Realização de um pequeno percurso rodoviário com distribuição de uma carta de condução para condução de velocípedes.	Crianças ATL's do concelho de Mafra (3-10 anos)
Parar Bullying	Parceria com o Gabinete de psicologia da Escola 2/3 Secundária Armando Lucena na Malveira com atividades de intervenção para parar o Bullying e Cyberbullying.	Alunos da Escola 2/3 Secundária Armando Lucena - Malveira (8.º ao 12.º anos)
Atividade nos Centros de Dia e Universidades Seniores - Burlas	Ações de sensibilização a idosos acerca da temática "Burlas", de forma a mantê-los sempre em segurança.B55	Idosos
Distribuição de bens de primeira necessidade	Realização de atividade de distribuição de 6 cabazes alimentares a famílias acompanhadas pela SPC de Mafra, em parceria com a Academia Militar.	Famílias carenciadas do concelho de Mafra
Atividade Intergeracional de Natal	Atividade levada a cabo com as crianças dos ATL's das escolas do concelho de Mafra, com vista à realização de lembranças para ornamentar as árvores de Natal das instituições seniores do concelho.	Crianças ATL's das escolas do concelho de Mafra (3-10 anos e idosos)
Recolha de Bens	Recolha de bens de primeira necessidade pelos alunos do Agrupamento de Escolas da Malveira.	Cruz Vermelha Portuguesa
Recolha de Bens com o Clube Desportivo de Mafra	Recolha de bens feita pelos atletas e famílias, em conjunto com a SPCPC de Mafra e entrega de 6 cabazes a famílias sinalizadas pela GNR.	Famílias carenciadas do concelho de Mafra
Distribuição do calendário da GNR	Distribuição do calendário pelos seniores do programa e pelas Universidades Seniores e em alguns lares.	Idosos/Pessoas vulneráveis da ZA do DTer Alenquer





Medida	Ação desenvolvida	Público alvo
Comemoração do Dia Internacional para a Eliminação da Violência Contra as Mulheres.	Distribuição de Flyers	População em geral com incidência na comunidade feminina da ZA do DTer Alenquer
Ação de Sensibilização no Dia Mundial da Criança	Realização de várias atividades com as crianças da comunidade escolar, incluindo crianças portadoras de deficiência, no Centro Hípico da Beloura e na Escola de Alvade, aproximando a GNR à comunidade juvenil. Plastron de meios.	Crianças, incluindo crianças portadoras de deficiência; Filhos dos militares do DTer Sintra
Projeto "Aventura-te nas Férias"	Ações realizadas para as crianças (dos 3 aos 12 anos) que frequentaram as atividades de tempos livres com plastron de meios (13 e 20jul21).	Comunidade infantil/juvenil da Junta de Freguesia de Almagem do Bispo, Pêro Pinheiro e Montelavar.
Exposição fotográfica "20 anos da Rede Social de Cascais"	Realização de sessão fotográfica junto da comunidade idosa da ZA de SDTer Alcabideche.	Comunidade idosa do concelho de Cascais
Projeto "Protocolo GNR e a Walt Disney Company Spain & Portugal"	Desenvolver atividades que envolva a Walt Disney Company Spain & Portugal na criação de conteúdos programáticos e pedagógicos capazes de captar a atenção da comunidade escolar sobre temáticas como o Bullying; Cyberbullying; maus tratos infantis, entre outras.	Comunidade escolar
Projeto "Tem conhecer a GNR em ALCABIDECHÉ"	Realização de Plastron de meios no SDTer Alcabideche.	Comunidade infantil/juvenil que vive em zonas urbanas sensíveis do SDTer Alcabideche
Projeto "PROXIMIDADE " no âmbito Plano Municipal para o Envelhecimento Ativo, Saudável e Inclusivo 2019-2023 de Sintra	Realização de visitas a vários idosos acompanhados por Técnicos Superiores de serviço social.	Comunidade idosa do PTER P.Pinheiro
Ação de sensibilização no Centro de Medicina de Reabilitação de Alcoitão	Promoção de ação de sensibilização com plastron de meios	Comunidade infantil/juvenil do Centro de Medicina de Reabilitação de Alcoitão.
Campanha Laço Azul	Realização de ações de sensibilização com visitas recorrendo à mascote Guardoo em vários estabelecimentos escolares do DTer Sintra; Entrega de um laço azul por parte das escolas, nas Subunidades Territoriais da área da sua escola.	Comunidade infantil/juvenil
Projeto "Desafia-te" em conjunto com a Santa Casa da Misericórdia de Sintra e o Agrupamento de Escolas D. Carlos	Desafiar os alunos para a ação social, colocando a questão: "Que alimentos consegues comprar com 1€ quando vais com os pais às compras?".	Comunidade infantil/juvenil e comunidade local carenciada
Projeto "Cabazes de Natal" em conjunto com a Santa Casa da Misericórdia de Sintra	Seleção de famílias carenciadas na ZA do DTer Sintra e distribuição conjunta de cabazes com a Santa Casa da Misericórdia.	Famílias carenciadas na ZA do DTer Sintra
Projeto "Doação de Bens Alimentares"	Recolha de bens alimentares entre os militares do DTer Sintra a entregar na Santa Casa da Misericórdia.	Famílias carenciadas na ZA do DTer Sintra
Felicitação "Dia Da Mulher"	Envio de Postal a felicitar o Dia da Mulher	Esposas/companheiras/mães/namoradas dos militares que servem no DTer Sintra
Dia Mundial Sem Tabaco	Realização de ações de sensibilização referentes ao uso de tabaco sob o enquadramento do programa escola segura.	Comunidade civil que utiliza os Comboios de Portugal em Sintra e Portela e comunidade infantil/juvenil da Escola D.Maria - Sintra
Um mundo sem piriscas de tabaco	Realização de ações de sensibilização com distribuição de cinzeiros portáteis em conjunto com a Tabaqueira de Sintra e com a Câmara Municipal de Sintra.	Comunidade civil em geral
"Dia Mundial da Conservação da Natureza"	Atividade de limpeza no Parque Natural de Sintra-Cascais que envolveu os seguintes parceiros: Entidades da Comissão Municipal da Defesa da Floresta; União de Freguesias de Sintra; Tabaqueira de Sintra e Santa Casa da Misericórdia de Sintra	Comunidade civil em geral
"Cãominhada pelo Parque Natural Sintra-Cascais"	Realização de uma ação denominada Cãominhada, no Parque Natural Sintra-Cascais com a finalidade de potenciar e melhorar a consciência cívica sobre a defesa dos direitos dos animais de companhia alertando para os comportamentos de risco dos incêndios florestais e o abandono de resíduos.	Comunidade civil em geral





Medida	Ação desenvolvida	Público alvo
World Cleanup Day	Atividade de limpeza no Parque Natural de Sintra-Cascais, nomeadamente, na Praia Grande, que envolva, entre outros parceiros, a Tabaqueira de Sintra, a Câmara Municipal de Sintra, a Proteção Civil de Sintra, o ICNF, a Junta de Freguesia de Colares, entre outros.	Comunidade civil em geral
Ações com a CPCJ sobre a temática "Bullying"	Ações de sensibilização sobre a temática bullying.	Comunidade Infantil/juvenil
Projeto "Risca este risco"	Ações de sensibilização sobre várias temáticas: ingestão de álcool, estupefacientes, etc., em conjunto com a Câmara Municipal de Cascais.	Comunidade Infantil/juvenil
'CASCAIS É NATAL 2021'	Participação no cortejo de Natal e atuação do quarteto de cordas no Hospital de Cascais	Comunidade local e utentes do Hospital de Cascais
Dia Internacional pela Eliminação da Violência contra as Mulheres	Ação de sensibilização no CascaiShopping com plastron de meios e atuação de quarteto de cordas.	Comunidade local
"Contribui para um natal mais feliz para todos"	Doação de sangue em vários Estabelecimentos de Saúde do Distrito de Lisboa edoação de brinquedos, bens alimentares e produtos de higiene à Cruz Vermelha Portuguesa.	Comunidade Civil
Caminhada "Outubro Rosa" - Mês da prevenção do Cancro da Mama	Promoção de um estilo de vida saudável, interação com a comunidade civil, sensibilização para a importância da prevenção do cancro da mama.	Comunidade civil em geral, militares e respetivos familiares.
Entrega de bens à instituição "Arronches Adota"	Recolha de fundos interna para compra de ração canina e outros bens, com o apoio da Agrilhoja Portalegre, que permitiu apoiar a Associação de Proteção animal "Arronches Adota"	Associação de Proteção animal "Arronches Adota"
Entrega de cabaz de Natal a uma família no concelho de Fronteira	Entrega de bens essenciais no PTER de Fronteira por parte dos militares deste Posto.	Família necessitada da Freguesia de Cabeço de Vide
Institucionalização de pessoa idosa com deficiência	Contacto com instituições de solidariedade a fim de institucionalizar cidadã idosa com deficiência (cega), a viver sem condições de habitabilidade.	Cidadã a necessitar de Intervenção Social
Visitas domiciliárias - APOIO +65 - Idosos em Segurança	Promoção e divulgação de segurança, junto dos mais idosos, com o recurso a vídeos chamadas junto dos seniores. (Ações desenvolvidas nos concelhos de Maia, Matosinhos, Vila do Conde e Póvoa de Varzim).	Comunidade civil em geral e respetivos familiares dos idosos.
Demonstração de meios Cinotécnicos IDN	Visita na sede do CTER Porto.	Alunos do IDN
Demonstração de meios de Cavalaria - IDN	Visita na sede do CTER Porto.	Alunos do IDN
Demonstração de meios de Intervenção - IDN	Visita na sede do CTER Porto	Alunos do IDN
Demonstração de meios cinotécnicos	Comemorações do dia do animal	EB1/J1 Montezelo Fânzeres
Demonstração de meios cinotécnicos	Comemorações do dia do animal	Visita à Sec. Cino pela APADIMP
Demonstração de meios cinotécnicos	Comemorações do dia do animal	Centro Social e Paroquial da Trofa





Medida	Ação desenvolvida	Público alvo
Comemorações do dia do animal	Comemorações do dia do animal	Parque da Cidade Penafiel
Cinoterapia	Interação com crianças do ensino especial.	Centro Educativo D. Elvira C. Lopes - Póvoa de Lanhoso
Guarda d'Honra	Abertura de Procissão	Menesas - Vilar de Andorinho
Guarda d'Honra	Abertura de Procissão	Antas de São Tiago - V. N. de Famalicão
Sessões de Hipoterapia	Hipoterapia	Associação de escolas do Viso - Porto
Sessões de Hipoterapia	Hipoterapia	Santa Casa da Misericórdia do Porto
Sessões de Hipoterapia	Hipoterapia	Associação Kastelo - NOMEI DONADA
Banco Alimentar	Separação e embalagem de alimentos.	Banco Alimentar - Perafita Matosinhos
Demonstração de meios de Cavalaria	Demonstração de meios de Cavalaria.	EB1 / J1 de Montezelo Fânzeres
Demonstração de meios de Cavalaria	Demonstração de meios de Cavalaria.	Escola EB2/3 de Vizela
Demonstração de meios de Cavalaria	Comemorações do dia do animal	Parque da Cidade Penafiel
Entrega de bens "Centro Bem Estar Social Padre Tobias" Samora Correia	Entrega de roupas de adulto, provenientes da Loja Social do CTer Santarém.	Idosos da terceira idade, residentes permanentes no Centro Bem Estar Social Padre Tobias
Entrega de bens "Lar de Santo António" Santarém	Entrega de roupas e brinquedos às crianças institucionalizadas no Lar de Santo António - Santarém, provenientes da Loja Social do CTer Santarém.	Crianças e jovens do sexo feminino, com idades compreendidas entre os 3 e os 18 anos, institucionalizadas no Lar de Santo António
Entrega de bens "Ajuda de Mãe" Santarém	Entrega de roupa e enxovais de bebé, provenientes da Loja Social do CTer Santarém.	Recém nascidos até 3 meses
Entrega de bens "Cáritas de Coruche" Coruche	Entrega de roupas e calçado de adulto e criança e brinquedos, provenientes da Loja Social do CTer Santarém.	Adultos e crianças abrangidos pela Cáritas de Coruche
Ação de sensibilização no âmbito das comemorações do Dia da Unidade - Animais de Companhia	Realização de uma ação de sensibilização no Parque Urbano da Costa da Caparica com o objetivo de fomentar o cumprimento das medidas em vigor no âmbito de detenção dos referidos animais.	Comunidade ZA PTER Costa da Caparica
Ação Internet Segura	Ação de sensibilização da comunidade escolar relativa à temática da Internet.	Escolas Básicas ZA DTER Almada





Medida	Ação desenvolvida	Público alvo
Demonstração de meios na Semana da Proteção Civil de Almada	Participação do DTer Almada na Semana da Proteção Civil de Almada. Contou com o apoio da USHE, GIC/UI e UEPS.	Comunidade de Almada
Ação Bullying	Ação de sensibilização da comunidade escolar relativa à temática do Bullying.	Escola Básica Paio Pires
Demonstração de meios na Semana da Proteção Civil do Seixal.	Participação do DTer Almada na Semana Municipal da Proteção Civil do Seixal através de uma demonstração de binómios de busca e resgate do GIC/UI na E.B. Quinta da Courela, Paio Pires.	Escola Básica Quinta da Courela, Paio Pires
Visita ao Destacamento Territorial de Almada pela Associação Padre Amadeu Pinto, do Monte da Caparica.	Demonstração de meios, visita às instalações do Destacamento e interação com os jovens que frequentam a Associação Padre Amadeu Pinto.	35 crianças da Associação Padre Amadeu Pinto, Monte da Caparica
Ação Piscina Segura	Ação em conjunto com a Guardia Civil no âmbito da Operação Piscina Segura.	Herdade da Aroeira
Ações de Sensibilização Regresso às aulas / Universidade Segura	Sensibilização dos alunos em matéria de segurança rodoviária e prevenção de crimes.	Ações realizadas nos estabelecimentos de ensino primário, básico, secundário e superior
Ação alusiva aos animais de companhia	Ação ministrada pelo NPA Almada.	Escola Básica Louro Artur
Ação de sensibilização no âmbito da Operação Sentos Sénior .	Realização de uma ação de sensibilização no auditório da FCT no Monte da Caparica.	Utentes Idosos das Associações da ZA do DTer Almada
Ações no âmbito do Dia Eliminação da Violência contra a Mulher	Realização de ações de sensibilização em ambiente escolar e de uma ação em parceria com a UMAR.	Comunidade em geral
Ação de sensibilização no âmbito da segurança Rodoviária	Ação de sensibilização da comunidade escolar relativa à temática da segurança rodoviária	Escola Básica Quinta da Courela, Paio Pires
Ação de sensibilização efetuada no Centro Quinta dos Inglesinhos, Monte da Caparica, no âmbito da OPERAÇÃO "Apoio a Pessoas com Deficiência" 2021.	Ação de sensibilização efetuada no Centro Quinta dos Inglesinhos, Monte da Caparica, no âmbito da OPERAÇÃO "Apoio a Pessoas com Deficiência" 2021, com o objetivo de promover a inclusão das Pessoas com Deficiência.	Centro Quinta dos Inglesinhos
Distribuição de 26 cabazes de Natal.	Angariação de bens alimentares para serem distribuídos pela SPC na época natalícia. Parceria com associação "Sandra Almada Solidária".	Famílias carenciadas dos concelhos de Almada e Seixal
Distribuição de Cabazes	No âmbito do policiamento comunitário ao longo do ano, foram detetadas situações de carência económica, no qual esta SPC efetuou entrega de cabazes alimentares, com a colaboração da entidade Conferência Vicentina São Tiago e São João de Deus.	Famílias carenciadas dos concelhos Santiago Cacém e Sines
Distribuição de 26 cabazes de Natal.	Angariação de bens alimentares para serem distribuídos pela SPC na época natalícia. Parceria com Hipermercados Continente de Santiago e Sines, Recheio de Sines e Intermarché Santiago Cacém.	Famílias carenciadas dos concelhos Santiago Cacém e Sines
Projeto Calendário 2021 (Calendário dos Heróis 2020) iniciado dezembro 2020	Continuidade da projeção do Calendário 2021 alusivo às entidades e instituições que estiveram na linha da frente no combate à pandemia Covid-19.	Comunidade em geral
Prevenção de Burlas	Ação sensibilização Burlas relacionadas com Plano Vacinação Covid-19 e com Pagamentos Mboa	Idosos em segurança
Participação da Guarda na SEGUREX	Promoção da Imagem da Guarda	Militares e comunidade civil





Medida	Ação desenvolvida	Público alvo
Colaboração Agrupamento Escolas Alcácer do Sal	Entrega Trabalhos Escolares e equipamento informático.	Comunidade escolar
Visita Museu GNR Lisboa	Visita guiada ao Arquivo Histórico / Museu GNR e divulgar testemunhos da História e memória da Guarda e das suas antecessoras e mostrar, no contexto histórico da GNR no âmbito nacional e conflitos internacionais, onde a instituição esteve presente.	Comunidade Idosos do concelho de Grândola e comunidade escolar
Campanha de Solidariedade do DTer GDL	Definição atividades angariação bens alimentares e outros; Recolha; Conceção Cabazes Natal e sua distribuição.	Idosos em situação mais vulnerável, a viver sozinhos e / ou isolados no concelho de Grândola e Alcácer do Sal
Ação de demonstração de meios e interação com os mesmos, intitulada de "Porque nós também merecemos!".	Ações de sensibilização para crianças, idosos, pessoas com deficiência, dinamizando, conforme orientações da DGS no âmbito da pandemia COVID-19, demonstração das valências e meios. Filhos e trabalhadores de 1.ª linha (forças de segurança, bombeiros, elementos de proteção civil).	Comunidade Escolar e Trabalhadores 1ª Linha COVID 19
Dia Mundial Ambiente	Plantação de árvores na Serra do Louro .	Pessoas com deficiência, Fundação COI
Dia Mundial do Ambiente	Plantação de árvores nos perímetros escolares .	Comunidade escolar
Entrega de bens a famílias carenciadas	Entrega de bens a famílias carenciadas em conjunto com a Associação AMAS .	Famílias Carenciadas
Projeto social em colaboração da Câmara Municipal de Sesimbra sobre a temática "O mar começa aqui"	Pinturas nas sargetas alusivas á promoção da preservação do meio ambiente.	Comunidade escolar
Prevenção dos Maus- Tratos na Infância (Mês de Abril)	Criação do Laço Humano	Ação Desenvolvida com a Comunidade Escolar Alunos do 1º Ciclo do Centro Escolar Abade Mouços - Vila Real
Prevenção dos Maus- Tratos na Infância (Mês de Abril)	Elaboração de um Laço e Exposição na Fachada da Sede do Comando alusivo ao Mês da prevenção dos Maus- Prevenção.	Público em Geral
Natal Mais Quente	Elaboração de Cabazes com bens alimentares doados pelos militares e civis do Comando Territorial de Vila Real .	Idosos mais Carenciados da ZA do CTer Vila Real
Demonstração cinotécnica realizada na Associação de Pais e Amigos das Crianças Deficientes do Arquipélago dos Açores	Promoção de uma demonstração cinotécnica direcionada a jovens/adultos com deficiência mental.	Associação de Pais e Amigos das Crianças Deficientes do Arquipélago dos Açores
Demonstração realizada no Infantário do Instituto Santa Catarina na Freguesia de Santo Amaro - São Jorge	Promoção de uma demonstração de meios e sensibilização em segurança rodoviária direcionada a crianças e respetivo grupo de trabalho.	Infantário "Instituto Santa Catarina"
Demonstração cinotécnica realizada no âmbito do Exercício Treme Treme (2 Binómios e 1 militar) - Ilha Terceira	Promoção de uma demonstração cinotécnica direcionada a crianças e jovens.	Cerca de 100 crianças e jovens
Lixo Zero no Mar	Iniciativa de sensibilização e limpeza da orla costeira e da zona balnear do Portinho - Lajes do Pico.	Entidades Públicas e Público em geral.
Operação de STOP "Laço Azul"	Sensibilização para a prevenção dos maus tratos infantis.	Escolas de 1.º ciclo das Ribeiras e Piedade.
Batismo Marítimo na embarcação do PTER Pico	Férias ativas da Câmara Municipal de São Roque do Pico.	Crianças entre 7 e os 12 anos.





Medida	Ação desenvolvida	Público alvo
Promoção do bem estar animal, animais de companhia e Cinfília	Ação desenvolvida pelo NPA e Equipa Cino, ambas do DTer Horta.	Crianças das Instituições "CISA" e "O Castelinho"
Batismo Marítimo na embarcação da Secção Naval do DTer Horta	Ação desenvolvida pelo Secção Naval do DTer Horta.	Crianças das Instituições "CISA" e "O Castelinho"
2 Ações de sensibilização de condutores de veículos de duas rodas a motor realizadas em 11SET2021, nas instalações da Escola da Guarda em Queluz	Ação de sensibilização e aperfeiçoamento na condução de veículos de duas rodas a motor.	82 Condutores de veículos de duas rodas
1 Ação de sensibilização de condutores de veículos de duas rodas a motor realizada em 06NOV21 setembro 2021, na ZA do COMTER Faro	Ação de sensibilização e aperfeiçoamento na condução de veículos de duas rodas a motor.	13 Condutores de veículos de duas rodas
Ação de sensibilização de condutores de veículos de duas rodas a motor realizada em 14NOV21 na ZA do COMTER Castelo Branco	Ação de sensibilização e aperfeiçoamento na condução de veículos de duas rodas a motor.	45 Condutores de veículos de duas rodas
Ações de sensibilização de condutores de veículos de duas rodas a motor realizada em 01DEC21 na ZA do COMTER Guarda	Ação de sensibilização e aperfeiçoamento na condução de veículos de duas rodas a motor.	48 Condutores de veículos de duas rodas
Doação de sacos de comida e bebida apreendidos no âmbito de processos crime	Doação de cerca de 25 sacos no valor de 1400 €.	Casa do Gaiato em Setúbal
Doação de sacos de comida e bebida apreendidos no âmbito de processos crime	Alimentação variada no valor de 6 500.00 €	Caritas de Setúbal
Doação de sacos de comida e bebida apreendidos no âmbito de processos crime	4 jerricans com alimentação e bebida variada no valor de 3 000,00 €	APPACDM de Setúbal
Doação de gasolina no âmbito de processos crime	13 219,00 € em gasolina	Bombeiros Voluntários de Peniche
Doação de gasolina no âmbito de processos crime	5 096,00 € em gasolina	Bombeiros Voluntários de Sesimbra/Setúbal/
Doação de gasolina no âmbito de processos crime	2 540 litros de gasolina	Bombeiros Voluntários do Barreiro e Trafaria
Doação de gasolina no âmbito de processos crime	7 639,00 € em gasolina	GNR/UEPS
Doação de gasolina no âmbito de processos crime	260 litros em gasolina	Bombeiros Voluntários da Trafaria
Doação de gasolina no âmbito de processos crime	3 000,00 € em gasolina	Bombeiros Voluntários da Trafaria/Cacilhas e
Doação de gasolina no âmbito de processos crime	1 700 litros em gasolina	Bombeiros Voluntários do Barreiro
Doação de gasolina no âmbito de processos crime	5 397,00 € em gasolina	Bombeiros Voluntários do Barreiro





Medida	Ação desenvolvida	Público alvo
Doação de gasolina no âmbito de processos crime	9 450 litros em gasolina	Bombeiros Voluntários de Peniche
Doação de pescado apreendido no âmbito de vários processos de contraordenação	Doação de cerca de 16365,52 Kg no valor de 92253,41 €.	Instituições de Solidariedade Social e outras instituições de interesse público.
Doação de pescado apreendido no âmbito de vários processos de contraordenação	Doação de 21 219,9 Kg de pescado diverso.	Instituições de Solidariedade Social
Doação de sacos de comida e bebida apreendidos no âmbito de processos crime	3 jerricans com alimentação e bebida variada no valor de 2 870,00 €.	APCCF de Setúbal
Doação de pescado apreendido no âmbito de processo de contraordenação	Doação de cerca de 264,5 Kg de Tubarão no valor de €1322.	Banco Alimentar contra a Fome de Setúbal
Doação de pescado apreendido no âmbito de processo de contraordenação	Doação de 4950,5 Kg de Tubarão no valor de 44 500 €.	Várias instituições de solidariedade social
Doação de gasolina no âmbito de processos crime	3375 Lts de gasolina, no valor 5 805,00 €	Bombeiros Voluntários de Setúbal
Doação de pescado apreendido no âmbito de processo de contraordenação	Doação de cerca de 10 Kg de Lixa, 27Kg Carochos, 16 Kg Dentão e 30Kg Sapata no valor de 830€.	Banco Alimentar contra a Fome de Setúbal
Doação de pescado apreendido no âmbito de processo de contraordenação	Doação de cerca de 130,5 Kg de Lixa, 75Kg Carochos e 69Kg de Sapata no valor de 2740€.	Banco Alimentar contra a Fome de Setúbal
Doação de pescado apreendido no âmbito de processo de contraordenação	Doação de cerca de 11,80 Kg no valor de 50.15€.	Centro Paroquial D. Manuel Martins
Doação de pescado apreendido no âmbito de processo de contraordenação	Doação de 6,6 Kg de pescada branca imatura.	Instituições de Solidariedade Social e outras instituições de interesse público.
Doação de pescado apreendido no âmbito de processo de contraordenação	Doação de 9,6 Kg de lula vulgar; 7,1 choccos; 31,4 polvo vulgar. Valor de 481€	Instituições de Solidariedade Social e outras instituições de interesse público.
Doação de pescado apreendido no âmbito de processo de contraordenação	Doação de cerca de 19 Kg polvo vulgar. Valor de 190 €.	Instituições de Solidariedade Social e outras instituições de interesse público.
Doação de pescado apreendido no âmbito de processo de contraordenação	Doação de cerca de 333 Kg ameijoas japónicas. Valor de 4995 €	Instituições de Solidariedade Social e outras instituições de interesse público.
Doação de pescado apreendido no âmbito de processo de contraordenação	Doação de cerca de 120 Kg de tubarão anequim.	Instituições de Solidariedade Social e outras instituições de interesse público.
Doação de pescado apreendido no âmbito de processo de contraordenação	Doação de 13,900 Kg de Pescado no valor de 277,60 €.	Centro Nuno Belmar da Costa
Doação de pescado apreendido no âmbito de processo de contraordenação	Doação de 5,360 Kg de Pescado no valor de 123,32 €.	CASA DE SANT'ANA





Medida	Ação desenvolvida	Público alvo
Doação de pescado apreendido no âmbito de processo de contraordenação	Doação de 2,925 Kg de Pescado no valor de 67,18 €.	Centro Nuno Belmar da Costa
Doação de pescado apreendido no âmbito de processo de contraordenação	Doação de 27,185 Kg de Pescado no valor de 402,07 €.	A Fundação - Lar de São José
Doação de pescado apreendido no âmbito de processo de contraordenação	Doação de 16 Kg de Pescado no valor de 295,80 €.	Lar Nova Casa - Associação das Antigas Alunas do Instituto de Odíveiras
Doação de pescado apreendido no âmbito de processo de contraordenação	Doação de cerca de 1177 Kg no valor de €19.652.	Instituições de Solidariedade Social e outras instituições de interesse público.
Doação de pescado apreendido no âmbito de processo de contraordenação	Doação de cerca de 1567,53 Kg no valor 7.896,57 €	Instituições de Solidariedade Social e outras instituições de interesse público.
Doação de bens alimentares apreendidos no âmbito de vários processos crime	Doação de cerca de 533 unidades, no valor aproximado de 559,00 €.	Instituições de Solidariedade Social e outras instituições de interesse público.
Doação de pescado apreendido no âmbito de processo de contraordenação	Doação de cerca de 74,10 Kg de pescado, no valor de 30,00 €.	ZOO de Lagos
Sinalização de casos juntos dos SSociais	Entrega cabazes de natal.	Militares da Unidade
Protocolo de Cíoterapia com Agrupamento de Escolas de Mem Martins	Atividades assistidas por cães com vista as desenvolvimento de competência e AVD a alunos com necessidades educativas especiais.	Alunos com necessidades educativas especiais
Protocolo C.E.C.D. MIRA SINTRA - Centro de Educação para o Cidadão Deficiente Mira Sintra, CRL	Atividades assistidas por cães com vista as desenvolvimento de competência e AVD a alunos com necessidades educativas especiais.	Alunos com necessidades educativas especiais
Realização de ação de sensibilização com pessoas portadoras de deficiência - Instituição RARÍSSIMAS, sita em Rua D. Manuel I, n.º6, 2860-391 Moita	Atividades assistidas por cães com vista as desenvolvimento de competência e AVD a alunos com necessidades educativas especiais.	Alunos com necessidades educativas especiais
Ação de sensibilização no Centro de Medicina de Reabilitação de Alcoitão	Atividades assistidas por cães com vista as desenvolvimento de competência e AVD a doentes com necessidades educativas especiais.	Doentes com necessidades especiais
Comemoração do 36º Aniversário do CFP	As visitas de 45 minutos, os alunos visionaram um filme institucional, tiveram contacto com as viaturas da GNR, assistiram a uma aula de ordem unida e participaram no circuito da "Escolinha de Trânsito", do Projeto Escola Segura do CTER Portalegre, onde os alunos colocaram em prática as regras básicas do CE.	1º Ciclo do Agrupamento de Escolas do Bonfim de Portalegre - Escola Básica da Praceta e Escola Básica da Corredoura
Funcionamento do ADCCOVID no CFFF	Atendimento em áreas dedicadas à Covid 19, tendo encerrado a 29 de setembro de 2021 e reaberto em 02 de dezembro de 2021.	Comunidade civil em geral.
Colheitas de Sangue realizadas pelo IPST no CFFF	Colheita/Recolha de dadas de sangue, em que são realizadas pelo menos duas vezes por mês pelo IPST.	Comunidade civil em geral e militares.
Apoio a Grupos Sociais vulneráveis, em momentos de sofrimento.	Visitas assíduas 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





Medida	Ação desenvolvida	Público alvo
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
Natal Solidário	Recolha de cabazes de Natal.	Efetivo da Unidade de Segurança e Honras de Estado em ajuda ao Centro Paroquial de Alcântara
Ação Solidária	Recolha de um contentor de roupa, calçado e brinquedos.	Efetivo da Escola da Guarda em apoio à "CÁRITAS"
Ação Solidária	Recolha de um contentor de roupa, calçado e brinquedos.	Efetivo da Unidade de Intervenção em apoio à "CÁRITAS"
Visita aos militares internados nos hospitais de Coimbra/outras.	Ir ao encontro dos que sofrem e acompanhá-los nos momentos mais difíceis e frágeis sem esquecer os seus familiares.	Militares dos Comandos Territoriais de Aveiro, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Viseu, Centro de Formação da Figueira da Foz entre outros.
Solidariedade de Natal	Recolha de brinquedos (400).	Guardas Provisórios do Centro de Formação da Figueira da Foz apoiam 120 crianças da Instituição "Viver em Alegria" da Figueira da Foz.
Solidariedade de Natal	Aquisição de diversos cabazes.	Efetivo do Posto Territorial da Tocha apoiam famílias mais carenciadas da localidade.
Colheitas de Sangue	2 Colheitas de sangue ao longo do ano 2021.	Efetivo do Comando Territorial de Coimbra, Centro de Formação da Figueira da Foz e Guardas Provisórios.
Peregrinação Ciclo a Fátima	Percurso Coimbra - Fátima em BTT por ocasião das comemorações do Dia da Unidade.	Efetivo do Comando Territorial de Coimbra no sentido de construir uma sólida família militar, sã camaradagem e espírito de corpo.
Celebração de Bênção dos Capacetes e motos, em Óbidos.	Encontro organizado por elementos das Forças de Segurança.	Motards pertencentes às Forças de Segurança de Portugal e Espanha.
Celebração da Padroeira da Guarda	Missa realizada no Porto, Aveiro, Viseu e Lisboa.	Efetivo da Guarda e Comunidade Local
Celebração no Dia da Unidade	Missa de ação de graças e memória dos militares falecidos.	Efetivo dos Comandos Territoriais de Viana do Castelo, Braga, Vila Real, Porto, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Viseu, Évora UCC e dia da GNR.
Celebração da Missa de Natal	Missa realizada em Basílica de Nossa Senhora dos Mártires, Carmo, Lisboa.	Efetivo das unidades sediadas na área de Lisboa.
Campanha "Não Sou Um Alvo"	Ação de Sensibilização	Comunidade civil jovem
Campanha "Praia Fluvial"	Ação de Sensibilização	Comunidade civil jovem
Campanha "Não Sou de Ferro"	Ação de Sensibilização	Comunidade civil
Concerto Outono/Dia do CTer Guarda	Promoção da Cultura da Guarda.	Comunidade civil em geral, militares e respetivos familiares





Medida	Ação desenvolvida	Público alvo
Concerto Outono/Dia do CTER Guarda	Promoção da Cultura da Guarda.	Comunidade civil em geral, militares e respetivos familiares
Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas FSS	Palestras no âmbito da integração da perspetiva de género na GNR promoção da Igualdade de Género e a preservação dos Direitos Humanos em parceria com a Dr.ª Dália Costa, Doutorada em Sociologia da Família, Mestre em Sociologia, Professora Auxiliar no ISCSP.	Comdt de Unidade e Destacamento
Dia Internacional da Mulher	Cerimónia Militar	Militares
Dia Mundial da Criança	Conhecimento da GNR	Comunidade civil jovem
Lançamento do Livro "Origens da GNR"	Cerimónia militar	Militares e civis convidados
Participação da Guarda na SEGUREX	Promoção da Imagem da Guarda	Militares e comunidade civil
Celebração Eucarística (3)	Cerimónia Religiosa	Militares
Questionário ao efetivo no âmbito da Igualdade de Género e Não Discriminação na Guarda	Recolha de tratamento e divulgação de informação estatística relativa às matérias mencionados e dar continuidade como medida de apoio necessário para o crescimento em segurança em alinhamento com os objetivos da Agenda 2030.	Efetivo da GNR (militares e civis)
Ações de formação para Formação Escolar	Nos cursos de formação de Guardas, matéria sobre a Igualdade de Género e LGBT, permitindo um processo inclusivo de todos os instrumentos Jurídicos adequados a todas as políticas nacionais de Direitos Humanos em Portugal em parceria com Dr. João Paiva, Formador da CIG.	CFG (futuros militares)





Balanço Social 2021



Relatório



CAPÍTULO XII

NOTAS FINAIS

XII. Notas finais

O ano de 2021 fica marcado, à semelhança do ano de 2020, pela pandemia de Covid-19 e pelo surgimento de novas variantes do vírus. Registou-se igualmente, o avanço da vacinação e o fim progressivo das restrições impostas.

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 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 2021 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 emergência de saúde pública e mitigação dos impactos económicos advenientes da COVID-19 e as disposições relativas ao Estado, plasmadas na Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro – Orçamento do Estado para 2021 (LOE2021).

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.

Em 2021 o Governo deu continuidade ao plano plurianual de admissões nas forças de segurança, permitindo, ainda, que o número de elementos a recrutar fosse ajustado para contemplar o efetivo previsto e não recrutado no ano anterior. Esta medida visou manter um elevado grau de prontidão e a eficácia operacional dos efetivos policiais.

Regista-se, em 2021 um saldo positivo de 777 efetivos globais, assiste-se assim, à inversão da tendência de diminuição gradual do efetivo verificada no último quinquénio (2016/20). A Guarda sofreu um aumento do seu efetivo, fruto, em particular, do acréscimo substancial das novas entradas em quantitativo bastante superior ao das saídas efetivadas.

Numa análise mais fina, em 2021 a Guarda regista um saldo positivo de 786 efetivos militares e um saldo negativo de 9 efetivos civis. Salienta-se a dificuldade desta Guarda em prover os lugares previstos e não ocupados no MPC GNR, através do recrutamento externo (após esgotar todos os instrumentos de mobilidade interna) por falta de autorização para o efeito.

É preocupação também, o défice de cerca de 4.312 efetivos militares face ao MPM GNR 2021 e o défice de 520 postos de trabalho previstos e não ocupados face ao MPC GNR 2021 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 notada com alguma preocupação, também, a existência de 2.304 efetivos (9,96%), dos quais, 2.115 são militares, e destes, 270 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.



Destaca-se a conclusão em janeiro do Curso de Formação de Guardas-Florestais (CFGF), com 44 guardas-florestais e a autorização para fixação de 90 postos de trabalho para admissão ao referido curso em 2021. Este foi o segundo curso de formação de guardas-florestais ministrado desde 2004, e representa o renascimento de uma importante função que se encontrava em risco de desaparecer.

De forma a materializar o regime de promoções, previsto no Estatuto da Carreira de Guarda-Florestal do quadro de pessoal civil da Guarda, em funções no Serviço de Proteção da Natureza e do Ambiente (SEPNA), foi definida a tramitação dos procedimentos concursais de admissão de promoção para as categorias de mestre florestal principal e mestre florestal e demais requisitos de admissão aos referidos procedimentos.

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 SEPNA e ingressar na carreira de guarda-florestal.

Em 2021 foi retomado o normal desenvolvimento das carreiras, no que se refere a progressões e valorizações remuneratórias, e para o efeito, foram proferidos despachos prévios favoráveis 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 aos anos de 2020 e 2021 - (quantitativo máximo de 2.892 e 1.726 militares a promover, respetivamente e 94 promoções para a carreira de guarda-florestal, categoria de mestre florestal principal e mestre florestal).

Assinala-se as promoções dos sete primeiros coronéis da GNR ao posto de brigadeiro-general e um destes, ao posto de major-general, que podem chegar ao topo da hierarquia. Com estas promoções, materializa-se mais um passo no desenvolvimento da Instituição, que começa a ver chegar à estrutura superior do Comando os oficiais com formação completa na Guarda.

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

Evidencia-se ainda, o ingresso na categoria de sargentos mediante promoção ao posto de 2.º Sargento, de 140 militares provenientes do 39.º CFS 2019/2021 (não foi autorizado no triénio 2016/2018), apenas este ano, foi possível, 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, potenciado pela adoção do valor de referência por parte da Tutela para os futuros recrutamentos, via CFG, assegurando uma participação feminina de, pelo menos, 15 % dos formandos.

No que concerne à formação profissional e humana do seu efetivo e devido ao contexto em que vivemos, as atividades formativas presenciais em 2021, 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 em 2021, 49.884 participações em ações de formação profissional, registando-se um aumento de 2.458 ações em relação ao ano de 2020.

No que concerne ao absentismo, destacamos a inversão da tendência de subida registada nos exercícios anteriores, houve uma diminuição, embora ligeira, das ausências ao trabalho potenciado pelo contexto de teletrabalho no âmbito da 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.

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 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».

Às atribuições decorrentes da missão habitual juntaram-se novas exigências, como o controlo e fiscalização do cumprimento das regras sanitárias e de restrições de deslocação e contactos, a reposição do controlo das fronteiras terrestres, a desinfeção de lares de idosos, edifícios e viaturas, a organização e disponibilização de alojamentos para instalação de doentes sujeitos a isolamento determinado por autoridade de saúde, o transporte de doentes covid e o apoio aos lares de idosos.

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 2021



Relatório



CAPÍTULO XIII *SÍNTESE*

XIII. Síntese

1. Indicadores de desempenho

A análise realizada aos indicadores de desempenho e de acordo a dinâmica de gestão dos recursos humanos da Guarda desenvolvida em 2021, resultam nas seguintes considerações, salientando alguns aspetos considerados mais relevantes:



- ✓ Em 31 de dezembro de 2021, contabilizavam-se 23.130 trabalhadores em efetividade de funções;
- ✓ Fruto da sua natureza, a Guarda é uma Instituição maioritariamente constituída por militares, 22.339 (96,58%) do efetivo;
- ✓ Globalmente, a GNR tem nas suas fileiras 841 oficiais, 2.337 sargentos e 19.161 guardas;
- ✓ A relação oficiais/sargentos/guardas é de 1/2,77/22,78 e a relação sargento/guardas é de 1/8,19;
- ✓ Verifica-se que cerca de 3,42% (791 trabalhadores) corresponde ao efetivo civil;
- ✓ Verifica-se que cerca de 1,21% (270 trabalhadores) do efetivo militar encontra-se a prestar serviço na situação de reserva na efetividade de serviço;
- ✓ A categoria de guardas é a mais representativa, com 82,84% do total de militares;
- ✓ A relação jurídica de emprego predominante é o regime de nomeação definitiva, com 93,11% do total de trabalhadores (21.537);
- ✓ O Comando Territorial do Porto é a unidade com maior efetivo militar, 1.491 militares;
- ✓ O Comando Territorial de Viseu apresenta o maior efetivo civil, 62 civis;
- ✓ Dos 23.130 trabalhadores, 21.018 são homens, o que corresponde a 90,87% do total de efetivos;
- ✓ Dos 23.130 trabalhadores, 2.112 são mulheres, o que corresponde a 9,13% do total de efetivos;
- ✓ A relação homem/mulher situou-se em 9,95, 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 4.847 trabalhadores, seguido do intervalo 45-49 anos com 4.137 trabalhadores;
- ✓ Os grupos etários mais representativos do efetivo feminino estão no intervalo dos 35-39 e 40-44 anos, com cerca de 40,06% do total de mulheres;
- ✓ Os grupos etários mais representativos do efetivo masculino estão no intervalo dos 40-44 anos e 45-49 anos, com 39,73% do total de homens;
- ✓ O leque etário é de 3,63 e tem uma amplitude de 50 anos, representando a diferença entre o trabalhador mais novo (19 anos) e o mais velho (69 anos);
- ✓ O nível de antiguidade mais representativo situa-se no intervalo dos 20-24 anos, com 4.124 trabalhadores;
- ✓ Verifica-se que 9,96% dos efetivos (2.304) 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 54,56% dos efetivos;
- ✓ Existem 200 trabalhadores portadores de deficiência, sendo 164 do género masculino e 36 do género feminino, representando estes 0,77% do total dos efetivos;



- ✓ Assinala-se as promoções dos 7 primeiros coronéis da GNR ao posto de brigadeiro-general e um destes, ao posto de major-general;
- ✓ Ingressaram no MPM GNR, na carreira e categoria de oficial e posto de alferes, 21 formandos provenientes do CO AM 2014/2019 e CO AM 2016/2021;
- ✓ Ingressaram na categoria de sargentos, mediante promoção ao posto de 2.º Sargento, 140 militares provenientes do 39.º CFS 2019/2021;
- ✓ Ingressaram no MPM GNR, na carreira e categoria de guardas e posto de guardas, 192 formandos provenientes do 43.º Curso de Formação de Guardas;
- ✓ Ingressaram no MPC GNR, na carreira e categoria de guarda-florestal, 44 formandos provenientes do 2.º Curso de Formação de Guardas-Florestais;
- ✓ Ingressaram no CFG 2020/21, 1.185 formandos distribuídos pelos 44.º, 45.º, 46.º e 47.º CFG;
- ✓ Passaram à situação de reserva para fora da efetividade de serviço, 570 militares;
- ✓ Ficaram por ocupar 520 postos de trabalho previstos no MPC GNR 2021, relativos ao efetivo civil;
- ✓ Regista-se um défice de cerca de 4.312 efetivos militares face ao MPM GNR 2021;
- ✓ Foram promovidos 3.378 militares;
- ✓ Registaram-se 6.934 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 (536 indivíduos) recorrem ao regime de trabalho na modalidade «flexível»;
- ✓ Em 2021 o PNT mais representativo são as 40 horas. – Horário de referência com cerca de 98,41% do efetivo;
- ✓ No ano de 2021, os dias de ausência ao trabalho totalizaram 488.085 e desses 68.699, cerca de 14,08%, são motivados pela COVID-19;
- ✓ O motivo mais expressivo, que representa uma percentagem de 55,64% das ausências ao serviço, num total de 271.557 dias, foi a “doença”;
- ✓ Na GNR apenas, 25 dos 791 elementos legalmente autorizados (pessoal civil) a fazer greve (geral) utilizou esse direito;
- ✓ Verifica-se que 36,27% dos trabalhadores estão situados no escalão de remuneração entre «1.501 – 1.750€»;
- ✓ Salienta-se que 89,29% do universo de trabalhadores (20.653) auferem uma remuneração ilíquida igual ou inferior a 1.750€.



2. Com tendência de crescimento

Após a análise realizada aos indicadores, salientam-se os indicadores que mantêm a trajetória de crescimento em comparação com o BS 2020:



- ✓ A taxa de feminização subiu (0,37 pp) e cifra-se nos 9,13%;
- ✓ A taxa de feminização dirigente subiu (0,07 pp) e cifra-se nos 1,06%;
- ✓ A Escola da Guarda registou o maior aumento de efetivo militar (47 militares);
- ✓ O Comando Territorial de Beja registou o maior aumento de efetivo civil (11 civis);
- ✓ O universo respeitante ao efetivo feminino tem vindo a aumentar, nos últimos anos;
- ✓ De realçar o aumento de 36 elementos com nível habilitacional de mestrado (34) e doutoramento (2);
- ✓ A taxa de habilitação secundária subiu (4,07 pp) e cifra-se nos 61,44%;
- ✓ Os encargos com o pessoal totalizaram 804.338.923,75€, valor superior ao despendido em 2020, que foi de 791.862.651,84 €;
- ✓ A taxa de celeridade de ação disciplinar teve um aumento (0,58 pp), e cifra-se nos 27,14%, ou seja, o total de processos decididos foi maior.

3. Em destaque

Destaca-se, ainda, o indicador que registou uma subida e que inverteu a sua trajetória em comparação com o BS 2020.

- ✓ Registou-se um acréscimo de 786 trabalhadores, cerca de 3,51% do efetivo militar;
- ✓ Registou-se um acréscimo de 777 trabalhadores, cerca de 3,36% do efetivo global;
- ✓ A taxa de enquadramento cifra-se em 13,74%, registando uma ligeira subida (0,04 pp);
- ✓ A taxa de participação em ações de formação regista um acréscimo de 5,37 pp e cifra-se nos 66,83%;
- ✓ A taxa de investimento em formação regista um acréscimo em 0,08 pp e cifra-se nos 0,34%;
- ✓ A taxa de reposição subiu consideravelmente (68,17 pp) e cifra-se nos 139,40%;
- ✓ A taxa de admissão subiu (6,25 pp) e cifra-se nos 11,88%;
- ✓ A taxa de emprego jovem subiu (3,35 pp) e cifra-se nos 14,63%;
- ✓ O movimento de entradas/saídas (turnover) subiu (3,45 pp) e cifra-se nos 10,21%;
- ✓ A taxa de saídas subiu (0,63 pp) e cifra-se nos 8,53%;
- ✓ A taxa de promoções subiu (12,56 pp) e cifra-se nos 14,60%;
- ✓ Registaram-se 49.884 participações em ações de formação profissional, registando-se um aumento de 2.458 ações;
- ✓ No âmbito da ação disciplinar, merece realce o aumento da taxa de gravidade disciplinar (5,51 pp) e cifra-se nos 35,79%.

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 2020:



- ✓ Registou-se um decréscimo de 9 trabalhadores, cerca de 1,14% do efetivo civil;
- ✓ A unidade que apresenta a maior diminuição de efetivo militar é a USHE com menos 65 militares;
- ✓ A unidade que apresenta a maior diminuição de efetivo civil é o Comando Territorial de Coimbra, que registou um decréscimo de 8 civis;
- ✓ A taxa de habilitação básica desceu (3,37 pp) e cifra-se nos 29,11%;
- ✓ O leque salarial ilíquido situou-se nos 8,84 valores, tendo-se verificado uma descida (0,27);
- ✓ A taxa de encargos sociais regista um decréscimo em 0,25 pp e cifra-se em 4,98%;
- ✓ A taxa de envelhecimento situa-se nos 2,36% e regista um decréscimo de 0,18 pp;
- ✓ Diminuição da taxa de incidência de acidentes no local de trabalho (0,04 pp) para 2,90%, o que significa uma diminuição de 41 acidentes.
- ✓ A taxa de incidência de doenças profissionais é de 0,489%, tendo-se verificado um decréscimo (0,003 pp).

5. Em destaque

Destacam-se, ainda, os indicadores que registaram descidas e que inverteram a sua trajetória em comparação com o BS 2020:

- ✓ O índice de rotação desceu ligeiramente (0,0093) e cifra-se nos 0,8543;
- ✓ O nível etário médio apresenta uma descida (0,40) e situa-se nos 40,15 anos de idade;
- ✓ Quanto à estrutura habitacional verifica-se uma taxa de habilitação superior, na ordem dos 9,45%, tendo descido (0,70 pp);
- ✓ O nível médio de antiguidade (AP) desceu (0,59) para 20,74 anos;
- ✓ A taxa de absentismo é de 7,15%, tendo-se verificado uma descida (0,27 pp);
- ✓ A remuneração base média anual registou um decréscimo em 403,24€, e cifra-se em 22.969,72€.



Balanço Social 2021



Relatório



CAPÍTULO XIV *INDICADORES* *DE GESTÃO*



XIV. Indicadores de gestão

1. Painel indicadores (2019/2021)

Indicadores de gestão							
Domínio de análise	Indicador	Fórmula de cálculo		2019	2020	2021	Análise comparativa
Efetivos	Taxa do efetivo militar	Total de efetivos militares x 100 / Total de recursos humanos	%	96,35%	96,42%	96,58% ↑ 0,16 pp	
	Taxa do efetivo civil	Total de efetivos civis x 100 / Total de recursos humanos	%	3,65%	3,58%	3,42% ↓ -0,16 pp	
	Taxa de feminização	Total de efetivos femininos x 100 / Total de recursos humanos	%	8,49%	8,76%	9,13% ↑ 0,37 pp	
	Taxa de masculinização	Total de efetivos masculinos x 100 / Total de recursos humanos	%	91,51%	91,24%	90,87% ↓ -0,37 pp	
	Taxa de feminização dirigente	Total de efetivos femininos dirigentes x 100 / Total de recursos humanos	%	0,96%	0,99%	1,06% ↑ 0,07 pp	
	Taxa de enquadramento	Número de "dirigentes" x 100 / Total de recursos humanos	%	13,99%	13,70%	13,74% ↑ 0,04 pp	
	Taxa de pessoal em nomeação definitiva	Total de efetivos em nomeação definitiva x 100 / Total de recursos humanos	%	95,82%	98,20%	93,11% ↓ -5,09 pp	
	Taxa de pessoal em CT por tempo indeterminado	Total de efetivos em CT por tempo indeterminado x 100 / Total de recursos humanos	%	1,75%	1,78%	1,68% ↓ -0,10 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	%	2,43%	0,02%	5,21% ↑ 5,19 pp	
	Taxa de pessoal técnico superior	Total de pessoal técnico superior x 100 / Total de recursos humanos	%	0,14%	0,17%	0,18% ↑ 0,01 pp	
	Taxa de pessoal informático	Total de pessoal informático x 100 / Total de recursos humanos	%	0,02%	0,02%	0,02%	
	Taxa de pessoal assistente técnico	Total de pessoal assistente técnico x 100 / Total de recursos humanos	%	0,32%	0,38%	0,36% ↓ -0,02 pp	
	Taxa de pessoal assistente operacional	Total de pessoal assistente operacional x 100 / Total de recursos humanos	%	1,14%	1,09%	1,00% ↓ -0,09 pp	
	Taxa de pessoal guarda-florestal	Total de pessoal guarda-florestal x 100 / Total de recursos humanos	%	1,90%	1,80%	1,74% ↓ -0,06 pp	
	Taxa de pessoal médico	Total de pessoal médico x 100 / Total de recursos humanos	%	0,05%	0,05%	0,05%	
	Taxa de pessoal docente	Total de pessoal docente x 100 / Total de recursos humanos	%	0,04%	0,04%	0,04%	
	Taxa de pessoal de enfermagem	Total de pessoal de enfermagem x 100 / Total de recursos humanos	%	0,004%	0,004%	0,004%	
	Taxa de pessoal técnico superior áreas diagnóstico e terapêutica	Total de pessoal técnico superior áreas diagnóstico e terapêutica x 100 / Total de recursos humanos	%	0,03%	0,03%	0,03%	





Indicadores de gestão							
Domínio de análise	Indicador	Fórmula de cálculo		2019	2020	2021	Análise comparativa
Antiguidade/ Idade	Nível médio de antiguidade	Soma das antiguidades / Total de efetivos	Anos	21,10	21,33	20,74 ↓ -0,59	
	Nível médio de antiguidade (mulheres)	Soma das antiguidades (mulheres) / Efetivo total feminino	Anos	16,84	17,50	17,28 ↓ -0,22	
	Nível médio de antiguidade (homens)	Soma das antiguidades (homens) / Efetivo total masculino	Anos	21,49	21,69	21,09 ↓ -0,60	
	Nível médio etário	Soma das idades / Total de recursos humanos	Anos	40,09	40,55	40,15 ↓ -0,40	
	Nível médio etário (mulheres)	Soma das idades (mulheres) / Efetivo total feminino	Anos	38,89	39,57	39,13 ↓ -0,44	
	Nível médio etário (homens)	Soma das idades (homens) / Efetivo total masculino	Anos	40,20	40,64	40,25 ↓ -0,39	
	Leque etário	Trabalhador mais idoso / Trabalhador menos idoso	Valor	3,63	3,45	3,63 ↑ 0,18	
	Taxa de emprego jovem	Número de recursos humanos com idade < 30 anos x 100 / Total de recursos humanos	%	12,52%	11,28%	14,63% ↑ 3,35 pp	
	Taxa de envelhecimento	Número de recursos humanos com idade > 55 anos x 100 / Total de recursos humanos	%	2,83%	2,54%	2,36% ↓ -0,18 pp	
Estrutura habilitacional	Taxa de habilitação superior	Total bachareis+licenciados+mestrados+doutorados x 100 / Total de recursos humanos	%	9,54%	10,15%	9,45% ↓ -0,70 pp	
	Taxa de habilitação superior (mulheres)	Total bachareis+licenciados+mestrados+doutorados (mulheres) x 100 / Efetivo total feminino	%	20,85%	22,01%	21,26% ↓ -0,75 pp	
	Taxa de habilitação superior (homens)	Total bachareis+licenciados+mestrados+doutorados (homens) x 100 / Efetivo total masculino	%	8,49%	9,01%	8,26% ↓ -0,75 pp	
	Taxa de habilitação secundária	Total habilitações 11.º ao 12.º ano x 100 / Total de recursos humanos	%	56,33%	57,37%	61,44% ↑ 4,07 pp	
	Taxa de escolaridade obrigatória	Total habilitações <= 12.º ano x 100 / Total de recursos humanos	%	90,46%	89,85%	90,55% ↑ 0,70 pp	
	Taxa de habilitação básica	Total habilitações <= 9.º ano x 100 / Total de recursos humanos	%	34,15%	32,48%	29,11% ↓ -3,37 pp	
	Taxa de escolaridade >= 4 anos	Total habilitações <= 4 anos x 100 / Total de recursos humanos	%	0,70%	0,59%	0,54% ↓ -0,05 pp	





Indicadores de gestão								
Domínio de análise	Indicador	Fórmula de cálculo		2019	2020	2021		Análise comparativa
Admissões/ Saídas	Índice de rotação	Número de recursos humanos 31DEC / Número de recursos humanos 01JAN + entradas + saídas	Valor	0,8628	0,8636	0,8543	↓ -0,0093	
	Taxa de reposição	Número de admissões x 100 / Número de saídas	%	91,14%	71,23%	139,40%	↑ 68,17 pp	
	Taxa de rotatividade (Turnover)	(N.º entradas + n.º saídas) / 2 / Número de recursos humanos em 31 de dezembro x 100	%	7,60%	6,76%	10,21%	↑ 3,45 pp	
	Taxa de admissão	Total admissões / Total de recursos humanos	%	7,25%	5,63%	11,88%	↑ 6,25 pp	
	Taxa de admissão (mulheres)	Total admissões (mulheres) / Efetivo total feminino	%	11,12%	8,43%	16,29%	↑ 7,86 pp	
	Taxa de admissão (homens)	Total admissões (homens) / Efetivo total masculino	%	6,84%	5,36%	11,44%	↑ 6,08 pp	
	Taxa de saídas	Total saídas / Total de recursos humanos	%	7,95%	7,90%	8,53%	↑ 0,63 pp	
	Taxa de saídas (mulheres)	Total saídas (mulheres) / Efetivo total feminino	%	8,75%	7,61%	9,00%	↑ 1,39 pp	
	Taxa de saídas (Homens)	Total saídas (Homens) / Efetivo total masculino	%	7,82%	7,93%	8,48%	↑ 0,55 pp	
Promoções	Taxa de promoções	Número de efetivos promovidos x 100 / Total efetivos	%	12,55%	2,04%	14,60%	↑ 12,56 pp	
	Taxa de promoções (mulheres)	Número de efetivos promovidos (mulheres) x 100 / Efetivo total feminino	%	12,60%	1,21%	12,50%	↑ 11,29 pp	
	Taxa de promoções (homens)	Número de efetivos promovidos (homens) x 100 / Efetivo total masculino	%	12,44%	2,03%	14,82%	↑ 12,77 pp	
Absentismo	Taxa de absentismo	Número de dias de faltas x 100 / Número anual de dias trabalháveis * x número total de recursos humanos	%	6,60%	7,42%	7,15%	↓ -0,27 pp	
	Taxa de absentismo (mulheres)	Número de dias de faltas (mulheres) x 100 / Número anual de dias trabalháveis * x Efetivo total feminino	%	12,78%	14,46%	12,27%	↓ -2,19 pp	
	Taxa de absentismo (homens)	Número de dias de faltas (homens) x 100 / Número anual de dias trabalháveis * x Efetivo total masculino	%	6,03%	6,74%	6,64%	↓ -0,10 pp	
Encargos	Remuneração base média anual	Total encargos remuneração base / Total de recursos humanos	Moeda	21 803,68 €	23 372,96 €	22 969,72 €	↓ -403,24 €	
	Taxa de encargos sociais	Total encargos prestações sociais / Total encargos remuneração base x 100	%	5,50%	5,23%	4,98%	↓ -0,25 pp	
	Leque salarial líquido	Maior remuneração base líquida / Menor remuneração base líquida	Valor	9,23	9,11	8,84	↓ -0,27	





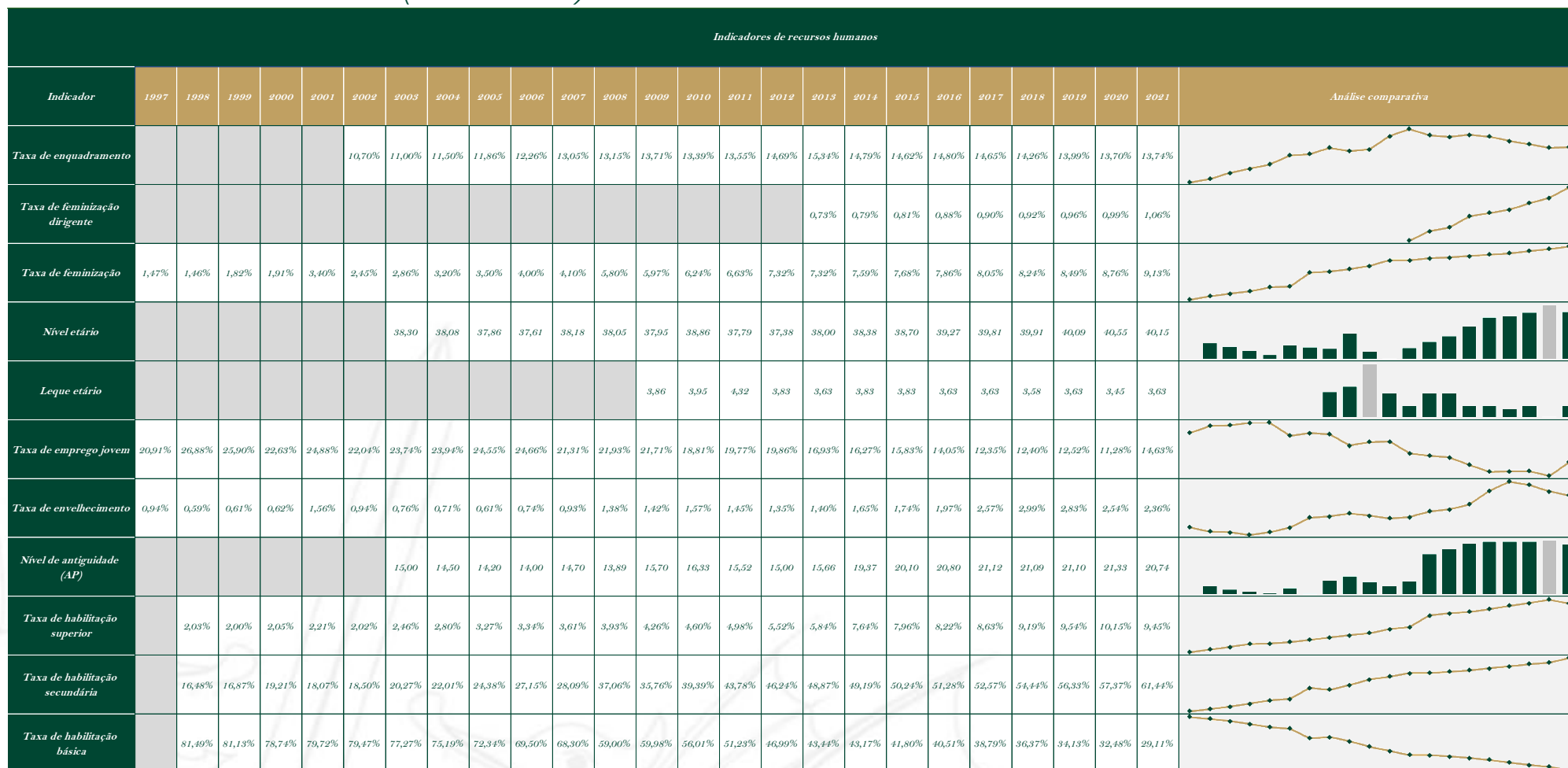
Indicadores de gestão								
Domínio de análise	Indicador	Fórmula de cálculo		2019	2020	2021		Análise comparativa
Formação	Taxa de participação em ações de formação	Número de recursos humanos abrangidos / Efetivo total x 100	%	76,91%	61,46%	66,83%	↑ 5,37 pp	
	Taxa de investimento em formação	Total da despesa em ações de formação / Total de encargos com pessoal x 100	%	0,36%	0,26%	0,34%	↑ 0,08 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	%	3,74%	2,94%	2,90%	↓ -0,04 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	%	4,12%	5,31%	2,51%	↓ -2,80 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	%	3,71%	2,72%	2,94%	↑ 0,22 pp	
	Taxa de incidência de doenças profissionais	Número de casos de doenças profissionais x 100 / Total de recursos humanos	%	0,590%	0,492%	0,489%	↓ -0,003 pp	
Disciplina	Taxa de gravidade disciplinar	Total de penas aplicadas x 100 / Total processos decididos	%	33,03%	30,28%	33,79%	↑ 3,51 pp	
	Taxa de celeridade de ação disciplinar	Total processos decididos x 100 / Total processos transitados ano anterior + Total processos instaurados no ano	%	23,98%	26,56%	27,14%	↑ 0,58 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 (1997-2021)





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	2021	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	0,854	
Taxa de reposição	242,9%	254,2%	195,7%	190,3%	2,07%	70,98%	96,09%	114,4%	73,93%	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%	10,21%	
Taxa de admissão	3,95%	3,89%	3,42%	3,75%	0,06%	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%	11,88%	
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%	8,53%	
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%	14,60%	
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%	7,15%	
Leque salarial líquido								11,17	11,17	12,07	12,83	12,47	12,44	14,48	12,95	12,95	13,13	10,44	10,67	11,05	10,52	10,10	9,23	9,11	8,84	
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%	3,98%	3,43%	3,86%	3,74%	2,94%	2,90%	
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%	0,590%	0,492%	0,489%	
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%	35,79%	
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%	27,14%	



3. Perfil do(a) trabalhador(a)

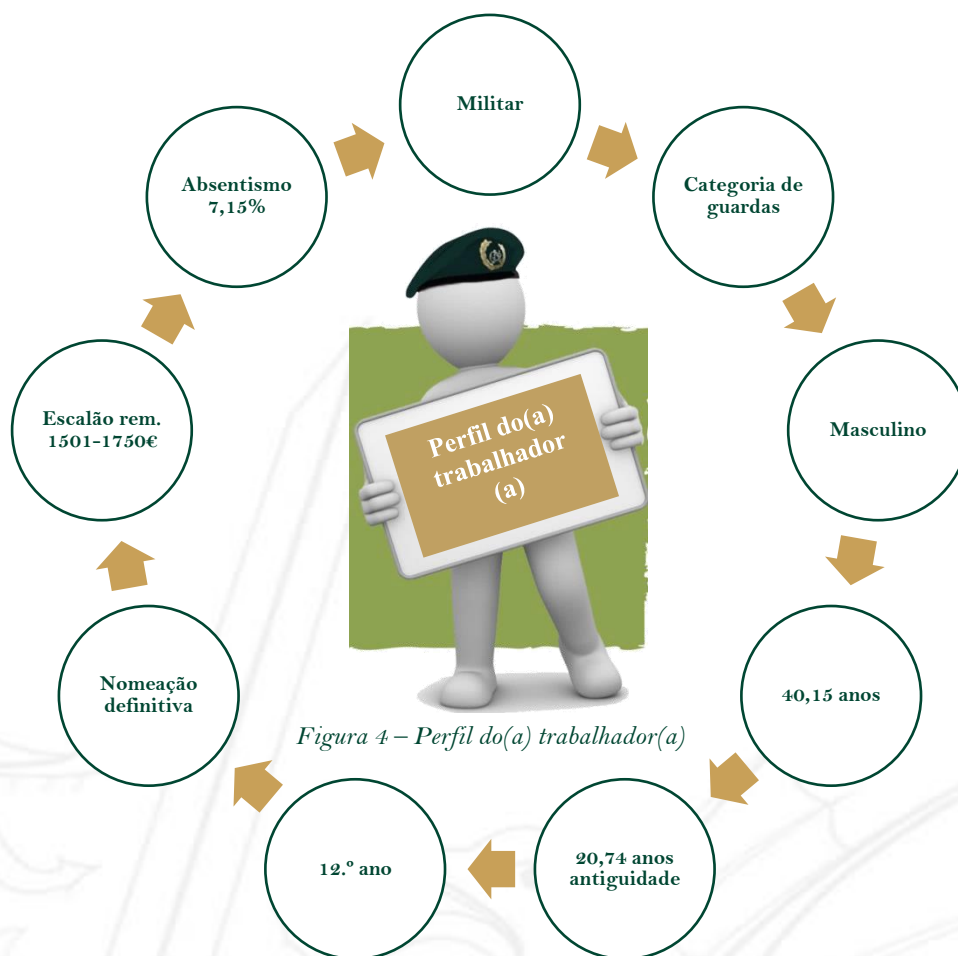


Figura 4 – Perfil do(a) trabalhador(a)

4. Caracterização do(a) trabalhador(a)

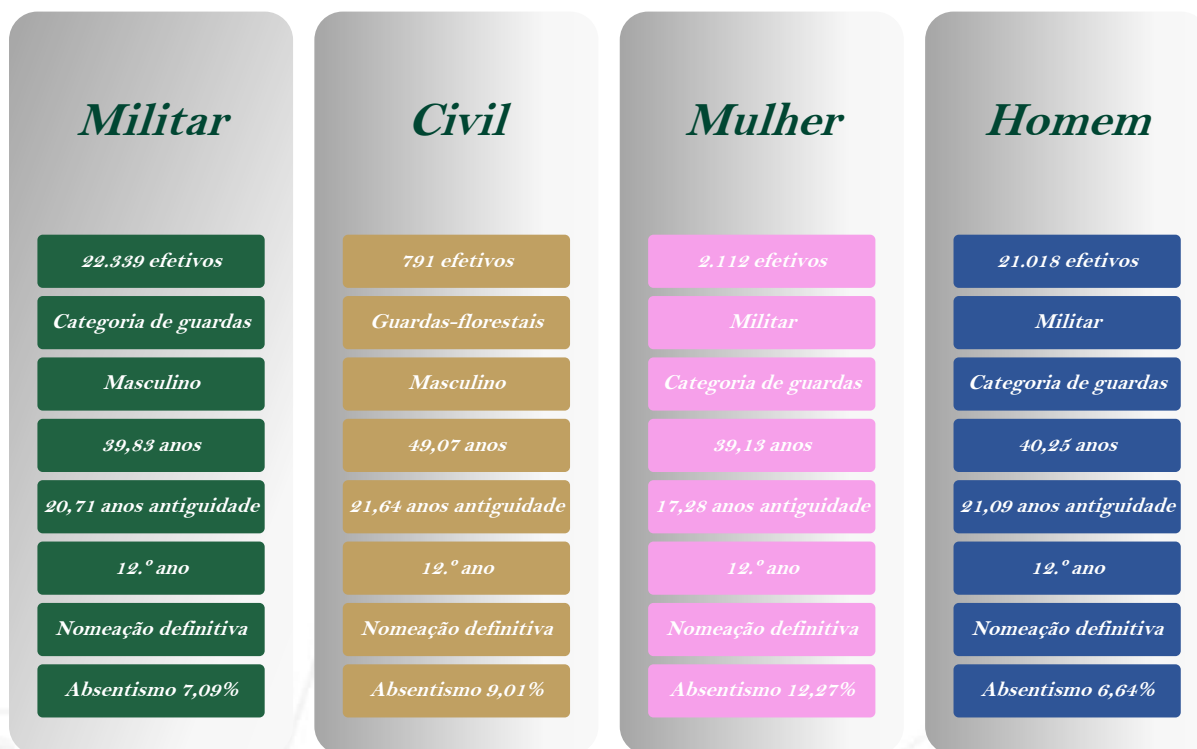


Figura 5 – Caracterização do(a) trabalhador(a)

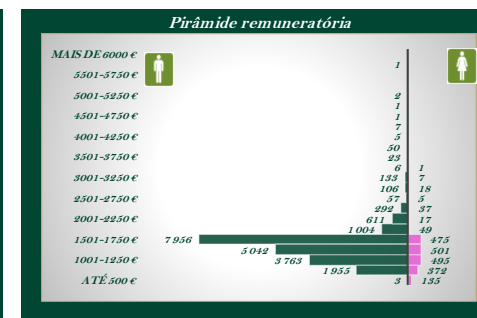
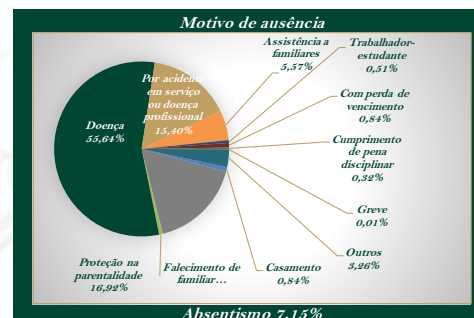
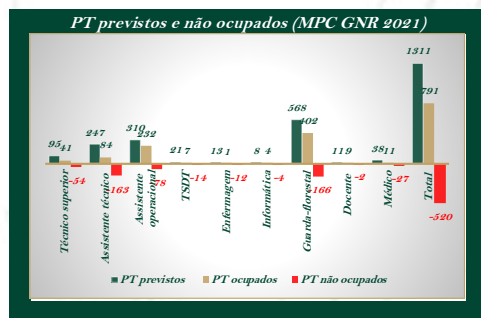
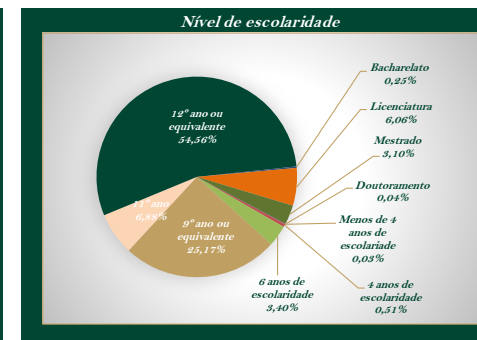
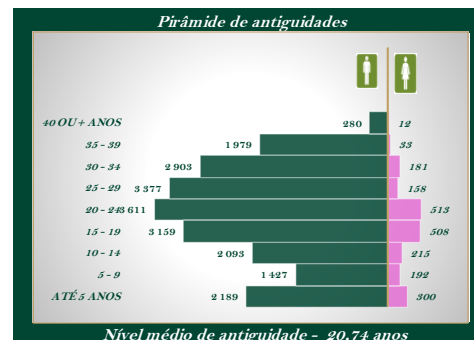
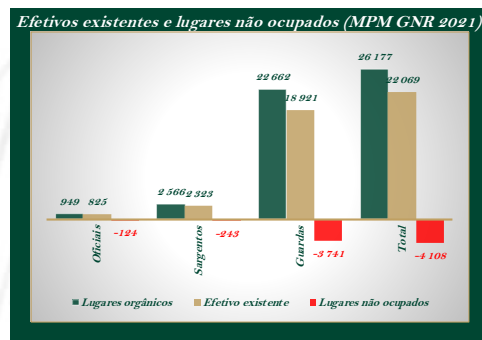
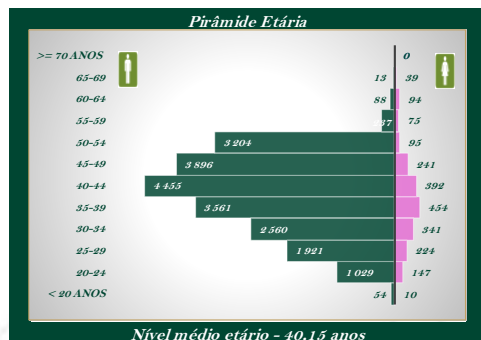
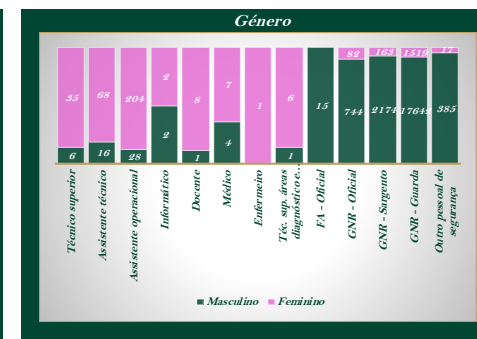
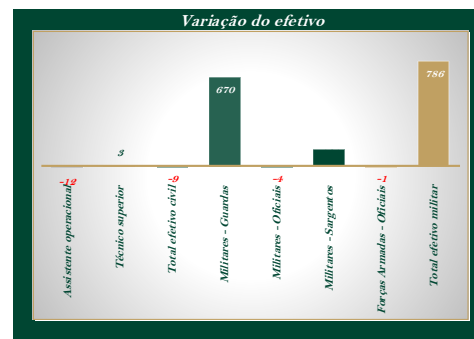
5. Análise comparativa dos efetivos por carreira (2019/2021)

Carreira	2019	2020	2021	Variação 2021-2020
Assistente operacional	261	244	232	-12
Assistente técnico	74	84	84	
Docente	9	9	9	
Enfermeiro	1	1	1	
Forças Armadas - Oficiais	21	16	15	-1
Informática	4	4	4	
Médico	12	11	11	
Militares - Oficiais	841	830	826	-4
Militares - Sargentos	2336	2 216	2 337	121
Militares - Guardas	18829	18 491	19 161	670
Outro pessoal de segurança	434	402	402	
Técnico superior das áreas de d. e terapêutica	7	7	7	
Técnico superior	32	38	41	3
Total	22861	22353	23130	777

Quadro 32 – Análise comparativa efetivos por carreira (2019/2021)



6. Dashboard





Balanço Social 2021



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

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

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

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

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





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

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

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

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

FORMAÇÃO PROFISSIONAL - Conjunto de atividades através das quais as pessoas adquirem ou aprofundam conhecimentos ou competências profissionais e relacionais, com vista ao exercício de uma ou mais atividades profissionais, a uma melhor adaptação às 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 ilíquido, em dinheiro ou em géneros, pago aos trabalhadores que se incluem no conceito de "pessoal ao serviço", pelas horas de trabalho efetuadas ou pelo trabalho realizado no período normal e no extraordinário. Inclui ainda o pagamento de horas remuneradas, mas não efetuadas (férias, feriados e outras ausências pagas) e os subsídios que se revistam de caráter regular como sejam os subsídios de alimentação, de função, alojamento ou transportes, diuturnidades ou prémios de antiguidade, produtividade, de assiduidade, isenções de horário, subsídio por trabalhos penosos, perigosos ou sujos e subsídios por trabalhos de turnos e noturnos.

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

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





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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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





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

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

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

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

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





Balanço Social 2021



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

- ✓ IGAJ, Inspeção-Geral da Administração Interna, Balanço Social 2020;
- ✓ DGO, Direção Geral do Orçamento, Balanço Social 2020;
- ✓ PCM, Presidência do Conselho de Ministros – Secretaria-Geral, Balanço Social, 2020;
- ✓ INE, Instituto Nacional de Estatística, Balanço Social 2020;
- ✓ IGFSS, Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, Balanço Social 2020.

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 - Procede à primeira alteração aos Decretos-Leis n.º 176/2009, de 4 de agosto, e 177/2009, de 4 de agosto, estabelecendo regras de organização do tempo de trabalho médico e de transição dos trabalhadores médicos já integrados na carreira especial médica para o regime de trabalho que corresponde a 40 horas semanais e definido as áreas de exercício profissional da carreira especial médica;
- ✓ Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de abril - Aprova e publica em anexo o estatuto da carreira dos educadores de infância e dos professores dos ensinos básico e secundário;
- ✓ Decreto-Lei n.º 146/2013, de 22 de outubro - Procede à 12.^a alteração do Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de abril, e à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 132/2012, de 27 de junho;
- ✓ Lei n.º 12/2016, de 28 de abril - Elimina a requalificação de docentes, procedendo à quarta alteração ao Decreto-Lei n.º 132/2012, de 27 de junho, à décima quarta alteração ao Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de abril, e à primeira alteração à Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro;





- ✓ Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro - Define o regime da carreira especial de enfermagem, bem como os respetivos requisitos de habilitação profissional;
- ✓ Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio - Segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro;
- ✓ Decreto-Lei n.º 564/1999, de 21 de dezembro - Estabelece o estatuto legal da carreira de técnico de diagnóstico e terapêutica;
- ✓ Decreto-Lei n.º 111/2017, de 31 de agosto - Estabelece o regime legal da carreira especial de técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica;
- ✓ Decreto-Lei n.º 25/2019, de 11 de fevereiro - identifica as posições remuneratórias e respetivos níveis remuneratórios da TRU e define as regras de transição para a carreira especial de técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica;
- ✓ Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de março - Estabelece o estatuto das carreiras, categorias e funções do pessoal de informática, bem como as condições específicas de prestação de trabalho;
- ✓ Portaria n.º 358/2002, de 03 de abril - Definição das áreas e conteúdos funcionais das carreiras do pessoal de informática da Administração Pública e a regulamentação do sistema de formação profissional que lhes é aplicável, nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de março;
- ✓ Decreto-Lei n.º 247/2015, de 23 de outubro - Procede à alteração da denominação da carreira florestal, do quadro de pessoal civil da Guarda Nacional Republicana, que passa a designar-se carreira de guarda-florestal e aprova o respetivo estatuto;
- ✓ Decreto-Lei n.º 114/2018, de 18 de dezembro - Procede à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 22/2006, de 2 de fevereiro e procede à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 247/2015, de 23 de outubro que aprova o estatuto da carreira florestal;
- ✓ Decreto-Lei n.º 247/1997, de 19 de setembro - Aprova o regime de contratação de pessoal para as ações de vigilância da floresta contra os incêndios florestais;
- ✓ Despacho n.º 10/15, de 27 de abril - Aprova as regras de funcionamento dos postos de vigia da GNR (RFPVGNR);
- ✓ 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).

Apresentam-se os atos legislativos e outros atos normativos publicados durante o ano de 2021:

- ✓ Despacho n.º 18/21-OG, de 19 de janeiro, do Exmo. Comandante-geral - Aprova, o contingente definido para o plano anual consolidado de recrutamentos autorizados para o ano de 2021;
- ✓ Decreto-Lei n.º 29/2021, de 28 de abril - Altera a orgânica do ensino superior militar e o Estatuto do Instituto Universitário Militar;
- ✓ Lei n.º 34/2021, de 8 de junho - Altera o Decreto-Lei n.º 25/2019, de 11 de fevereiro, que estabelece o regime remuneratório aplicável à carreira especial de técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica, bem como as regras de transição dos trabalhadores para esta carreira, e o Decreto-Lei n.º 111/2017, de 31 de agosto, que estabelece o regime da carreira especial de técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica;
- ✓ Aviso n.º 10425/2021, 25 de maio de 2021 - Concurso de admissão à Academia Militar para o ano letivo de 2021-2022;
- ✓ Aviso (extrato) n.º 19606/2021, 1 de outubro de 2021 - Abertura do procedimento concursal para o ingresso na carreira e categoria de guarda-florestal da Guarda Nacional Republicana;
- ✓ Despacho n.º 7726/2021, de 13 e 30 de julho de 2021 - Autorização da abertura de 40 lugares para a admissão ao curso de formação de oficiais 2021/2026 para ingresso nos quadros da Guarda Nacional Republicana;
- ✓ Decreto-Lei n.º 19/2021, de 15 de março - Altera o modelo de ensino e formação na Administração Pública, cria o Instituto Nacional de Administração, I. P. (INA, I. P.), e extingue a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas;
- ✓ Despacho n.º 5278/2021, de 29 de setembro e 7 de outubro de 2020 - Autorização para abertura de 35 lugares para a admissão ao curso de formação de oficiais 2020/2025 para ingresso nos quadros da Guarda Nacional Republicana;
- ✓ Despacho n.º 5242/2021, 20 de maio de 2021 - Autorização para fixação de 90 vagas para admissão ao Curso de Formação de Guardas-Florestais da Guarda Nacional Republicana;
- ✓ Despacho n.º 9085-A/2021, de 10 de setembro de 2021 - Autorização para fixação de 50 vagas para o Curso de Formação de Sargentos da Guarda Nacional Republicana 2021-2023;
- ✓ Despacho n.º 8609/2021, de 24 de agosto de 2021 - Autorização para fixação de 50 vagas para o Curso de Formação de Sargentos da Guarda Nacional Republicana 2020-2022;
- ✓ Despacho n.º 3287-B/2021, de 24 de março de 2021 - Autorização para recrutamento de 1400 candidatos para frequência do curso de formação de guardas da Guarda Nacional Republicana em 2021 e abertura de nova reserva de recrutamento visando a admissão de 2000 candidatos para futuras incorporações;





- ✓ Despacho n.º 7192-A/2021, de 16 e 19 de julho de 2021 - Fixação do contingente de passagem às situações de reserva ou pré-aposentação das Forças de Segurança do Ministério da Administração Interna;
- ✓ Despacho n.º 81/21-OG, 22 de março - Altera a estrutura orgânica do Comando da Guarda;
- ✓ Despacho n.º 88/21-OG, de 11 de abril - Aprova o Regulamento do Curso de Formação de Guardas – Armas;
- ✓ Despacho n.º 175/21-OG, de 6 de julho - Formação profissional – cursos de qualificação sob a tutela da GNR;
- ✓ Despacho n.º 12363/2021, 10 de dezembro - Autorização de 1.726 promoções relativas a lugares do ano de 2021 de militares da GNR;
- ✓ Despacho de Sua Excelência, o Secretário de Estado Adjunto da Administração Interna, datado de 13 de agosto - aprova o MPC GNR 2022;
- ✓ Despacho n.º 4506-A/2021, 30 de abril - Autorização de 2.892 promoções relativas a vagas do ano de 2020 de militares da GNR;
- ✓ Decreto do Presidente da República n.º 49/2021, de 11 de junho - Confirma a promoção ao posto de Brigadeiro-General do Coronel Tirocinado de Administração Militar António Manuel de Oliveira Bogas;
- ✓ Decreto do Presidente da República n.º 50/2021, de 11 de junho - Confirma a graduação no posto de Brigadeiro-General do Coronel Tirocinado de Infantaria Rui Alberto Ribeiro Veloso;
- ✓ Decreto do Presidente da República n.º 51/2021, de 11 de junho - Confirma a graduação no posto de Brigadeiro-General do Coronel Tirocinado de Infantaria Paulo Jorge Alves Silvério;
- ✓ Despacho n.º 4506-B/2021, 30 de abril - Autorização de 94 promoções para guardas-florestais;
- ✓ Despacho n.º 69/21-OG, 14 de março - Aprova o Referencial de Formação do Curso de Formação de Guardas – Armas;
- ✓ Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2021, 8 de abril - Prevê a redefinição das atribuições do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras;
- ✓ Aviso n.º 6614/2021, 26 de março - Procedimento concursal para a constituição de uma reserva de recrutamento para a admissão ao Curso de Formação de Guardas da Guarda Nacional Republicana — armas;
- ✓ Aviso n.º 22490/2021, 23 de novembro - Procedimento concursal para a constituição de uma reserva de recrutamento para a admissão ao Curso de Formação de Guardas da Guarda Nacional Republicana;
- ✓ Lei n.º 73/2021, de 12 de novembro - Aprova a reestruturação do sistema português de controlo de fronteiras, procedendo à reformulação do regime das forças e serviços que exercem a atividade de segurança interna e fixando outras regras de reafetação de competências e recursos do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, alterando as Leis n.ºs 53/2008, de 29 de agosto, 53/2007, de 31 de agosto, 63/2007, de 6 de novembro, e 49/2008, de 27 de agosto, e revogando o Decreto -Lei n.º 252/2000, de 16 de outubro;
- ✓ A Lei n.º 89/2021, de 16 de dezembro - Prorroga o prazo de entrada em vigor da Lei n.º 73/2021, de 12 de novembro, que aprova a reestruturação do sistema português de controlo de fronteiras, procedendo à reformulação do regime das forças e serviços que exercem a atividade de segurança interna e fixando outras regras de reafetação de competências e recursos do SEF.
- ✓ Portaria n.º 105/2021, de 25 de maio - Aprova o Regulamento de Uniformes da Guarda Nacional Republicana, designado por RUGNR;
- ✓ Portaria n.º 566/2021, datada de 13 e 18 de outubro, respetivamente - Define a tramitação dos procedimentos concursais de admissão de promoção para as categorias de mestre florestal principal e mestre florestal e demais requisitos de admissão aos referidos procedimentos;





- ✓ Decreto-Lei n.º 77-C/2021, de 14 de setembro - Procede à atualização dos montantes da componente fixa do suplemento por serviço e risco nas forças de segurança auferido pelos militares da Guarda Nacional Republicana e pelo pessoal policial da Polícia de Segurança Pública;
- ✓ Decreto do Presidente da República n.º 49/2021, de 11 de junho - Confirma a promoção ao posto de Brigadeiro-General do Coronel Tirocinado de Administração Militar António Manuel de Oliveira Bogas. A antiguidade do militar no posto de Brigadeiro-General conta-se a partir do dia 28 de dezembro de 2020;
- ✓ Decreto do Presidente da República n.º 43/2022, de 8 de janeiro - Confirma a promoção ao posto de Major-General do Brigadeiro-General António Manuel de Oliveira Bogas. A antiguidade do militar no posto de Major-General conta-se a partir do dia 22 de dezembro de 2021;
- ✓ Decreto do Presidente da República n.º 86/2021, de 2 de dezembro - Confirma a promoção ao posto de Brigadeiro-General do Coronel Tirocinado de Infantaria, graduado no posto de Brigadeiro-General, Rui Alberto Ribeiro Veloso. A antiguidade do militar no posto de Brigadeiro-General conta-se a partir do dia 2 de novembro de 2021;
- ✓ Decreto do Presidente da República n.º 44/2022, de 8 de janeiro - Confirma a promoção ao posto de Brigadeiro-General do Coronel Tirocinado de Infantaria, graduado no posto de Brigadeiro-General, Paulo Jorge Alves Silvério. A antiguidade do militar no posto de Brigadeiro-General conta-se a partir do dia 6 de dezembro de 2021;
- ✓ Decreto do Presidente da República n.º 45/2022, de 8 de janeiro - Confirma a promoção ao posto de Brigadeiro-General do Coronel Tirocinado de Infantaria, graduado no posto de Brigadeiro-General, Jorge Manuel Ribeiro Goulão. A antiguidade do militar no posto de Brigadeiro-General conta-se a partir do dia 10 de dezembro de 2021;
- ✓ Decreto do Presidente da República n.º 46/2022, de 8 de janeiro - Confirma a promoção ao posto de Brigadeiro-General do Coronel Tirocinado de Cavalaria, graduado no posto de Brigadeiro-General, Pedro Manuel Sequeira Estrela Moleirinho. A antiguidade do militar no posto de Brigadeiro-General conta-se a partir do dia 13 de dezembro de 2021;
- ✓ Decreto do Presidente da República n.º 47/2022, de 8 de janeiro - Confirma a promoção ao posto de Brigadeiro-General do Coronel Tirocinado de Infantaria, graduado no posto de Brigadeiro-General, Manuel Fernandes Borlido da Rocha. A antiguidade do militar no posto de Brigadeiro-General conta-se a partir do dia 13 de dezembro de 2021;
- ✓ Decreto do Presidente da República n.º 48/2022, de 8 de janeiro - Confirma a promoção ao posto de Brigadeiro-General do Coronel Tirocinado de Infantaria, graduado no posto de Brigadeiro-General, Jorge Ludovico Bolas. A antiguidade do militar no posto de Brigadeiro-General conta-se a partir do dia 13 de dezembro de 2021.



4. Legislação COVID-19

Durante o ano de 2021, o combate à pandemia da doença COVID-19 exigiu a adoção de várias medidas extraordinárias. Apresentam-se, em cronologia, os atos legislativos e outros atos normativos com publicação no Diário da República:

Data	Diploma	Sumário
06/01/2021	Decreto do Presidente da República n.º 6-A/2021	Renova a declaração do estado de emergência, com fundamento na verificação de uma situação de calamidade pública.
06/01/2021	Resolução da Assembleia da República n.º 1-A/2021	Autorização da renovação do estado de emergência.
07/01/2021	Decreto n.º 2-A/2021	Regulamenta a prorrogação do estado de emergência decretado pelo Presidente da República.
13/01/2021	Despacho n.º 540/2021	Delega, nos dirigentes máximos das entidades do Ministério da Saúde, a competência para autorizar a contratação de trabalhadores para a constituição de vínculos de emprego a termo resolutivo incerto, para reforço dos recursos humanos necessários para dar resposta à pandemia provocada pela COVID-19.
13/01/2021	Decreto do Presidente da República n.º 6-B/2021	Renova a declaração do estado de emergência, com fundamento na verificação de uma situação de calamidade pública.
13/01/2021	Resolução da Assembleia da República n.º 1-B/2021	Modificação da declaração do estado de emergência e autorização da sua renovação.
13/01/2021	Lei n.º 1-A/2021	Alarga até 30 de junho de 2021 o prazo para a realização por meios de comunicação à distância das reuniões dos órgãos das autarquias locais e das entidades intermunicipais, alterando a Lei n.º 1-A/2020, de 19 de março, que aprova medidas excecionais e temporárias de resposta à situação epidemiológica.
14/01/2021	Decreto-Lei n.º 6-A/2021	Altera o regime contraordenacional no âmbito da situação de calamidade, contingência e alerta e agrava a contraordenação relativa ao teletrabalho obrigatório durante o estado de emergência. Este decreto-lei procede à quarta alteração ao Decreto-Lei n.º 28-B/2020, de 26 de junho.
18/01/2021	Deliberação (extrato) n.º 70/2021	Criação de equipa de projeto para o acompanhamento do plano de implementação das medidas excecionais relativas à situação epidemiológica do novo coronavírus, COVID-19.
20/01/2021	Despacho n.º 858-A/2021	Alargamento do âmbito e reforço da operacionalização das estruturas de apoio de retaguarda (EAR) criadas pelo Despacho n.º 10942-A/2020.
22/01/2021	Decreto-Lei n.º 8-A/2021	Altera o regime contraordenacional no âmbito da situação de calamidade, contingência e alerta e procede à qualificação contraordenacional dos deveres impostos pelo estado de emergência.
22/01/2021	Portaria n.º 19/2021	Regulamenta o mecanismo de conversão previsto nos n.os 2 e 3 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 101/2020, de 20 de novembro, e no n.º 3 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 114/2020, de 30 de dezembro («Mecanismo de conversão»).
26/01/2021	Despacho n.º 1090-A/2021	Determina que durante o estado de emergência os serviços de registo e de identificação civil do Instituto dos Registos e do Notariado, I. P., mantém o atendimento presencial, mediante marcação, destinado à prática de determinados atos.
28/01/2021	Decreto do Presidente da República n.º 9-A/2021	Renova a declaração do estado de emergência, com fundamento na verificação de uma situação de calamidade pública.



<i>Data</i>	<i>Diploma</i>	<i>Sumário</i>
28/01/2021	<i>Resolução da Assembleia da República n.º 14-A/2021</i>	<i>Autorização da renovação do estado de emergência.</i>
01/02/2021	<i>Lei n.º 4-B/2021</i>	<i>Estabelece um regime de suspensão de prazos processuais e procedimentais decorrente das medidas adotadas no âmbito da pandemia da doença COVID-19, alterando a Lei n.º 1-A/2020, de 19 de março.</i>
02/02/2021	<i>Decreto-Lei n.º 10-A/2021</i>	<i>Estabelece mecanismos excecionais de gestão de profissionais de saúde para realização de atividade assistencial, no âmbito da pandemia da doença COVID-19.</i>
09/02/2021	<i>Despacho n.º 1559-A/2021</i>	<i>Continuação da resposta das forças e serviços de segurança, no âmbito da situação epidemiológica provocada pelo SARS-CoV-2 e pela doença COVID-19, durante a suspensão das atividades letivas e não letivas.</i>
11/02/2021	<i>Decreto do Presidente da República n.º 11-A/2021</i>	<i>Renova a declaração do estado de emergência, com fundamento na verificação de uma situação de calamidade pública.</i>
11/02/2021	<i>Resolução da Assembleia da República n.º 63-A/2021</i>	<i>Autorização da renovação do estado de emergência.</i>
12/02/2021	<i>Despacho n.º 1689-B/2021</i>	<i>Determina que durante o estado de emergência os postos de atendimento do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras mantém o atendimento presencial, mediante marcação, destinado à prática de atos urgentes.</i>
22/02/2021	<i>Despacho n.º 1945/2021</i>	<i>Medidas excecionais associadas à emergência sanitária da COVID-19.</i>
25/02/2021	<i>Decreto do Presidente da República n.º 21-A/2021</i>	<i>Renova a declaração do estado de emergência, com fundamento na verificação de uma situação de calamidade pública.</i>
25/02/2021	<i>Resolução da Assembleia da República n.º 69-A/2021</i>	<i>Autorização da renovação do estado de emergência.</i>
11/03/2021	<i>Decreto do Presidente da República n.º 25-A/2021</i>	<i>Renova a declaração do estado de emergência, com fundamento na verificação de uma situação de calamidade pública.</i>
11/03/2021	<i>Resolução da Assembleia da República n.º 77-B/2021</i>	<i>Autorização da renovação do estado de emergência</i>
12/03/2021	<i>Portaria n.º 117/2021</i>	<i>Autoriza o conselho diretivo do Instituto de Informática, I. P., a assumir os encargos orçamentais decorrentes do contrato de aquisição de serviços de desenvolvimento e testes de software para o Projeto de Implementação do Novo Apoio Social.</i>
17/03/2021	<i>Decreto-Lei n.º 22-A/2021</i>	<i>Prorroga prazos e estabelece medidas excecionais e temporárias no âmbito da pandemia da doença COVID-19.</i>
23/03/2021	<i>Resolução da Assembleia da República n.º 88/2021</i>	<i>Prorrogação do prazo inicial de funcionamento da Comissão Eventual para o Acompanhamento da Aplicação das Medidas de Resposta à Pandemia da Doença COVID-19 e do Processo de Recuperação Económica e Social.</i>
24/03/2021	<i>Declaração de Retificação n.º 9-B/2021</i>	<i>Retifica o Decreto n.º 4/2021, de 13 de março, da Presidência do Conselho de Ministros, que regulamenta a prorrogação do estado de emergência decretado pelo Presidente da República, publicado do Diário da República, 1.ª série, n.º 50-A, de 13 de março de 2021.</i>
24/03/2021	<i>Resolução do Conselho de Ministros n.º 33-A/2021</i>	<i>Estabelece medidas de apoio no âmbito da pandemia da doença COVID-19.</i>





Data	Diploma	Sumário
25/03/2021	Decreto do Presidente da República n.º 31-A/2021	Renova a declaração do estado de emergência, com fundamento na verificação de uma situação de calamidade pública.
25/03/2021	Resolução da Assembleia da República n.º 90-A/2021	Autorização da renovação do estado de emergência.
03/04/2021	Decreto n.º 6/2021	Regulamenta o estado de emergência decretado pelo Presidente da República.
05/04/2021	Lei n.º 13-B/2021	Cessa o regime de suspensão de prazos processuais e procedimentais adotado no âmbito da pandemia da doença COVID-19, alterando a Lei n.º 1-A/2020, de 19 de março.
07/04/2021	Lei n.º 17/2021	Alteração, por apreciação parlamentar, do Decreto-Lei n.º 10-A/2021, de 2 de fevereiro, que estabelece mecanismos excecionais de gestão de profissionais de saúde para realização de atividade assistencial, no âmbito da pandemia da doença COVID-19.
14/04/2021	Decreto do Presidente da República n.º 41-A/2021	Renova a declaração do estado de emergência, com fundamento na verificação de uma situação de calamidade pública.
14/04/2021	Resolução da Assembleia da República n.º 114-A/2021	Autorização da renovação do estado de emergência. A presente Resolução do Conselho de Ministros foi retificada pela Declaração de Retificação n.º 28-A/2021, de 27 de agosto.
15/04/2021	Decreto n.º 6-A/2021	Regulamenta o estado de emergência decretado pelo Presidente da República.
17/04/2021	Decreto n.º 7/2021	Regulamenta o estado de emergência decretado pelo Presidente da República.
21/04/2021	Declaração de Retificação n.º 12-A/2021	Retifica o Decreto n.º 7/2021, de 17 de abril, da Presidência do Conselho de Ministros, que regulamenta o estado de emergência decretado pelo Presidente da República, publicado no Diário da República, 1.ª série, n.º 74-A, de 17 de abril de 2021.
30/04/2021	Resolução do Conselho de Ministros n.º 45-C/2021	Declara a situação de calamidade, no âmbito da pandemia da doença COVID-19.
03/05/2021	Despacho n.º 4506-E/2021	Determina o encerramento da atividade dos empreendimentos turísticos e estabelecimentos de alojamento local nas freguesias de São Teotónio e Longueira - Almogrove.
04/05/2021	Despacho n.º 4566-A/2021	Procede à primeira alteração do Despacho n.º 4506-E/2021, de 3 de maio, que determina o encerramento da atividade dos empreendimentos turísticos e estabelecimentos de alojamento local nas freguesias de São Teotónio e Longueira - Almogrove.
06/05/2021	Resolução do Conselho de Ministros n.º 46-C/2021	Altera as medidas aplicáveis a determinados concelhos no âmbito da situação de calamidade.
07/05/2021	Despacho n.º 4649/2021	Determina a composição da estrutura de monitorização da situação de calamidade e designa os secretários de Estado que coordenam ao nível do Governo a respetiva execução nas regiões.
11/05/2021	Resolução do Conselho de Ministros n.º 52-A/2021	Altera as medidas especiais aplicáveis às freguesias de São Teotónio e Longueira/Almogrove, no município de Odemira.
14/05/2021	Resolução do Conselho de Ministros n.º 59-B/2021	Declara a situação de calamidade, no âmbito da pandemia da doença COVID-19.





Data	Diploma	Sumário
18/05/2021	Decreto-Lei n.º 35-A/2021	Regula o acesso, a ocupação e a utilização das praias de banhos, no contexto da pandemia da doença COVID-19, para a época balnear de 2021.
21/05/2021	Resolução do Conselho de Ministros n.º 62-A/2021	Altera as medidas aplicáveis a determinados concelhos no âmbito da situação de calamidade.
28/05/2021	Resolução do Conselho de Ministros n.º 64-A/2021	Prorroga a situação de calamidade e altera as medidas aplicáveis a determinados municípios no âmbito da situação de calamidade.
28/05/2021	Despacho n.º 5418-B/2021	Determina que se proceda à publicação do Diário da República no sábado dia 29 de maio de 2021 e no domingo dia 30 de maio de 2021.
04/06/2021	Resolução do Conselho de Ministros n.º 70-A/2021	Altera as medidas aplicáveis a determinados municípios no âmbito da situação de calamidade.
04/06/2021	Lei Orgânica n.º 1/2021	Altera a Lei Eleitoral do Presidente da República, clarifica e simplifica a apresentação de candidaturas por grupos de cidadãos eleitores e assegura procedimentos adequados à realização das eleições para os órgãos das autarquias locais no contexto da pandemia da doença COVID-19, alterando diversas leis.
09/06/2021	Despacho n.º 5718-A/2021	Revoga o Despacho n.º 4391-B/2021, de 29 de abril (Reconhecimento antecipado da necessidade de declarar a situação de calamidade no município de Odemira).
11/06/2021	Portaria n.º 122/2021	Procede à primeira alteração da Portaria n.º 200/2020, de 19 de agosto, que cria e regulamenta o Programa de Acessibilidades aos Serviços Públicos e na Via Pública.
14/06/2021	Declaração de Retificação n.º 18-A/2021	Retifica a Resolução do Conselho de Ministros n.º 74-A/2021, de 9 de junho, que altera as medidas aplicáveis em situação de calamidade, no âmbito da pandemia da doença COVID-19.
14/06/2021	Despacho n.º 5818/2021	Capacidade potencial de ocupação das praias para a época balnear 2021.
16/06/2021	Decreto-Lei n.º 53-A/2021	Altera diversas medidas no âmbito da pandemia da doença COVID-19. Este decreto-lei procede à 29.ª alteração ao Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, e revoga a Portaria n.º 107-A/2020.
17/06/2021	Resolução do Conselho de Ministros n.º 76-A/2021	Altera as medidas aplicáveis a determinados municípios no âmbito da situação de calamidade. Esta Resolução do Conselho de Ministros procede à alteração da Resolução do Conselho de Ministros n.º 74-A/2021.
17/06/2021	Regulamento n.º 560-A/2021	Regulamento de atribuição de bolsas excecionais para mitigação de impactos da COVID-19 nas atividades de investigação.
18/06/2021	Declaração de Retificação n.º 18-B/2021	Retifica a Resolução do Conselho de Ministros n.º 70-B/2021, de 4 de junho, que prossegue a estratégia do levantamento de medidas de confinamento no âmbito do combate à pandemia da doença COVID-19.
24/06/2021	Resolução do Conselho de Ministros n.º 77-A/2021	Altera as medidas aplicáveis a determinados municípios no âmbito da situação de calamidade.
25/06/2021	Decreto-Lei n.º 54-A/2021	Executa na ordem jurídica interna o Regulamento (UE) 2021/953, relativo ao Certificado Digital COVID da EU.
01/07/2021	Resolução do Conselho de Ministros n.º 86-A/2021	Altera as medidas aplicáveis a determinados municípios no âmbito da situação de calamidade.





Data	Diploma	Sumário
08/07/2021	Despacho n.º 6668/2021	Procede à constituição de uma comissão técnica para o estudo e elaboração de anteprojetos de revisão do quadro jurídico vigente em função da experiência vivida durante a pandemia da doença COVID-19.
09/07/2021	Decreto-Lei n.º 56-C/2021	Altera o regime contraordenacional no âmbito da situação de calamidade, contingência e alerta. Este decreto-lei procede à sexta alteração ao Decreto-Lei n.º 28-B/2020, de 26 de junho.
09/07/2021	Resolução do Conselho de Ministros n.º 91-A/2021	Altera as medidas aplicáveis a determinados municípios no âmbito da situação de calamidade. Esta Resolução do Conselho de Ministros procede à alteração da Resolução do Conselho de Ministros n.º 74-A/2021.
12/07/2021	Resolução da Assembleia da República n.º 198/2021	Alargamento do objeto da comissão eventual para o acompanhamento da aplicação das medidas de resposta à pandemia da doença COVID-19 e do processo de recuperação económica e social.
15/07/2021	Resolução do Conselho de Ministros n.º 92-A/2021	Altera as medidas aplicáveis a determinados municípios no âmbito da situação de calamidade. Esta Resolução do Conselho de Ministros procede à alteração da Resolução do Conselho de Ministros n.º 74-A/2021.
16/07/2021	Declaração de Retificação n.º 24-A/2021	Retifica a Resolução do Conselho de Ministros n.º 92-A/2021, de 15 de julho, que altera as medidas aplicáveis em situação de calamidade, no âmbito da pandemia da doença COVID-19.
16/07/2021	Despacho n.º 7063/2021	Procede à primeira alteração do Despacho n.º 5988/2021, de 18 de junho, que aprova o Regulamento Nacional de Aplicação do Fundo de Solidariedade da União Europeia - Emergência de Saúde Pública da doença COVID-19.
22/07/2021	Resolução do Conselho de Ministros n.º 96-A/2021	Altera as medidas aplicáveis a determinados municípios no âmbito da situação de calamidade. Esta Resolução do Conselho de Ministros procede à alteração da Resolução do Conselho de Ministros n.º 74-A/2021.
30/07/2021	Despacho n.º 7577-A/2021	Define os indicadores relativos à avaliação de risco e monitorização da pandemia de COVID-19 em função dos quais podem ser aplicáveis as medidas previstas nos artigos 35.º e 36.º da Resolução do Conselho de Ministros n.º 101-A/2021, de 30 de julho.
06/08/2021	Decreto-Lei n.º 70-C/2021	Aprova medidas excecionais para garantir o acesso ao ensino superior, no ano letivo de 2021-2022, por estudantes oriundos dos sistemas de ensino secundário estrangeiros.
12/08/2021	Despacho n.º 7930/2021	Alteração do Despacho n.º 4879/2021, de 30 de abril, que cria o Núcleo de Apoio ao Coordenador da Task Force para a Elaboração do «Plano de Vacinação contra a COVID-19 em Portugal».
17/08/2021	Resolução da Assembleia da República n.º 246/2021	Apreciação da aplicação do estado de emergência que vigorou entre 9 de novembro de 2020 e 30 de abril de 2021, declarado pelo Decreto do Presidente da República n.º 51-U/2020, de 6 de novembro, e sucessivamente renovado até 30 de abril de 2021.
18/08/2021	Despacho n.º 8158/2021	Estabelece orientações para o atendimento sem marcação prévia nas Lojas de Cidadão.
26/08/2021	Portaria n.º 178/2021	Procede à alteração do Regulamento da medida REATIVAR DESPORTO do Fundo de Apoio para a Recuperação da Atividade Física e Desportiva, aprovado em anexo à Portaria n.º 142-B/2021, de 8 de julho.
06/09/2021	Despacho n.º 8789/2021	Designação de Secretários de Estado como autoridades que coordenam a execução, ao nível do Governo, da situação de contingência no território continental, nas diferentes regiões.
29/09/2021	Resolução do Conselho de Ministros n.º 135-A/2021	Altera as medidas no âmbito da situação de alerta.
29/09/2021	Decreto-Lei n.º 78-A/2021	Altera as medidas excecionais e temporárias relativas à pandemia da doença COVID-19.





Data	Diploma	Sumário
13/10/2021	Declaração de Retificação n.º 33/2021	Retifica o Decreto-Lei n.º 78-A/2021, de 29 de setembro, que altera as medidas excecionais e temporárias relativas à pandemia da doença COVID-19.
29/10/2021	Resolução do Conselho de Ministros n.º 142-A/2021	Altera as medidas no âmbito da situação de alerta.
27/11/2021	Resolução do Conselho de Ministros n.º 157/2021	Declara a situação de calamidade no âmbito da pandemia da doença COVID-19.
27/11/2021	Decreto-Lei n.º 104/2021	Altera as medidas no âmbito da pandemia da doença COVID-19.
30/11/2021	Lei Orgânica n.º 4/2021	Prorroga, para o ano de 2022, o regime excecional e temporário do exercício de direito de voto antecipado para os eleitores que estejam em confinamento obrigatório no âmbito da pandemia da doença COVID-19 e para os eleitores residentes em estruturas residenciais e estruturas similares, alterando a Lei Orgânica n.º 3/2020, de 11 de novembro.
02/12/2021	Portaria n.º 279/2021	Nona alteração ao Regulamento Específico do Domínio do Capital Humano, aprovado em anexo à Portaria n.º 60-C/2015, de 2 de março.
13/12/2021	Despacho n.º 12099/2021	Determina que nos casos em que o exercício de funções se mostre indispensável para assegurar a vacinação contra a COVID-19 os trabalhadores com vínculo ao Serviço Nacional de Saúde podem acordar prestar trabalho suplementar em entidade distinta daquela a cujo mapa de pessoal pertencem.
13/12/2021	Declaração de Retificação n.º 41/2021	Retifica o Decreto-Lei n.º 104/2021, de 27 de novembro, que altera as medidas no âmbito da pandemia da doença COVID-19.
15/12/2021	Lei n.º 86/2021	Cessação de vigência do regime excecional de flexibilização da execução das penas e das medidas de graça, no âmbito da pandemia COVID-19, aprovado pela Lei n.º 9/2020, de 10 de abril
15/12/2021	Lei n.º 88/2021	Regime transitório de obrigatoriedade do uso de máscara em espaços públicos.
17/12/2021	Lei n.º 91/2021	Prorroga até 30 de junho de 2022 o prazo para a realização por meios de comunicação à distância das reuniões dos órgãos das autarquias locais e das entidades intermunicipais, alterando a Lei n.º 1-A/2020, de 19 de março, que aprova medidas excecionais e temporárias de resposta à situação epidemiológica.
22/12/2021	Portaria n.º 314/2021	Procede à 5.ª alteração da Portaria n.º 82-C/2020, de 31 de março, que criou a medida de apoio ao reforço de emergência de equipamentos sociais e de saúde e um regime extraordinário de majoração das bolsas mensais dos CEI e CEI+, bem como um incentivo de emergência à substituição de trabalhadores ausentes ou temporariamente impedidos.
22/12/2021	Decreto-Lei n.º 119-A/2021	Altera as medidas no âmbito da pandemia da doença COVID-19.
23/12/2021	Decreto-Lei n.º 119-B/2021	Altera as medidas no âmbito da pandemia da doença COVID-19.
23/12/2021	Resolução do Conselho de Ministros n.º 181-A/2021	Altera as medidas aplicáveis no âmbito da pandemia da doença COVID-19.
27/12/2021	Portaria n.º 319/2021	Suspensão parcial do ciclo de serviço operacional dos bombeiros voluntários em consequência da situação epidemiológica provocada pelo vírus SARS-CoV-2 e pela doença COVID-19
31/12/2021	Portaria n.º 330/2021	Prorroga a vigência da isenção de pagamento de taxa de registo e de contribuição regulatória à Entidade Reguladora da Saúde, prevista na Portaria n.º 126/2020, de 26 de maio.





Balanço Social 2021



Relatório



MATRIZ BS 2021
FORMULÁRIO
DGAEP



Matriz BS 2021 - Formulário DGAEP (quadros adaptados)

BALANÇO SOCIAL

Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de outubro

2021

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
2021 22353

Em 31 de dezembro de
2021 23130

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

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

Nome Manuel Carlos Alves Vidal

Tel: 2188112131

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

Data 31 de março de 2021





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 - 164

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 - 182

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 - 186

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 - 190

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 - 194

Quadro 31: Relações profissionais

Quadro 32: Disciplina



Balanço Social 2021



Relatório



CAPÍTULO I *RECURSOS* *HUMANOS*



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

Grupo/cargo/carreira/ Modalidades de vinculação	Nomeação definitiva		Nomeação Transitória por tempo determinado		CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		CT em Funções Públicas a termo resolutivo certo		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior					6	35			6	35	41
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					16	68			16	68	84
Assistente operacional, operário, auxiliar					28	204			28	204	232
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)	15									15	15
Guarda Nacional Republicana - Oficial	744	82							744	82	826
Guarda Nacional Republicana - Sargento	2174	163							2 174	163	2337
Guarda Nacional Republicana - Guarda	16576	1381	1066	138					17642	1519	19161
Outro Pessoal de Segurança c)	385	17							385	17	402
Total	19894	1643	1066	138	58	331	0	0	21018	2112	23130

Prestações de Serviços	M	F	Total
Tarefa			0
Avença	21	12	33
Total	21	12	33

NOTAS:

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

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





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

Grupo/cargo/carreira / Escalão etário e género	Menos que 20 anos		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior							1		1	1		6	2	8	1	13	1	3		2		2	6	35	41
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo									2		1	3	4	9	1	14	5	20	3	17		5	16	68	84
Assistente operacional, operário, auxiliar								1		1	4	9	3	15	6	35	9	47	5	68	1	28	28	204	232
Informático											1				1		1		1				2	2	4
Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e Secundário														4		3			1	1			1	8	9
Médico															1			1	1	3	2	3	4	7	11
Enfermeiro																	1							1	1
Técnico Diagnóstico e Terapêutica															1	3		1		1		1	1	6	7
Forças Armadas - Oficial b)											1				4		6		4					15	15
Guarda Nacional Republicana - Oficial			19	2	133	17	151	30	152	24	125	7	58	2	64		38		4				744	82	826
Guarda Nacional Republicana - Sargento			2	1	43	5	120	15	308	43	475	50	689	45	501	4	36						2174	163	2337
Guarda Nacional Republicana - Guarda	54	10	952	140	1 664	198	2 256	292	3 098	385	3 835	317	3 100	156	2 603	21	71		7		2		17642	1519	19161
Outro Pessoal de Segurança c)			56	4	81	4	32	3			13		40	2	21	2	71	1	63	1	8		385	17	402
Total	54	10	1029	147	1921	224	2560	341	3561	454	4455	392	3896	241	3204	95	237	75	88	94	13	39	21018	2112	23130
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	1			3	1	1	4	1	4	3	11	2	21	12	33
Total								1		1	1			3	1	1	4	1	4	3	11	2	21	12	33

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

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	6			1	2		7	2	13	1	3		2		1		1	6	35	41
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	1	3	2			1	3		2	13	3	17	2	16	3	12		6	16	68	84
Assistente operacional, operário, auxiliar	19	6	3	2	1	1		43		120		6	1	15	3	8	1	3	28	204	232
Informático					1				1					1				1	2	2	4
Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e Secundário									1	7		1							1	8	9
Médico											1	3		2	3	1		1	4	7	11
Enfermeiro														1						1	1
Técnico Diagnóstico e Terapêutica										2	1	4							1	6	7
Forças Armadas - Oficial b)	1				1						1		1		3		8			15	15
Guarda Nacional Republicana - Oficial			128	14	98	19	150	24	98	17	110	5	53	3	65		42		744	82	826
Guarda Nacional Republicana - Sargento			62	9	102	9	287	55	335	43	492	17	586	28	265	2	45		2174	163	2337
Guarda Nacional Republicana - Guarda	2 044	278	1 187	163	1 887	183	2 716	378	3 169	298	2 710	99	2 251	113	1 568	7	110		17642	1519	19161
Outro Pessoal de Segurança c)	122	7	45	4	2		3	1	3		58	3	9		69	2	74		385	17	402
Total	2189	300	1427	192	2093	215	3159	508	3611	513	3377	158	2903	181	1979	33	280	12	21018	2112	23130

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

Grupo/cargo/carreira / Habilitação Literária	Menos de 4 anos de escolaridade		4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior													1	3	3	25	2	7			6	35	41
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					1	2	1	8	1	7	9	49	1	1	3	1					16	68	84
Assistente operacional, operário, auxiliar		7	7	94	8	55	6	39			7	9									28	204	232
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
Técnico Diagnóstico e Terapêutica															1	6					1	6	7
Forças Armadas - Oficial b)													1		7		7					15	15
Guarda Nacional Republicana - Oficial									1		12		6		215	24	503	57	7	1	744	82	826
Guarda Nacional Republicana - Sargento					3		325	11	147	2	1 389	86	7	2	252	54	50	8	1		2174	163	2337
Guarda Nacional Republicana - Guarda			8		678	1	5 194	170	1 306	118	9 821	988	28	5	546	218	61	19			17642	1519	19161
Outro Pessoal de Segurança c)			9		38		67		9	1	233	14		1	27	1	2				385	17	402
Total	0	7	24	94	728	58	5593	228	1464	128	11472	1148	45	12	1059	343	625	92	8	2	21018	2112	23130
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	19	10	2	1			21	12	33
Total														1	19	10	2	1			21	12	33

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) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);
d) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.



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

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

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



Quadro 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	1
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo															1		1		1		1				0	4	4
Assistente operacional, operário, auxiliar																	1		1						0	2	2
Informático																									0	0	0
Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e Secundário																									0	0	0
Médico																					1				0	1	1
Enfermeiro																	1								0	1	1
Técnico Diagnóstico e Terapêutica															1		1				1				0	3	3
Forças Armadas - Oficial b)																									0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial									1						1		1								3	0	3
Guarda Nacional Republicana - Guardas Armadas									1		4	3	8	1	6										19	4	23
Guarda Nacional Republicana - Guarda							4		16	6	34	10	26	4	53		3								136	20	156
Outro Pessoal de Segurança c)																	3		3						6	0	6
Total	0	0	0	0	0	0	4	0	18	6	38	13	34	5	60	2	7	5	3	2	0	3	0	0	164	36	200
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	0
Avença																									0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

NOTAS:

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

- Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro);
- Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
- Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);
- 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	6	3	7	10
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					2								2	5	4	5	9
Assistente operacional, operário, auxiliar					1								826	123	827	123	950
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)									1						1	0	1
Guarda Nacional Republicana - Oficial	19	2					2	1	8				7		36	3	39
Guarda Nacional Republicana - Sargento							2	1	5				177	22	184	23	207
Guarda Nacional Republicana - Guarda	1 266	175					23	1	1	1			19	3	1309	180	1489
Outro Pessoal de Segurança c)													41	3	41	3	44
Total	1285	177	0	0	4	1	27	3	15	1	0	0	1074	162	2405	344	2749

Prestações de Serviços (Modalidades de vinculação)	M	F	Total
Tarefa			0
Avença	21	12	33
Total	21	12	33

NOTAS:

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

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

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

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

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





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

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de saída (durante o ano)	Morte		Reforma/ Aposentação		Limite de idade		Conclusão sem Sucesso do período experimental		Cessação por mútuo acordo		Exoneração a pedido do trabalhador		Aplicação de pena disciplinar expulsiva		Mobilidade		Cedência		Comissão de serviço		Outras situações		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior																							0	0	0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo																							0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar																							0	0	0
Informático																							0	0	0
Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e Secundário																							0	0	0
Médico																							0	0	0
Enfermeiro																							0	0	0
Técnico Diagnóstico e Terapêutica																							0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																			2				2	0	2
Guarda Nacional Republicana - Oficial			25																10	1	6	1	41	2	43
Guarda Nacional Republicana - Sargento	3		73																6	1	3		85	1	86
Guarda Nacional Republicana - Guarda	18	1	472				55	7											11	6	225	24	781	38	819
Outro Pessoal de Segurança c)	3		21																		17	3	41	3	44
Total	24	1	591				55	7											29	8	251	28	950	44	994

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	3	3	4	7	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo																								1				2	6	2	7	9
Assistente operacional, operário, auxiliar	1		792	119		9																		1			34	6	827	135	962	
Informático																													0	0	0	
Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e Secundário																													0	0	0	
Médico																													0	0	0	
Enfermeiro																													0	0	0	
Técnico Diagnóstico e Terapêutica																													0	0	0	
Forças Armadas - Oficial b)																													0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Oficial																													0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Sargento																													0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Guarda																													0	0	0	
Outro Pessoal de Segurança c)																													0	0	0	
Total	1	0	792	119	1	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	0	0	37	15	832	146	978	

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 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 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	54					54
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	163					163
Assistente operacional, operário, auxiliar	78					78
Informático	4					4
Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e Secundário	2					2
Médico	27					27
Enfermeiro	12					12
Técnico Diagnóstico e Terapêutica	14					14
Forças Armadas - Oficial b)						
Guarda Nacional Republicana - Oficial						
Guarda Nacional Republicana - Sargento						
Guarda Nacional Republicana - Guarda						
Outro Pessoal de Segurança c)	166					166
Total	540	0	0	0	0	520

Notas:

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

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

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



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

Grupo/cargo/carreira/ Tipo de mudança	Promoções (carreiras não revistas e carreiras subsistentes)		Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório (1)		Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestonária (2)		Procedimento concursal		Consolidação da mobilidade na categoria (3)		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior				9							0	9	9
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal			2	7							2	7	9
Assistente operacional, operário, auxiliar			3	12							3	12	15
Informático			1								1	0	1
Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e											0	0	0
Médico											0	0	0
Enfermeiro				1							0	1	1
Técnico Diagnóstico e Terapêutica											0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)	2										2	0	2
Guarda Nacional Republicana - Oficial	211	18	182	15							393	33	426
Guarda Nacional Republicana - Sargento	289	18	549	21							838	39	877
Guarda Nacional Republicana - Guarda	2 612	228	5 779	388							8391	616	9007
Outro Pessoal de Segurança c)			65								65	0	65
Total	3114	264	6581	453	0	0	0	0	0	0	9695	717	10412

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





Quadro 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	33						2							6	35	41
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	16	64						4							16	68	84
Assistente operacional, operário, auxiliar	28	64						1				139			28	204	232
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														1	1
Técnico Diagnóstico e Terapêutica	1	4						2							1	6	7
Forças Armadas - Oficial b)											15					15	15
Guarda Nacional Republicana - Oficial			1	6							743	76			744	82	826
Guarda Nacional Republicana - Sargento			8	23							2 166	140			2174	163	2337
Guarda Nacional Republicana - Guarda			201	297							17 441	1 222			17642	1519	19161
Outro Pessoal de Segurança c)	1	2					384	15							385	17	402
Total	56	176	210	326	0	0	384	24	0	0	20368	1586	0	0	21018	2112	23130

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		17H - 20H		21 - 23H						
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Técnico Superior			6	33		2									6	35	41
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo		1	16	64		3									16	68	84
Assistente operacional, operário, auxiliar			28	64		1		6		20		113			28	204	232
Informático			2	2											2	2	4
Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e Secundário					1	8									1	8	9
Médico			1	3	3	4									4	7	11
Enfermeiro				1												1	1
Técnico Diagnóstico e Terapêutica	1	1		4		1									1	6	7
Forças Armadas - Oficial b)					15											15	15
Guarda Nacional Republicana - Oficial					744	82									744	82	826
Guarda Nacional Republicana - Sargento					2 174	163									2174	163	2337
Guarda Nacional Republicana - Guarda					17 642	1 519									17642	1519	19161
Outro Pessoal de Segurança c)	2				383	17									385	17	402
Total	3	2	53	171	20962	1800		6		20		113			21018	2112	23130

NOTAS:

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

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

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

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

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

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis n.º 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro);

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

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

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



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

Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de prestação do trabalho suplementar	Trabalho suplementar diurno		Trabalho suplementar noturno		Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório		Trabalho em dias de descanso semanal complementar		Trabalho em dias feriados		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior											0:00	0:00	0:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal											0:00	0:00	0:00
Assistente operacional, operário, auxiliar	73767:00	10667:00									73767:00	10667:00	84434:00
Informático											0:00	0:00	0:00
Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e											0:00	0:00	0:00
Médico											0:00	0:00	0:00
Enfermeiro											0:00	0:00	0:00
Técnico Diagnóstico e Terapêutica											0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Oficial b)											0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Oficial											0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Sargento											0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Guarda											0:00	0:00	0:00
Outro Pessoal de Segurança c)	3676:00	33:00					1379:50		10969:00	147:00	16024:50	180:00	16204:50
Total	77443:00	10700:00	0:00	0:00	0:00	0:00	1379:50	0:00	10969:00	147:00	89791:50	10847:00	100638:50

NOTAS:

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

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

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



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

Grupo/cargo/carreira/ Horas de trabalho noturno	Trabalho noturno normal		Trabalho Noturno suplementar		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior					0:00	0:00	0:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					0:00	0:00	0:00
Assistente operacional, operário, auxiliar					0:00	0:00	0:00
Informático					0:00	0:00	0:00
Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e Secundário					0:00	0:00	0:00
Médico					0:00	0:00	0:00
Enfermeiro					0:00	0:00	0:00
Técnico Diagnóstico e Terapêutica					0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Oficial b)					0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Oficial					0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Sargento					0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Guarda					0:00	0:00	0:00
Outro Pessoal de Segurança c)	9997:00	292:00			9997:00	292:00	10289:00
Total	9997:00	292:00	0:00	0:00	9997:00	292:00	10289:00

NOTAS:

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

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

- 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			45,0	100,0	5,0	12,0		80,0		322,0		2,0		6,0									50	522	572
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					10,0	15,0	391,0	1 055,0		379,0		62,0	23,0						3,0				424	1514	1938
Assistente operacional, operário, auxiliar		30,0				27,0	997,0	7 791,0	259,0	513,0		197,0				1,0						5,0	1256	8564	9820
Informático								8,0															0	8	8
Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e Secundário e								6,0															6	6	6
Médico					5,0			135,0			1,0	5,0		4,0									6	144	150
Enfermeiro																									
Técnico Diagnóstico e Terapêutica						5,0		91,0																96	96
Forças Armadas - Oficial b)								61,0															61		61
Guarda Nacional Republicana - Oficial	212,0	15,0	3 101,0	2 565,0	72,0	11,0	4 340,0	307,0	168,0		266,0	97,0	33,0			209,0	84,0				461,0	50,0	8737	3254	11991
Guarda Nacional Republicana - Sargento	278,0	30,0	3 140,0	2 580,0	353,0	24,0	21 812,0	1 727,0	1 776,0		1 327,0	489,0	495,0	109,0	212,0	45,0	824,0				1 814,0	127,0	32031	5131	37162
Guarda Nacional Republicana - Guarda	3 229,0	225,0	43 070,0	27 655,0	2 586,0	190,0	207 780,0	18 008,0	66 907,0	4 598,0	19 447,0	4 766,0	1 382,0	363,0	3 426,0	200,0	595,0	71,0			12 408,0	937,0	360830	57013	417843
Outro Pessoal de Segurança c)	75,0	15,0	233,0	71,0	69,0		6 887,0	81,0	243,0		536,0		73,0						21,0	1,0	128,0	5,0	8265	173	8438
Total	3794	315	49589	32971	3100	284	242268	29289	69353	5812	21577	5618	2006	482	3638	455	1503	71	21	4	14811	1124	411660	76425	488085

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
20/05/2021	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	2	8:00	101_AUMENTOS SALARIAIS
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	3	15:00	

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
28/05/2021	Adm.Pública-Sectorial		
PNT (*)	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas			
40 horas	10	8:00	101_AUMENTOS SALARIAIS
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	10	8:00	

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
12/11/2021	Adm.Pública-Geral		
PNT (*)	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	2	7:00	101_AUMENTOS SALARIAIS
40 horas	10	8:00	101_AUMENTOS SALARIAIS
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	12	15:00	

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 2021



Relatório



CAPÍTULO II *REMUNERAÇÃO* *E ENCARGOS*

Quadro 17: Estrutura remuneratória, por género

A - Remunerações mensais ilíquidas (brutas)

Mês de referência: Dezembro

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

(Excluindo prestações de serviço)

Género / Escalão de remunerações	Número de trabalhadores		
	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €	2	136	138
501-1000 €	1 942	368	2 310
1001-1250 €	3 773	497	4 270
1251-1500 €	5 045	501	5 546
1501-1750 €	7 921	468	8 389
1751-2000€	1 022	55	1 077
2001-2250 €	594	17	611
2251-2500 €	303	39	342
2501-2750 €	81	5	86
2751-3000 €	97	18	115
3001-3250 €	131	6	137
3251-3500 €	6	1	7
3501-3750 €	34	1	35
3751-4000 €	51		51
4001-4250 €	4		4
4251-4500 €	7		7
4501-4750 €	1		1
4751-5000 €	1		1
5001-5250 €	2		2
5251-5500 €			
5501-5750 €			
5751-6000 €	1		1
Mais de 6000 €			
Total	21 018	2 112	23 130

NOTAS:

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

B - Remunerações máximas e mínimas dos trabalhadores a tempo completo

Período de referência: mês de Dezembro

Remuneração (€)	Euros	
	Masculino	Feminino
Mínima (€)	665,00 €	665,00 €
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 (*)	531 289 660,25 €
Suplementos remuneratórios	77 235 055,81 €
Prémios de desempenho	82 741,45 €
Prestações sociais	26 482 801,33 €
Benefícios sociais	15 974 866,77 €
Outros encargos com pessoal (**)	153 273 797,94 €
Total	804 338 923,55 €

NOTA:

Não incluir prestadores de serviços.

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

(**) registrar:

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)	495 963,02 €
Trabalho normal noturno	18 253,81 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	49 871,90 €
Isenção de horário de trabalho	
Disponibilidade permanente	40 211 683,01 €
Outros regimes especiais de prestação de trabalho (**)	1 128 786,01 €
Risco, penosidade e insalubridade	30 482 979,69 €
Fixação na periferia	
Trabalho por turnos	685 317,94 €
Abono para falhas	
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	2 968 830,50 €
Representação	672 956,88 €
Secretariado	
Outros suplementos remuneratórios (***)	520 413,05 €
Total	77 235 055,81 €

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)	1 737 048,09 €
Abono de família	536 601,55 €
Subsídio de educação especial	339 957,91 €
Subsídio mensal vitalício	14 934,07 €
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	349 052,36 €
Subsídio de funeral	8 522,07 €
Subsídio por morte	28 961,46 €
Acidente de trabalho e doença profissional	
Subsídio de desemprego	
Subsídio de refeição	23 451 494,04 €
Outras prestações sociais	16 229,78 €
Total	26 482 801,33 €

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	7 856,22 €
Apoio socioeconómico	
Outros benefícios sociais	15 967 010,55 €
Total	15 974 866,77 €





Balanço Social 2021



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	618	415	9	148	45	1	39	25	1	11	2	0
	F	53	37	1	14	1	0	10	5	0	4	1	0
Nº de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos no ano de referência	M	202		9	148	45		14		1	11	2	
	F	16		1	14	1		5		0	4	1	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	4 835		22	2 286	2 527		238		3	145	90	
	F	204		2	152	50		206		0	50	156	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	40 982		501	31 976	8 505		9 533		38	3 180	6 315	
	F	1 496		19	754	723		1 659		12	342	1 305	

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:	213
- absoluta	
- parcial	197
- absoluta para o trabalho habitual	16
Casos de incapacidade temporária e absoluta	86
Casos de incapacidade temporária e parcial	132
Total	431

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		
45.01	Hipoclisia	3	
45.02	Sobrecarga sobre bainhas tendinosas, tecidos peritendiosos, ...	104	1324,0
45.03	Síndrome do túnel cárpico	5	30,0
12.08	Oftalmologia Trauma	1	

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:	1172	1 193,60€
Exames de admissão	14	453,60 €
Exames periódicos	1 115	740,00 €
Exames ocasionais e complementares	43	
Exames de cessação de funções		
Despesas com a medicina no trabalho (*)		28 800,00 €
Visitas aos postos de trabalho		

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	2
Visitas aos locais de trabalho	
Outras	4

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	25
Formação profissional	
Adaptação do posto de trabalho	15
Alteração do regime de duração do trabalho	
Mobilidade interna	

Nota:

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

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

Segurança e saúde no trabalho Ações de formação	Número
Ações realizadas durante o ano	4
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	150

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)	2 000,00 €
Equipamento de proteção (b)	43 402,00 €
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 2021



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	45 156	202	955	3 277	49 590
Externas	29	11	3	251	294
Total	45 185	213	958	3 528	49 884

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	3	4	7	6
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo			0	
Assistente operacional, operário, auxiliar			0	
Informático	2		2	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	1 113	242	1 355	486
Guarda Nacional Republicana - Sargento	5 590	11	5 601	1 444
Guarda Nacional Republicana - Guarda	42 157	37	42 194	13 207
Outro Pessoal de Segurança c)	725		725	314
Total	49 590	294	49 884	15 458

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

Quadro 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	7,00	24,00	31,00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo			0,00
Assistente operacional, operário, auxiliar			0,00
Informático	4,00		4,00
Educadores Infância e Doc. do Ensino Básico e Secundário			0,00
Médico			0,00
Enfermeiro			0,00
Técnico Diagnóstico e Terapêutica			0,00
Forças Armadas - Oficial b)			0,00
Guarda Nacional Republicana - Oficial	70 152,95	141 513,00	211 665,95
Guarda Nacional Republicana - Sargento	245 086,10	229,30	245 315,40
Guarda Nacional Republicana - Guarda	1 368 627,80	8 515,00	1 377 142,80
Outro Pessoal de Segurança c)	56 590,70	0,00	56 590,70

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

Quadro 30: Despesas anuais com formação

Tipo de ação/valor	Valor (Euros)
Despesa com ações internas	2 653 444,03 €
Despesa com ações externas	56 543,07 €
Total	2 709 987,10 €

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
2021
Relatório





Balanço Social 2021



Relatório



CAPÍTULO V *RELAÇÕES* *PROFISSIONAIS*

Quadro 31: Relações profissionais

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	132
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	
Total de votantes para comissões de trabalhadores	

Quadro 32: Disciplina

Disciplina	Número
Processos transitados do ano anterior	2 110
Processos instaurados durante o ano	845
Processos transitados para o ano seguinte	2 153
Processos decididos - total:	802
* Arquivados	515
* Repreensão escrita	77
* Multa	1
* Suspensão	198
* Demissão (1)	11
* 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 2021



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.....	18
III. Caracterização da GNR	21
1. Definição.....	21
2. Dependência.....	21
3. Atribuições	21
4. Enquadramento legal.....	22
IV. Organograma.....	25
V. Evolução dos balanços sociais (1997/2020)	27
1. Efetivos globais	27
2. Efetivos militares	28
3. Efetivos civis.....	29
VI. Recursos humanos	33
1. Efetivos segundo o vínculo jurídico	33
2. Efetivos segundo os grupos profissionais.....	36
3. Efetivos segundo a estrutura orgânica	38
4. Efetivos na situação de reserva na efetividade de serviço.....	42
5. Efetivos por género	44
6. Efetivos por escalão etário	46
7. Efetivos por antiguidade.....	49
8. Efetivos por nível de escolaridade.....	51
9. Efetivos portadores de deficiência	54
10. Movimentos de pessoal.....	55





10.1 Entradas/regressos.....	55
10.2 Saídas.....	56
11. Mapa de Pessoal Militar da GNR 2021 (MPM GNR 2021).....	60
12. Mapa de Pessoal Civil da GNR 2021 (MPC GNR 2021).....	62
13. Mudanças de situação profissional	64
14. Prestação de trabalho	67
14.1 Modalidade de horário.....	67
14.2 Período normal de trabalho.....	68
14.3 Trabalho suplementar	69
15. Prestação de trabalho	69
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.....	83
1. Enquadramento.....	83
2. Acidentes de trabalho.....	85
3. Segurança e saúde no trabalho	86
4. Doenças profissionais.....	86
5. COVID-19	87
IX. Formação profissional.....	90
1. Plano Anual de Recrutamento da GNR.....	90
2. Plano Anual de Formação.....	91
3. Formação realizada (interna e externa).....	92
4. Carga horária e tempo despendido em formação.....	93
5. Encargos com a formação	94
X. Relações profissionais	97





1. Relações profissionais	97
2. Disciplina.....	97
XI. Responsabilidade social.....	99
1. Enquadramento.....	99
2. Visão	99
3. Contratos emprego-inserção.....	100
4. Igualdade de género e não discriminação.....	100
5. Plano Anual de Formação Conjunta em Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica para a AP	103
6. Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças de Segurança.....	104
7. Medidas adotadas	105
XII. Notas finais	120
XIII. Síntese.....	124
1. Indicadores de desempenho.....	124
2. Com tendência de crescimento.....	126
3. Em destaque.....	126
4. Com tendência de diminuição.....	127
5. Em destaque.....	127
XIV. Indicadores de gestão	129
1. Painel indicadores (2019/2021).....	129
2. Painel de indicadores (1997-2021)	133
3. Perfil do(a) trabalhador(a)	135
4. Caracterização do(a) trabalhador(a).....	136
5. Análise comparativa dos efetivos por carreira (2019/2021)	136
6. Dashboard	137
XV. Conceitos e definições	139
XVI. Fontes, bibliografia e legislação	145
1. Fontes de dados.....	145
2. Obras de referência	145
3. Legislação.....	145
4. Legislação COVID-19.....	153
Matriz BS 2021 - Formulário DGAEP (quadros adaptados)	160





Índice de quadros

Quadro 1 – Efetivos globais/taxa de variação anual (2011/2020).....	28
Quadro 2 – Efetivos militares/taxa de variação anual (2011/2020)	29
Quadro 3 – Efetivos civis/taxa de variação anual (2011/2020).....	30
Quadro 4 – Efetivos segundo a modalidade de vinculação e género (Quadro 1 DGAEP).....	34
Quadro 5 – Efetivos (cargos dirigentes)	35
Quadro 6 – Efetivos segundo a estrutura orgânica	39
Quadro 7 – Efetivos por estrutura orgânica e género.....	41
Quadro 8 – Efetivos militares na situação de reserva na efetividade de serviço segundo a unidade orgânica	42
Quadro 9 – Efetivos por escalão etário segundo o género (Quadro 2 DGAEP)	46
Quadro 10 – Efetivos por escalão etário segundo o grupo profissional (Quadro 2 DGAEP)	48
Quadro 11 – Efetivos em função da antiguidade (Quadro 3 DGAEP).....	49
Quadro 12 – Efetivos por nível de escolaridade e género (Quadro 4 DGAEP)	51
Quadro 13 – Entradas/Regessos de efetivos por motivo e género (Quadro 7 DGAEP)	55
Quadro 14 – Saídas de efetivos nomeados/comissão de serviço por motivo e género (Quadro 8 DGAEP).....	56
Quadro 15 – Saídas de efetivos contratados por motivo e género (Quadro 9 DGAEP)	57
Quadro 16 – Movimentações de efetivos (2013/2021).....	58
Quadro 17 – Mapa de pessoal militar da GNR (MPM GNR 2021)	61
Quadro 18 – Mapa de Pessoal Civil GNR 2021 (Quadro 10 DGAEP).....	63
Quadro 19 – Mudanças de situação profissional (Quadro 11 DGAEP)	66
Quadro 20 – Modalidades de horário de trabalho por género (Quadro 12 DGAEP)	67
Quadro 21 – Efetivos por PNT – (Quadro 13 DGAEP)	68
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)	71
Quadro 25 – Absentismo/COVID-19 em dias	73
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).....	85
Quadro 29 – Número de ações de formação profissional (Quadro 27 DGAEP)	92
Quadro 30 – Número de participações em ações de formação profissional (Quadro 28 DGAEP)	93
Quadro 31 – Número de horas em ações de formação profissional (Quadro 29 DGAEP).....	94
Quadro 32 – Análise comparativa efetivos por carreira (2019/2021).....	136





Índice de gráficos

Gráfico 1 – Efetivos globais (1997/2020).....	27
Gráfico 2 – Efetivos militares (1997/2020).....	28
Gráfico 3 – Efetivos militares por categoria (2002/2020).....	29
Gráfico 4 – Efetivos civis (1997/2020).....	30
Gráfico 5 – Efetivos segundo a relação jurídica de emprego.....	33
Gráfico 6 – Efetivos por relação jurídica de emprego (2020/2021).....	34
Gráfico 7 – Efetivos segundo a relação jurídica de emprego.....	35
Gráfico 8 – Taxa de enquadramento (2019/2021).....	35
Gráfico 9 – Taxa de feminização dirigente (2019/2021).....	36
Gráfico 10 – Efetivos dirigentes.....	36
Gráfico 11 – Efetivos civis por grupo profissional (2020/2021).....	36
Gráfico 12 – Efetivos militares por grupo profissional (2020/2021).....	37
Gráfico 13 – Variação dos efetivos por grupo profissional (2020/2021).....	37
Gráfico 14 – Efetivos segundo a estrutura orgânica.....	40
Gráfico 15 – Variação dos efetivos militares segundo a estrutura orgânica (2020/2021).....	40
Gráfico 16 – Variação dos efetivos civis segundo a estrutura orgânica (2020/2021).....	41
Gráfico 17 – Efetivos militares na reserva na efetividade de serviço por unidade orgânica.....	43
Gráfico 18 – Variação dos efetivos militares na reserva na efetividade de serviço por unidade orgânica (2020/2021).....	44
Gráfico 19 – Efetivos por carreira e género.....	44
Gráfico 20 – Taxa de feminização (2019/2021).....	45
Gráfico 21 – Efetivos por escalão etário e género (pirâmide etária).....	46
Gráfico 22 – Efetivos por escalão etário.....	47
Gráfico 23 – Nível etário (2019/2021).....	47
Gráfico 24 – Leque etário (2019/2021).....	47
Gráfico 25 – Taxa de envelhecimento (2019/2021).....	48
Gráfico 26 – Taxa de emprego jovem (2019/2021).....	48
Gráfico 27 – Média etária por grupo profissional.....	49
Gráfico 28 – Efetivos em função da antiguidade.....	50
Gráfico 29 – Nível médio de antiguidade na AP (2019/2021).....	50
Gráfico 30 – Efetivos segundo antiguidade e género (pirâmide de antiguidades).....	51
Gráfico 31 – Efetivos por nível de escolaridade.....	52
Gráfico 32 – Efetivos por nível de escolaridade e género.....	52
Gráfico 33 – Variação dos efetivos por nível habilitacional (2020-2021).....	53
Gráfico 34 – Taxa de habilitação superior (2019/2021).....	53
Gráfico 35 – Taxa de habilitação secundária (2019/2021).....	54
Gráfico 36 – Taxa de habilitação básica (2019/2021).....	54
Gráfico 37 – Efetivos portadores de deficiência por escalão etário e género.....	54
Gráfico 38 – Entradas/regressos dos efetivos.....	56





Gráfico 39 – Saídas de efetivos nomeados ou em comissão de serviço	57
Gráfico 40 – Saídas de efetivos contratados	58
Gráfico 41 – Índice de rotação (2019/2021)	58
Gráfico 42 – Taxa de reposição de efetivos (2019/2021)	58
Gráfico 43 – Evolução do turnover (2019/2021)	59
Gráfico 44 – Taxa de admissões (2019/2021)	59
Gráfico 45 – Taxa de saídas (2019/2021)	59
Gráfico 46 – Lugares orgânicos, efetivos existentes e lugares não ocupados (MPM GNR 2021)	61
Gráfico 47 – Efetivos militares em exercício de funções (2019/2021)	61
Gráfico 48 – PT previstos e não ocupados por carreiras (MPC GNR 2021)	64
Gráfico 49 – Taxa de promoções (2019/2021)	66
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 (2019/2021)	72
Gráfico 55 – Absentismo por grupo profissional (2020/2021)	73
Gráfico 56 – Ausências por motivo COVID-19	74
Gráfico 57 – Estrutura remuneratória (pirâmide remuneratória)	77
Gráfico 58 – Leque salarial ilíquido (2019/2021)	78
Gráfico 59 – Remuneração base média anual (2019/2021)	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 (2019/2021)	85
Gráfico 66 – Taxa de incidência de doenças profissionais (2019/2021)	86
Gráfico 67 – Trabalhadores por dia por ausências ao trabalho COVID-19	87
Gráfico 68 – Trabalhadores Infetados COVID-19	88
Gráfico 69 – Número de ações de formação (2019/2021)	92
Gráfico 70 – Taxa de participação em ações de formação (2019/2021)	93
Gráfico 71 – Taxa de investimento em formação (2019/2021)	94
Gráfico 72 – Taxa de gravidade disciplinar (2019/2021)	97
Gráfico 73 – Taxa de celeridade da ação disciplinar (2019/2021)	97





Índice de figuras

Figura 1 – Estrutura do relatório do BS 2021	17
Figura 2 – Objetivos e perguntas de partida para elaboração do relatório do BS	18
Figura 3 – Estrutura orgânica da GNR	25
Figura 4 – Perfil do(a) trabalhador(a)	135
Figura 5 – Caracterização do(a) trabalhador(a).....	136





BALANÇO SOCIAL
2021
Relatório





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



UMA ESTRATÉGIA CENTRADA NAS PESSOAS