



3 BALANÇO SOCIAL DA GUARDA 2022

RELATÓRIO

GUARDA NACIONAL REPUBLICANA



FICHA TÉCNICA

TÍTULO

BALANÇO SOCIAL 2022, Relatório

DIREÇÃO

Rui Jorge Ferreira Lima Letras | Coronel Tirocinado | Diretor do Departamento de Recursos Humanos

COORDENAÇÃO E REDAÇÃO

Departamento de Recursos Humanos

CONCEÇÃO

Divisão de Planeamento, Obtenção e Nomeação de Recursos Humanos

EDIÇÃO, DESIGN E IMAGEM

Repartição de Estudos e Planeamento

ANO

2022



3 ALANÇO SOCIAL
DA GUARDA
2022

O Balanço Social da Guarda, expressa um conjunto diversificado de indicadores que traduzem a idiossincrasia da instituição, assumindo especial relevância no apoio à decisão e privilegiado instrumento de planeamento e de gestão de pessoas. Materializa informação relevante numa ótica de modernização e atualização, de prestação de contas e responsabilidade social, quer como meio de informação das atividades desenvolvidas, tornando-a pública e transparente, quer como instrumento de planeamento e gestão nas áreas sociais e de recursos humanos.

O presente Balanço Social constitui-se como parte integrante do Relatório de Atividades com o intuito de proporcionar a necessária *accountability* face ao acompanhamento dos objetivos previamente estabelecidos, o seu desenvolvimento e a identificação das características distintivas desta força de segurança de natureza militar.

Neste contexto, apresenta-se o desenvolvimento de conteúdos no âmbito da gestão de pessoas, onde por intermédio de gráficos, quadros e figuras, se espelha a realidade institucional, realçando a vertente mais importante de qualquer Organização – as **PESSOAS**.

A análise da informação e dos dados disponibilizados, além de refletir as tendências estratégicas adotadas no âmbito da gestão de pessoas e da valorização profissional dos militares e civis da Guarda, expressa ainda os seus níveis de desenvolvimento social, o que permite perspetivar medidas a adotar que possam contribuir para o incremento da eficiência e eficácia institucional, projetando-se numa melhoria contínua da atividade e da qualidade dos serviços prestados.

Após uma breve contextualização inicial, é realçada uma análise da evolução dos recursos humanos da Guarda, desde o ano de 1997 até 2021, a qual, procura dar uma visão macro de um hiato considerável, para depois avançarmos com uma análise e avaliação dos dados respeitantes ao exercício de 2022.

Numa Instituição secular e de matriz profundamente Humana, Próxima e de Confiança, o Balanço Social que agora se dá à estampa, espelha as suas características únicas e dá relevo ao ânimo de comprometimento institucional para com a sociedade e com o país que abnegada e honrosamente, Servimos.

Rui Jorge Ferreira Lima Letras

Coronel Tirocinado

Diretor do Departamento de Recursos Humanos
da Guarda Nacional Republicana



Siglas e Acrónimos

ADSE	Assistência na Doença aos Servidores Civis do Estado	EMGNR	Estatuto dos Militares da Guarda Nacional Republicana	QUAR	Quadro de Avaliação e Responsabilização
AM	Academia Militar	FA	Forças Armadas	RGIFA	Regime Geral das Infrações Fiscais e Aduaneiras
AP	Administração Pública	FNSTFPS	Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais	RH	Recursos Humanos
BS	Balanço Social	FSS	Forças e Serviços de Segurança	SDTer	Subdestacamento Territorial
CARI	Comando da Administração dos Recursos Internos	GNR	Guarda Nacional Republicana	SEF	Serviço de Estrangeiros e Fronteiras
CC	Centro Clínico	IEFP	Instituto do Emprego e Formação Profissional	SEPNA	Serviço de Proteção da Natureza e do Ambiente
CDF	Comando da Doutrina e Formação	IGAI	Inspeção Geral da Administração Interna	SIADAP	Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública
CEI	Contrato Emprego Inserção	INA	Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas	SIGAM	Sistema Integrado de Gestão da Avaliação dos Militares
CFG	Curso de Formação de Guardas	LDN	Lei de Defesa Nacional	SIGFORM	Sistema Integrado de Gestão da Formação
CFGF	Curso de Formação de Guardas-Florestais	LOE	Lei do Orçamento de Estado	SIGPES	Sistema Integrado de Gestão de Pessoal da Guarda Nacional Republicana
CFO	Curso de Formação de Oficiais	LOGNR	Lei Orgânica da Guarda Nacional Republicana	SIGRI	Sistema Integrado de Gestão dos Recursos Internos
CFOT	Curso de Formação de Oficiais Técnicos	LTFP	Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas	SIGVC	Sistema Integrado de Gestão de Vencimentos
CFS	Curso de Formação de Sargentos	MGPM	Mapa Geral do Pessoal Militar	SIOE	Sistema de Informação da Organização do Estado
CG	Comando-Geral	MPC	Mapa de Pessoal Civil	SIVICC	Sistema Integrado de Vigilância, Comando e Controlo
CGA	Caixa Geral de Aposentações	MPM	Mapa de Pessoal Militar	SS	Segurança Social
CIGUARDA	Comissão para a Igualdade de Género e Não Discriminação na Guarda	OE	Orçamento de Estado	SST	Segurança e Saúde no Trabalho
CO	Comando Operacional	PAF	Plano Anual de Formação	TSDT	Técnicos Superior das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica
CO AM	Curso de Oficiais da Academia Militar	PAR	Plano Anual de Recrutamento	UAF	Unidade de Ação Fiscal
CRP	Constituição da República Portuguesa	PCPCDH	Prevenção Criminal, Policiamento Comunitario e Direitos Humanos	UCCF	Unidade de Controlo Costeiro e de Fronteiras
DECIR	Dispositivo Especial de Combate a Incêndios Rurais	PJ	Polícia Judiciária	UEPS	Unidade de Emergência de Proteção e Socorro
DepRH	Departamento de Recursos Humanos	PNCRD	Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação	UI	Unidade de Intervenção
DGAEP	Direção-Geral da Administração e do Emprego Público	PNT	Período Normal de Trabalho	UNT	Unidade Nacional de Trânsito
DJD	Direção de Justiça e Disciplina	pp	Pontos percentuais	UPM	Unidade Politécnica Militar
DPERI	Divisão de Planeamento Estratégico e Relações Internacionais	PPMDFSS	Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças e Serviços de Segurança	USHE	Unidade de Segurança e Honras de Estado
DPONRH	Divisão de Planeamento, Obtenção e Nomeação de Recursos Humanos	PSP	Polícia de Segurança Pública	vs	versus
DR	Diário da República	PT	Postos de trabalho		
DTer	Destacamento Territorial	PTer	Posto Territorial		
EG	Escola da Guarda				

Índice

I. SUMÁRIO EXECUTIVO	1
II. INTRODUÇÃO	3
1. Enquadramento	5
2. Metodologia	6
3. Análise qualitativa	7
4. Calendarização	8
5. Competência	8
III. CARATERIZAÇÃO DA GNR	9
1. Definição	11
2. Dependência	11
3. Atribuições e Organização	12
4. Enquadramento legal	14
IV. ANÁLISE EVOLUTIVA DOS RH (1997/2021)	15
1. Efetivos globais	17
2. Efetivos militares	19
3. Efetivos civis	21
V. RECURSOS HUMANOS	23
1. Efetivos segundo o vínculo jurídico	25
2. Efetivos segundo os grupos profissionais	27
3. Efetivos segundo a estrutura orgânica	28
4. Efetivos na situação de reserva na efetividade de serviço	31
5. Efetivos por género	33
6. Efetivos por escalão etário	34
7. Efetivos por antiguidade	36
8. Efetivos por nível de escolaridade	37
9. Efetivos portadores de deficiência	39
10. Movimentos de pessoal	40
10.1 Entradas/regressos	40
10.2 Saídas	41
11. Mapa de Pessoal Militar da GNR 2022	44
12. Mapa de Pessoal Civil da GNR 2022	46
13. Mudanças de situação profissional	48
14. Prestação de trabalho	51
14.1 Modalidade de horário	51
14.2 Período normal de trabalho	51
14.3 Trabalho suplementar	52
15. Ausências ao trabalho	53
16. Efetivos em greve	56
VI. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS	57
1. Estrutura remuneratória	59
2. Leque salarial	60
3. Total dos encargos com o pessoal	60

4. Suplementos remuneratórios	61
5. Encargos com prestações sociais	62
6. Encargos com benefícios sociais	62
VII. HIGIENE E SEGURANÇA	63
1. Enquadramento	65
2. Acidentes de trabalho	68
3. Segurança e saúde no trabalho	69
4. Doenças profissionais	69
VIII. FORMAÇÃO PROFISSIONAL	71
1. Plano Anual de Recrutamento da GNR	73
2. Plano Anual de Formação	75
3. Formação realizada (interna e externa)	76
4. Carga horária e tempo despendido em formação	77
5. Encargos com a formação	77
IX. RELAÇÕES PROFISSIONAIS	79
1. Relações profissionais	81
2. Disciplina	81
X. RESPONSABILIDADE SOCIAL	83
1. Enquadramento	85
2. Visão	86
3. Contratos emprego-inserção	86
4. Igualdade de género e não discriminação	87
5. Plano Anual de Formação Conjunta em Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica para a Administração Pública	89
6. Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças de Segurança	90
7. Medidas adotadas	90
XI. NOTAS FINAIS	91
XII. SÍNTESE - INDICADORES DE GESTÃO	97
1. Síntese dos indicadores de gestão	99
2. Indicadores de gestão comparados com o BS 2021	100
2.1 Mantiveram a trajetória de crescimento ↗	100
2.2 Com variação positiva e que inverteram a sua trajetória ↗	100
2.3 Mantiveram a trajetória de diminuição ↘	100
2.4 Com variação negativa e que inverteram a sua trajetória ↘	100
3. Painel de indicadores de gestão	101
4. Perfil do(a) trabalhador(a)	106
5. Caracterização do(a) trabalhador(a)	106
6. Análise comparativa dos efetivos por carreira (2020/2022)	107
7. Dashboard	108
XIII. CONCEITOS E DEFINIÇÕES	109
XIV. FONTES, BIBLIOGRAFIA E LEGISLAÇÃO	115
1. Fontes de dados	117

2. Obras de referência	117
3. Legislação	117
4. Legislação 2021	120
5. Legislação 2022	121
XV. ANEXOS	125
Anexo I – Replicação da informação do formulário DGAEP	127
Anexo II – Organograma Institucional	129
Anexo III – Medidas sociais	131

Índice de Figuras

Figura 1 – Estrutura do relatório do BS 2022	7
Figura 2 – Objetivos e perguntas de partida para elaboração do relatório do BS	8
Figura 3 – Perfil do(a) trabalhador(a)	106
Figura 4 – Caracterização do(a) trabalhador(a)	106
Figura 5 – Dashboard	108

Índice de Gráficos

Gráfico 1 – Efetivos globais (1997/2021)	17
Gráfico 2 – Taxa de variação anual do efetivo global	18
Gráfico 3 – Variação do efetivo militar por categoria (2002/2021)	19
Gráfico 4 – Taxa de variação anual do efetivo militar	19
Gráfico 5 – Evolução do efetivo militar vs civil (1997/2021)	20
Gráfico 6 – Taxa de variação anual do efetivo militar	21
Gráfico 7 – Representação da distribuição dos efetivos segundo a relação jurídica de emprego	24
Gráfico 8 – Distribuição relativa de acordo com o vínculo jurídico	25
Gráfico 9 – Variação homóloga da distribuição relativa em <i>pp</i> de acordo com o vínculo jurídico	25
Gráfico 10 – Taxa de enquadramento (2020/2022)	26
Gráfico 11 – Efetivos que exercem funções de comando, de direção ou de chefia	26
Gráfico 12 – Taxa de feminização do efetivo que exerce funções de comando, de direção ou de chefia	26
Gráfico 13 – Evolução do efetivo civil por grupo profissional (2021/2022)	27
Gráfico 14 – Evolução do efetivo militar por grupo profissional (2021/2022)	27
Gráfico 15 – Variação homóloga absoluta de efetivos por grupo profissional (2021/2022)	28
Gráfico 16 – Distribuição de efetivos pela estrutura orgânica	29
Gráfico 17 – Variação absoluta do efetivo pela estrutura orgânica (2021/2022)	30
Gráfico 18 – Distribuição de efetivos pela estrutura orgânica de acordo com o gênero	31
Gráfico 19 – Efetivos militares na reserva na efetividade de serviço por categoria, por unidade orgânica	32
Gráfico 20 – Variação absoluta do efetivo militar na reserva na efetividade de serviço, por unidade orgânica	32
Gráfico 21 – Distribuição absoluta por carreira vs gênero	33
Gráfico 22 – Taxa de feminização	33
Gráfico 23 – Distribuição do efetivo por escalão etário vs gênero	34

Gráfico 24 – Distribuição percentual do efetivo por escalão etário	34
Gráfico 25 – Evolução do nível etário	35
Gráfico 26 – Leque etário	35
Gráfico 27 – Taxa de envelhecimento	35
Gráfico 28 – Taxa de emprego jovem	35
Gráfico 29 – Média etária por grupo profissional	36
Gráfico 30 – Nível médio de antiguidade do efetivo global	36
Gráfico 31 – Distribuição do efetivo por nível de antiguidade vs gênero	37
Gráfico 32 – Distribuição relativa do efetivo por nível habilitacional	37
Gráfico 33 – Efetivo por nível escolaridade vs gênero	38
Gráfico 34 – Variação absoluta por nível de escolaridade	38
Gráfico 35 – Taxa de habilitação superior	38
Gráfico 36 – Taxa de habilitação secundária	38
Gráfico 37 – Taxa de habilitação básica	38
Gráfico 38 – Efetivos portadores de deficiência por escalão etário e gênero	39
Gráfico 39 – Representação das entradas/regressos vs gênero	41
Gráfico 40 – Representação das saídas dos efetivos nomeados ou em comissão de serviço vs gênero	42
Gráfico 41 – Representação das saídas de trabalhadores contratados vs gênero	42
Gráfico 42 – Evolução do índice de rotação	43
Gráfico 43 – Evolução do efetivo de entradas vs saídas	43
Gráfico 44 – Evolução da taxa de reposição	43
Gráfico 45 – Evolução do <i>turnover</i>	43
Gráfico 46 – Taxa de admissões	44
Gráfico 47 – Taxa de saídas	44
Gráfico 48 – Efetivos militares em exercício de funções	45
Gráfico 49 – Taxa de promoções	50
Gráfico 50 – Taxa de progressões	50
Gráfico 51 – Variação homóloga relativa vs modalidade de trabalho	51
Gráfico 52 – Ausências ao trabalho por vs grupo/cargo/carreira	54
Gráfico 53 – Variação homóloga em <i>pp</i> do absentismo por grupo profissional	54
Gráfico 54 – Taxa de absentismo	55
Gráfico 55 – Estrutura remuneratória (pirâmide remuneratória)	59
Gráfico 56 – Leque salarial ilíquido	60
Gráfico 57 – Remuneração base média anual	60
Gráfico 58 – Distribuição relativa dos encargos anuais com pessoal	60
Gráfico 59 – Taxa de encargos com prestações sociais	62
Gráfico 60 – Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho	68
Gráfico 61 – Taxa de incidência de doenças profissionais	69
Gráfico 62 – Gráfico 63 - Número de ações de formação	76
Gráfico 64 – Taxa de participação em ações de formação	77
Gráfico 65 – Taxa de investimento em formação	77
Gráfico 66 – Taxa de gravidade disciplinar	81
Gráfico 67 – Taxa de celeridade da ação disciplinar	81

Índice de Quadros

Quadro 1 – Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género, em 31 de dezembro.....	24
Quadro 2 – Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género, em 31 de dezembro	34
Quadro 3 – Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género, em 31 de dezembro	36
Quadro 4 – Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género, em 31 de dezembro	37
Quadro 5 – Contagem de trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género, em 31 de dezembro	39
Quadro 6 – 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.....	40
Quadro 7 – Contagem das saídas de trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género	41
Quadro 8 – Contagem das saídas de trabalhadores contratados, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género	42
Quadro 9 – MPM GNR 2022.....	45
Quadro 10 – PT previstos e não ocupados por carreiras do MPC GNR 2022.....	47
Quadro 11 – Mudanças de situação profissional	49
Quadro 12 – Modalidades de horário de trabalho vs género (Quadro 12 DGAEP)	51
Quadro 13 – Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho (PNT) e género, em 31 de dezembro (Quadro 13 DGAEP)	52
Quadro 14 – Contagem dos dias de ausências ao trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género	53
Quadro 15 – Número médio do absentismo por doença vs grupo/cargo/carreira	54

Quadro 16 – Ausências ao trabalho no âmbito da Covid-19 por vs grupo/cargo/carreira.....	55
Quadro 17 – Contagem dos trabalhadores em greve durante o ano, por escalão de PNT e tempo de paralisação	56
Quadro 18 – Estrutura remuneratória vs género (Quadro 17-A DGAEP)	59
Quadro 19 – Remunerações máximas e mínimas (Quadro 17-B DGAEP)	60
Quadro 20 – Total dos encargos anuais com pessoal (Quadro 18 DGAEP)	61
Quadro 21 – Suplementos remuneratórios (Quadro 18.1 DGAEP)	61
Quadro 22 – Encargos com prestações sociais (Quadro 18.2 DGAEP)	62
Quadro 23 – Encargos com benefícios de apoio social (Quadro 18.3 DGAEP)	62
Quadro 24 – Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa durante o ano, por género (Quadro 19 DGAEP)	68
Quadro 25 – Número de casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho (Quadro 19 DGAEP)	69
Quadro 26 – Número e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano (quadro 22 da DGAEP).....	69
Quadro 27 – Contagem relativa a participações em ações de formação profissional durante o ano, por tipo de ação, segundo a duração (Quadro 27 DGAEP)	76
Quadro 28 – Número de participações em ações de formação profissional (Quadro 28 DGAEP)	76
Quadro 29 – Número de horas em ações de formação profissional (Quadro 29 DGAEP).....	77
Quadro 30 – Indicadores de gestão Efetivos.....	101
Quadro 31 – Indicadores de análise Antiguidade/idade Estrutura habilitacional.....	102
Quadro 32 – Indicadores de análise Admissões/saídas Promoções Absentismo Encargos.....	103
Quadro 33 – Indicadores de gestão Formação Segurança, higiene e saúde Disciplina	104
Quadro 34 – Indicadores de gestão Diversos domínios (Continua).....	105
Quadro 35 – Análise comparativa efetivos por carreira (2020/2022)	107



I. SUMÁRIO EXECUTIVO

Quando a emergência de saúde pública de âmbito internacional, suscitada pela COVID-19, evidenciava a possibilidade de poder ser retomada alguma normalidade, a Europa voltou a ser abalada por uma crise provocada por uma guerra, resultado da invasão militar da Ucrânia pela Rússia, que promoveu uma instabilidade significativa em múltiplas dimensões.

As tensões geopolíticas que resultaram da referida invasão, em fevereiro de 2022, agravaram as pressões inflacionistas através de uma aceleração do preço dos combustíveis, das matérias-primas, da energia e de diversos bens primários.

Um prolongamento ou o escalar do conflito poderá refletir-se numa intensificação destas pressões inflacionistas, com maiores interrupções nas cadeias de abastecimento globais, e com reflexo numa redução da confiança das famílias e das empresas, limitando o dinamismo económico na área da Zona Euro e, consequentemente, em Portugal.

O ano de 2022 foi o culminar de uma jornada de transformação – mais ou menos imposta, mais ou menos antecipada – e um importante período de aprendizagem e sistematização para as empresas e, em particular, para os profissionais de Recursos Humanos. Ao rescaldo da pandemia juntou-se a guerra na Ucrânia e todas as variáveis e consequências que daí advieram. Para muitas organizações, gerir pessoas, atrair e reter talento tornou-se a mais difícil missão, mas também a mais desafiante.

Assim, o BS 2022 é apresentado num contexto marcado pela recuperação da economia portuguesa e pelos desafios e incerteza resultantes da invasão militar da Ucrânia pela Rússia.

Neste contexto incerto e imprevisível, ditado pela conjuntura internacional, a Guarda orientou-se pela aplicação dos recursos de forma racional e criteriosa, procurando, contudo, manter elevados padrões de operacionalidade, fazendo mais e melhor e otimizando os recursos disponíveis.

O BS constitui, a par do Plano de Atividades, do Relatório de Atividades e do 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 SIADAP.

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

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

O BS da GNR, relativo ao ano de 2022, 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 DGAEP, refletidas nos quadros adaptados que se encontram em anexo 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 2022, procurou incluir outros elementos que, de acordo com a especificidade da sua missão, atribuições e competências, possibilitem um melhor conhecimento da instituição a todos os seus interlocutores e colaboradores institucionais e colaboradores não institucionais.

Para além dos indicadores de 2022, disponibiliza-se, ainda, uma análise comparativa dos mesmos, respeitante a anos anteriores, o que permite evidenciar 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 de 2022. A Guarda dispunha de 23.684 trabalhadores, dos quais 22.874 dizem respeito ao efetivo militar e 810 ao efetivo civil. De igual forma estão contabilizados 872 guardas-provisórios que frequentavam o CFG 2022, em regime de nomeação transitória por tempo determinado.

Em regime de prestação de serviços na modalidade de contrato de avença encontravam-se 30 trabalhadores e ao abrigo dos programas do IEPF, nomeadamente, os Contratos Emprego Inserção (CEI) e os CEI +, foram integrados 58 trabalhadores, ao longo do ano de 2022, que para efeitos de contabilização do número de pessoas em exercício de funções na Guarda, não foram considerados.

Analisando os dados supramencionados observa-se, em 2022, uma continuidade de crescimento do efetivo, que se iniciou em 2021, e que contraria a tendência verificada no quinquénio (2016/2020) ainda que,

numa visão macro seja possível observar uma tendência de perda do efetivo global ao longo das duas últimas décadas, releva-se que a Guarda, nestes dois últimos exercícios, obteve um incremento no seu efetivo, em particular, resultante do aumento das entradas em quantitativo superior ao das saídas.

A análise e avaliação dos dados facultados por este instrumento de gestão permitem uma reflexão sobre a estratégia a adotar relativamente à gestão de pessoas na 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. Garantindo, a todo o tempo, a manutenção das suas idiossincrasias e especificidades distintivas, fatores essenciais para o aumento da eficácia, eficiência e qualidade do serviço prestado aos cidadãos.

O planeamento estratégico das necessidades de pessoas, 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 definida e respetivas orientações estratégicas superiormente definidas em matéria de segurança interna.

**A Guarda é tradição e é futuro,
sendo comandada, dirigida e administrada por pessoas, com pessoas e para pessoas.**



II. INTRODUÇÃO

1. Enquadramento

Os balanços sociais constituem-se como um dos instrumentos de planeamento e gestão nas áreas sociais e dos recursos humanos dos organismos da 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 a 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;
- Uma 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.;
- Explicitação dos impactos da atividade da organização na sociedade e demonstrar sua abertura para dialogar com os diferentes públicos com os quais ela se relaciona;
- 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 e adquire uma relevância crescente num contexto de reforma da AP, em curso.

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 (2020/2022). Para alguns dos indicadores apresentados, utilizaram-se quadros e gráficos para demonstração dos resultados, sendo ainda identificado um conjunto de indicadores de gestão – índices e taxas – que, para facilitar a consulta, se encontram sintetizados num ponto autónomo no presente relatório.

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

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

Ao contrário de anos anteriores, em que o formulário DGAEP era disponibilizado em anexo, optou-se neste documento, pela apresentação de um anexo que replica esse formulário, com a mesma organização (**Anexo I – Replicação da informação do formulário DGAEP**), que preserva a matriz original, altera a mancha gráfica e adapta-o apenas às carreiras existentes na Guarda.

O presente relatório do BS 2022 encontra-se assim, estruturado da seguinte forma:

Relatório BS 2022	Nota prévia
	Capítulo I: Sumário executivo
	Capítulo II: Introdução
	Capítulo III: Caracterização da GNR
	Capítulo IV: Análise evolutiva dos RH (1997/2021)
	Capítulo V: Recursos humanos
	Capítulo VI: Remuneração e encargos
	Capítulo VII: Higiene e segurança
	Capítulo VIII: Formação profissional
	Capítulo IX: Relações profissionais
	Capítulo X: Responsabilidade social
	Capítulo XI: Notas finais
	Capítulo XII: Síntese - Indicadores de gestão
	Capítulo XIII: Conceitos e definições
	Capítulo XIV: Fontes, bibliografia e legislação
	Capítulo XV: Anexos

Figura 1 – Estrutura do relatório do BS 2022

Desta forma, o presente relatório do BS 2022 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, alterado pelo Despacho n.º 12.447/2022, de 17 de outubro, 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, alterado pelo Despacho n.º 12.447/2022, de 17 de outubro, 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.



III. CARATERIZAÇÃO 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 e Organização

Constituem atribuições da GNR:

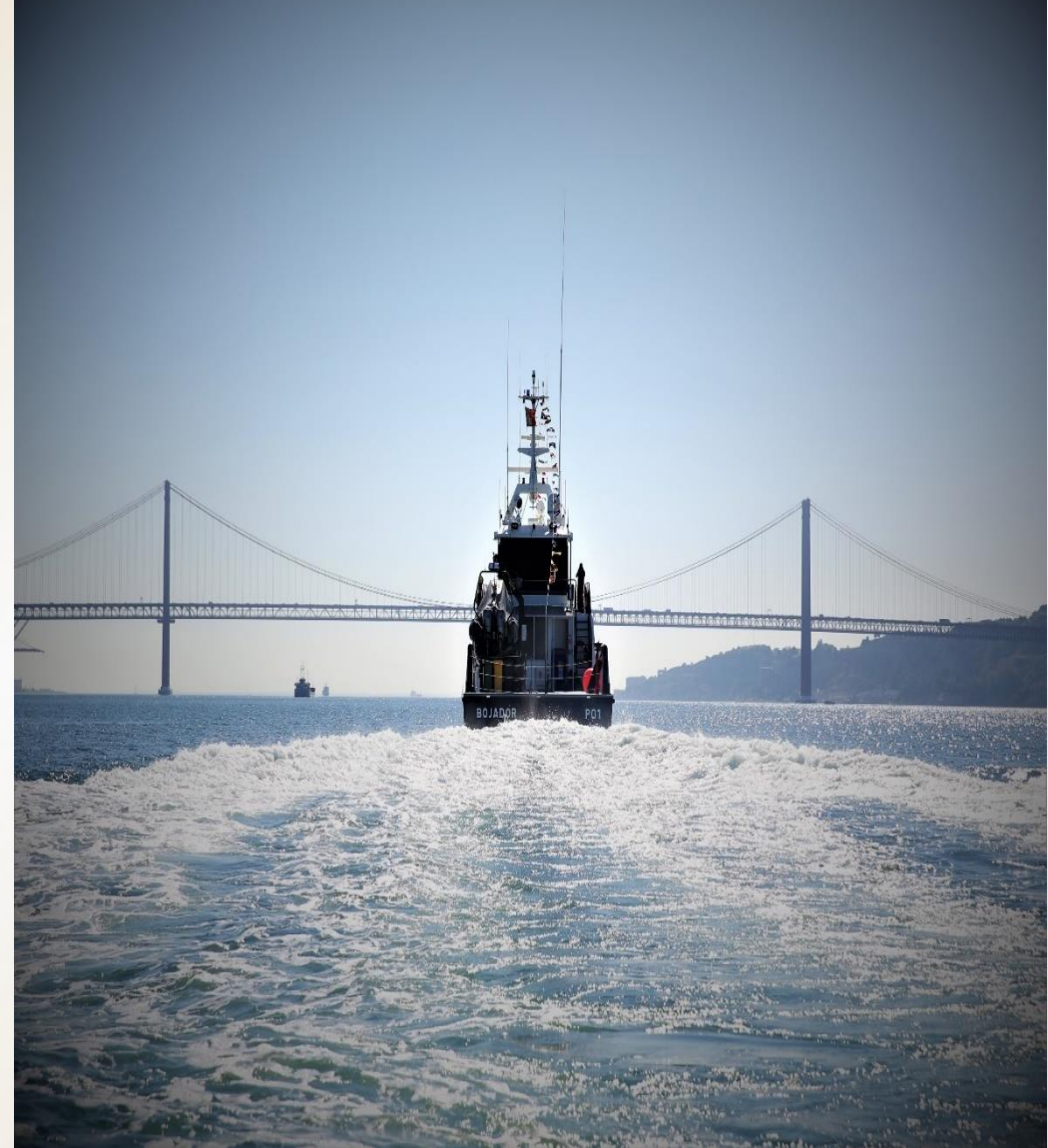
- Garantir as condições de segurança que permitam o exercício dos direitos e liberdades e o respeito pelas garantias dos cidadãos, bem como o pleno funcionamento das instituições democráticas, no respeito pela legalidade e pelos princípios do Estado de direito;
- Garantir a ordem e a tranquilidade públicas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

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



Quanto à sua organização, no que respeita à sua estrutura geral, a GNR compreende a estrutura de comando, as unidades e o estabelecimento de ensino, que se encontra espelhada no Organograma da estrutura formal (**Anexo II – Organograma da estrutura orgânica da GNR**).

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, pelo Decreto-Lei n.º 7/2021 de 18 de janeiro, pelo Decreto-Lei n.º 77-C/2021 de 18 de setembro e pelo Decreto-Lei n.º 84-F/2022 de 16 de dezembro - Aprova o sistema remuneratório dos militares da GNR.

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

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

Portaria n.º 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 (RMMMCF), o Regulamento das Medalhas de Segurança Pública, com os ajustamentos adequados às características estruturais deste corpo especial de tropas e constantes dos respetivos diplomas legais ou em outros regulamentos.



IV. ANÁLISE EVOLUTIVA DOS RH (1997/2021)

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. Entre 2010 e 2013 assiste-se a uma diminuição sistemática e, nos exercícios de 2014 e 2015, observaram-se saldos positivos, onde se atingiu o valor de 23.418.

No período compreendido entre 2016 e 2020, foi retomada a tendência de diminuição sistemática (-1.065), atingindo o valor de 22.353. No ano de 2021 observa-se a inversão do decréscimo registado nos anos anteriores, traduzindo-se num saldo positivo (777), atingindo o valor de 23.130, quando comparado com o exercício anterior. **Nesta análise temporal ocorreu uma diminuição de 2.546 efetivos, cerca de 9,92%.**

A relação entre os polos máximo e mínimo do horizonte temporal, verificada entre 2000 e 2021, é de menos 4.413 efetivos.



Gráfico 1 – Efetivos globais (1997/2021)

O número de efetivos globais, no período compreendido entre 2010-2013, decresceu 7,42%, a que corresponde a uma taxa negativa de 2,53% em média anual, tendo, no entanto, havido um acréscimo de 4,55% do número de efetivos, no biénio 2014-2015. Em 2021 a taxa cresceu 3,48%, o que traduz uma inversão do decréscimo observado nos anteriores exercícios em referência (2016 a 2020), materializada, designadamente, pelos procedimentos concursais de ingresso, de acordo com os movimentos de entrada de recursos humanos verificados. Ainda assim, resulta numa **taxa de variação média anual negativa de 0,38%**.

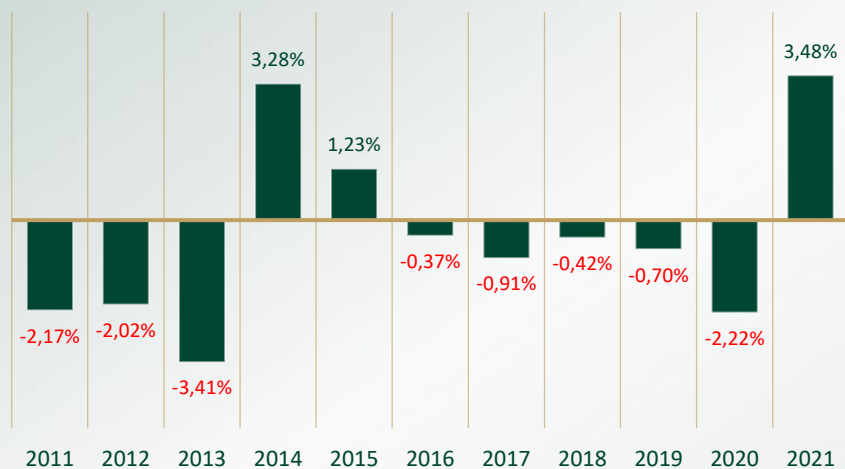


Gráfico 2 – Taxa de variação anual do efetivo global



2. Efetivos militares

Nesta dimensão, no período compreendido entre 1997 e 2006, o número total de efetivos manteve-se constante, acima dos 25.000. Entre 2009 e 2013, assistiu-se a uma diminuição sistemática e, nos exercícios de 2014 e 2015, observaram-se saldos positivos, onde se atingiu o valor de 22.676.

No período compreendido entre o ano de 2016 e 2020, assistiu-se a uma diminuição sistemática do efetivo (-1.123), atingindo o valor de 21.553. No ano de 2021 observou-se a inversão do decréscimo registado anteriormente, traduzindo-se num aumento de 786, atingindo o valor de 22.339. Nesta **análise temporal 1997-2021 ocorreu uma diminuição de 2.952 efetivos, que corresponde a uma variação negativa de 11,67%**, e a relação entre os polos máximo (2000) e mínimo (2020) é de menos 4.351 efetivos.

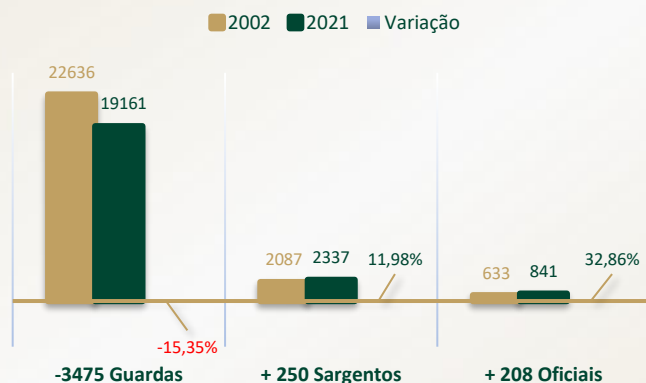


Gráfico 3 – Variação do efetivo militar por categoria (2002/2021)

Na taxa de variação anual do número de efetivos militares observou-se, no triénio 2010-2013, uma variação negativa de 7,10%, tendo, no entanto, havido um acréscimo de 5,17% no biénio 2014-2015. Em 2021 a taxa traduz um crescimento de 3,65%, o que interrompe as sucessivas perdas observadas nos anteriores exercícios em referência (2016-2020). Resulta, assim, numa perda acumulada de 870 efetivos no período 2011-2021, a que corresponde uma **variação média anual negativa de 0,32%**.

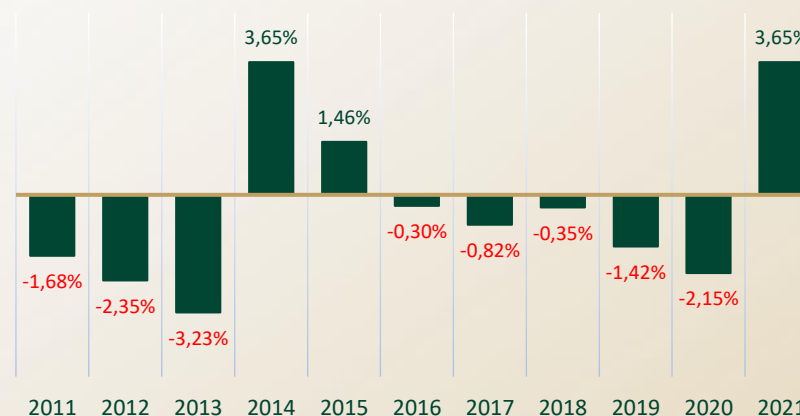


Gráfico 4 – Taxa de variação anual do efetivo militar

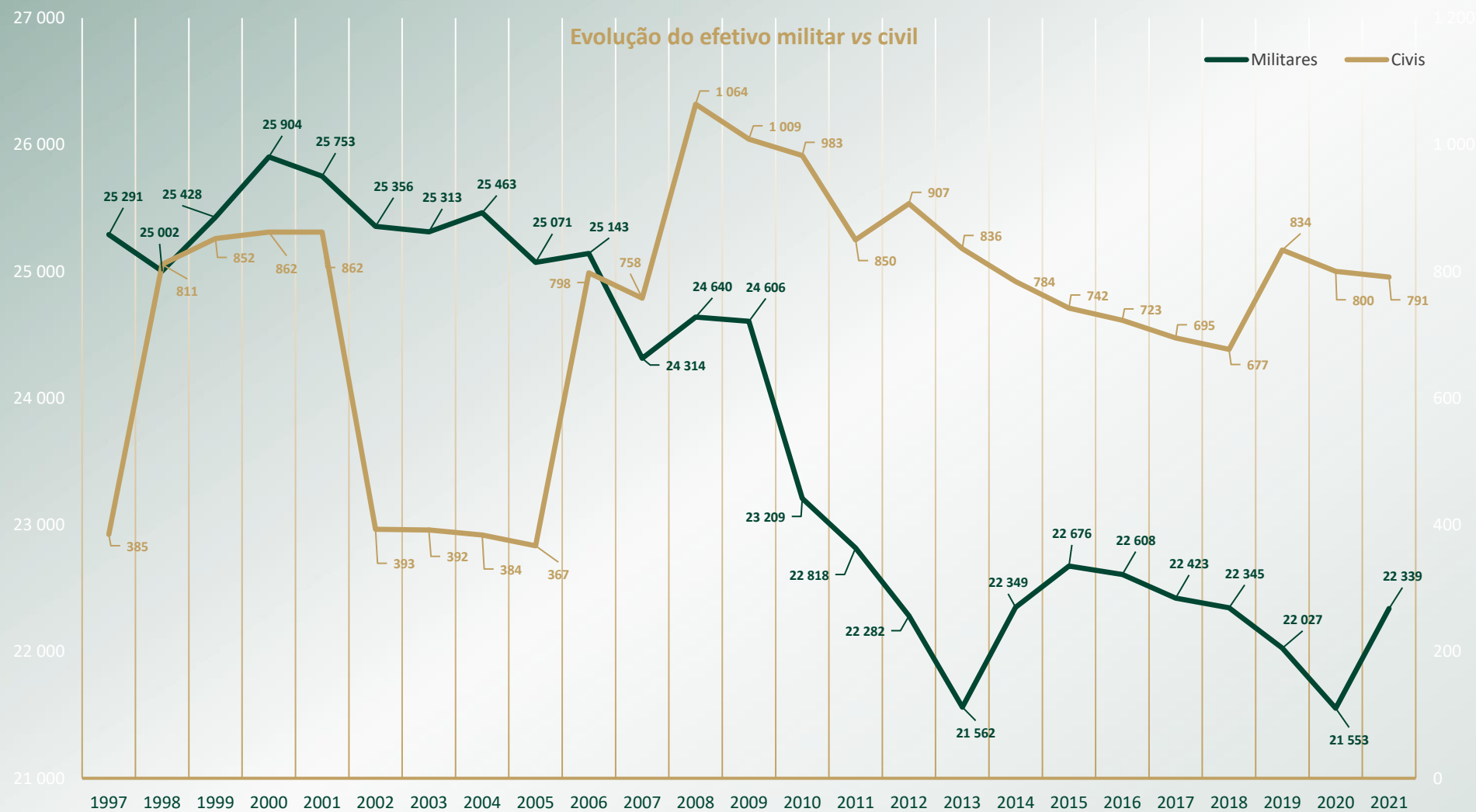


Gráfico 5 – Evolução do efetivo militar vs civil (1997/2021)

3. Efetivos civis

Nesta dimensão, no período compreendido entre 1998 e 2001, o número total de efetivos manteve-se constante, acima dos 800. Entre 2002 e 2005, assistimos a uma diminuição sistemática onde se manteve uma constante abaixo dos 400, atingindo o polo mínimo do horizonte temporal em 2005, com cerca de 367. Entre 2007 e 2008, assistimos a um aumento sistemático, atingindo o polo máximo do horizonte temporal em 2008, com cerca de 1.064. Entre 2009 e 2015 assistimos a uma diminuição sistemática do número total de efetivos civis, sendo exceção o exercício de 2012. 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, mantendo-se a tendência de decréscimo em 2021 (-9), atingindo os 791.

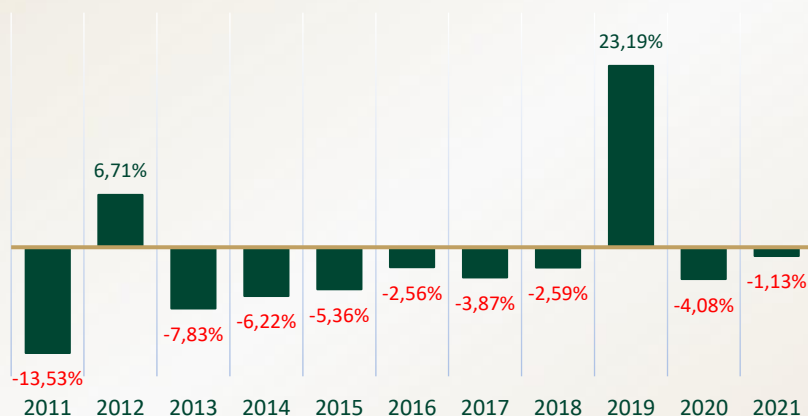


Gráfico 6 – Taxa de variação anual do efetivo militar

Entre 1997 e 2021 ocorreu um incremento de 406 efetivos civis, que se traduz num aumento de 105,45%, e a relação entre os polos máximo e mínimo do horizonte temporal, verificada entre 2005 e 2008, é positiva em 697 efetivos. A taxa de variação anual do número de efetivos, que no período 2013-2018, foi negativa em todos os exercícios, resulta numa diminuição de 19,02%. Em 2020 e 2021 verificou-se um retorno à variação negativa, interrompendo o crescimento observado no exercício de 2019. Resulta, assim, numa perda acumulada de 192 efetivos no período 2011-2021, a que corresponde uma **variação média anual negativa de 1,57%**.

Como corolário da análise que vem sido explanada, verifica-se que em 2021 regista-se um saldo positivo de 777 efetivos globais, que resulta do incremento de 786 efetivos militares e da diminuição de 9 efetivos civis, assistindo-se assim, à inversão da tendência de diminuição gradual do efetivo verificada no último quinquénio (2016/2020).

No hiato de tempo em análise (1997/2021) releva-se que os efetivos globais e os efetivos militares mantêm, ainda, uma tendência negativa, contrastando com os efetivos civis.

A Guarda sofreu um aumento do seu efetivo militar, fruto, em particular, do acréscimo substancial das novas entradas em quantitativo bastante superior ao das saídas efetivadas.



V. RECURSOS HUMANOS

Grupo/Cargo/Carreira	Modalidade de vinculação						Total p/ género		Total
	Nomeação definitiva		Contrato trabalho por tempo indeterminado		Nomeação transitória por tempo determinado				
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Assistente operacional			28	183			28	183	211
Assistente técnico			16	66			16	66	82
Docente			1	8			1	8	9
Enfermeiro				1				1	1
Forças Armadas - Oficiais	8						8		8
informática			2	2			2	2	4
Médico			3	8			3	8	11
Militares - Oficiais	749	85					749	85	834
Militares - Sargentos	2145	167					2 145	167	2312
Militares - Guardas	17328	1520			762	110	18090	1630	19720
Outro pessoal de segurança	417	24					417	24	441
TSDT			1	6			1	6	7
Técnico superior			8	36			8	36	44
	20647	1796	59	310	762	110	21468	2216	
Total por vínculo e género	22443		369		872		23684		23684
	94,76%		1,56%		3,68%		100,00%		
Prestações de Serviços	M	F	Total						
Avença	19	11	30						
Total	19	11	30						

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

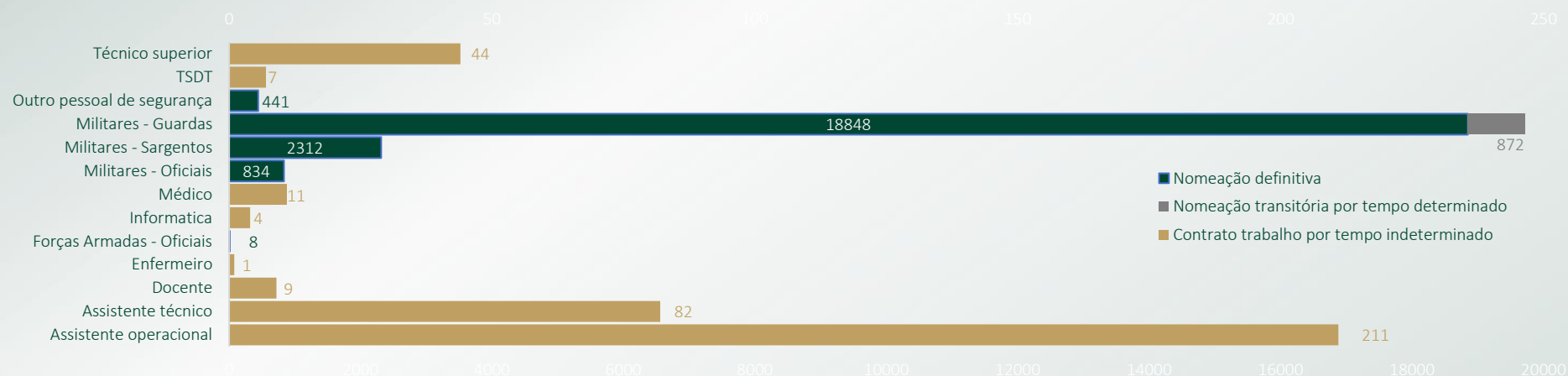


Gráfico 7 – Representação da distribuição dos efetivos segundo a relação jurídica de emprego

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 10.º e 19.º da LOGNR, 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 LDN e da Lei Orgânica de Bases da Organização das Forças Armadas.

Quanto ao pessoal civil ao serviço da GNR, é-lhes aplicável a LTFP aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

1. Efetivos segundo o vínculo jurídico

Dos 23.684 efetivos em funções na Guarda, a 31 de dezembro de 2022, verifica-se que cerca de 94,76% (22.443) encontravam-se em regime de nomeação definitiva, 3,68% (872) encontravam-se em regime de nomeação transitória por tempo determinado onde se encontram os guardas-provisórios que frequentaram o CFG 2022 e 1,56% (369) encontravam-se em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado. Em regime de prestação de serviços na modalidade de contrato de avença encontravam-se 30 trabalhadores, que se dividiam em grupo/cargo/carreira: médica, técnico superior e TSDT.

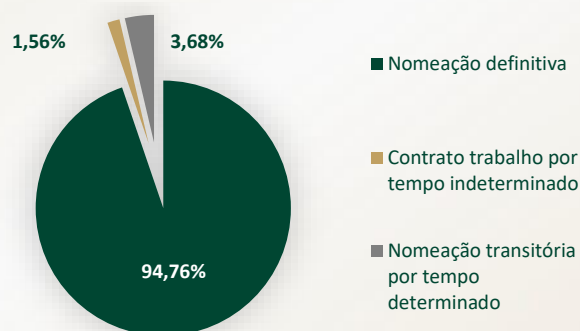


Gráfico 8 – Distribuição relativa de acordo com o vínculo jurídico

Constatou-se que a nomeação definitiva apresentou um incremento de 906 efetivos em relação ao exercício anterior, o contrato de trabalho por tempo indeterminado apresenta um decréscimo de 20 efetivos e a nomeação transitória por tempo determinado apresenta um decréscimo de 332 efetivos.

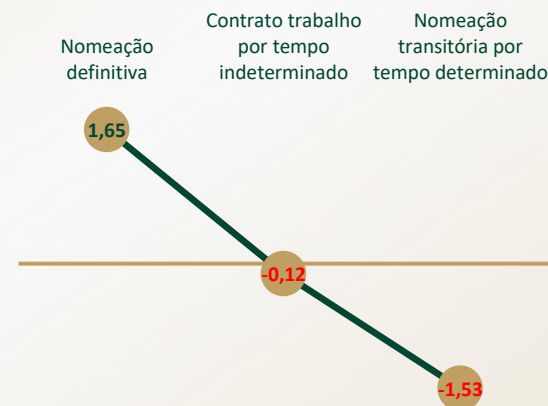


Gráfico 9 – Variação homóloga da distribuição relativa em pp de acordo com o vínculo jurídico

Em relação à distribuição de efetivos por grupo/cargo/carreira, analisando o **Quadro – 1** (p. 24) 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 2022, 96,58% (22.874), sendo a categoria de «guardas» a mais representativa, com 83,26% (19.720) do total de militares, e 3,42% (810) que correspondem ao efetivo civil.

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 1,86% (441), seguida dos «assistentes operacionais» com 0,89% (211).

No que se refere ao **índice de enquadramento** que, no caso da GNR, expressa a relação entre o total de efetivos e o quantitativo de efetivos que exercem funções de comando, de direção ou de chefia (categoria de oficiais e categoria de sargentos), **verifica-se um decréscimo do valor em 2022, de cerca de 0,42 pp em comparação com o exercício anterior.**

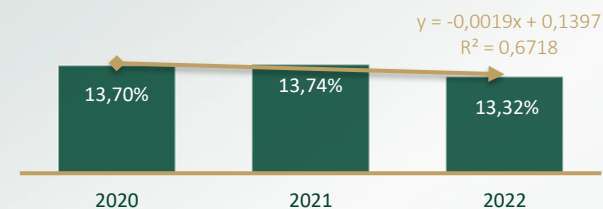


Gráfico 10 – Taxa de enquadramento (2020/2022)

A redução da taxa pode ser explicada pelo incremento de 535 efetivos militares (+8 oficiais, -7 oficiais das forças armadas, -25 sargentos e +559 guardas), e pelo incremento de 19 efetivos civis ao efetivo global (+39 guardas-florestais, -21 assistentes operacionais, -2 assistentes técnicos e +3 técnicos superiores), que totalizam o aumento de 554 efetivos globais, que se traduz numa **taxa de enquadramento de 13,32%.**

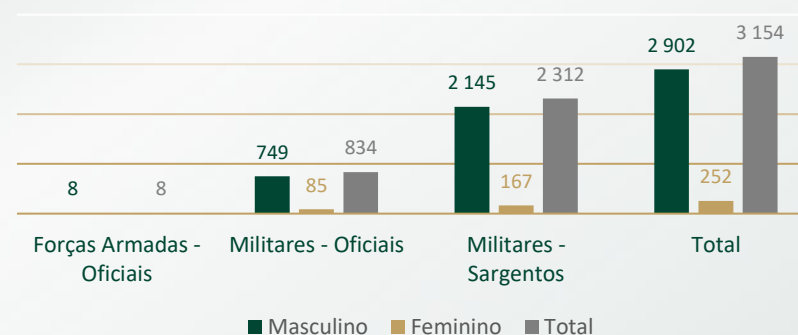


Gráfico 11 – Efetivos que exercem funções de comando, de direção ou de chefia

A taxa de feminização do efetivo que exerce funções de comando, de direção ou de chefia, manteve-se inalterada em relação ao ano anterior, mantendo uma tendência positiva no triénio.

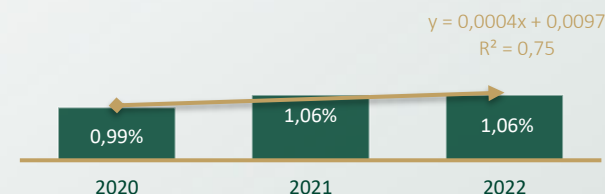


Gráfico 12 – Taxa de feminização do efetivo que exerce funções de comando, de direção ou de chefia

2. Efetivos segundo os grupos profissionais

Detalhando a análise do número de efetivos civis por grupo profissional, assistimos a um decréscimo nos grupos «assistente operacional» e «assistente técnico» e um acréscimo nos grupos «técnico superior» e «outro pessoal de segurança», assistindo-se a um acréscimo do número de civis, que no seu todo refletem um **incremento de 19 efetivos civis** em relação ao período homólogo, cerca de 2,40%.

Destacam-se três grandes grupos profissionais, «outro pessoal de segurança», «assistente operacional» e «assistente técnico», que agrupam no seu conjunto 90,62% dos efetivos civis. Destes três, o maior é o grupo de «outro pessoal de segurança», que conta com 54,44% do total dos efetivos civis, seguindo-se o «assistente operacional», com 26,05%.

Globalmente, a GNR tem nas suas fileiras 842 oficiais, 2.312 sargentos e 19.720 guardas, totalizando 22.874 militares. Obtém-se, por isso, uma relação oficial/sargentos/guardas de 1/2,75/23,42 e uma relação sargento/guardas de 1/8,53.

Destacam-se dois grandes grupos profissionais: «militares – guardas» e «militares – sargentos», que agrupam no seu conjunto 96,32% dos efetivos militares. Destes três, o maior é o grupo de «militares – guardas», que conta com 86,21% do total de efetivos, seguindo-se os «militares – sargentos», com 10,11%.

Regista-se ainda um acréscimo do número de militares nos grupos «militares – guardas» e «militares – oficiais», que no seu todo refletem o ganho de 567 efetivos militares em relação ao ano anterior. Consta-se no ano de 2022 um **saldo positivo de 535 efetivos militares**, cerca de 2,39%, em relação ao ano de 2021.

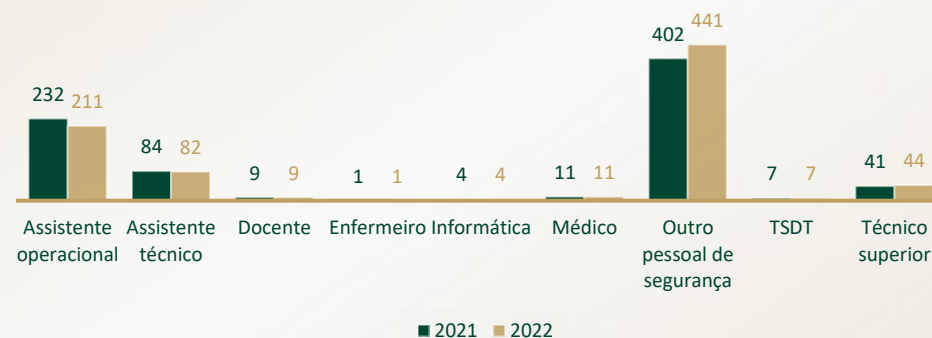


Gráfico 13 – Evolução do efetivo civil por grupo profissional (2021/2022)

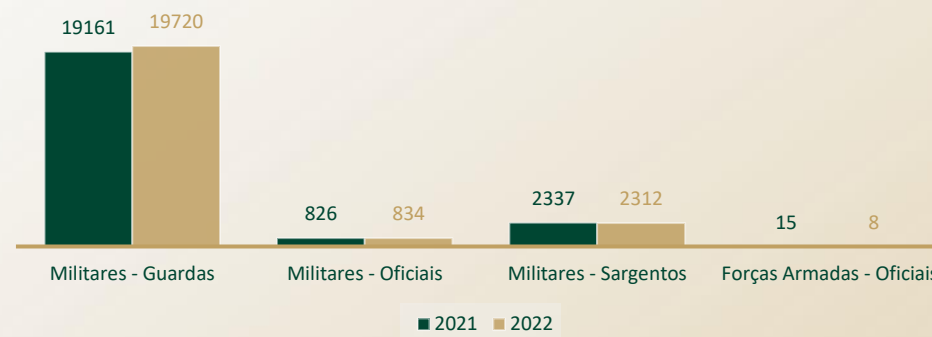


Gráfico 14 – Evolução do efetivo militar por grupo profissional (2021/2022)

Da análise por grupo profissional, assiste-se a uma variação absoluta homóloga do número de militares nos grupos «forças armadas – oficiais» e «militares – sargentos», que no seu todo refletem a perda de 32 efetivos militares e, no que respeita ao efetivo civil, é nos grupos «assistente operacional» e «assistente técnico», que no seu todo, soma uma perda total de 23 efetivos civis, totalizando uma perda total global de 55 efetivos. No que respeita aos grupos profissionais que apresentaram uma variação absoluta homóloga positiva, nos militares os grupos «militares – oficiais» e «militares – guardas» obtiveram um incremento total de 567 efetivos e, nos civis, os grupos «técnico superior» e «outro pessoal de segurança» contribuíram com um aumento total de 42 efetivos, totalizando um ganho global de 609 efetivos.

Assim, conclui-se que, em relação às entradas e saídas ocorridas em 2022, existiu um **acréscimo de 554 efetivos**, cerca de 2,40% do efetivo, em relação ao ano de 2021.



Gráfico 15 – Variação homóloga absoluta de efetivos por grupo profissional (2021/2022)

3. Efetivos segundo a estrutura orgânica

O Programa do Governo prevê a clara separação orgânica entre as funções policiais e administrativas do 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 PSP, o SEF e a PJ.

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 congéneres estrangeiras, nas suas áreas de jurisdição.

A UCCF é a unidade especializada responsável pelo cumprimento da missão da Guarda relativamente às fronteiras marítimas e terrestres, sobretudo, 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 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.

A Lei n.º 11/2022, de 6 de maio, altera o prazo de produção de efeitos e constitui a segunda alteração à 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, alterada pela Lei n.º 89/2021, de 16 de dezembro.

Considerando que a definição das unidades orgânicas flexíveis da estrutura de Comando da GNR, bem como as correspondentes atribuições e competências fixadas pelo Despacho n.º 1292/2020, de 29 de janeiro.

Tornou-se necessário proceder a alguns ajustamentos ao nível da estrutura orgânica flexível do Comando da GNR, tendo em vista uma correta adequação da mesma às necessidades de funcionamento e de otimização de recursos da DJD.

Assim, o Despacho n.º 12447/2022, 17 de outubro procedeu à alteração ao Despacho n.º 1292/2020, de 29 de janeiro.

Os **23.684 efetivos** (22.874 militares e 810 civis) em efetividade de funções, a 31 de dezembro de 2022, encontravam-se distribuídos pela estrutura orgânica da Guarda, de acordo com a representação gráfica seguinte.

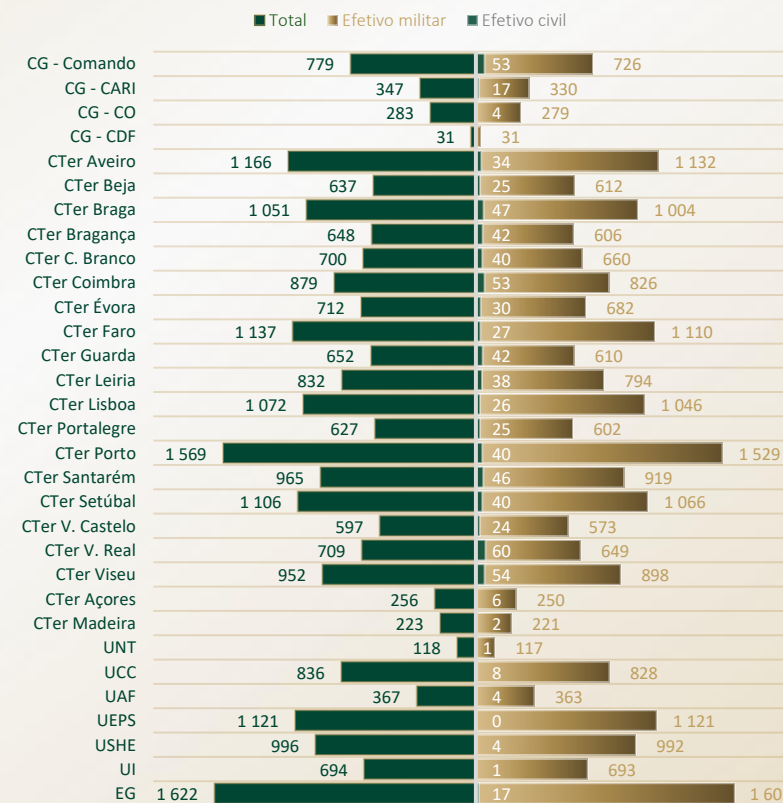


Gráfico 16 – Distribuição de efetivos pela estrutura orgânica

Verifica-se que o **CTer do Porto é a unidade com maior efetivo militar**, 1.529 militares, e o CTer de Vila Real apresenta o maior efetivo civil, 60 civis. Para o efeito não foram contabilizados 872 guardas-provisórios que se encontravam a frequentar o CFG 2022 na EG.

O Despacho n.º 328/22-OG, 10 de outubro de 2022 - determina que a Subunidade da GNR da Maia, de escalão posto, passa a integrar o escalão Subdestacamento, pelo que o PTer da Maia passa a SDTer da Maia.

Atenta a necessidade de adequar à atual realidade operacional e características próprias do meio em que se insere, designadamente no que se refere à zona de ação do PTer da Maia, tornou-se premente dotar esta Subunidade dos meios adequados, através da sua redefinição como SDTer, passando ainda a comando de oficial subalterno, conforme dispõe o n.º 3 do artigo 39.º da Lei n.º 63/2007, de 6 de novembro, que aprovou a LOGNR, e a subalínea i) da alínea a) do n.º 1 do artigo 3.º da Portaria n.º 1450/2008, de 16 de dezembro.

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 237/22-OG, de 26 de julho, alterado pelo Despacho n.º 347/22-OG de 25 de outubro.

Na variação absoluta dos efetivos militares e civis, segundo a unidade orgânica, em comparação com o período homólogo, constatou-se que em relação ao efetivo militar, observou-se um aumento de 535 no seu total, onde o maior aumento de efetivo (86) registou-se na USHE, seguida do CTer de Viseu (75) e da UCCF (65) e, a maior diminuição verificou-se no CTer de Faro (-45), seguida do CTer de Leiria (-43) e da EG (-27 militares). Em relação ao efetivo civil, observou-se um aumento global de 19 civis, onde o CTer de Braga registou o maior aumento de efetivo civil (10) seguido do CTer de Leiria (9) e a unidade que apresenta a maior diminuição de efetivo é o CTer de Beja (-9) seguido pelo CTer de Viseu (-8).

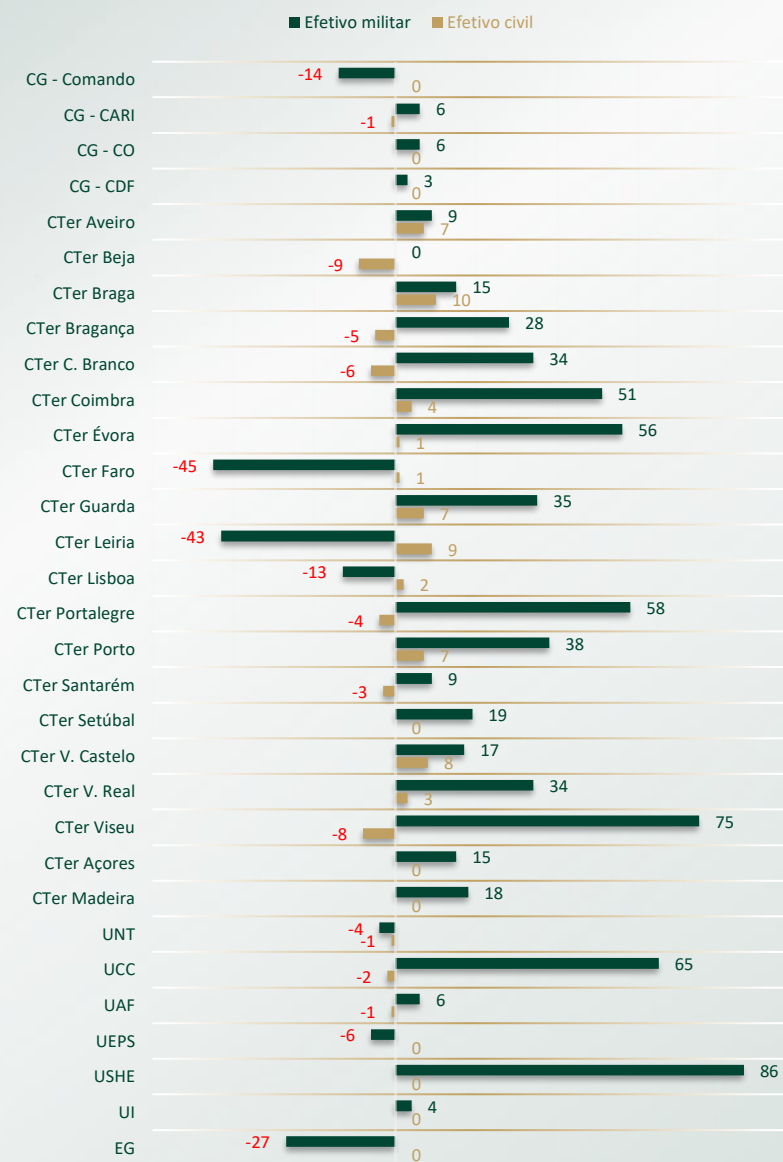


Gráfico 17 – Variação absoluta do efetivo pela estrutura orgânica (2021/2022)

Os 23.684 efetivos (21.468 do género masculino e 2.216 do género feminino) em efetividade de funções, a 31 de dezembro de 2022, encontravam-se distribuídos pela estrutura orgânica da Guarda, de acordo com a representação gráfica.

Em termos relativos, o efetivo do género masculino é o que assume a expressão mais representativa (90,64%) em contraste com o efetivo do género feminino (9,36%).

Verifica-se que **o CG-Comando é a unidade com o maior número de efetivo feminino (164) e o CTer do Porto apresenta o maior número de efetivo masculino (1.417).**

O CG-CDF é o que tem menor representatividade, em termos absolutos, do género feminino (1) e do género masculino (31).

Para o efeito não foram contabilizados 762 guardas-provisórios (efetivo masculino) e 110 guardas-provisórios (efetivo feminino) que se encontram a frequentar o CFG 2022 na EG.

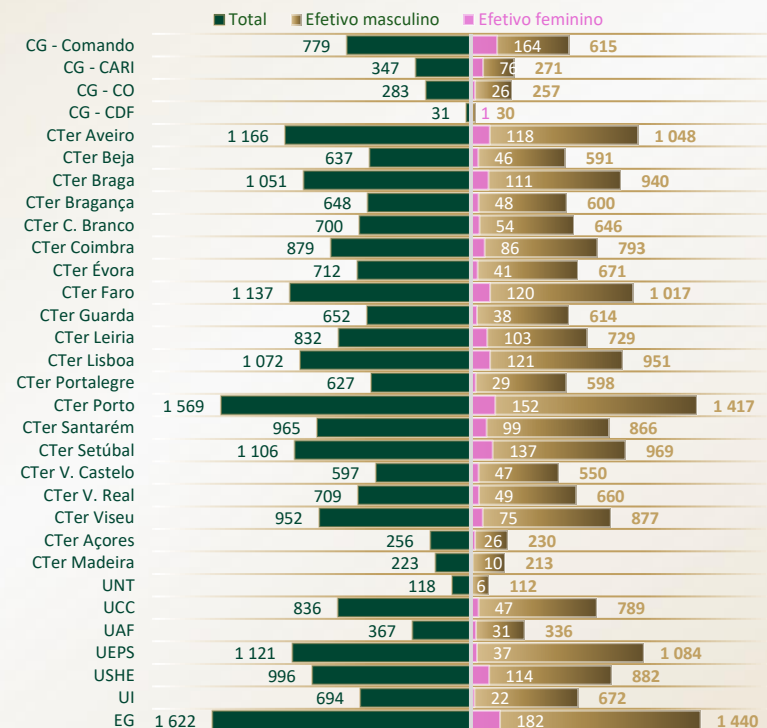


Gráfico 18 – Distribuição de efetivos pela estrutura orgânica de acordo com o género

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.

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.

Em relação ao efetivo militar em exercício de funções a 31 de dezembro de 2022 (22.874 militares), verifica-se que cerca de 0,65% (148 trabalhadores) encontram-se a prestar serviço na situação de reserva na efetividade de serviço.

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 e 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.

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.

A variação absoluta dos efetivos na situação de reserva na efetividade de serviço, distribuída pela estrutura orgânica, considerando a comparação com o período homólogo, foi negativa em todas as estruturas em que ocorreram alterações, onde se destacaram os CTer de Évora, de Santarém e de Setúbal, onde se verificaram a diminuição de efetivo a prestar serviço na reserva na efetividade de serviço excetuando-se o CG-CARI, que obteve uma variação positiva (2), com menos 10 militares em cada uma das Unidades, em comparação com o exercício do ano anterior, destacando-se o CG-CARI com uma variação positiva de 2 militares.



Gráfico 19 – Efetivos militares na reserva na efetividade de serviço por categoria, por unidade orgânica

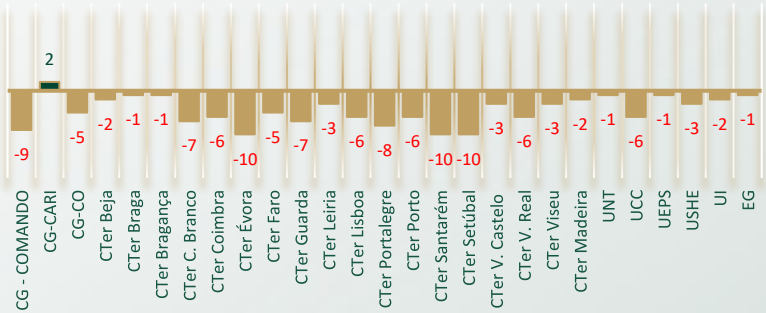


Gráfico 20 – Variação absoluta do efetivo militar na reserva na efetividade de serviço, por unidade orgânica

5. Efetivos por género

Dos 23.684 efetivos, 21.468 são homens (90,64%) e 2.216 são mulheres (9,36%).

Na distribuição de efetivos por carreira vs género, continua a verificar-se uma predominância do género masculino, sendo especialmente notória nos grupos correspondentes ao efetivo militar. Nos grupos profissionais do efetivo civil, embora com menor representatividade em termos de efetivos absolutos globais, apresentam uma predominância do género feminino.

A presença de mulheres nas Forças e Serviços de Segurança e na Guarda, em particular, 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 85 mulheres da categoria de oficiais, 2 desempenham cargos de direção em Unidades Orgânicas Nucleares, 10 desempenham cargos de chefia em unidades orgânicas flexíveis e no Comando e Estado Maior do Estabelecimento de Ensino, 18 desempenham cargos de comando em estruturas de escalão destacamento, companhia, esquadrão ou subunidade equivalente e 3 desempenham cargos de comando em estruturas de escalão SDTer. De entre as 167 mulheres da categoria de sargentos, 18 desempenham cargos de comando em estruturas de escalão posto.

Assim, constata-se que o número de mulheres cresceu de forma considerável nos últimos 20 anos; passou de uma representatividade abaixo de 1% (214 mulheres) em 2000, para uma representatividade de 9,36% (2.216 mulheres) em 2022, o que se traduz numa relação homem/mulher, em 2022, de cerca de 10 (9,68) homens por cada mulher, embora se tenha verificado uma descida (-0,26) nesta relação, comparativamente com o exercício anterior.

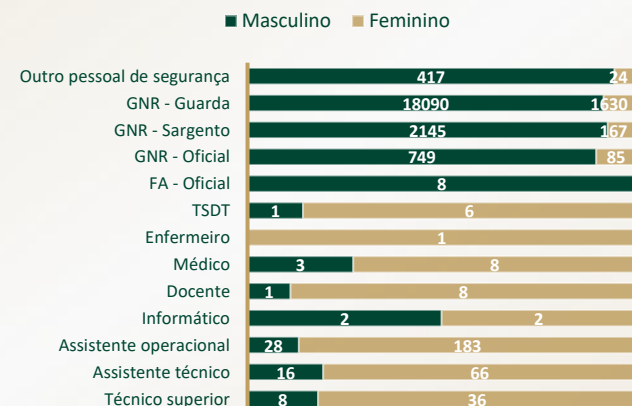


Gráfico 21 – Distribuição absoluta por carreira vs género

Esta realidade traduz-se numa **taxa de feminização de 9,36%** (+0,23), que mantém uma tendência de crescimento, com um aumento de 0,23 *pp*. Este facto explica-se, principalmente, pelo recrutamento externo através do CO AM e do CFG, onde o género feminino veio a ocupar 2 e 143 lugares dos 27 e 1.208 disponíveis, respetivamente.

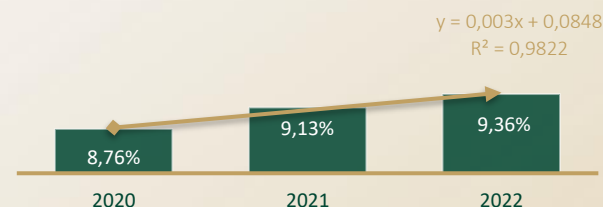


Gráfico 22 – Taxa de feminização

Grupo profissional	Escalação etária																Totais										
	< 20 anos		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		Género		Σ	%	
	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	6	1	8	4	16	1	3		2		1		8	36	44	0,19%
Assistente técnico									2		1	4	4	6		12	5	18	3	20	1	6	16	66	82	0,35%	
Assistente operacional									1		2	9	4	10	7	33	8	43	6	63	1	24	28	183	211	0,89%	
Informático											1				1		1				1		2	2	4	0,02%	
Docente													2			5			1		1		1	8	9	0,04%	
Médico												1			1		1		1	3	1	3	3	8	11	0,05%	
Enfermeiro																	1						1		1	0,00%	
TSDT															1	2		2		1		1	6	7	0,03%		
F. A. - Oficial													1		2		3		2				8		8	0,03%	
GNR - Oficial			14	2	145	14	142	29	149	21	144	13	63	4	56	2	31		5				749	85	834	3,52%	
GNR - Sargento				1	37	5	128	14	276	42	438	53	706	43	532	9	27		1				2 145	167	2 312	9,76%	
GNR - Guarda	77	13	1 310	173	1 894	242	2 102	269	2 861	355	3 680	356	3 595	182	2 465	40	97		8		1		18 090	1 630	19 720	83,26%	
Outro pessoal de segurança	4		63	4	107	10	46	4			7		37	2	29	2	40		78	2	6		417	24	441	1,86%	
	81	13	1 387	180	2 183	271	2 419	316	3 288	419	4 274	442	4 411	257	3 098	121	212	69	104	92	11	36	21 468	2 216			
Totais	0,38%	0,59%	6,46%	8,12%	10,17%	12,23%	11,27%	14,26%	15,32%	18,91%	19,91%	19,95%	20,55%	11,60%	14,43%	5,46%	0,99%	3,11%	0,48%	4,15%	0,05%	1,62%			23 684		
	94		1 567		2 454		2 735		3 707		4 716		4 668		3 219		281		196		47		90,64%	9,36%			
	0,40%		6,62%		10,36%		11,55%		15,65%		19,91%		19,71%		13,59%		1,19%		0,83%		0,20%						

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

6. Efetivos por escalão etário

O escalão etário mais representativo, situou-se em 2022, no intervalo dos 40-44 anos, representando 19,91% do efetivo global, seguido do intervalo 45-49 (19,71%). Comparativamente ao ano de 2021 verificou-se uma variação positiva acumulada em 4,60 pp nos escalões >20-29, 45-49 e 60-64 anos, que resultou na perda relativa nos escalões de 30-34, 50-59 e 60-69 anos.

É igualmente na faixa etária dos 35-39 e 40-44 anos que se concentra a grande maioria dos efetivos femininos, com cerca de 38,85% 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 40,46% do total de efetivos masculinos.

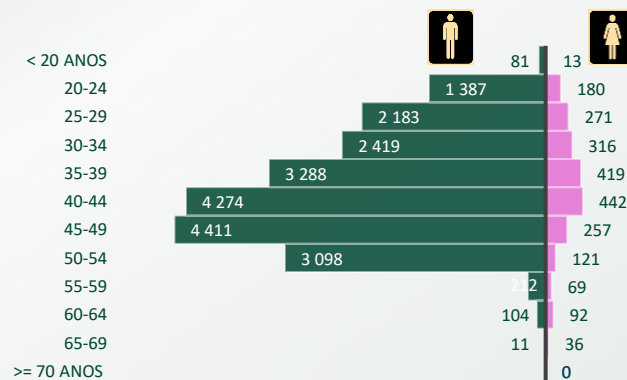


Gráfico 23 – Distribuição do efetivo por escalão etário vs género

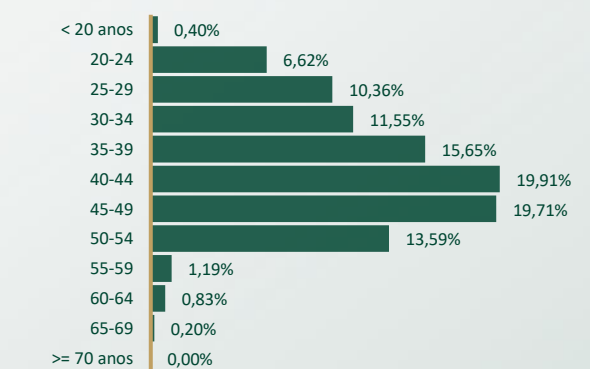


Gráfico 24 – Distribuição percentual do efetivo por escalão etário

O nível etário, no ano em análise, é de 39,84 anos, diminuindo ligeiramente face ao ano anterior (0,31 anos). Tal deve-se ao facto de ter existido um ingresso considerável, no MPM 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 leque etário é de 3,83 e tem uma amplitude de 51 anos, representando a diferença entre o trabalhador mais novo (18 anos) e o mais velho (69 anos), este valor aumentou 0,2 em relação ao exercício anterior.

A taxa de envelhecimento, que tem como referência os trabalhadores com idade igual ou superior a 55 anos x 100, sobre o total de trabalhadores ao serviço, situou-se nos 2,21%. Esta taxa mantém a tendência de descida dos exercícios anteriores, tendo diminuído cerca de (0,15 *pp*), facto imputado às passagens à situação de reserva/reforma/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 da evolução da taxa de emprego jovem no último triénio, que se traduz nos trabalhadores com menos de 30 anos, dividida pelo número total de trabalhadores, e que aumentou consideravelmente em relação ao ano anterior (2,74 *pp*) e cifrou-se nos 17,37%.

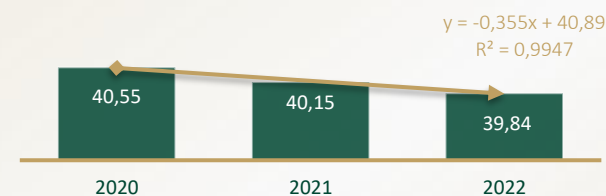


Gráfico 25 – Evolução do nível etário

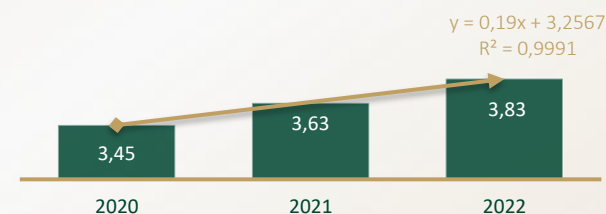


Gráfico 26 – Leque etário

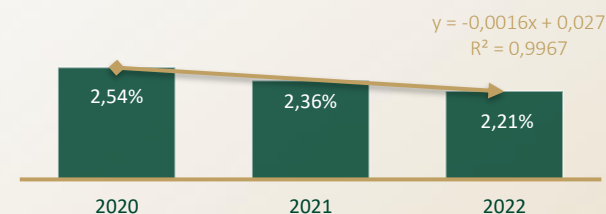


Gráfico 27 – Taxa de envelhecimento

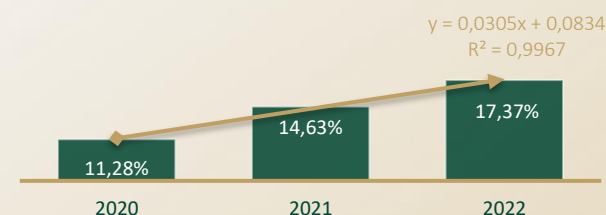


Gráfico 28 – Taxa de emprego jovem

Numa decomposição dos níveis etários pelos grupos profissionais, observa-se que apenas os grupos “GNR – Guarda” e “Outro pessoal de segurança” contam com efetivos abaixo dos 20 anos de idade. O grupo profissional com a idade média mais elevada é o de «Médico» com 60,64 anos e os grupos profissionais com idade média mais baixa são o «GNR – oficial» e o «GNR – guarda» com as idades médias de 37,46 e 39,06 anos, respetivamente.

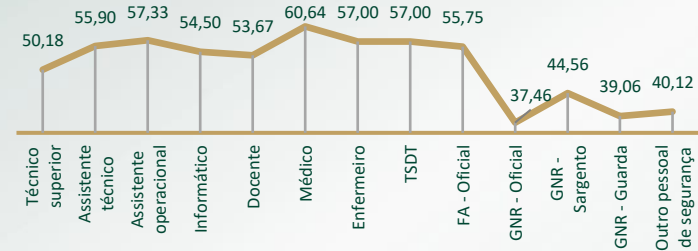


Gráfico 29 – Média etária por grupo profissional

7. Efetivos por antiguidade

Grupo profissional	Nível de antiguidade														Totais															
	até 5 anos		5 - 9		10 - 14		15 - 19		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		> ou = 40		Género		Σ	%								
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F												
Técnico superior	1	3	2		1	3	5		4	16	2	3	3				1	8		36	44	0,19%								
Assistente técnico	1		2				2	1	4	13	2	16	2	15	3		13	7	16		66	82	0,35%							
Assistente operacional	17	5	3		2	3	2	28		117		5		1	13	2		8	2	3	28		183	211	0,89%					
Informático					1				1				1				1		2		2	4	0,02%							
Docente									1		7			1						1		8	9	0,04%						
Médico			1								1		3		2		1	3		8		11	0,05%							
Enfermeiro											1		1						1		1		0,00%							
TSDT									1		5								1		6		7	0,03%						
F. A. - Oficial	1				1						1		1				4		8		8		0,03%							
GNR - Oficial			116		15	101		13	139		28	117		11	120		12	60		4	36		749	85	834	3,52%				
GNR - Sargento			59		11	128		10	194		42	355		45	449		28	638		29	286		2	36	2 145	167	2 312	9,76%		
GNR - Guarda	2 530	338	1 361		191	1 926		189	2 146		310	3 313		317	2 820		141	2 428		116	1 463		28	103	18 090		1 630	19 720	83,26%	
Outro pessoal de segurança	148	12	57		5	14		1	6		1	56		2	11		1	17		108		2	417		24	441	1,86%			
	2 698	358	1 598		227	2 175		219	2 481		414	3 801		528	3 452		213	3 141		186	1 833		54	289	17	21 468		2 216		
	12,57%	16,16%	7,44%		10,24%	10,13%		9,88%	11,56%		18,68%	17,71%		23,83%	16,08%		9,61%	14,63%		8,39%	8,54%		2,44%	1,35%		0,77%				
Totais	3 056		1 825		2 394		2 895		4 329		3 665		3 327		1 887		306								23 684					
	12,90%		7,71%		10,11%		12,22%		18,28%		15,47%		14,05%		7,97%		1,29%													

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

O nível de antiguidade «20-24» anos é o que agrupa maior número de trabalhadores, seguido pelo nível «25-29». Os trabalhadores com mais de 35 anos de serviço representam 9,26%, num total de 2.193 trabalhadores (2.020 militares e 173 civis), que permite perspetivar uma saída de efetivos, num curto espaço de tempo, para a reserva/reforma/aposentação, verificando-se que 12,90% dos trabalhadores apresentam registos de entrada na função pública há menos de 5 anos. Podemos igualmente concluir que 42,94% dos trabalhadores detêm menos de 20 anos de prestação de serviço público.

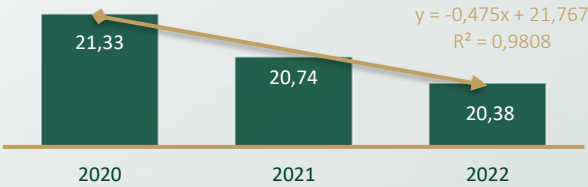


Gráfico 30 – Nível médio de antiguidade do efetivo global

O nível médio de antiguidade é de 20,38 anos, representando um decréscimo de 0,36 anos, em relação a 2021. No que respeita ao género, é no nível «20-24» anos que se situa o maior número de trabalhadores, quer do género feminino, quer do sexo masculino.

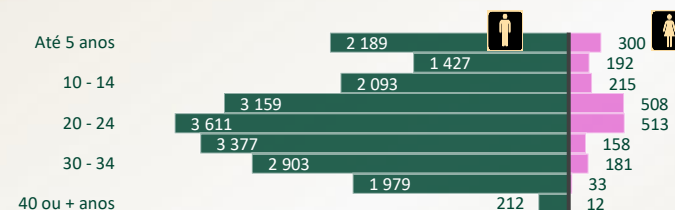


Gráfico 31 – Distribuição do efetivo por nível de antiguidade vs género

8. Efetivos por nível de escolaridade

Grupo profissional	Nível de escolaridade (em anos de escolaridade)																Totais								
	< 4 anos		4º ano		6º ano		9º ano (a)		11º Ano		12º ano (a)		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		Género		Σ	%	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F					
Técnico superior															5	28	3	7			8	35	43	0,18%	
Assistente técnico					1	2	1	6	1	6	9	51	1	1	3						15	66	81	0,34%	
Assistente operacional		3		9	83	7	49	6	39			6	9	1	1						29	184	213	0,90%	
Informático												1	2	1							2	2	4	0,02%	
Docente															1	6		2			1	8	9	0,04%	
Médico															3	8					3	8	11	0,05%	
Enfermeiro																1					1		1	0,00%	
TSDT															1	6					1	6	7	0,03%	
F. A. - Oficial														1		4		3			8		8	0,03%	
GNR - Oficial									1		6		6		202	23	527	61	7	1	749	85	834	3,52%	
GNR - Sargento				2		3		290	10	131	2	1 396	88	7	2	269	55	46	10	1	2 145	167	2 312	9,76%	
GNR - Guarda				10	1	507	1	4 887	162	1 258	109	10 752	1 100	35	5	578	229	63	23		18 090	1 630	19 720	83,26%	
Outro pessoal de segurança				8		35		56		10	1	270	17		1	35	5	3			417	24	441	1,86%	
		3		29	84	553	52	5 240	217	1 401	118	12 440	1 267	51	10	1 101	361	645	103	8	1	21 468	2 216		
Totais		0,14%		0,14%	3,79%	2,58%	2,35%	24,41%	9,79%	6,53%	5,32%	57,95%	57,18%	0,24%	0,45%	5,13%	16,29%	3,00%	4,65%	0,04%	0,05%				23 684
		3		113		605		5 457		1 519		13 707		61		1 462		748		9		90,64%	9,36%		
		0,01%		0,48%		2,55%		23,04%		6,41%		57,87%		0,26%		6,81%		3,16%		0,04%					
(a) ou equivalente																									
Avenças														1		17	10	2			19	11	30		

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

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 nível «12.º ano ou equivalente» é o mais representativo (13.707; 57,87%), tendo registado um crescimento face a 2021 (3,31 pp), seguido do nível «9.º ano ou equivalente» (5.457; 23,04%) que tem vindo a sofrer um decréscimo gradual ao longo dos últimos anos. De realçar o aumento de 31 elementos com nível habilitacional de mestrado.

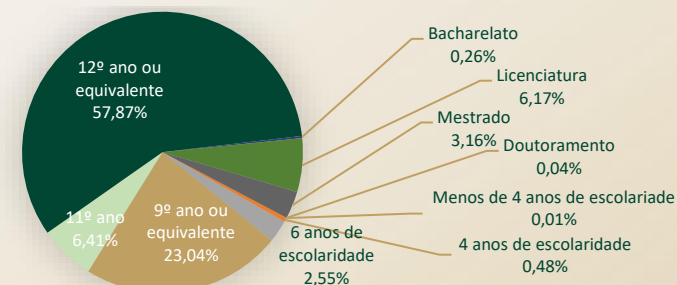


Gráfico 32 – Distribuição relativa do efetivo por nível habilitacional

Discriminando a análise por género, verifica-se um padrão semelhante entre homens e mulheres. Por análise comparativa com o ano anterior, podemos concluir que o nível habilitacional que mais desceu foi o «9.º ano de escolaridade ou equivalente» e o que mais subiu foi o «12.º ano de escolaridade ou equivalente».

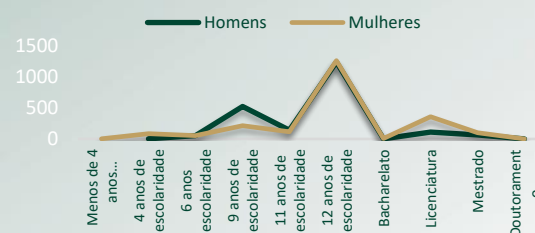


Gráfico 33 – Efetivo por nível escolaridade vs género

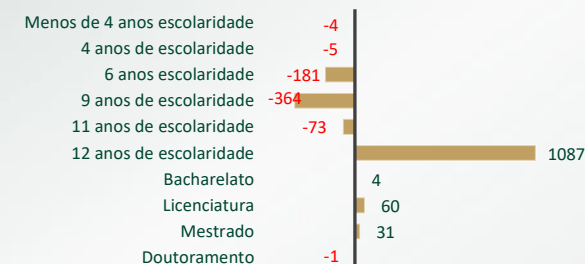


Gráfico 34 – Variação absoluta por nível de escolaridade

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 EMGNNR 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.

Verifica-se que se mantém a tendência negativa embora se observe um aumento da taxa de habilitação superior, que se cifrou nos 9,63%, registando um acréscimo face a 2021 (0,18 pp).

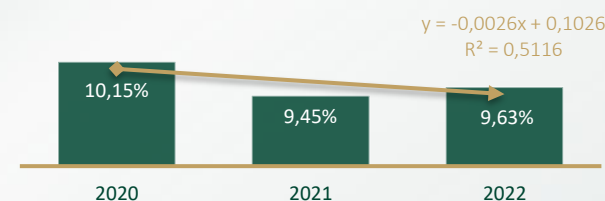


Gráfico 35 – Taxa de habilitação superior

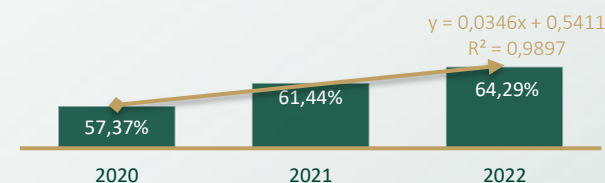


Gráfico 36 – Taxa de habilitação secundária

De igual modo a taxa de habilitação secundária subiu consideravelmente em relação ao ano anterior (2,85 pp) e cifra-se nos 64,29%.

A taxa de habilitação básica desceu em relação ao ano anterior (-3,02 pp) e cifra-se nos 26,09%.

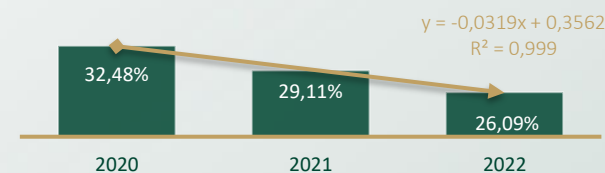


Gráfico 37 – Taxa de habilitação básica

9. Efetivos portadores de deficiência

Grupo profissional	Portadores de deficiência por escalão etário																Totais									
	< 20 anos		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		Género		Σ	%
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F				
Técnico superior												1			1							2	2	0,89%		
Assistente técnico														1		1				1		3	3	1,33%		
Assistente operacional															1			2				3	3	1,33%		
Informático																										
Docente																										
Médico																										
Enfermeiro																1						1	1	0,44%		
TSDT																2				1		3	3	1,33%		
F. A. - Oficial																										
GNR - Oficial									1						2							3	3	1,33%		
GNR - Sargento									2		3	2	10	2	8							23	4	27	12,00%	
GNR - Guarda							4		12	5	36	10	34	5	60	2	7					153	22	175	77,78%	
Outro pessoal de segurança			1													3		4				8		8	3,56%	
			1				4		15	5	39	12	44	8	70	3	10	6	4	2	2	187	38			
			0,53%				2,14%		8,02%	13,16%	20,86%	31,58%	23,53%	21,05%	37,43%	7,89%	5,35%	15,79%	2,14%	5,26%	5,26%					
Totais			1				4		20		51		52		73		16		6		2	83,11%	16,89%	225		
			0,44%				1,78%		8,89%		22,67%		23,11%		32,44%		7,11%		2,67%		0,89%					

Quadro 5 – Contagem de trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género, em 31 de dezembro

No ano de 2022, os efetivos portadores de deficiência totalizam 225, sendo 187 do género masculino e 38 do género feminino.

Estes efetivos representam 0,95% do total dos efetivos, sendo a categoria profissional de guardas, a mais representativa do efetivo portador de deficiência com 77,78%, face às restantes categorias/grupos/carreiras, onde se regista a existência de efetivos na mesma situação.

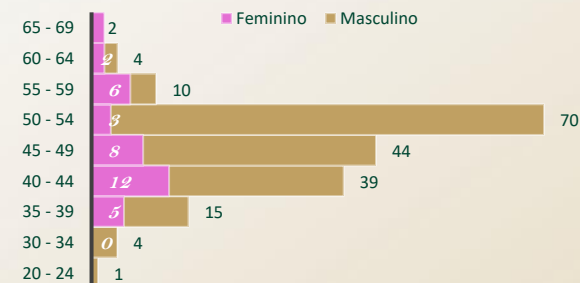


Gráfico 38 – Efetivos portadores de deficiência por escalão etário e género

10. Movimentos de pessoal

10.1 Entradas/regressos

Relativamente aos ingressos, salienta-se, durante o ano de 2022, a **admissão ou o regresso de 2.359 militares e civis ao efetivo da Guarda, 910 dos quais respeitantes a vigilantes florestais contratados no âmbito da operação floresta segura 2022.**

Na linha «outras situações» inserem-se os 910 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 DECIR de 2022, 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. O grupo «assistente operacional» foi o que registou maior movimento de entradas/regressos de efetivos, devido a esta variável.

Grupo profissional	Modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação										Totais				
	Procedimento concursal		Cedência		Mobilidade		Regresso de licença sem vencimento ou de período experimental		Comissão de serviço		Outras situações		Σ	%	
											Género				
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Técnico superior				1						2	3	2	4	6	0,25%
Assistente técnico										1	5	1	5	6	0,25%
Assistente operacional				1						787	123	787	124	911	38,62%
Informático															
Docente															
Médico											2		2	2	0,08%
Enfermeiro															
TSDT															
F. A. - Oficial															
GNR - Oficial	33	5	3					7		1		44	5	49	2,08%
GNR - Sargento	43	7	2					3	1	2		50	8	58	2,46%
GNR - Guarda	1 065	143	21	1				5		12		1 103	144	1 247	52,86%
Outro pessoal de segurança	69	7								2	2	71	9	80	3,39%
	1 210	162	26	3				15	1	807	135	2 058	301		
	58,79%	53,82%	1,26%	1,00%				0,73%	0,33%	39,21%	44,85%				
Totais	1 372		29				16		942		87,24%	12,76%	2 359		
	58,16%		1,23%				0,68%		39,93%						

Quadro 6 – 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

Em outubro de 2022, ingressaram no MPM GNR na categoria de oficiais e posto de alferes 27 militares das armas e dos serviços, que concluíram com aproveitamento o CO AM. Em dezembro de 2022, ingressaram na categoria de oficiais e posto de alferes, por terem terminado com aproveitamento o 1.º CFO/CCFOT, 9 militares do quadro do serviço de Técnicos de Saúde, Diagnóstico e Terapêutica e 2 militares do quadro do serviço de Chefe de Banda de Música.

Em outubro de 2022, ingressaram na categoria sargentos e posto de 2.º Sargento, 50 militares das armas e dos serviços, que concluíram com aproveitamento o 1.º CFS/UPM.

Em 2022, ingressaram no MPM GNR, na categoria de guardas e posto de Guarda 1.461 militares, provenientes dos 44.º, 45.º, 46.º, 47.º e 48.º CFG e foram admitidos no CFG 2022, 1.208 formandos distribuídos pelos 48.º, 49.º, 50.º e 51.º CFG.

Em maio de 2022, ingressaram no MPC GNR na carreira e categoria de Guarda-florestal 76 civis, provenientes do 3.º CFGF. 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 da GNR e ingressar na carreira de guarda-florestal.

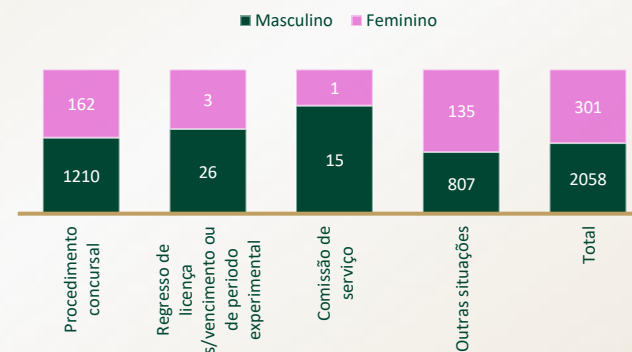


Gráfico 39 – Representação das entradas/regressos vs género

10.2 Saídas

Grupo profissional	Motivo de saída										Totais					
	Morte		Reforma/ Aposentação		Conclusão sem sucesso do período experimental		Mobilidade		Comissão de serviço		Outras situações		Género		Σ	%
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F				
F. A. - Oficial									7				7		7	0,81%
GNR - Oficial			27						3	1	9	1	39	2	41	4,77%
GNR - Sargento			59						3		17	4	79	4	83	9,65%
GNR - Guarda	20		440		69	12			9	7	117	14	655	33	688	80,00%
Outro pessoal de segurança			19								20	2	39	2	41	4,77%
	20		545		69	12			22	8	163	21	819	41		
	2,44%		66,54%		8,42%	29,27%			2,69%	19,51%	19,90%	51,22%				
Totais	20		545		81				30		184		95,23%	4,77%	860	
	2,33%		63,37%		9,42%				3,49%		21,40%					

Quadro 7 – Contagem das saídas de trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

A registar durante o ano de 2022, a **saída de 860 efetivos nomeados ou em comissão de serviço**. Destes, merece destaque a passagem à situação de reserva para fora da efetividade de serviço de 526 militares.

Na coluna «outras situações» inserem-se, entre outras, os militares da categoria de guardas graduados no posto de furriel, 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 2021/2022.

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 20 militares. O grupo com maior incidência de saídas foi o grupo «GNR-guarda».

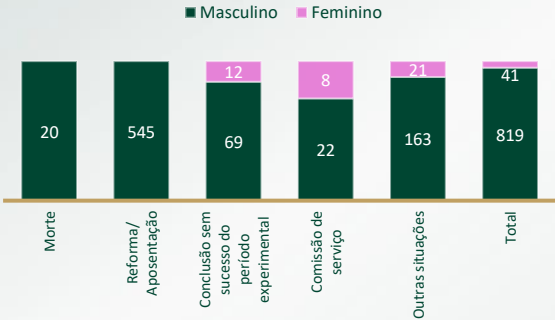


Gráfico 40 – Representação das saídas dos efetivos nomeados ou em comissão de serviço vs género

Grupo profissional	Motivo da saída										Totais	
	Morte		Caducidade (Termo)		Reforma/ Aposentação		Mobilidade		Outras situações		Género	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Σ	%
Técnico superior					1		2				3	0,32%
Assistente técnico					2				1	5	8	0,85%
Assistente operacional	1	2	771	118	17				15	8	787	98,62%
Informático												
Docente												
Médico					1	1					2	0,21%
Enfermeiro												
TSDT												
	1	2	771	118	1	21	2		16	13	789	156
Totais	0,13%	1,28%	97,72%	75,64%	0,13%	13,46%	1,28%		2,03%	8,33%	83,49%	16,51%
	3		889		22		2		29		945	
	0,32%		94,07%		2,33%		0,21%		3,07%			

Quadro 8 – Contagem das saídas de trabalhadores contratados, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

Durante o ano de 2022, registou-se a **saída de 945 efetivos contratados do efetivo, dos quais 932 são assistentes operacionais, e destes, 889 são vigilantes florestais**.

A caducidade (termo) foi o principal motivo de saída de efetivos, tendo ocorrido, ainda, o falecimento de 3 efetivos. O grupo com maior incidência de saídas foi o grupo de «assistente operacional».

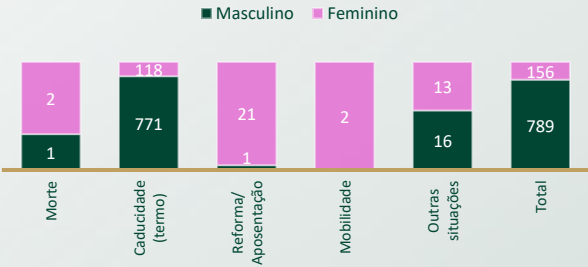


Gráfico 41 – Representação das saídas de trabalhadores contratados vs género

Em 2022 regista-se um saldo positivo de 554 efetivos entre as entradas/regressos e as saídas. O índice de rotação aumentou em relação ao ano anterior (0,0134) e cifra-se nos 0,8677, mantendo-se uma tendência positiva no triénio.

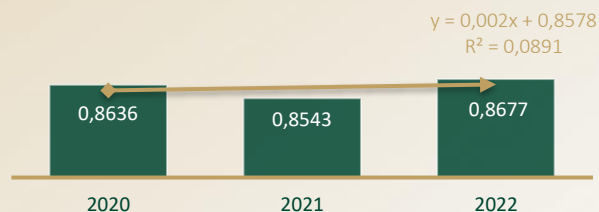


Gráfico 42 – Evolução do índice de rotação

Com estes indicadores, houve **decréscimo da taxa de reposição de efetivos** (-8,71 pp), que passou para os 130,69%, situação que nos últimos anos só teve paralelo no ano de 2015, que se situou nos 123,48%, mantendo-se uma tendência de crescimento no último triénio. Note-se, contudo, que para colmatar a totalidade das saídas verificadas a taxa deverá ser sempre superior a 100%.

A **taxa de rotatividade (turnover)** recuou **1,42 pp** em relação a 2021, situando-se em 8,79%. Observa-se a tendência de aumento no triénio.

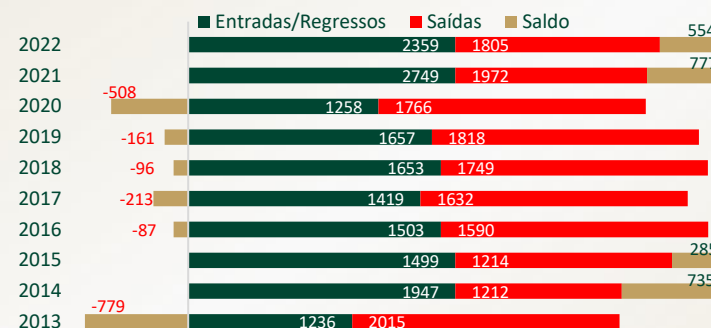


Gráfico 43 – Evolução do efetivo de entradas vs saídas

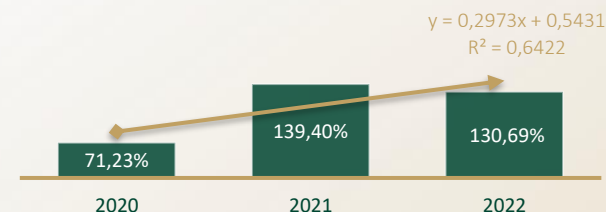


Gráfico 44 – Evolução da taxa de reposição

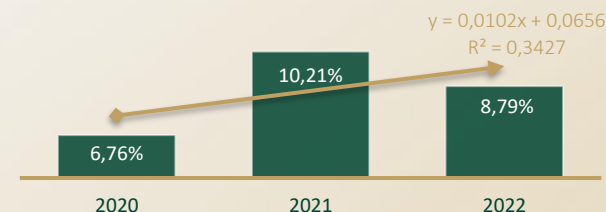


Gráfico 45 – Evolução do turnover

A **taxa de admissão diminuiu** em relação ao ano anterior (1,92 pp) e cifra-se nos 9,96%. Embora se observe uma menor taxa de admissão em relação ao exercício anterior observa-se uma tendência positiva no triénio.

De igual modo, a **taxa de saídas diminuiu** em relação ao ano anterior (0,91 pp) e cifra-se nos 7,62%. Observando-se uma tendência negativa no triénio.

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.

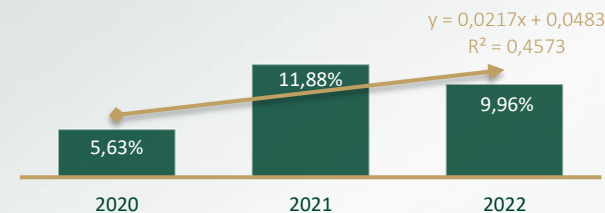


Gráfico 46 – Taxa de admissões

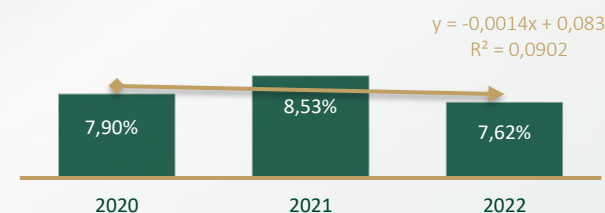


Gráfico 47 – Taxa de saídas

11. Mapa de Pessoal Militar da GNR 2022

Por força estatutária, nos termos do n.º 7 do artigo 64.º, os efetivos da Guarda são fixados, anualmente, através do 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 EMGMR.

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 adido ao quadro, nos termos do n.º 7 do artigo 93.º do EMGMR.

Através do despacho de Sua Excelência o Secretário de Estado Adjunto e da Administração Interna (SEAAI), de 13 de agosto de 2021, foi aprovado o MPM GNR para o ano de 2022.

Os quantitativos máximos autorizados no MPM GNR 2022, os efetivos existentes e os lugares não ocupados face ao MPM GNR relativos à situação de ativo na estrutura orgânica, encontram-se distribuídos de acordo com o quadro seguinte:

Estrutura orgânica			
Carreira/Categoria	Situação de ativo		Diferença (1-2)
	MPM GNR 2022 Lugares orgânicos (1)	Efetivo existente (2)	
Oficiais	962	766	-196
Sargentos	2 593	2 247	-346
Guardas	23 360	18 652	-4 708
Total	26 915	21 665	-5 250

Quadro 9 – MPM GNR 2022

Desta forma e na sua globalidade, regista-se um **défice de cerca de 5.250 efetivos militares**, face ao MPM GNR 2022, na situação de ativo na estrutura orgânica.

Em relação ao efetivo militar em exercício de funções, **registra-se um aumento de 535 militares**, quando comparado com o exercício anterior, mantendo-se, desta forma, a tendência de aumento do efetivo, quando se considera o triénio 2020/22.



Gráfico 48 – Efetivos militares em exercício de funções

12. Mapa de Pessoal Civil da GNR 2022

A GNR, como empregador público, em cada exercício orçamental deve planear 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 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 PT 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 PT 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 2021, foi aprovado o MPC GNR para o ano de 2022.

Para o período em observação, o MPC GNR 2022 prevê 2.356 PT para o efetivo civil, dos quais encontram-se ocupados 810.

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.

Neste sentido, os PT previstos e não ocupados registam-se nas carreiras supramencionadas, **permanecendo por ocupar 622 PT.**

Neste contexto, o MPC GNR 2022 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 LOE, assim como a adoção de práticas de gestão reconhecidas como práticas de referência.

Os PT previstos no MPC GNR 2022 encontram-se distribuídos de acordo com o quadro seguinte:

Estrutura orgânica							
Carreira			MPC GNR 2022 N.º total de postos de trabalho previstos	N.º de postos de trabalho ocupados	N.º de postos de trabalho não ocupados		
Carreiras especiais	Revistas	Médica	46	11	-35		
		Enfermagem	13	1	-12		
		Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica	22	7	-15		
	Não revistas	Educadores de Infância e Professores dos Ensinos Básico e Secundário	12	9	-3		
		Guarda-Florestal	568	441	-127		
		Informática	Especialista de Informática	1	1		
			Técnico de Informática	9	3	-6	
Carreiras gerais	Técnico Superior		113	44	-69		
	Assistente Técnico		330	82	-248		
	Assistente Operacional	Assistente Operacional	318	211	-107		
		Outro pessoal (Vigilantes)	924				
Total global			2 356	810	-622		

Quadro 10 – PT previstos e não ocupados por carreiras do MPC GNR 2022

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 provisional dos PT 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 n.º 12/2022, de 27 de junho, que aprovou o OE para o ano de 2022, dá continuidade ao plano plurianual para 2020-2023 de admissões nas forças e serviços de segurança, previsto no artigo 188.º da Lei n.º 2/2020, de 31 de março (LOE 2020), garantindo o aumento e o rejuvenescimento dos seus efetivos bem como a manutenção de elevados graus de prontidão e eficácia operacional.

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.

No âmbito de processo pautado pela serenidade, continua a transição na estrutura superior de comando da Guarda, neste contexto, foram publicados os seguintes decretos:

Decreto do Presidente da República n.º 126/2022, de 24 de agosto - Confirma a promoção ao posto de Major-General do Brigadeiro-General Rui Alberto Ribeiro Veloso;

Decreto do Presidente da República n.º 127/2022, de 24 de agosto - Confirma a promoção ao posto de Major-General do Brigadeiro-General Paulo Jorge Alves Silvério;

Decreto do Presidente da República n.º 128/2022, de 24 de agosto - Confirma a promoção ao posto de Major-General do Brigadeiro-General Jorge Manuel Ribeiro Goulão;

Decreto do Presidente da República n.º 129/2022, de 24 de agosto - Confirma a promoção ao posto de Major-General do Brigadeiro-General Pedro Manuel Sequeira Estrela Moleirinho;

Decreto do Presidente da República n.º 167/2022, de 13 de dezembro - Confirma a promoção ao posto de Major-General do Brigadeiro-General Jorge Ludovico Bolas;

Decreto do Presidente da República n.º 168/2022, de 13 de dezembro - Confirma a promoção ao posto de Major-General do Brigadeiro-General Manuel Fernandes Borlido da Rocha;

Decreto do Presidente da República n.º 169/2022, de 13 de dezembro - Confirma a promoção ao posto de Brigadeiro-General do Coronel Tirocinado Maximiano Vaz Alves;

Decreto do Presidente da República n.º 170/2022, de 13 de dezembro - Confirma a promoção ao posto de Brigadeiro-General do Coronel Tirocinado Pedro Emílio da Silva Oliveira.

Grupo/cargo/carreira/ Tipo de mudança	Promoções		Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório		Total		
	M	F	M	F	M	F	Σ
Técnico Superior					0	0	0
Assistente técnico					0	0	0
Assistente operacional					0	0	0
Informático					0	0	0
Docente					0	0	0
Médico					0	0	0
Enfermeiro					0	0	0
TSDT					0	0	0
Forças Armadas - Oficial					0	0	0
GNR - Oficial	37	3	303	36	340	39	379
GNR - Sargento	54	5	1 033	73	1 087	78	1 165
GNR - Guarda	91	7	9 585	838	9 676	845	10 521
Outro Pessoal de Segurança	30	1			30	1	31
Total	212	16	10 921	947	11 133	963	12 096
	228		11 868		92,04%	7,96%	100,00%

Quadro 11 – Mudanças de situação profissional

No ano de 2022 efetivaram-se 8 promoções do efetivo militar referentes ao ano de 2022 e 189 promoções referentes a anos anteriores, totalizando 197 promoções.

Para que ocorram promoções de militares da Guarda, sem prejuízo da necessária autorização governamental, a que alude os decretos-leis de execução orçamental, 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.

Salienta-se o reconhecimento da dimensão da carreira de guarda-florestal, dentro da Guarda, uma carreira a extinguir, e que desde 2019 tem sido sucessivamente reforçada no seu efetivo e que pela primeira vez, em muitos anos, foram concretizadas as primeiras promoções, nomeadamente, a mudança de 31 mestre-florestais, para a categoria de mestre-florestal principal.

Realça-se que no ano de 2022 não foi proferido despacho prévio favorável do membro do Governo responsável pela área da administração interna, sendo posteriormente submetido a autorização dos membros do governo, responsáveis pelas áreas da administração pública e das finanças, a autorizar as mudanças de categoria ou posto, na Guarda, em lugares disponíveis para promoções relativas ao ano de 2022.

Reforça-se o carácter fundamental que reveste os procedimentos promocionais, por forma a garantir o bom funcionamento da Guarda através, nomeadamente, da promoção dos seus militares ao posto imediato, não defraudando as expetativas 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.

Releva-se a promoção de 31 mestres-florestais à categoria de mestre-florestal principal.

A **taxa de promoções desceu consideravelmente em relação ao ano anterior** (13,64 *pp*) e cifra-se nos 0,96%, observando-se uma tendência de descida, registada no triénio 2020/2022.

Em 2022 **registaram-se 11.868 evoluções nas carreiras e/ou categorias**, que permitiram valorizações remuneratórias dos trabalhadores, designadamente resultantes de alterações de posicionamento remuneratório.

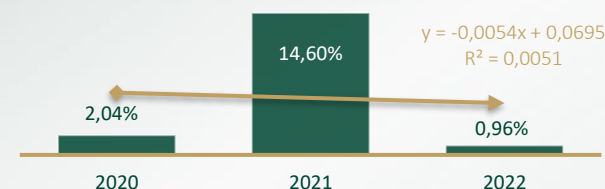


Gráfico 49 – Taxa de promoções

A taxa de progressões, expressa pelo quantitativo de efetivos que sofreram alteração obrigatória do posicionamento remuneratório x 100/total de recursos humanos, em 2022 cifrou-se nos 50,11%, que representa um aumento de 19,7 *pp*.

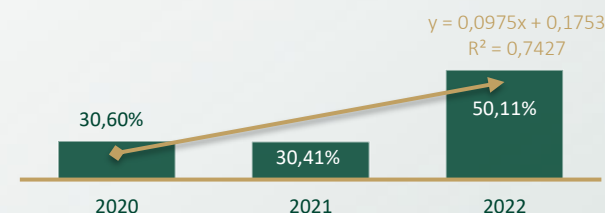


Gráfico 50 – Taxa de progressões

14. Prestação de trabalho

14.1 Modalidade de horário

Grupo/Cargo/Carreira	Modalidade de horário de trabalho								Total		
	Rígido		Flexível		Jornada contínua		Específico				
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Σ
Técnico superior	8	30		1		5			8	36	44
Assistente técnico	16	61				5			16	66	82
Assistente operacional	28	60				1		122	28	183	211
Informático	2	2							2	2	4
Docente							1	8	1	8	9
Médico	2	7					1	1	3	8	11
Enfermeiro		1							0	1	1
TSDT	1	4				2			1	6	7
F. A. - Oficial							8		8	0	8
GNR - Oficial			4	6			745	79	749	85	834
GNR - Sargento			9	24			2 136	143	2 145	167	2 312
GNR - Guarda			216	302	1		17 873	1 328	18 090	1 630	19 720
Outro pessoal de segurança	1	2			416	22			417	24	441
	58	167	229	333	417	35	20 764	1 681	21 468	2 216	
	0,27%	7,54%	1,07%	15,03%	1,94%	1,58%	96,72%	75,86%	90,64%	9,36%	
Total p/ modalidade	225		562		452		22 445		23 684		23 684
	0,95%		2,37%		1,91%		94,77%		100,00%		

Quadro 12 – Modalidades de horário de trabalho vs género (Quadro 12 DGAEP)

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, na modalidade de horário de trabalho que se denomina de «específico».

Comparativamente a 2021, em que 1,00% dos trabalhadores prestaram serviço em regime de horário rígido, em 2022, este regime representa 0,95% dos trabalhadores, continuando a ser as categorias mais representadas a de «assistente operacional» e de «assistente técnico».

De relevar que ambos os géneros (562 efetivos) recorrem ao regime de trabalho na modalidade de «flexível», registando um aumento de cerca de 0,06 pp, comparativamente a 2021, 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 438 guardas-florestais.

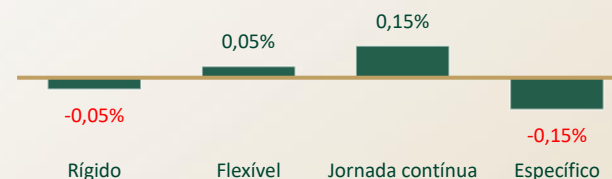


Gráfico 51 – Variação homóloga relativa vs modalidade de trabalho

14.2 Período normal de trabalho

O exercício de funções policiais por militares da Guarda atende a um horário de referência semanal, com compensação em crédito horário para os casos de prestação de serviço para além daquele número de horas, a regulamentar por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da administração interna, nos termos preconizados pelo artigo 26.º do EMGNR.

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

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

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

Em 2022 o PNT mais representativo são as «40 horas – Horário de referência» com 23.339 trabalhadores, cerca de 98,54% do efetivo.

14.3 Trabalho suplementar

Em 2022 foram realizadas **108.440 horas de trabalho suplementar**, pelo efetivo da carreira de assistente operacional (vigilantes florestais) e outro pessoal de segurança (guardas-florestais).

Grupo/Cargo/Carreira	Período normal de trabalho												Total					
	Tempo completo						PNT inferior ao praticado a tempo completo											
	Tempo parcial ou outro regime especial																	
	35 H		40 H		Horário de referência 40 H		12H - 15H		17H - 20H		21H - 23H							
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Σ	%		
Técnico superior		2	8	30		4									8	36	44	0,19%
Assistente técnico		2	16	61		3									16	66	82	0,35%
Assistente operacional			28	60		1		5		15		102			28	183	211	0,89%
Informático			2	2											2	2	4	0,02%
Docente					1	8									1	8	9	0,04%
Médico			1	2	2	6									3	8	11	0,05%
Enfermeiro				1											0	1	1	0,00%
TSDT		1	1	4		1									1	6	7	0,03%
F. A. - Oficial					8										8	0	8	0,03%
GNR - Oficial					749	85									749	85	834	3,52%
GNR - Sargento					2 145	167									2 145	167	2 312	9,76%
GNR - Guarda					18 090	1 630									18 090	1 630	19 720	83,26%
Outro pessoal de segurança		2			415	24									417	24	441	1,86%
		2	5	56	160	21 410	1 929	0	5	0	15	0	102	21 468	2 216			
		0,01%	0,23%	0,26%	7,22%	99,73%	87,05%	0,00%	0,23%	0,00%	0,68%	0,00%	4,60%	90,64%	9,36%			
Total		7		216		23 339		5		15		102		23 684		23 684	100,00%	
		0,03%		0,91%		98,54%		0,02%		0,06%		0,43%		100,00%				

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

15. Ausências ao trabalho

Grupo profissional	Motivo de ausência																				Totais					
	Casamento		Proteção na parentalidade		Falecimento de familiar		Doença		Por acidente em serviço ou doença		Assistência a familiares		Trabalhador-estudante		Com perda de vencimento		Cumprimento de pena disciplinar		Greve		Outros		Género		Σ	%
	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	15	15			5		1	251			5	50	22				1				26	339	365	0,07%		
Assistente técnico					5	15	185	1449		345	19	88	5	7			3				214	1907	2 121	0,42%		
Assistente operacional					14	42	1068	6 034	42	331		275			89		2		5		1 124	6 778	7 902	1,55%		
Informático								19													19		19	0,00%		
Do cente								149													149		149	0,03%		
Médico								213			7										220		220	0,04%		
Enfermeiro								5													5		5	0,00%		
TSDT								22													22		22	0,00%		
F. A. - Oficial																										
GNR - Oficial	226	45	3 269	1200	100	12	3 673	339	915	42	213	215	76	15	257					652	88	9 381	1956	11337	2,22%	
GNR - Sargento	241	15	3 672	1552	371	44	21269	2 097	5 063	259	1217	360	610	70	475		157			2 253	163	35 328	4 560	39 888	7,82%	
GNR - Guarda	3 215	306	39 915	23 926	2 607	168	242 942	21476	59 181	3 044	16 425	2 963	1572	473	3 513	331	1507	10		13 900	1076	384 777	53 773	438 550	85,97%	
Outro pessoal de segurança	30		288	388	54	2	7 650	143	359		254	29	106	6	13				71	4	119	10	8 944	582	9 526	1,87%
Totais	3 727	381	47 144	27 066	3 156	283	276 788	32 197	65 560	4 021	18 133	3 987	2 369	593	4 258	420	1 664	10	71	10	16 924	1342	439 794	70 310		
	0,85%	0,54%	10,72%	38,50%	0,72%	0,40%	62,94%	45,79%	14,91%	5,72%	4,12%	5,67%	0,54%	0,84%	0,97%	0,60%	0,38%	0,01%	0,02%	0,01%	3,85%	1,91%				
	4 108		74 210		3 439		308 985		69 581		22 120		2 962		4 678		1 674		81		18 266		86,22%	13,78%	510 104	
	0,81%		14,55%		0,67%		60,57%		13,64%		4,34%		0,58%		1,06%		0,33%		0,02%		3,58%					

Quadro 14 – Contagem dos dias de ausências ao trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género

No ano de 2022, os **dias de ausência ao trabalho totalizaram 510 104**, sendo o motivo mais expressivo a «doença», tal como em anos anteriores, representando 60,57%, verificando-se um aumento homólogo de 4,94 *pp*.

O segundo motivo de ausência ao trabalho mais frequente foi o de «proteção na parentalidade», representando 14,55%, **verificando-se um decréscimo homólogo de 2,37 *pp***.

O terceiro motivo identificado como razão de ausência ao trabalho foi o de «Por acidente em serviço ou doença profissional», com um total de 69.581 dias de ausência ao trabalho que corresponde a 13,64%, **verificando-se um decréscimo de 1,76 *pp*** em relação ano anterior.

	Técnico superior	Assistente técnico	Assistente operacional	Informático	Docente	Médico	Enfermeiro	TSDT	FA - Oficial	GNR - Oficial	GNR - Sargento	GNR - Guarda	Outro pessoal de segurança
N.º de dias de ausência	252	1634	7102	19	149	213	5	22		4012	23366	264418	7793
N.º de efetivos	44	82	211	4	9	11	1	7	8	834	2312	19720	441
N.º médio de dias de ausências	5,7	19,9	33,7	4,8	16,6	19,4	5,0	3,1		4,8	10,1	13,4	17,7

Quadro 15 – Número médio do absentismo por doença vs grupo/cargo/carreira

Nas ausências por «doença» tendo em conta o grupo profissional, verifica-se que no exercício em apreço o grupo profissional «FA - Oficial» não registou qualquer dia de ausência ao trabalho.

Considerando os grupos profissionais e todas as ausências identificadas, verificou-se que os grupos profissionais que apresentam menores taxas de absentismo são o «TSDT» e «informática», com taxas de 1,07% e 1,61%, respetivamente. Quanto aos grupos profissionais que apresentaram maiores taxas de ausências ao trabalho, foram os grupos «assistente operacional», com 12,69%, seguindo-se o «assistente técnico», com 8,77% e o «GNR-guarda», com 7,54%.

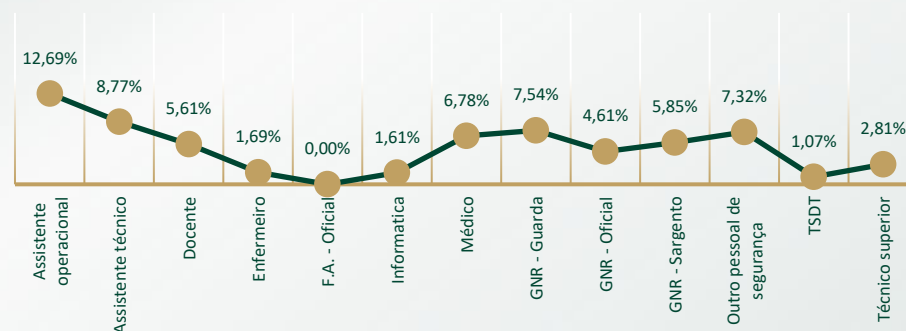


Gráfico 52 – Ausências ao trabalho por vs grupo/cargo/carreira

Numa análise mais fina, percebe-se que a maior variação positiva em *pp* resultou das ausências que advém da «doença». Em sentido inverso, as maiores variações negativas resultaram da «proteção na parentalidade», seguidas das ausências «por acidente em serviço ou doença profissional» e das ausências por «assistência a familiares», as restantes ausências apresentam ligeiras variações.

De referir que estão incluídas no item «outras», nomeadamente as faltas devido a doação de sangue, medula óssea, mérito, escolares, desportivas, ausência com perda de vencimento, bem como créditos de representação coletiva de trabalhadores ou atividade sindical, entre outras.



Gráfico 53 – Variação homóloga em *pp* do absentismo por grupo profissional

Releva-se que foram incluídas nas ausências por motivo de «doença», as faltas devido a “doença – Covid-19” e o “Isolamento profilático – Covid-19”, e que os dados relativos à “falta para assistência a dependentes a cargo – Covid-19”, foram aumentados ao item «assistência a familiares».

Na globalidade, constata-se que, relativamente ao ano anterior, a **taxa de absentismo registou um aumento de 0,15 pp, cifrando-se nos 7,30%**.

O motivo “Doença – Covid-19” registou o maior quantitativo de ausências por COVID-19 com 44.246 dias, cerca de 69,43% do total de dias de ausências.

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.

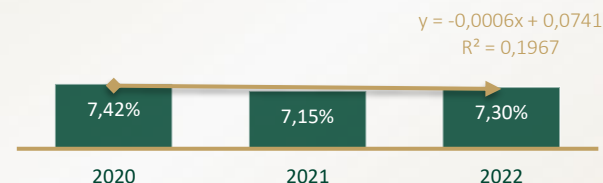


Gráfico 54 – Taxa de absentismo

Grupo profissional	Motivo de ausência no âmbito do Covid-19						Totais			
	Doença Covid-19		Isolamento profilático – Covid-19		Falta para assistência a dependentes a cargo – Covid-19		Género		Σ	%
	M	F	M	F	M	F	M	F		
Técnico superior		49		5				54	54	0,08%
Assistente técnico	21	79	14	14			35	93	128	0,20%
Assistente operacional	39	251	4	65			43	316	359	0,56%
Informático		5						5	5	0,01%
Docente		10						10	10	0,02%
Médico		18						18	18	0,03%
Enfermeiro		5						5	5	0,01%
TSDT		22						22	22	0,03%
F. A. - Oficial										
GNR - Oficial	1 132	150	390	34	37	6	1 559	190	1 749	2,74%
GNR - Sargento	3 897	336	1 299	134	133	23	5 329	493	5 822	9,14%
GNR - Guarda	34 332	3 246	13 877	1 098	1 539	552	49 748	4 896	54 644	85,74%
Outro pessoal de segurança	622	32	237	12	12		871	44	915	1,44%
	40 043	4 203	15 821	1 362	1 721	581	57 585	6 146		
Totais	69,54%	68,39%	27,47%	22,16%	2,99%	9,45%	90,36%	9,64%	63 731	
	44 246		17 183		2 302		90,36%	9,64%		
	69,43%		26,96%		3,61%					

Quadro 16 – Ausências ao trabalho no âmbito da Covid-19 por vs grupo/cargo/carreira

16. Efetivos em greve

Data	Período Normal de Trabalho	Âmbito da greve	N.º de trabalhadores	Duração da paralisação (hh:mm)	Motivo da greve
12/01/2022	40H	Adm.Pública-Sectorial	17	08:00	101_AUMENTOS SALARIAIS
20/05/2022	40H	Adm.Pública-Geral	13	08:00	101_AUMENTOS SALARIAIS
25/05/2022	40H	Adm.Pública-Sectorial	13	08:00	101_AUMENTOS SALARIAIS
15/07/2022	40H	Adm.Pública-Sectorial	17	08:00	101_AUMENTOS SALARIAIS
21/08/2022	40H	Adm.Pública-Sectorial	17	08:00	101_AUMENTOS SALARIAIS
18/11/2022	40H	Adm.Pública-Geral	4	08:00	101_AUMENTOS SALARIAIS
			81		

Quadro 17 – Contagem dos trabalhadores em greve durante o ano, por escalão de PNT e tempo de paralisação

Em relação à participação do efetivo civil em greves laborais, foi registado o seguinte:

- A adesão de 17 efetivos da carreira de guarda-florestal do MPC GNR, em funções no SEPNA, à greve setorial promovida pela FNSTFPS, no dia 12 de janeiro de 2022;
- A adesão de 13 efetivos à greve geral da AP promovida pela FNSTFPS, no dia 20 de maio de 2022;
- A adesão de 13 efetivos da carreira de guarda-florestal do MPC GNR, em funções no SEPNA, à greve setorial promovida pela FNSTFPS, no dia 25 de maio de 2022;

- A adesão de 17 efetivos da carreira de guarda-florestal do MPC GNR, em funções no SEPNA, à greve setorial promovida pela FNSTFPS, no dia 15 de julho de 2022;
- A adesão de 17 efetivos da carreira de guarda-florestal do MPC GNR, em funções no SEPNA, à greve setorial promovida pela FNSTFPS, no dia 21 de agosto de 2022;
- A adesão de 4 efetivos à greve geral da AP promovida pela FNSTFPS, no dia 18 de novembro de 2022.

Na GNR, **observou-se que 81 elementos legalmente autorizados (pessoal civil) a fazer greve utilizaram esse direito, de um universo de 810 elementos.**



VI. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

1. Estrutura remuneratória

O quadro infra 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.

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 IEF, ou seja, foram apenas considerados os que se encontravam em efetivo exercício de funções na Guarda.

Analisando as remunerações ilíquidas que têm como período de referência o mês de dezembro, verifica-se que 27,28% dos trabalhadores estão situados no escalão de remuneração entre «€1501 - €1750», sendo este o mais representativo, abrangendo 6.461 trabalhadores, 6.113 dos quais do género masculino e 348 do género feminino.

De referir, que o escalão mais representativo do género feminino é o escalão de remuneração entre «€1251 - €1500», com 621 trabalhadores, cerca de 10,84%.

Saliente-se que **80,62% (19.094) do universo de trabalhadores (23.684) aufera uma remuneração ilíquida igual ou inferior a 1.750€.**

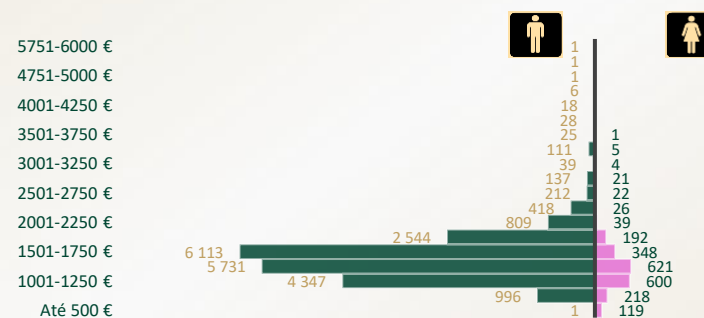


Gráfico 55 – Estrutura remuneratória (pirâmide remuneratória)

Género/Escalão de remunerações	Número de trabalhadores			
	M	F	Σ	%
Até 500 €	1	119	120	0,51%
501-1000 €	996	218	1 214	5,13%
1001-1250 €	4 347	600	4 947	20,89%
1251-1500 €	5 731	621	6 352	26,82%
1501-1750 €	6 113	348	6 461	27,28%
1751-2000€	2 544	192	2 736	11,55%
2001-2250 €	809	39	848	3,58%
2251-2500 €	418	26	444	1,87%
2501-2750 €	142	22	164	0,69%
2751-3000 €	137	21	158	0,67%
3001-3250 €	39	4	43	0,18%
3251-3500 €	111	5	116	0,49%
3501-3750 €	25	1	26	0,11%
3751-4000 €	28	1	28	0,12%
4001-4250 €	18	1	18	0,08%
4251-4500 €	6	1	6	0,03%
4501-4750 €			0	0,00%
4751-5000 €	1		1	0,00%
5001-5250 €	1		1	0,00%
5251-5500 €				0,00%
5501-5750 €				0,00%
5751-6000 €	1		1	0,00%
Mais de 6000 €				0,00%
Total	21 468	2 216	23 684	100,00%

Quadro 18 – Estrutura remuneratória vs género (Quadro 17-A DGAEP)

2. Leque salarial

As remunerações mínimas e máximas constantes no quadro que representa estrutura remuneratória, por género, são referentes a militares e civis que prestam serviço em regime de trabalho a tempo completo.

Remuneração	M	F
Mínima	705,00 €	705,00 €
Máxima	5 999,00 €	3 456,72 €

Quadro 19 – Remunerações máximas e mínimas (Quadro 17-B DGAEP)

O leque salarial ilíquido situou-se, em 2022, nos 8,51, diminuindo em relação ao ano anterior (0,33 *pp*) e mantendo a tendência de declínio quando considerado o triénio.

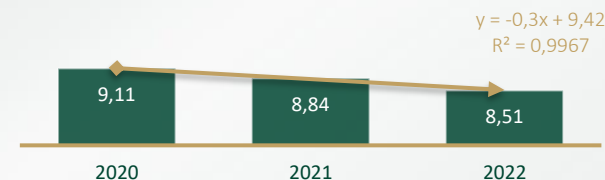


Gráfico 56 – Leque salarial ilíquido

3. Total dos encargos com o pessoal

Os encargos com pessoal totalizaram 868.608.688,49€, processados pelo DepRH, onde não foram incluídos os encargos com as prestações de serviços, conforme determinado nas instruções de preenchimento da DGAEP, e que foi superior ao reportado no período homólogo, que foi de 804.338.923,55€.

Regista-se um aumento da remuneração base média anual em 1336,20€, o qual passou de 22.969,72€, registado no ano transato, para 24.305,93€, registados no ano em análise.

Os encargos com a remuneração base, 575.661.530,04€, representa 66,27% do total dos encargos com pessoal, proporção que aumentou face ao ano transato cerca de 0,22 *pp*. Neste item inclui-se o «suplemento por serviço nas forças de segurança».

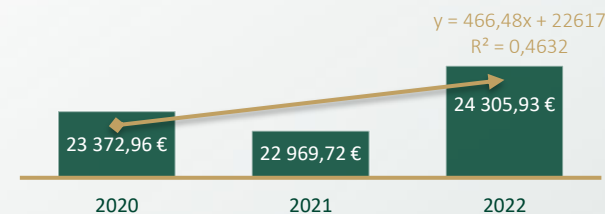


Gráfico 57 – Remuneração base média anual

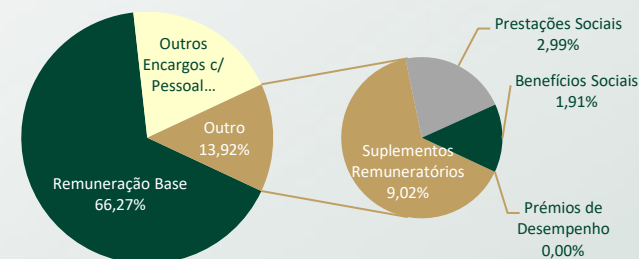


Gráfico 58 – Distribuição relativa dos encargos anuais com pessoal

No que respeita aos “outros encargos com pessoal”, o valor despendido foi de 172.052.935,26€, valor superior ao despendido em 2021, que foi de 153.273.797,94€, onde se incluem 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, e os abonos pagos ao trabalhador a aguardar aposentação até que a pensão passe a ser paga pela entidade competente.

4. Suplementos remuneratórios

No que respeita aos “suplementos remuneratórios”, o encargo despendido foi de 78.321.900,13€, valor superior ao despendido em 2021, que foi de 77.235.055,81€.

O suplemento onde incidiu o maior dispêndio foi na “disponibilidade permanente” com 40.670.759,30€, surgindo de seguida o suplemento de “risco, penosidade e insalubridade”, que foi de 30.074.139,14€.

No trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados, devem ser incluídos os encargos que não tenham sido incluídos em trabalho suplementar (diurno e noturno). Em outros regimes especiais de prestação de trabalho foram incluídos os encargos referentes ao tempo prolongado na carreira médica e suplemento de comando e em outros suplementos remuneratórios foram incluídos os encargos associados ao subsídio de residência.

Encargos com pessoal	Totais	
	Σ	%
Remuneração base	575 661 530,04 €	66,27%
Suplementos remuneratórios	78 321 900,13 €	9,02%
Prémios de desempenho	0,00 €	0,00%
Prestações sociais	26 007 135,03 €	2,99%
Benefícios sociais	16 565 188,03 €	1,91%
Outros encargos com o pessoal	172 052 935,26 €	19,81%
Total	868 608 688,49 €	100,00%

Quadro 20 – Total dos encargos anuais com pessoal (Quadro 18 DGAEP)

Suplementos remuneratórios	Totais	
	Σ	%
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	562 083,13 €	0,72%
Trabalho normal noturno	19 786,29 €	0,03%
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	111 967,22 €	0,14%
Isenção de horário de trabalho		0,00%
Disponibilidade permanente	40 670 759,30 €	51,93%
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	1 149 719,03 €	1,47%
Risco, penosidade e insalubridade	30 074 139,14 €	38,40%
Fixação na periferia		0,00%
Trabalho por turnos	717 242,60 €	0,92%
Abono para falhas		0,00%
Participação em reuniões		0,00%
Ajudas de custo	3 673 712,61 €	4,69%
Representação	839 822,55 €	1,07%
Secretariado		0,00%
Outros suplementos remuneratórios	502 668,26 €	0,64%
Total	78 321 900,13 €	100,00%

Quadro 21 – Suplementos remuneratórios (Quadro 18.1 DGAEP)

5. Encargos com prestações sociais

Em matéria de encargos com prestações sociais, constata-se que durante o ano em análise, o montante mais expressivo é o do «subsídio de refeição», seguido dos «subsídios no âmbito da proteção da parentalidade», que incluem as prestações associadas à maternidade, paternidade e adoção, que juntas representam 95,79% dos encargos com prestações sociais.

As prestações sociais em 2022 ascenderam a 26.007.135,03€, valor inferior ao registado no ano anterior, 26.482.801,33€, já os encargos com benefícios sociais fixaram-se nos 16.565.188,03€, valor superior ao registado no ano anterior (15.974.866,77€).

Neste âmbito registou-se um **decréscimo da taxa de encargos com prestações sociais em 0,46 pp, que passou de 4,98%, registada no ano de 2021, para 4,52%**, registado no ano em análise.

No que se refere à tendência no triénio, esta mantém-se numa tendência negativa.

6. Encargos com benefícios sociais

Em matéria de encargos com benefícios sociais, verifica-se que durante o ano de 2022, as parcelas mensuradas são os «outros benefícios sociais» e o «subsídio de estudos», não existindo outros encargos com benefícios sociais, no âmbito dos Grupos desportivos/casa do pessoal, com refeitórios, com subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar, com colónias de férias, com subsídio de estudos ou com apoio socioeconómico.

Salienta-se ainda, no ano de 2022, a publicação da seguinte legislação:

- Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro - Determina a fixação da Base Remuneratória da Administração Pública em 761,58€ e que atualiza o valor das remunerações da AP, aprovando ainda medidas de valorização dos trabalhadores em funções públicas;

Prestações sociais	Totais	
	Σ	%
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	1 346 810,32 €	5,18%
Abono de família	451 859,85 €	1,74%
Subsídio de educação especial	319 488,50 €	1,23%
Subsídio mensal vitalício	15 914,78 €	0,06%
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	241 249,74 €	0,93%
Subsídio de funeral	3 089,28 €	0,01%
Subsídio por morte	41 033,22 €	0,16%
Acidente de trabalho e doença profissional		
Subsídio de desemprego		
Subsídio de refeição	23 566 502,61 €	90,62%
Outras prestações sociais	21 186,73 €	0,08%
Total	26 007 135,03 €	100,00%

Quadro 22 – Encargos com prestações sociais (Quadro 18.2 DGAEP)

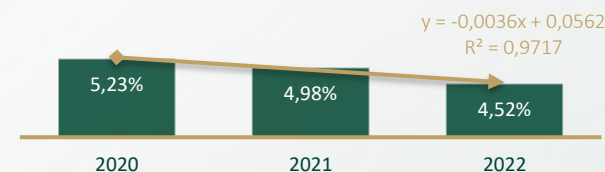


Gráfico 59 – Taxa de encargos com prestações sociais

Benefícios de apoio social	Total	
	Σ	%
Subsídio de estudos	6 750,63 €	0,04%
Outros benefícios sociais	16 558 437,40 €	99,96%
Total	16 565 188,03 €	100,00%

Quadro 23 – Encargos com benefícios de apoio social (Quadro 18.3 DGAEP)

- Portaria n.º 280/2022, 18 novembro - Atualiza o subsídio de refeição aos trabalhadores da AP para o montante de € 5,20 (cinco euros e vinte cêntimos);
- Decreto-Lei n.º 51/2022, de 26 de julho - Aprova medidas de valorização remuneratória de trabalhadores em funções públicas.

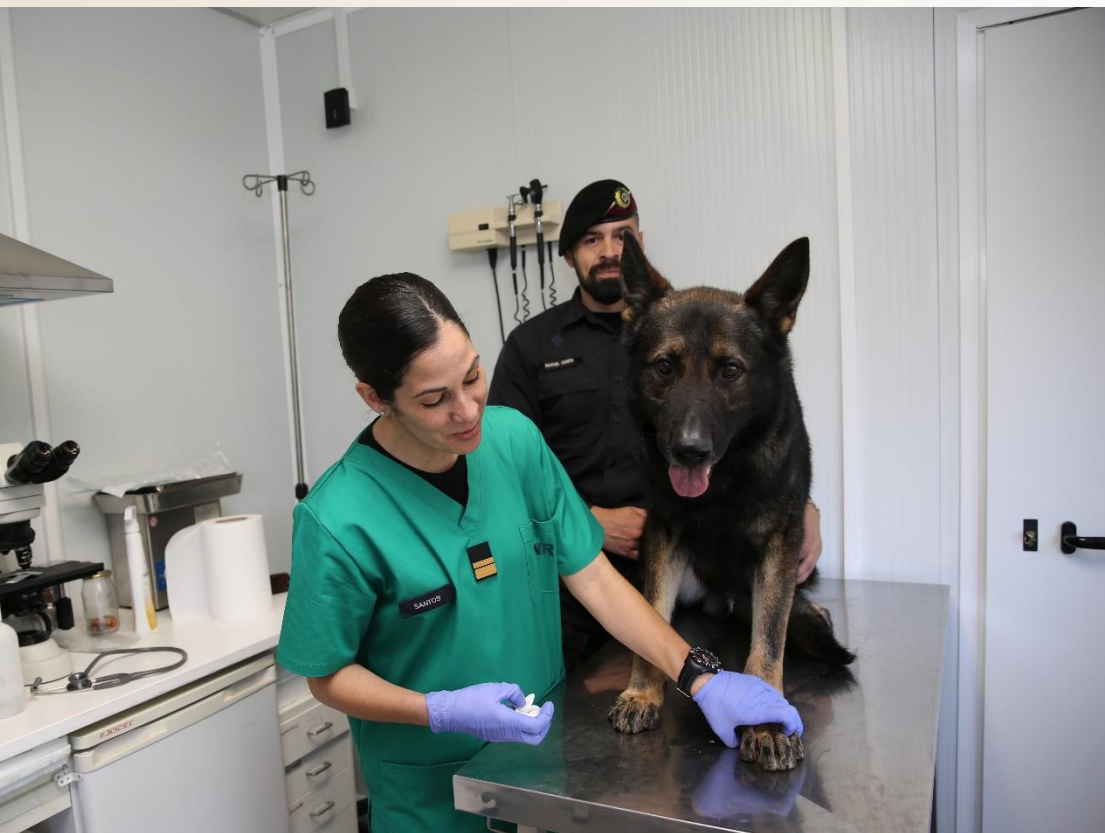


VII. HIGIENE E SEGURANÇA

1. Enquadramento

A CRP prevê na alínea a), do n.º 1, do artigo 59.º, que todos os trabalhadores têm direito à prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde.

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



A Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho 2015-2020, aprovada pela Resolução de Conselho de Ministros n.º 77/2015, publicada do DR 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 DR 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 SST na 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 SST na AP, 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 SST, o 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 OE 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 têm 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 CC, realizou durante o ano de 2022 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 potenciar a sua resiliência pessoal, profissional e relacional, mitigando as vivências de stress e ansiedade, que impõem 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

No âmbito do número de acidentes no local de trabalho, regista-se um aumento da taxa de incidência em 1,89 *pp*, no período homólogo, mantendo-se uma tendência de crescimento, quando considerado o triénio.

Esta referência passou de 2,90%, registada no ano transato, para 4,79%, registados no ano em análise, o que corresponde a um **aumento de 464 acidentes**.

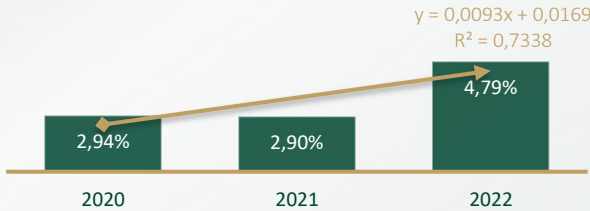


Gráfico 60 – Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho

Acidentes de trabalho	Género	No local de trabalho						In itinere					
		Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal	Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal
Total acidentes de trabalho no ano	M	1 030	728	24	191	86	1	46	13	1	23	9	
	F	105	87	1	14	3		5	2		1	2	
Total acidentes de trabalho c/baixa no ano	M	301		24	191	86		33		1	23	9	
	F	18		1	14	3		3			1	2	
Nº dias perdidos no ano	M	8 999		62	2 997	5 940		973		3	414	556	
	F	353		2	200	151		103			20	83	
Nº dias perdidos anos anteriores	M	45 817		523	34 262	11 032		9 771		41	3 325	6 405	
	F	1 700		21	906	773		1 865		12	392	1 461	

Quadro 24 – Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa durante o ano, por género (Quadro 19 DGAEP)

3. Segurança e saúde no trabalho

Em 2022 foram **declarados 215 casos de «incapacidade permanente»**, nos quais se inserem 135 em «incapacidade parcial», e **80 em «incapacidade absoluta para o trabalho habitual»**.

No que concerne à «incapacidade temporária e absoluta», ocorreram 158 registos e, no respeitante à «incapacidade temporária e parcial», 150 registos, o que perfaz um total de 308 casos.

Foram efetuados 158 exames médicos periódicos que, em matéria de encargos com esta atividade foi despendido 5.631.00 € e, em relação às despesas com a medicina do trabalho, foram despendidos 28.800.00 €.

No âmbito dos custos de prevenção de acidentes e doenças profissionais despenderam-se 4.021.00 € com a aquisição de bens ou equipamento e 319,53 € com a prevenção de acidentes e doenças profissionais.

4. Doenças profissionais

No ano de 2022 foram participados 4 casos de situações de doença profissional, que originaram 180 dias de ausência.

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

No âmbito da taxa de incidência de doenças profissionais, regista-se uma **diminuição da taxa de incidência em -0,472 pp**.

Esta referência passou de 0,489%, registada no ano transato, para 0,017%, registados no ano em análise.

Casos de incapacidade	Nº de casos
Casos de incapacidade permanente:	215
- absoluta	
- parcial	135
- absoluta para o trabalho habitual	80
Casos de incapacidade temporária e absoluta	158
Casos de incapacidade temporária e parcial	150
Total	523

Quadro 25 – Número de casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho (Quadro 19 DGAEP)

Atividades de medicina no trabalho	Número de casos	Montante
Total dos exames médicos efetuados:	158	5 631,00 €
Exames de admissão		
Exames periódicos	158	5 631,00 €
Exames ocasionais e complementares		
Exames de cessação de funções		
Despesas com a medicina no trabalho		28 800,00 €
Visitas aos postos de trabalho		

Quadro 26 – Número e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano (quadro 22 da DGAE)

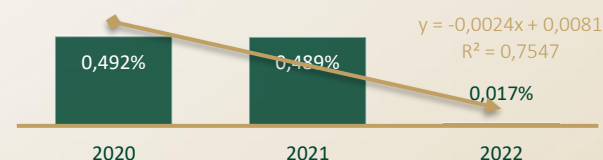


Gráfico 61 – Taxa de incidência de doenças profissionais



VIII. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

No ano em apreço, a Guarda investiu na formação profissional e elaborou o PAR da GNR 2022 e, à semelhança do que se vem verificando em anos pretéritos, elaborou também o 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 514/21-OG, de 29 de dezembro 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.

Por referência ao largo espectro de intervenção da Guarda, consolidado nas atribuições legais e área de responsabilidade policial, urge a necessidade de continuarem a ser desenvolvidos esforços conducentes à especialização técnica e científica dos seus recursos, ao avanço da componente tecnológica, à reformulação dos modelos de intervenção e à aposta em novos processos de coordenação e de cooperação, no plano interno ou ao nível das relações com outros atores e sistemas internacionais, com a finalidade de providir para melhor servir.

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.

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 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 2022, 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;
- Assegurar a preparação militar e os conhecimentos técnico-profissionais para ingresso na Guarda ou para exercício de funções em categoria superior;
- Dotar a estrutura geral da Guarda, nos quadros dos serviços, dos militares 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;
- 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;
- Habilitar os militares para o desempenho de funções de nível e responsabilidade mais elevados, o que constitui condição especial de acesso ao posto imediato;
- Capacitar ou melhorar os conhecimentos técnicos dos militares, afetos às estruturas das especializações/subespecializações.

Através do Despacho n.º 514/21-OG, de 29 de dezembro, do Exmo. Comandante-geral, alterado pelos Despachos de 06 e 22 de abril e de 04 de maio de 2022, foi aprovado o contingente definido para o plano anual consolidado de recrutamentos autorizados para o ano de 2022.

Este Plano ficou 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 2022, 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.

Foram inscritos, em sede do PAF 2022, os cursos habilitantes de ingresso e os quantitativos fixados no PAR GNR.

2. Plano Anual de Formação

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

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

Neste sentido, o PAF 2022 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 PAF 2022 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 PAF 2022 foi orientada tendo por base o quadro de contenção orçamental previsto para 2022, bem como a salvaguarda dos princípios da necessidade, da utilidade e do primado da valorização profissional.

3. Formação realizada (interna e externa)

O PAF2022 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 EG. 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.

Em 2022 registaram-se 60.486 participações em ações de formação profissional, registando-se um aumento, de 10.602 ações em relação ao ano de 2021.

Note-se que 99,50% das participações levadas a efeito foram internas e as restantes 0,50% externas.

A maior parte das ações de formação profissional teve duração inferior a 30 horas. Neste intervalo de horas registaram-se 55.944 participações internas e não se registaram participações externas.

	Menos de 30 horas	de 30 a 59 horas	de 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	55 944	451	627	3 161	60 183
Externas		36	2	265	303
Total	55 944	487	629	3 426	60 486

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

Grupo/cargo/carreira/	N.º de participações		TOTAL	
	Ações internas	Ações externas	Nº de participações	Nº de participantes
Técnico Superior	1		1	1
Assistente técnico	1		1	1
Assistente operacional	4		4	3
Informático			0	
Docente			0	
Médico			0	
Enfermeiro			0	
TSDT			0	
F.A. - Oficial			0	
GNR - Oficial	744	271	1 015	488
GNR - Sargento	6 352	16	6 368	1 338
GNR - Guarda	51 997	16	52 013	13 177
Outro Pessoal de Segurança	1 084		1 084	407
Total	60 183	303	60 486	15 415

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



Gráfico 62 – Gráfico 63 - Número de ações de formação

Em 2022 participaram em ações de formação 15.415 trabalhadores, sendo a categoria de guardas a mais representativa com 13.177 participantes (85,48%).

Registou-se um decréscimo da taxa de participação em ações de formação em 1,74 *pp*. Esta referência passou de 66,83%, registada no ano transato, para 65,09%, registados no ano em análise.

Embora se verifique um recuo da taxa de participação em ações de formação na comparação com o período anterior, quando se observa a taxa no último triénio, observa-se uma tendência de crescimento.

4. Carga horária e tempo despendido em formação

Na globalidade das ações de formação foi despendido um total de 2.289.676 horas. Analisando as horas despendidas em formação, verifica-se que aqueles que perfizeram mais horas de formação (cerca de 85,90%) foram os militares da categoria de guardas.

5. Encargos com a formação

Os custos totais com a formação, em 2022, foram de €4.343.492,25, dos quais €4.313.744,91 foram gastos em ações internas e €29.747,34 em ações externas.

Registou-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 0,16 *pp*. Esta referência passou de 0,34%, registada no ano transato, para 0,50%, registados no ano em análise, observando-se uma **tendência positiva no investimento em formação**.

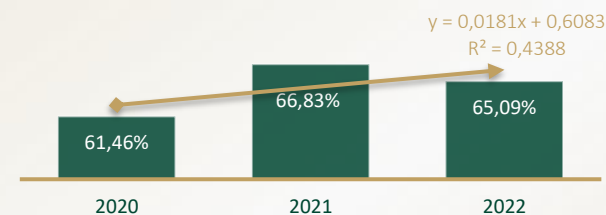


Gráfico 64 – Taxa de participação em ações de formação

Grupo/cargo/carreira	Horas despendidas		Total de horas em ações de formação	%
	Ações internas	Ações externas		
Técnico Superior	2,00		2,00	0,00%
Assistente técnico	4,00		4,00	0,00%
Assistente operacional	24,00		24,00	0,00%
Informático			0,00	0,00%
Docente			0,00	0,00%
Médico			0,00	0,00%
Enfermeiro			0,00	0,00%
TSDT			0,00	0,00%
F.A. - Oficial			0,00	0,00%
GNR - Oficial	32 261,30	141 827,00	174 088,30	7,60%
GNR - Sargento	81 608,00	6 185,00	87 793,00	3,83%
GNR - Guarda	1 958 652,99	8 250,00	1 966 902,99	85,90%
Outro Pessoal de Segurança	60 862,14	0,00	60 862,14	2,66%
Total	2 133 414,43	156 262,00	2 289 676,43	100,00%

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

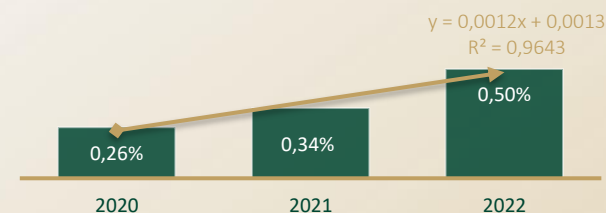


Gráfico 65 – Taxa de investimento em formação



IX. 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 121 trabalhadores sindicalizados, o equivalente a 14,94% do total destes que descontam mensalmente do seu vencimento, de forma direta e automática, um determinado montante para efeitos de pagamento de quotas para sindicatos.

2. Disciplina

No âmbito da ação disciplinar, merece realce a diminuição da taxa de gravidade disciplinar, que passou de 35,79%, registados no ano transato, para 23,14%, registados no ano em análise, o que significa que da totalidade dos processos disciplinares decididos foram aplicadas menos penas.

A taxa de gravidade disciplinar das infrações disciplinares cometidas, face a 2021, diminuiu 12,65 *pp*, observando-se uma tendência de descida quando considerado o último triénio.

Na taxa de celeridade de ação disciplinar observou-se um aumento, passando dos 27,14% verificados no ano de 2021, para os 28,64% em 2022, ou seja, o total de processos decididos foram, em termos proporcionais, em maior número do que no ano transato, o que se traduz numa variação positiva de 1,50 *pp*.

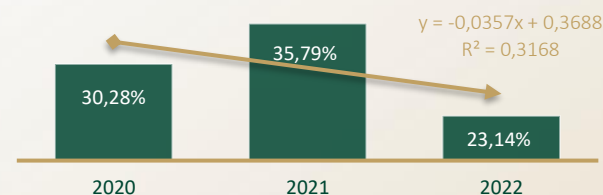


Gráfico 66 – Taxa de gravidade disciplinar

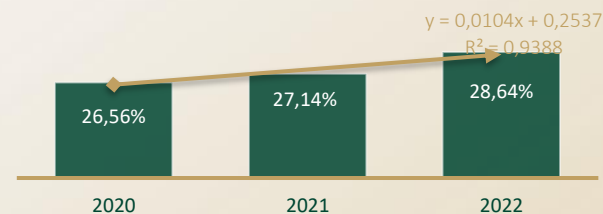


Gráfico 67 – Taxa de celeridade da ação disciplinar



X. 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 RH, 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 PT, 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 PT, 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 IEFP, 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 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;
- Uma oficial feminino da DPERI;
- Um oficial masculino do CARI;
- Um sargento masculino do CDF
- Uma sargento feminino da DCRP;
- Um sargento masculino da IG;
- Duas 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.

De acordo com o determinado pelo Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, publicado no DR, 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 além do uso da linguagem inclusiva também aprofundou a desagregação de género ao nível estatístico.

Durante o ano de 2022, a Guarda implementou várias ações de sensibilização e informação sobre a temática da violência doméstica e violência de género.

Estes objetivos justificam assim, que o MAI tenha mantido, nas regras de recrutamento para 2022, 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 Administração Pública

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 ao 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

Em 2022, o Governo prossegue a implementação do PNCRD 2021-2025, competindo a cada área governativa envolvida na execução das ações e atividades que integram o PNCRD 2021-2025 assegurar a sua implementação e os encargos resultantes das mesmas.

Em 2022, o Governo concretiza a autonomização institucional das matérias referentes ao combate à discriminação racial do tratamento das questões migratórias.

O Observatório Independente do Discurso de Ódio, Racismo e Xenofobia promove a produção, recolha, tratamento e difusão de informação e de conhecimento e a criação de parcerias de investigação em matéria de racismo, discriminação e discurso de ódio nas várias áreas e setores abrangidos pelo PNCRD 2021-2025, em articulação com a CIGUARDA, apresentando um relatório anual à Assembleia da República.

A Guarda tem implementado o PPMDFSS, e que frequentemente realiza ações e iniciativas, à luz das coordenações mantidas em sede de grupo de trabalho constituído ao abrigo deste Plano, com representantes do MAI, das Forças e Serviços de Segurança, sob coordenação da IGAI.

Para além do plano referido foram implementadas medidas corretivas a todo o dispositivo, nomeadamente a difusão de um normativo interno sobre boas práticas no âmbito da prevenção da discriminação, o investimento na formação e na qualificação dos militares da GNR nestas matérias nos cursos de formação, especialização, promoção e no âmbito da formação contínua, a criação da CIGUARDA, a nomeação de uma Oficial de Direitos Humanos e as boas práticas incutidas ao nível da comunicação institucional quer interna que externa para as questões de género e discriminação.

Perante comportamentos dos seus militares que não se enquadrem com os direitos previstos constitucionalmente, contrários à lei e/ou que configurem uma violação dos deveres deontológicos inerentes à condição militar e policial, a Guarda age através da comunicação às autoridades competentes, nos termos da lei, e/ou disciplinarmente, apelando a todos a sua denúncia.

7. Medidas adotadas

No ano de 2022, foram adotadas medidas sociais (**Anexo III – Medidas sociais**) 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, cortamato, 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.



 #GuardaNacionalRepublicana



XI. NOTAS FINAIS

Assim, o BS 2022 é apresentado num contexto marcado pela recuperação da economia portuguesa e pelos desafios e incerteza resultantes da invasão militar da Ucrânia pela Rússia.

Neste contexto incerto e imprevisível ditado pela conjectura internacional, a Guarda orientou-se pela aplicação dos recursos de forma racional e criteriosa, procurando, contudo, manter elevados padrões de operacionalidade, fazendo mais e melhor e otimizando os recursos disponíveis.

Analisando os dados supramencionados, confirma-se que em 2022, observa-se uma continuidade de crescimento do efetivo, que se iniciou em 2021, e que contraria a tendência verificada no quinquénio (2016/20) e, embora numa visão macro seja possível observar uma tendência de perda do efetivo global ao longo das duas últimas décadas, releva-se que a Guarda, nestes dois últimos exercícios, obteve um aumento do seu efetivo, fruto, em particular, do acréscimo substancial das novas entradas em quantitativo bastante superior ao das saídas efetivadas.

O BS de 2022 espelha a política de gestão de recursos humanos imprimida ao longo do ano, tendo em conta as disposições relativas ao Estado, plasmadas na Lei n.º 12/2022, de 27 de junho alterada pela Retificação n.º 19/2022, de 26 de julho, LOE 2022 e no Decreto-Lei n.º 53/2022, de 12 de agosto, que estabelece as disposições necessárias à execução da LOE 2022.

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 2022, o Governo deu continuidade ao plano plurianual para 2020-2023 de admissões nas forças e serviços de segurança, previsto no artigo 188.º da Lei n.º 2/2020, de 31 de março (LOE 2020), garantindo o aumento e o rejuvenescimento dos seus efetivos bem como a manutenção de elevados graus de prontidão e eficácia operacional.

Regista-se, em 2022, um saldo positivo de 554 efetivos globais, dos quais, 535 são efetivos militares e 19 são efetivos civis.

No entanto, o défice de cerca de 5.250 efetivos militares, na situação de ativo na estrutura orgânica, face ao MPM GNR 2022 e o défice de 622 postos de trabalho previstos e não ocupados face ao MPC GNR 2022 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.

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.

De igual modo, deve ser notada com alguma preocupação, também, a existência de 2.193 trabalhadores, 2.020 militares e destes, 148 encontram-se a prestar serviço na situação de reserva na efetividade de serviço, e 173 civis, (9,26%), 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.

No âmbito de processo pautado pela serenidade, continua a transição na estrutura superior de comando da Guarda, neste contexto, assinala-se as promoções de dois coronéis da GNR ao posto de brigadeiro-general e a promoção de seis brigadeiros-generais ao posto de major-general, que podem chegar ao topo da hierarquia, oficiais com formação completa na Guarda.

Realça-se que no ano de 2022 não foi proferido despacho prévio favorável do membro do Governo responsável pela área da administração interna, sendo posteriormente submetido a autorização dos membros do governo, responsáveis pelas áreas da administração pública e das finanças, a autorizar as mudanças de categoria ou posto, na Guarda, em lugares disponíveis para promoções relativas ao ano de 2022.

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

Salienta-se o reconhecimento da dimensão da carreira de guarda-florestal, dentro da Guarda, uma carreira a extinguir, e que desde 2019 tem sido sucessivamente reforçada no seu efetivo e pela primeira vez, em muitos anos, foram concretizadas as primeiras promoções, nomeadamente, a mudança de 31 mestres-florestais, para a categoria de mestre-florestal principal.

Verifica-se também, com agrado, o empenho do efetivo na sua formação, com o aumento dos rácios habilitacionais bem como 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, esta, tem uma importância vital para a Guarda, comprovada pelo forte investimento nestas áreas do conhecimento, patente nos custos totais com a formação, em ações internas e externas.

No que respeita ao absentismo, destacamos a inversão da tendência de descida registada no exercício anterior.

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 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 connosco 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».

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.**



XII. SINTESE - INDICADORES DE GESTÃO

1. Síntese dos indicadores de gestão

- Em 31 de dezembro de 2022, contabilizavam-se 23.684 trabalhadores em efetividade de funções;
- É constituída maioritariamente por militares, 22.874 (96,58%) do efetivo, distribuídos por 842 oficiais, 2.312 sargentos e 19.720 guardas e que resulta numa relação de 1/2,75/23,42 oficial/sargentos/guardas e de 1/8,53 sargento/guardas;
- Cerca de 3,42% (810 trabalhadores) corresponde ao efetivo civil;
- Verifica-se que cerca de 0,65% (148 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 86,21% do total de militares;
- A relação jurídica de emprego predominante é o regime de nomeação definitiva, com 94,76% do total de trabalhadores (22.443);
- O CTER do Porto é a unidade com maior efetivo militar, 1.529 militares;
- O CTER de Vila Real apresenta o maior efetivo civil, 60 civis;
- Dos 23.684 trabalhadores, 21.468 são homens (90,64%) e 2.216 são mulheres (9,36%) do total de efetivos;
- A relação homem/mulher situou-se em 9,68 (10_M/1_F);
- A taxa de feminização dirigente manteve-se inalterada, cifrando-se nos 1,06%;
- Os grupos etários mais representativos estão no intervalo dos 40-44 anos, com 4.716 trabalhadores, seguido do intervalo 45-49 anos com 4.668 trabalhadores;
- Os grupos etários mais representativos do efetivo feminino estão no intervalo dos 40-44 e 35-39 anos, com cerca de 38,85% do total de mulheres;
- Os grupos etários mais representativos do efetivo masculino estão no intervalo dos 45-49 e 40-44 anos, com 40,46% do total de homens;
- O leque etário é de 3,83 e tem uma amplitude de 51 anos (69 – 18);
- O nível de antiguidade mais representativo situa-se no intervalo dos 20-24 anos, com 4.329 trabalhadores;
- Verifica-se que 9,26% dos efetivos (2.193) 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 frequente (57,87%);
- Existem 225 trabalhadores portadores de deficiência, (187_M; 38_F) 0,95% do efetivo;
- Foram promovidos 197 militares, dos quais se destaca as promoções de 2 coronéis ao posto de brigadeiro-general e de 6 brigadeiros-generais ao posto de major-general;
- Ingressaram no MPM GNR, na carreira e categoria de oficiais e posto de alferes, 27 formandos provenientes do CO AM 2015/2020 e CO AM 2017/2022;
- Ingressaram na categoria de oficiais e posto de Alferes, por terem terminado com aproveitamento o 1.º Curso de Formação de Oficiais/Curso de Formação de Oficiais Técnicos, 9 militares do quadro do serviço de TSDT e 2 militares do quadro do serviço de Chefe de Banda de Música.
- Ingressaram na categoria de sargentos, mediante promoção ao posto de 2.º Sargento, 50 militares provenientes do 1.º CFS/UPM;
- Ingressaram no MPM GNR, na carreira e categoria de guardas e posto de guarda, 1.461 formandos provenientes dos 44.º, 45.º, 46.º, 47.º e 48.º CFG;
- Ingressaram no MPC GNR, na carreira e categoria de guarda-florestal, 76 formandos provenientes do 3.º CFGF;
- Foram admitidos no CFG 2022, 1.208 formandos distribuídos pelos 48.º, 49.º, 50.º e 51.º CFG;
- Passaram à situação de reserva fora da efetividade de serviço, 526 militares;
- Ficaram por ocupar 622 postos de trabalho previstos no MPC GNR 2022;
- Regista-se um défice de cerca de 5.250 efetivos militares face ao MPM GNR 2022, na situação de ativo na estrutura orgânica;
- Foram promovidos 31 mestres-florestais à categoria de mestre-florestal principal;
- Registaram-se 11.868 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 (562 indivíduos) recorrem ao regime de trabalho na modalidade «flexível»;
- Em 2022 o PNT mais representativo são as 40 horas – Horário de referência com cerca de 98,54% do efetivo;
- No ano de 2022, os dias de ausência ao trabalho totalizaram 510.104 e desses 63.731, cerca de 12,49%, foram motivados pela COVID-19;
- A “doença” motivou 60,57% das ausências ao serviço, num total de 308.985 dias;
- Dos 810 elementos legalmente autorizados (pessoal civil) a fazer greve utilizaram esse direito 81;
- Verifica-se que 27,28% dos trabalhadores estão situados no escalão de remuneração entre «1.501 – 1.750€»;
- Salienta-se que 80,62% do universo de trabalhadores (19.094) auferem uma remuneração ilíquida igual ou inferior a 1.750€.

2. Indicadores de gestão comparados com o BS 2021

2.1 Mantiveram a trajetória de crescimento ↗

- Registou-se um acréscimo de 554 trabalhadores, cerca de 2,40% do efetivo global;
- Registou-se um acréscimo de 535 trabalhadores, cerca de 2,39% do efetivo militar;
- A taxa de feminização subiu (0,23 pp) e cifra-se nos 9,36%;
- A USHE registou o maior aumento de efetivo militar (86 militares);
- O CTer de Braga registou o maior aumento de efetivo civil (10 civis);
- O universo respeitante ao efetivo feminino tem vindo a aumentar, nos últimos anos;
- De realçar o aumento de 31 elementos com nível habilitacional de mestrado;
- A taxa de habilitação secundária subiu (2,85 pp) e cifra-se nos 64,29%;
- Os encargos com o pessoal totalizaram 868.608.688,49€, valor superior ao despendido em 2021, que foi de 804.338.923,55€;
- A taxa de celeridade de ação disciplinar teve um aumento (1,50 pp), e cifra-se nos 28,64%, ou seja, o total de processos decididos foi maior;
- A taxa de progressões cifrou-se nos 50,11%, que representa um aumento de 19,7 pp;
- A taxa de investimento em formação regista um acréscimo em 0,16 pp e cifra-se nos 0,50%;
- A taxa de emprego jovem subiu (2,74 pp) e cifra-se nos 17,37%;
- Registaram-se 60.486 participações em ações de formação profissional, registando-se um aumento, de 10.602.

2.2 Com variação positiva e que inverteram a sua trajetória ↗

- Registou-se um acréscimo de 19 trabalhadores, cerca de 2,40% do efetivo civil;
- A taxa de incidência de acidentes no local de trabalho aumentou (1,89 pp) para 4,79%, o que significa um aumento de 464 acidentes;
- O índice de rotação aumentou (0,0134) e cifra-se nos 0,8677;
- Quanto à estrutura habilitacional verifica-se uma taxa de habilitação superior, na ordem dos 9,63%, tendo aumentado (0,18 pp);
- A taxa de absentismo é de 7,30%, tendo-se verificado um aumento (0,15 pp);
- A remuneração base média anual registou um acréscimo em 1336,20€, e cifra-se em 24.305,93€.

2.3 Mantiveram a trajetória de diminuição ↘

- A unidade que apresenta a maior diminuição de efetivo militar é o CTer de Faro com menos 45 militares;
- A unidade que apresenta a maior diminuição de efetivo civil é o CTer de Beja, que registou um decréscimo de 9 civis;
- A taxa de habilitação básica desceu (3,02 pp) e cifra-se nos 26,09%;
- O leque salarial ilíquido situou-se nos 8,51 valores, tendo-se verificado uma descida (0,33);
- A taxa de encargos sociais regista um decréscimo em 0,46 pp e cifra-se em 4,52%;
- A taxa de envelhecimento situa-se nos 2,21% e regista um decréscimo de 0,15 pp;
- A taxa de incidência de doenças profissionais é de 0,017%, tendo-se verificado um decréscimo (0,472 pp);
- O nível etário médio apresenta uma descida (0,31) e situa-se nos 39,84 anos de idade;
- O nível médio de antiguidade (AP) desceu (0,36) para 20,38 anos.

2.4 Com variação negativa e que inverteram a sua trajetória ↘

- A taxa de enquadramento cifra-se em 13,32%, observando-se uma descida (0,42 pp);
- A taxa de participação em ações de formação regista um decréscimo de 1,74 pp e cifra-se nos 65,09%;
- A taxa de reposição recuou 8,71 pp, cifrando-se para os 130,69%;
- A taxa de admissão recuou (1,92 pp) e cifra-se nos 9,96%;
- O movimento de entradas/saídas (turnover) recuou 1,42 pp, situando-se em 8,79%;
- A taxa de saídas desceu (0,91 pp) e cifra-se nos 7,62%;
- A taxa de promoções desceu consideravelmente (13,64 pp) e cifra-se nos 0,96%;
- No âmbito da ação disciplinar, merece realce a diminuição da taxa de gravidade disciplinar (12,65 pp) e cifra-se nos 23,14%.

3. Painel de indicadores de gestão

		Indicadores de gestão							
Domínio de análise	Indicador	Fórmula de cálculo	2020	2021	2022		Análise comparativa		
Efetivos	Taxa do efetivo militar	$\frac{\text{Total de efetivos militares}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	%	96,42%	96,58%	96,58%			
	Taxa do efetivo civil	$\frac{\text{Total de efetivos civis}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	%	3,58%	3,42%	3,42%			
	Taxa de feminização	$\frac{\text{Total de efetivos femininos}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	%	8,76%	9,13%	9,36%	↑	0,23 pp	
	Taxa de masculinização	$\frac{\text{Total de efetivos masculinos}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	%	91,24%	90,87%	90,64%	↓	-0,23 pp	
	Taxa de feminização dirigente	$\frac{\text{Total de efetivos femininos dirigentes}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	%	0,99%	1,06%	1,06%			
	Taxa de enquadramento	$\frac{\text{Total de efetivos dirigentes}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	%	13,70%	13,74%	13,32%	↓	-0,42 pp	
	Taxa de pessoal em nomeação definitiva	$\frac{\text{Total de efetivos em nomeação definitiva}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	%	98,20%	93,11%	94,76%	↑	1,65 pp	
	Taxa de pessoal em CT por tempo indeterminado	$\frac{\text{Total de efetivos em CT por tempo indeterminado}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	%	1,78%	1,68%	1,56%	↓	-0,12 pp	
	Taxa de pessoal em nomeação transitória por tempo determinado	$\frac{\text{Total de efetivos fem nomeação transitória por tempo determinado}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	%	0,02%	5,21%	3,68%	↓	-1,53 pp	
	Taxa de pessoal técnico superior	$\frac{\text{Total de pessoal técnico superior}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	%	0,17%	0,18%	0,19%	↑	0,01 pp	
	Taxa de pessoal informático	$\frac{\text{Total de pessoal informático}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	%	0,02%	0,02%	0,02%			
	Taxa de pessoal assistente técnico	$\frac{\text{Total de pessoal assistente técnico}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	%	0,38%	0,36%	0,35%	↓	-0,01 pp	
	Taxa de pessoal assistente operacional	$\frac{\text{Total de pessoal assistente operacional}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	%	1,09%	1,00%	0,89%	↓	-0,11 pp	
	Taxa de pessoal guarda-florestal	$\frac{\text{Total de pessoal guarda – florestal}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	%	1,80%	1,74%	1,86%	↑	0,12 pp	
	Taxa de pessoal médico	$\frac{\text{Total de pessoal médico}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	%	0,05%	0,05%	0,05%			
	Taxa de pessoal docente	$\frac{\text{Total de pessoal docente}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	%	0,04%	0,04%	0,04%			
	Taxa de pessoal de enfermagem	$\frac{\text{Total de pessoal de enfermagem}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	%	0,004%	0,004%	0,004%			
	Taxa de pessoal técnico superior áreas diagnóstico e terapêutica	$\frac{\text{Total de pessoal TSDT}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	%	0,03%	0,03%	0,03%			

Quadro 30 – Indicadores de gestão | Efetivos

Indicadores de gestão									
Domínio de análise	Indicador	Fórmula de cálculo		2020	2021	2022			Análise comparativa
Antiguidade/ Idade	Nível médio de antiguidade	$\frac{\sum \text{das antiguidades}}{\text{Total de recursos humanos}}$	Anos	21,33	20,74	20,38	↓	-0,36	
	Nível médio de antiguidade (mulheres)	$\frac{\sum \text{das antiguidades (mulheres)}}{\text{Total de recursos humanos femininos}}$	Anos	17,50	17,28	17,30	↑	0,22	
	Nível médio de antiguidade (homens)	$\frac{\sum \text{das antiguidades (homens)}}{\text{Total de recursos humanos masculinos}}$	Anos	21,69	21,09	20,69	↓	-0,40	
	Nível médio etário	$\frac{\sum \text{das idades}}{\text{Total de recursos humanos}}$	Anos	40,55	40,15	39,84	↓	-0,31	
	Nível médio etário (mulheres)	$\frac{\sum \text{das idades (mulheres)}}{\text{Total de recursos humanos femininos}}$	Anos	39,57	39,13	38,87	↓	-0,26	
	Nível médio etário (homens)	$\frac{\sum \text{das idades (homens)}}{\text{Total de recursos humanos masculinos}}$	Anos	40,64	40,25	39,94	↓	-0,31	
	Leque etário	$\frac{\text{Trabalhador mais idoso}}{\text{Trabalhador mais idoso}}$	Valor	3,45	3,63	3,83	↑	0,2	
	Taxa de emprego jovem	$\frac{\text{Número de recursos humanos com idade < 30 anos}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	%	11,28%	14,63%	17,37%	↑	2,74 pp	
	Taxa de envelhecimento	$\frac{\text{Número de recursos humanos com idade > 50 anos}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	%	2,54%	2,36%	2,21%	↓	-0,15 pp	
Estrutura habilitacional	Taxa de habilitação superior (Bacharelato; Licenciatura; Mestrado; e Doutoramento)	$\frac{\sum \text{elementos com habilitação superior}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	%	10,15%	9,45%	9,63%	↑	0,18 pp	
	Taxa de habilitação superior (mulheres)	$\frac{\sum \text{elementos com habilitação superior (mulheres)}}{\text{Total de recursos humanos femininos}} \times 100$	%	22,01%	21,26%	21,44%	↑	0,18 pp	
	Taxa de habilitação superior (homens)	$\frac{\sum \text{elementos com habilitação superior (homens)}}{\text{Total de recursos humanos masculinos}} \times 100$	%	9,01%	8,26%	8,41%	↑	0,15 pp	
	Taxa de habilitação secundária (11º ano ao 12º ano ou equivalente)	$\frac{\sum \text{elementos com habilitação secundária}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	%	57,37%	61,44%	64,29%	↑	2,85 pp	
	Taxa de escolaridade obrigatória (habilitações < ou = ao 12º)	$\frac{\sum \text{elementos com escolaridade obrigatória}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	%	89,85%	90,55%	90,37%	↓	-0,18 pp	
	Taxa de habilitação básica (habilitações < ou = ao 9º)	$\frac{\sum \text{elementos com habilitação básica}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	%	32,48%	29,11%	26,09%	↓	-3,02 pp	
	Taxa de escolaridade > ou = 4 anos	$\frac{\sum \text{elementos com habilitação = ou < 4 anos}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	%	0,59%	0,54%	0,49%	↓	-0,05 pp	

Quadro 31 – Indicadores de análise | Antiguidade/idade | Estrutura habilitacional

Indicadores de gestão											
Domínio de análise	Indicador	Fórmula de cálculo		2020	2021	2022		Análise comparativa			
Admissões/ Saídas	Índice de rotação	$\frac{\text{Total de recursos humanos (31DEC)}}{\text{Total de recursos humanos (01JAN)} + \text{Entradas} + \text{Saídas}}$	Valor	0,8636	0,8543	0,8677	⬆️	0,0134			
	Taxa de reposição	$\frac{\sum \text{de admissões}}{\sum \text{de saídas}} \times 100$	%	71,23%	139,40%	130,69%	⬇️	-8,71 pp			
	Taxa de rotatividade (Turnover)	$\frac{\frac{\sum \text{de admissões} + \sum \text{de saídas}}{2}}{\text{Total de recursos humanos (31DEC)}} \times 100$	%	6,76%	10,21%	8,79%	⬇️	-1,42 pp			
	Taxa de admissão	$\frac{\text{Total de admissões}}{\text{Total de recursos humanos}}$	%	5,63%	11,88%	9,96%	⬇️	-1,92 pp			
	Taxa de admissão (mulheres)	$\frac{\text{Total de admissões (mulheres)}}{\text{Total de recursos humanos (femininos)}}$	%	8,43%	16,29%	13,58%	⬇️	-2,71 pp			
	Taxa de admissão (homens)	$\frac{\text{Total de admissões (homens)}}{\text{Total de recursos humanos (masculinos)}}$	%	5,36%	11,44%	9,59%	⬇️	-1,85 pp			
	Taxa de saídas	$\frac{\text{Total de saídas}}{\text{Total de recursos humanos}}$	%	7,90%	8,53%	7,62%	⬇️	-0,91 pp			
	Taxa de saídas (mulheres)	$\frac{\text{Total de saídas (mulheres)}}{\text{Total de recursos humanos (femininos)}}$	%	7,61%	9,00%	8,89%	⬇️	-0,11 pp			
	Taxa de saídas (Homens)	$\frac{\text{Total de saídas (homens)}}{\text{Total de recursos humanos (masculinos)}}$	%	7,93%	8,48%	7,49%	⬇️	-0,99 pp			
Promoções	Taxa de promoções	$\frac{\text{Número de efetivos promovidos}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	%	2,04%	14,60%	0,96%	⬇️	-13,64 pp			
	Taxa de promoções (mulheres)	$\frac{\text{Número de efetivos promovidos (mulheres)}}{\text{Total de recursos humanos femininos}} \times 100$	%	1,21%	12,50%	0,72%	⬇️	-11,78 pp			
	Taxa de promoções (homens)	$\frac{\text{Número de efetivos promovidos (homens)}}{\text{Total de recursos humanos masculinos}} \times 100$	%	2,05%	14,82%	0,99%	⬇️	-13,83 pp			
Absentismo	Taxa de absentismo	$\frac{\sum \text{de dias de ausência}}{\text{Número de dias trabalháveis} \times \text{Total de recursos humanos}} \times 100$	%	7,42%	7,15%	7,30%	⬆️	0,15 pp			
	Taxa de absentismo (mulheres)	$\frac{\sum \text{de dias de ausência (mulheres)}}{\text{Número de dias trabalháveis} \times \text{Total de recursos humanos femininos}} \times 100$	%	14,46%	12,27%	10,76%	⬇️	-1,51 pp			
	Taxa de absentismo (homens)	$\frac{\sum \text{de dias de ausência (homens)}}{\text{Número de dias trabalháveis} \times \text{Total de recursos humanos masculinos}} \times 100$	%	6,74%	6,64%	6,94%	⬆️	0,30 pp			
Encargos	Remuneração base média anual	$\frac{\text{Total encargos remuneração base}}{\text{Total de recursos humanos}}$	Moeda	23 372,96 €	22 969,72 €	24 305,93 €	⬆️	1 336,21 €			
	Taxa de encargos sociais	$\frac{\text{Total encargos prestações sociais}}{\text{Total encargos remuneração base}} \times 100$	%	5,23%	4,98%	4,52%	⬇️	-0,46 pp			
	Leque salarial ilíquido	$\frac{\text{Maior remuneração base ilíquida}}{\text{Menor remuneração base ilíquida}}$	Valor	9,11	8,84	8,51	⬇️	-0,33			

Quadro 32 – Indicadores de análise | Admissões/saídas | Promoções | Absentismo | Encargos

Indicadores de gestão												
Domínio de análise	Indicador	Fórmula de cálculo		2020	2021	2022			Análise comparativa			
Progressão remuneratória	Taxa de progressões	$\frac{\sum \text{de efetivos que sofreram alteração obrigatória de posicionamento remuneratório}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	%	30,60%	30,41%	50,11%	🔴	-19,70 pp				
Formação	Taxa de participação em ações de formação	$\frac{\sum \text{de efetivos que participaram em ações de formação}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	%	61,46%	66,83%	65,09%	🔴	-1,74 pp				
	Taxa de investimento em formação	$\frac{\text{Total da despesa em ações de formação}}{\text{Total de encargos com pessoal}} \times 100$	%	0,26%	0,34%	0,50%	🟢	0,16 pp				
Segurança, higiene e saúde	Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho	$\frac{\text{Número de acidentes no local de trabalho}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	%	2,94%	2,90%	4,79%	🟢	1,89 pp				
	Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho (mulheres)	$\frac{\text{Número de acidentes no local de trabalho (mulheres)}}{\text{Total de recursos humanos femininos}} \times 100$	%	5,31%	2,51%	4,74%	🟢	2,23 pp				
	Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho (homens)	$\frac{\text{Número de acidentes no local de trabalho (homens)}}{\text{Total de recursos humanos masculinos}} \times 100$	%	2,72%	2,94%	4,80%	🟢	1,86 pp				
	Taxa de incidência de doenças profissionais	$\frac{\text{Número de casos de doenças profissionais}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	%	0,492%	0,489%	0,017%	🔴	-0,472 pp				
Disciplina	Taxa de gravidade disciplinar	$\frac{\text{Total de penas aplicadas}}{\text{Total processos decididos}} \times 100$	%	30,28%	35,79%	23,14%	🔴	-12,65 pp				
	Taxa de celeridade de ação disciplinar	$\frac{\text{Total processos decididos}}{\sum \text{processos transitados do ano anterior} + \sum \text{processos instaurados no ano}} \times 100$	%	26,56%	27,14%	28,64%	🔴	1,50 pp				

Quadro 33 – Indicadores de gestão | Formação | Segurança, higiene e saúde | Disciplina

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	2022	Análise comparativa
Taxa de enquadramento						10,70%	11,00%	11,50%	11,86%	12,26%	13,05%	13,15%	13,71%	13,39%	13,55%	14,69%	15,34%	14,79%	14,62%	14,80%	14,65%	14,26%	13,99%	13,70%	13,74%	13,32%	
Taxa de feminização dirigente																	0,73%	0,79%	0,81%	0,88%	0,90%	0,92%	0,96%	0,99%	1,06%	1,06%	
Taxa de feminização	1,47%	1,46%	1,82%	1,91%	3,40%	2,45%	2,86%	3,20%	3,50%	4,00%	4,10%	5,80%	5,97%	6,24%	6,63%	7,32%	7,32%	7,59%	7,68%	7,86%	8,05%	8,24%	8,49%	8,76%	9,13%	9,36%	
Nível etário							38,30	38,08	37,86	37,61	38,18	38,05	37,95	38,86	37,79	37,38	38,00	38,38	38,70	39,27	39,81	39,91	40,09	40,55	40,15	39,84	
Leque etário													3,86	3,95	4,32	3,83	3,63	3,83	3,83	3,63	3,63	3,58	3,63	3,45	3,63	3,83	
Taxa de emprego jovem	20,91%	26,88%	25,90%	22,63%	24,88%	22,04%	23,74%	23,94%	24,55%	24,66%	21,31%	21,93%	21,71%	18,81%	19,77%	19,86%	16,93%	16,27%	15,83%	14,05%	12,35%	12,40%	12,52%	11,28%	14,63%	17,37%	
Taxa de envelhecimento	0,94%	0,59%	0,61%	0,62%	1,56%	0,94%	0,76%	0,71%	0,61%	0,74%	0,93%	1,38%	1,42%	1,57%	1,45%	1,35%	1,40%	1,65%	1,74%	1,97%	2,57%	2,99%	2,83%	2,54%	2,36%	2,21%	
Nível de antiguidade (AP)							15,00	14,50	14,20	14,00	14,70	13,89	15,70	16,33	15,52	15,00	15,66	19,37	20,10	20,80	21,12	21,09	21,10	21,33	19,74	20,38	
Taxa de habilitação superior		2,03%	2,00%	2,05%	2,21%	2,02%	2,46%	2,80%	3,27%	3,34%	3,61%	3,93%	4,26%	4,60%	4,98%	5,52%	5,84%	7,64%	7,96%	8,22%	8,63%	9,19%	9,54%	10,15%	9,45%	9,63%	
Taxa de habilitação secundária		16,48%	16,87%	19,21%	18,07%	18,50%	20,27%	22,01%	24,38%	27,15%	28,09%	37,06%	35,76%	39,39%	43,78%	46,24%	48,87%	49,19%	50,24%	51,28%	52,57%	54,44%	56,33%	57,37%	61,44%	64,29%	
Taxa de habilitação básica		81,49%	81,13%	78,74%	79,72%	79,47%	77,27%	75,19%	72,34%	69,50%	68,30%	59,00%	59,98%	56,01%	51,23%	46,99%	43,44%	43,17%	41,80%	40,51%	38,79%	36,37%	34,13%	32,48%	29,11%	26,09%	
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	0,868	
Taxa de reposição	242,9%	254,2%	195,7%	190,3%	2,07%	70,98%	96,09%	114,4%	73,95%	98,85%	3,74%	149,3%	98,94%	44,15%	80,40%	82,66%	61,34%	160,6%	123,5%	94,53%	86,95%	94,51%	91,14%	71,23%	139,40%	130,69%	
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%	8,79%	
Taxa de admissão	3,95%	3,89%	3,42%	3,75%	0,09%	3,68%	4,11%	4,36%	4,50%	4,96%	0,13%	5,01%	8,02%	4,27%	8,58%	9,85%	5,52%	8,42%	6,40%	6,44%	6,14%	7,18%	7,25%	5,63%	11,88%	9,96%	
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%	7,62%	
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%	0,96%	

Quadro 34 – Indicadores de gestão | Diversos domínios (Continua)

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	2022	Análise comparativa
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%	7,30%	
Leque salarial ilíquido								11,17	11,17	12,07	12,83	12,47	12,44	14,48	12,95	12,95	13,13	10,44	10,67	11,05	10,52	10,10	9,23	9,11	7,84	8,51	
Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho	2,12%	0,95%	0,95%	0,69%	1,14%	1,23%	0,07%	1,20%	1,70%	1,78%	1,86%	2,64%	2,49%	2,77%	3,29%	3,62%	3,80%	4,24%	3,75%	3,99%	3,43%	3,86%	3,74%	2,94%	2,90%	4,79%	
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%	0,017%	
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%	23,14%	
Taxa de celeridade de ação disciplinar	83,33%	85,44%	91,76%	63,60%	63,89%	77,67%	47,60%	86,60%	61,90%	52,40%	44,91%	55,24%	43,41%	40,70%	37,25%	36,69%	31,12%	45,15%	42,70%	40,69%	54,41%	23,41%	23,98%	26,56%	27,14%	28,64%	

4. Perfil do(a) trabalhador(a)

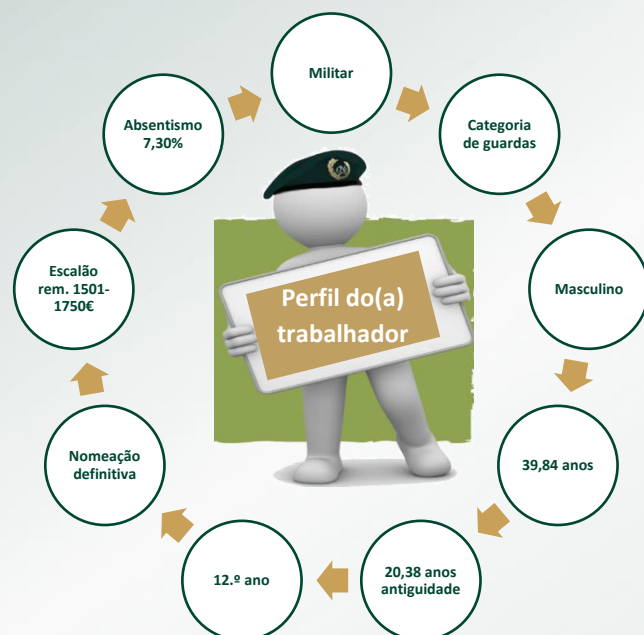


Figura 3 – Perfil do(a) trabalhador(a)

5. Caraterização do(a) trabalhador(a)

Militar	Civil	Mulher	Homem
22.874 efetivos	810 efetivos	2.216 efetivos	21.468 efetivos
Categoria de guardas	Guardas-florestais	Militar	Militar
Masculino	Masculino	Categoria de guardas	Categoria de guardas
39,57 anos	47,42 anos	38,87 anos	39,84 anos
20,37 anos antiguidade	20,62 anos antiguidade	17,30 anos antiguidade	20,69 anos antiguidade
12.º ano	12.º ano	12.º ano	12.º ano
Nomeação definitiva	Nomeação definitiva	Nomeação definitiva	Nomeação definitiva
Absentismo 7,26%	Absentismo 8,51%	Absentismo 11,69%	Absentismo 6,50%

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

6. Análise comparativa dos efetivos por carreira (2020/2022)

Carreira	2020	2021	2022	Varição 2021-2020	Análise comparativa
Técnico superior	38	41	44	↑ 3	
Assistente operacional	244	232	211	↓ -21	
Assistente técnico	84	84	82	↓ -2	
Docente	9	9	9		
Enfermeiro	1	1	1		
Informática	4	4	4		
Médico	11	11	11		
TSDT	7	7	7		
F.A. - Oficiais	16	15	8	↓ -7	
GNR - Oficiais	830	826	834	↑ 8	
GNR - Sargentos	2216	2 337	2 312	↓ -25	
GNR - Guardas	18491	19 161	19 720	↑ 559	
Outro pessoal de segurança	402	402	441	↑ 39	
Total	22353	23130	23684	↑ 554	

Quadro 35 – Análise comparativa efetivos por carreira (2020/2022)

7. Dashboard

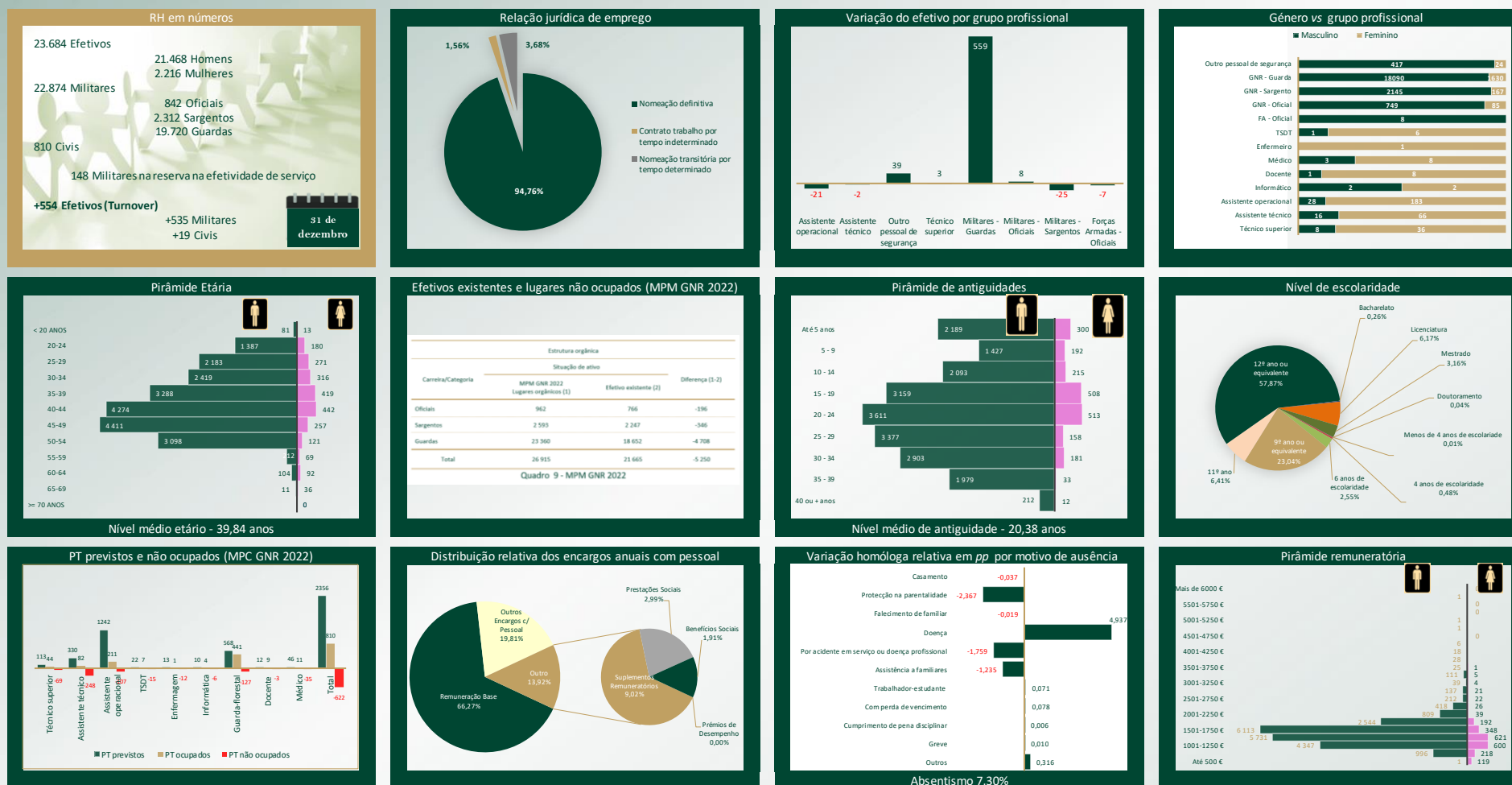


Figura 5 – Dashboard



XIII. 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 MÚTUA 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.



XIV. FONTES, BIBLIOGRAFIA E LEGISLAÇÃO

1. Fontes de dados

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

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

2. Obras de referência

IGAI, Inspeção-Geral da Administração Interna, Balanço Social 2021;
DGO, Direção Geral do Orçamento, Balanço Social 2021;
PCM, Presidência do Conselho de Ministros – Secretaria-Geral, Balanço Social, 2021;
INE, Instituto Nacional de Estatística, Balanço Social 2021;
IGFSS, Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, Balanço Social 2021.

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 Exª. o Secretário de Estado Adjunto da Administração Interna em 15 de novembro de 2019 - Mapa de Pessoal da GNR, Orçamento 2020;

Despacho de sua Exª. 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 Exª. 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 2ª série do Diário da República, de 18 de maio de 2010 - MGPM GNR;

Decreto-Lei n.º 177/2009, de 04 de agosto - Estabelece o regime da carreira especial médica, bem como os respetivos requisitos de habilitação profissional;

Decreto-Lei n.º 266-D/12, de 31 de dezembro - Procede à primeira alteração aos Decretos-Leis n.ºs 176/2009, de 4 de agosto, e 177/2009, de 4 de agosto, estabelecendo regras de organização do tempo de trabalho médico e de transição dos trabalhadores médicos já integrados na carreira especial médica para o regime de trabalho que corresponde a 40 horas semanais e definido as áreas de exercício profissional da carreira especial médica;

Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de abril - Aprova e publica em anexo o estatuto da carreira dos educadores de infância e dos professores dos ensinos básico e secundário;

Decreto-Lei n.º 146/2013, de 22 de outubro - Procede à 12.ª alteração do Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de abril, e à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 132/2012, de 27 de junho;

Lei n.º 12/2016, de 28 de abril - Elimina a requalificação de docentes, procedendo à quarta alteração ao Decreto-Lei n.º 132/2012, de 27 de junho, à décima quarta alteração ao Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de abril, e à primeira alteração à Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro;

Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro - Define o regime da carreira especial de enfermagem, bem como os respetivos requisitos de habilitação profissional;

Decreto-Lei n.º 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).

4. Legislação 2021

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.º 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.

5. Legislação 2022

Apresentam-se os atos legislativos e outros atos normativos publicados durante o ano de 2022:

Lei n.º 24-D/2022, de 30 de dezembro - Orçamento do Estado para 2023;

Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro - Determina a fixação da Base Remuneratória da Administração Pública em 761,58€ e que atualiza o valor das remunerações da Administração Pública, aprovando ainda medidas de valorização dos trabalhadores em funções públicas;

Portaria n.º 280/2022, 18 novembro - Atualiza o subsídio de refeição aos trabalhadores da Administração Pública para o montante de € 5,20 (cinco euros e vinte cêntimos);

Lei n.º 10-B/2022, de 28 de abril - Altera a Lei de Enquadramento Orçamental;

Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro - Regulamenta a tramitação do procedimento concursal, nos termos do n.º 2 do artigo 37.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP) e que revoga a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro;

Decreto-Lei n.º 53/2022, de 12 de agosto - Estabelece as disposições necessárias à execução do Orçamento de Estado para o ano 2022 (aprovado pela Lei n.º 12/2022, de 27 de junho);

Decreto-Lei n.º 51/2022, de 26 de julho - Aprova medidas de valorização remuneratória de trabalhadores em funções públicas;

Lei n.º 12/2022, de 27 de junho alterado pela Retificação n.º 19/2022, de 26 de julho - Orçamento do Estado para 2022;

Lei n.º 11/2022, de 6 de maio - Alteração ao prazo de produção de efeitos da Lei n.º 73/2021, de 12 de novembro, que aprova a reestruturação do sistema português de controlo de fronteiras;

Decreto-Lei n.º 32/2022 de 9 de maio - Aprova o regime de organização e funcionamento do XXIII Governo Constitucional;

Decreto-Lei n.º 65/2022 de 28 de setembro - Altera o regime da organização e funcionamento do XXIII Governo Constitucional;

Despacho de 21 de abril de 2022 de Sua Excelência o MAI e do Despacho de 12 de setembro de 2022 de Sua Excelência o Ministro das Finanças - Fixação em 680 militares da GNR, o quantitativo máximo permitido para a transição para a situação de reserva fora da efetividade de serviço durante o ano de 2022;

Mapa de Pessoal Militar da GNR 2023 - Aprovado por despacho de Sua Excelência, a Secretária de Estado da Administração Interna, datado de 18 de agosto de 2022; Mapa de Pessoal Civil da GNR 2023 - Aprovado por despacho de Sua Excelência, a Secretária de Estado da Administração Interna, datado de 18 de agosto de 2022;

Despacho n.º 237/22-OG, de 26 de julho – Define a estrutura orgânica do Comando da Guarda;

Despacho n.º 347/22-OG de 25 de outubro – Altera o Despacho n.º 237/22-OG, de 26 de julho, que define a estrutura orgânica do Comando da Guarda;

Despacho n.º 49/22-OG, 27 de janeiro - normas do concurso de admissão ao curso de formação de oficiais (CFO) e curso de formação de oficiais técnicos (CFOT), para ingresso, na categoria de oficiais, no quadro SAP e quadro de CBMUS, respetivamente;

Despacho n.º 328/22-OG, 10 de outubro de 2022 - Determina que a Subunidade da Guarda Nacional Republicana da Maia, de escalão posto, passa a integrar o escalão Subdestacamento, pelo que o Posto Territorial da Maia passa a Subdestacamento Territorial da Maia;

Portaria n.º 85/2022, de 4 de fevereiro - Regulamentação do curso de formação de oficiais para o quadro de técnicos de enfermagem, diagnóstico e terapêutica;

Despacho n.º 2413/2022, 16 de fevereiro de 2022 - Regulamento do Concurso de Admissão ao Curso de Formação de Sargentos (RCACFS) da Guarda Nacional Republicana;

Aviso n.º 23066/2022, 25 de novembro de 2022 - Procedimento concursal para a constituição de reserva de recrutamento para a admissão ao Curso de Formação de Guardas da Guarda Nacional Republicana;

Aviso n.º 12733/2022, 14 de junho de 2022 - Procedimento concursal para a constituição de uma reserva de recrutamento para a admissão ao Curso de Formação de Guardas da Guarda Nacional Republicana — Armas;

Despacho n.º 243/2022, 28 de dezembro de 2021 - Fixa o quantitativo de lugares e postos de trabalho disponíveis para a admissão, durante o ano de 2022, aos cursos de formação inicial para ingresso nas várias carreiras e categorias dos quadros da Guarda Nacional Republicana;

Despacho n.º 170/2022, 28 de dezembro de 2021 - Fixa, durante o ano de 2022, o quantitativo de lugares disponíveis para admissão ao curso de oficiais da academia militar 2022/2027 para ingresso nos quadros da Guarda Nacional Republicana;

Despacho n.º 514/21-OG, de 29 de dezembro, alterado pelos Despachos de 06 e 22 de abril e de 04 de maio de 2022 - Aprova, o contingente definido para o plano anual consolidado de recrutamentos autorizados para o ano de 2022.

Despacho n.º 12447/2022, 17 de outubro de 2022 - Alteração ao Despacho n.º 1292/2020, de 29 de janeiro, que define as unidades orgânicas flexíveis da Guarda Nacional Republicana;

Despacho n.º 13084/2022, 28 de outubro de 2022 - Alteração do registo do curso técnico superior profissional de Tecnologias Militares de Segurança — Armas, da Unidade Politécnica Militar, do Instituto Universitário Militar;

Despacho n.º 13083/2022, 28 de outubro de 2022 - Alteração do registo do curso técnico superior profissional de Tecnologias Militares de Segurança — Administração, da Unidade Politécnica Militar, do Instituto Universitário Militar;

Decreto do Presidente da República n.º 126/2022, de 24 de agosto - Confirma a promoção ao posto de Major-General do Brigadeiro-General Rui Alberto Ribeiro Veloso;

Decreto do Presidente da República n.º 127/2022, de 24 de agosto - Confirma a promoção ao posto de Major-General do Brigadeiro-General Paulo Jorge Alves Silvério;

Decreto do Presidente da República n.º 128/2022, de 24 de agosto - Confirma a promoção ao posto de Major-General do Brigadeiro-General Jorge Manuel Ribeiro Goulão;

Decreto do Presidente da República n.º 129/2022, de 24 de agosto - Confirma a promoção ao posto de Major-General do Brigadeiro-General Pedro Manuel Sequeira Estrela Moleirinho;

Decreto do Presidente da República n.º 167/2022, de 13 de dezembro - Confirma a promoção ao posto de Major-General do Brigadeiro-General Jorge Ludovico Bolas;
Decreto do Presidente da República n.º 168/2022, de 13 de dezembro - Confirma a promoção ao posto de Major-General do Brigadeiro-General Manuel Fernandes Borlido da Rocha;

Decreto do Presidente da República n.º 169/2022, de 13 de dezembro - Confirma a promoção ao posto de Brigadeiro-General do Coronel Tirocinado Maximiano Vaz Alves;
Decreto do Presidente da República n.º 170/2022, de 13 de dezembro - Confirma a promoção ao posto de Brigadeiro-General do Coronel Tirocinado Pedro Emílio da Silva Oliveira.



3 BALANÇO SOCIAL DA GUARDA 2022

RELATÓRIO

XV. ANEXOS



Anexo I – Replicação da informação do formulário DGAEP

BALANÇO SOCIAL

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

2022

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 2022 23130

Em 31 de dezembro de 2022 23684

Nota: Em caso de processo de fusão/reestruturação da entidade existente a 31/12/2022, indicar o critério adotado para o registo dos dados do Balanço Social 2022 na folha "Critério"

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

Nome Jorge Ferreira Lima Letras

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 2022:
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 2022 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):

Balanço Social 2022

CAPÍTULO 1 - RECURSOS HUMANOS.....	3
Quadro 1 - Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género, em 31 de dezembro.....	3
Quadro 2 - Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género, em 31 de dezembro.....	4
Quadro 3 - Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género, em 31 de dezembro.....	5
Quadro 4 - Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género, em 31 de dezembro.....	6
Quadro 5 - Contagem dos trabalhadores estrangeiros por grupo/cargo/carreira, segundo a nacionalidade e género, em 31 de dezembro.....	7
Quadro 6 - Contagem de trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género, em 31 de dezembro.....	8
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.....	9
Quadro 8 - Contagem das saídas de trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género.....	10
Quadro 9 - Contagem das saídas de trabalhadores contratados, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género.....	10
Quadro 10 - Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento.....	11
Quadro 11 - Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género.....	12
Quadro 12 - Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género, em 31 de dezembro.....	13
Quadro 13 - Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho (PNT) e género, em 31 de dezembro.....	14
Quadro 14 - Contagem das horas de trabalho suplementar durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género.....	15
Quadro 14.1 - Contagem das horas de trabalho noturno, normal e suplementar durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o género.....	16
Quadro 15 - Contagem dos dias de ausências ao trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género.....	17
Quadro 16 - Contagem dos trabalhadores em greve durante o ano, por escalão de PNT e tempo de paralisação.....	17

CAPÍTULO 2 - REMUNERAÇÃO E ENCARGOS.....	18
Quadro 17 - Estrutura remuneratória, por género.....	18
Quadro 18 - Total dos encargos anuais com pessoal.....	19
Quadro 18.1 - Suplementos remuneratórios.....	19
Quadro 18.2 - Encargos com prestações sociais.....	19
Quadro 18.3 - Encargos com benefícios sociais.....	19
CAPÍTULO III - HIGIENE E SEGURANÇA.....	20
Quadro 19 - Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa durante o ano, por género.....	20
Quadro 20 - Número de casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho.....	20
Quadro 21 - Número de situações participadas e confirmadas de doença profissional e de dias de trabalho perdidos durante o ano.....	20
Quadro 22 - Número e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano.....	20
Quadro 23 - Número de intervenções das comissões de segurança e saúde no trabalho ocorridas durante o ano, por tipo.....	20
Quadro 24 - Número de trabalhadores sujeitos a ações de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença profissional durante o ano.....	20
Quadro 25 - Número de ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho.....	21
Quadro 26 - Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais durante o ano.....	21
CAPÍTULO IV – FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	22
Quadro 27 - Contagem relativa a participações em ações de formação profissional durante o ano, por tipo de ação, segundo a duração.....	22
Quadro 28 - Contagem relativa a participações em ações de formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação.....	22
Quadro 29 - Contagem das horas despendidas em formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação.....	23
Quadro 30 - Despesas anuais com formação.....	23
CAPÍTULO V – RELAÇÕES PROFISSIONAIS.....	24
Quadro 31 - Relações profissionais.....	24
Quadro 32 - Disciplina.....	24

CAPÍTULO 1 - RECURSOS HUMANOS

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

Grupo/Cargo/Carreira	Modalidade de vinculação						Total p/ gênero		Total
	Nomeação definitiva		Contrato trabalho por tempo indeterminado		Nomeação transitória por tempo determinado				
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Assistente operacional			28	183			28	183	211
Assistente técnico			16	66			16	66	82
Docente			1	8			1	8	9
Enfermeiro				1				1	1
Forças Armadas - Oficiais	8						8		8
informática			2	2			2	2	4
Médico			3	8			3	8	11
Militares - Oficiais	749	85					749	85	834
Militares - Sargentos	2145	167					2145	167	2312
Militares - Guardas	17328	1520			762	110	18090	1630	19720
Outro pessoal de segurança	417	24					417	24	441
TSDT			1	6			1	6	7
Técnico superior			8	36			8	36	44
	20647	1796	59	310	762	110	21468	2216	
Total por vínculo e gênero	22443		369		872		23684		23684
	94,76%		1,56%		3,68%		100,00%		
Prestações de Serviços	M	F	Total						
Avença	19	11	30						
Total	19	11	30						

NOTAS:

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

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);

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

Grupo profissional	Escalaão etário																		Totais								
	< 20 anos		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		Género		Σ	%	
	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	6	1	8	4	16	1	3		2		1		8	36	44	0,19%
Assistente técnico									2		1	4	4	6		12	5	18	3	20	1	6		16	66	82	0,35%
Assistente operacional									1		2		4	10	7	33	8	43	6	63	1	24		28	183	211	0,89%
Informático											1				1		1				1			2	2	4	0,02%
Docente													2						1		1			1	8	9	0,04%
Médico												1			1		1		1	3	1	3		3	8	11	0,05%
Enfermeiro																	1							1		1	0,00%
TSDT															1	2		2		1		1		1	6	7	0,03%
F. A. - Oficial													1		2		3		2					8		8	0,03%
GNR - Oficial			14	2	145	14	142	29	149	21	144	13	63	4	56	2	31		5	1				749	85	834	3,52%
GNR - Sargento			1		37	5	128	14	276	42	438	53	706	43	532	9	27		1					2 145	167	2 312	9,76%
GNR - Guarda	77	13	1 310	173	1 894	242	2 102	269	2 861	355	3 680	356	3 595	182	2 465	40	97		8		1			18 090	1 630	19 720	83,26%
Outro pessoal de segurança	4		63	4	107	10	46	4			7		37	2	29	2	40		78	2	6			417	24	441	1,86%
	81	13	1 387	180	2 183	271	2 419	316	3 288	419	4 274	442	4 411	257	3 098	121	212	69	104	92	11	36		21 468	2 216		
Totais	0,38% 0,59%		6,46% 8,12%		10,17% 12,23%		11,27% 14,26%		15,32% 18,91%		19,91% 19,95%		20,55% 11,60%		14,43% 5,46%		0,99% 3,11%		0,48% 4,15%		0,05% 1,62%			21 468	2 216		
	94		1 567		2 454		2 735		3 707		4 716		4 668		3 219		281		196		47			90,64%	9,36%	23 684	
	0,40%		6,62%		10,36%		11,55%		15,65%		19,91%		19,71%		13,59%		1,19%		0,83%		0,20%						

Prestação de serviços	Escalaão etário																Totais													
	< 20 anos		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		> ou = 65		Género		Σ	%				
	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																							M	F						
Avenças							1				1		1		1		3		1		6		1		11	3	19	11	30	100%
Total							1				1		2		4		1		7		14		63%	37%						
							3,33%				3,33%		6,67%		13,33%		3,33%		23,33%		46,67%									

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 sucessivamente alterado);

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 profissional	Nível de antiguidade																Totais					
	até 5 anos		5 - 9		10 - 14		15 - 19		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		> ou = 40		Género		Σ	%
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F				
Técnico superior	1	3		2	1	3		5	4	16	2	3		3		1		8	36	44	0,19%	
Assistente técnico	1		2			1	2	1	4	13	2	16	2	15	3	13		7	16	66	82	0,35%
Assistente operacional	17	5	3	2	3	2		28		117		5	1	13	2	8	2	3	28	183	211	0,89%
Informático					1				1				1				1		2	2	4	0,02%
Docente									1	7		1							1	8	9	0,04%
Médico				1							1			3	2	1		3	3	8	11	0,05%
Enfermeiro													1							1	1	0,00%
TSDT										1	1	5							1	6	7	0,03%
F. A. - Oficial	1				1						1		1				4		8		8	0,03%
GNR - Oficial			116	15	101	13	139	28	117	11	120	12	60	4	60	2	36		749	85	834	3,52%
GNR - Sargento			59	11	128	10	194	42	355	45	449	28	638	29	286	2	36		2 145	167	2 312	9,76%
GNR - Guarda	2 530	338	1 361	191	1 926	189	2 146	310	3 313	317	2 820	141	2 428	116	1 463	28	103		18 090	1 630	19 720	83,26%
Outro pessoal de segurança	148	12	57	5	14	1			6	1	56	2	11	1	17		108	2	417	24	441	1,86%
	2 698	358	1 598	227	2 175	219	2 481	414	3 801	528	3 452	213	3 141	186	1 833	54	289	17	21 468	2 216		
	12,57%	16,16%	7,44%	10,24%	10,13%	9,88%	11,56%	18,68%	17,71%	23,83%	16,08%	9,61%	14,63%	8,39%	8,54%	2,44%	1,35%	0,77%				
Totais	3 056		1 825		2 394		2 895		4 329		3 665		3 327		1 887		306		90,64%	9,36%	23 684	
	12,90%		7,71%		10,11%		12,22%		18,28%		15,47%		14,05%		7,97%		1,29%					

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 nº 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);

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

Grupo profissional	Nível de escolaridade (em anos de escolaridade)																Totais								
	< 4 anos		4º ano		6º ano		9º ano (a)		11º Ano		12º ano (a)		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		Género		Σ	%	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Técnico superior															5	28	3	7			8	35	43	0,18%	
Assistente técnico					1	2	1	6	1	6	9	51		1	3						15	66	81	0,34%	
Assistente operacional		3		9	83	7	49	6	39		6	9	1	1							29	184	213	0,90%	
Informático											1	2	1								2	2	4	0,02%	
Docente															1	6		2			1	8	9	0,04%	
Médico															3	8					3	8	11	0,05%	
Enfermeiro																1						1		1	0,00%
TSDT															1	6					1	6	7	0,03%	
F. A. - Oficial													1		4		3				8		8	0,03%	
GNR - Oficial										1		6	6		202	23	527	61	7	1	749	85	834	3,52%	
GNR - Sargento				2		3		290	10	131	2	1 396	88	7	2	269	55	46	10	1	2 145	167	2 312	9,76%	
GNR - Guarda				10	1	507	1	4 887	162	1 258	109	10 752	1 100	35	5	578	229	63	23		18 090	1 630	19 720	83,26%	
Outro pessoal de segurança				8		35		56		10	1	270	17		1	35	5	3			417	24	441	1,86%	
		3		29	84	553	52	5 240	217	1 401	118	12 440	1 267	51	10	1 101	361	645	103	8	1	21 468	2 216		
		0,14%		0,14%	3,79%	2,58%	2,35%	24,41%	9,79%	6,53%	5,32%	57,95%	57,18%	0,24%	0,45%	5,13%	16,29%	3,00%	4,65%	0,04%	0,05%				
Totais		3		113		605		5 457		1 519		13 707		61		1 462		748		9		90,64%	9,36%	23 684	
		0,01%		0,48%		2,55%		23,04%		6,41%		57,87%		0,26%		6,81%		3,16%		0,04%					
(a) ou equivalente																									
Avenças														1		17	10	2			19	11	30		

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 sucessivamente alterado);
- b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
- c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);
- d) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

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

Grupo/cargo/carreira	União Europeia		CPLP		Outros países		TOTAL		Total
Proveniência do trabalhador	M	F	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior							0	0	0
Assistente técnico							0	0	0
Assistente operacional							0	0	0
Informático							0	0	0
Docente							0	0	0
Médico							0	0	0
Enfermeiro							0	0	0
TSDT							0	0	0
F. A. - Oficial							0	0	0
GNR - Oficial							0	0	0
GNR - Sargento							0	0	0
GNR - Guarda							0	0	0
Outro pessoal de segurança							0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	1	1

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

NOTAS:

CPLP - Comunidade dos Países de Língua Portuguesa

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

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e sucessivamente alterado);

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

Grupo profissional	Portadores de deficiência por escalão etário																Totais										
	< 20 anos		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		Género		Σ	%	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F					
Técnico superior												1			1									2		2	0,89%
Assistente técnico														1	1				1					3		3	1,33%
Assistente operacional															2	1			2					3		3	1,33%
Informático																											
Docente																											
Médico																											
Enfermeiro															1									1		1	0,44%
TSDT																					1			3		3	1,33%
F. A. - Oficial															2												
GNR - Oficial									1							2								3		3	1,33%
GNR - Sargento									2		3	2	10	2	8								23	4	27	12,00%	
GNR - Guarda									12	5	36	10	34	5	60	2	7						153	22	175	77,78%	
Outro pessoal de segurança			1												3				4				8		8	3,56%	
			1				4		15	5	39	12	44	8	70	3	10	6	4	2		2	187	38			
			0,53%				2,14%		8,02%	13,16%	20,86%	31,58%	23,53%	21,05%	37,43%	7,89%	5,35%	15,79%	2,14%	5,26%		5,26%					
Totais			1			4		20		51		52		73		16		6		2		83,11%	16,89%		225		
			0,44%			1,78%		8,89%		22,67%		23,11%		32,44%		7,11%		2,67%		0,89%							

NOTAS:

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

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e sucessivamente alterado);

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 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 profissional	Modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação										Totais		
	Procedimento concursal	Cedência		Mobilidade		Regresso de licença sem vencimento ou de período experimental		Comissão de serviço		Outras situações		Σ	%
Género													
M	F	M	F	M	F	M	F	M	F				
Técnico superior		1						2	3	2	4	6	0,25%
Assistente técnico								1	5	1	5	6	0,25%
Assistente operacional		1						787	123	787	124	911	38,62%
Informático													
Docente													
Médico									2		2	2	0,08%
Enfermeiro													
TSDT													
F. A. - Oficial													
GNR - Oficial	33	5	3					7		1	5	49	2,08%
GNR - Sargento	43	7	2					3	1	2	8	58	2,46%
GNR - Guarda	1 065	143	21	1				5		12	144	1 247	52,86%
Outro pessoal de segurança	69	7								2	9	80	3,39%
	1 210	162	26	3				15	1	807	135	2 058	301
	58,79%	53,82%	1,26%	1,00%				0,73%	0,33%	39,21%	44,85%		
Totais	1 372		29					16		942		2 359	
	58,16%		1,23%					0,68%		39,93%			

Prestações de Serviços (Modalidades de vinculação)	M	F	Total
Tarefa			0
Avença	19	11	30
Total	19	11	30

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 sucessivamente alterado);

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 gênero

Grupo profissional	Motivo de saída										Totais					
	Morte		Reforma/ Aposentação		Conclusão sem sucesso do período experimental		Mobilidade		Comissão de serviço		Outras situações		Género		Σ	%
													M	F		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F				
F. A. - Oficial									7				7		7	0,81%
GNR - Oficial			27						3	1	9	1	39	2	41	4,77%
GNR - Sargento			59		17				3		17	4	79	4	83	9,65%
GNR - Guarda	20		440		69	12			9	7	117	14	655	33	688	80,00%
Outro pessoal de segurança			19								20	2	39	2	41	4,77%
	20		545		69	12			22	8	163	21	819	41		
	2,44%		66,54%		8,42%	29,27%			2,69%	19,51%	19,90%	51,22%				
Totais	20		545		81				30		184		95,23%	4,77%	860	
	2,33%		63,37%		9,42%				3,49%		21,40%					

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 sucessivamente alterado);

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 gênero

Grupo profissional	Motivo da saída										Totais			
	Morte		Caducidade (Termo)		Reforma/ Aposentação		Mobilidade		Outras situações		Género		Σ	%
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Técnico superior						1		2				3	3	0,32%
Assistente técnico						2			1	5	1	7	8	0,85%
Assistente operacional	1	2	771	118		17			15	8	787	145	932	98,62%
Informático														
Docente														
Médico					1	1					1	1	2	0,21%
Enfermeiro														
TSDT														
	1	2	771	118	1	21		2	16	13	789	156		
	0,13%	1,28%	97,72%	75,64%	0,13%	13,46%		1,28%	2,03%	8,33%				
Totais		3	889		22		2		29		83,49%	16,51%	945	
		0,32%	94,07%		2,33%		0,21%		3,07%					

NOTAS:

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

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e sucessivamente alterado);

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

Estrutura orgânica						
Carreira				MPC GNR 2022 N.º total de postos de trabalho previstos	N.º de postos de trabalho ocupados	N.º de postos de trabalho não ocupados
Carreiras especiais	Revistas	Médica		46	11	35
		Enfermagem		13	1	12
		Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica		22	7	15
	Não revistas	Educadores de Infância e Professores dos Ensinos Básico e Secundário		12	9	3
		Guarda-Florestal		568	441	127
		Informática	Especialista de Informática	1	1	
			Técnico de Informática	9	3	6
Carreiras gerais		Técnico Superior		113	44	69
		Assistente Técnico		330	82	248
		Assistente Operacional	Assistente Operacional	318	211	107
			Outro pessoal (Vigilantes)	924		
Total global				2 356	810	622

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 nº 2/2004, de 15 de janeiro e sucessivamente alterado);

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 gênero

Grupo/cargo/carreira/ Tipo de mudança	Promoções		Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório		Total		
	M	F	M	F	M	F	Σ
Técnico Superior					0	0	0
Assistente técnico					0	0	0
Assistente operacional					0	0	0
Informático					0	0	0
Docente					0	0	0
Médico					0	0	0
Enfermeiro					0	0	0
TSDT					0	0	0
Forças Armadas - Oficial					0	0	0
GNR - Oficial	37	3	303	36	340	39	379
GNR - Sargento	54	5	1 033	73	1 087	78	1 165
GNR - Guarda	91	7	9 585	838	9 676	845	10 521
Outro Pessoal de Segurança	30	1			30	1	31
Total	212	16	10 921	947	11 133	963	12 096
	228		11 868		92,04%	7,96%	100,00%

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 sucessivamente alterado);

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

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

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

Grupo/Cargo/Carreira	Modalidade de horário de trabalho						Total		
	Rígido		Flexível		Jornada contínua		Específico		Σ
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Técnico superior	8	30		1		5			44
Assistente técnico	16	61				5			82
Assistente operacional	28	60				1		122	211
Informático	2	2							4
Docente		7					1	8	9
Médico	2						1	1	11
Enfermeiro		1							1
TSDT	1	4				2			7
F. A. - Oficial							8	6	8
GNR - Oficial			4	6			745	79	834
GNR - Sargento			9	24			2 136	143	2 312
GNR - Guarda			216	302	1		17 873	1 328	19 720
Outro pessoal de segurança	1	2			416	22			441
	58	167	229	333	417	35	20 764	1 681	21 468
Total p/ modalidade	0,27%	7,54%	1,07%	15,03%	1,94%	1,58%	96,72%	75,86%	90,64%
		225		562		452		22 445	23 684
		0,95%		2,37%		1,91%		94,77%	100,00%

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 sucessivamente alterado);

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 84/2015, de 7/08)

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

Grupo/Cargo/Carreira	Período normal de trabalho										Total				
	Tempo completo					PNT inferior ao praticado a tempo completo									
						Tempo parcial ou outro regime especial									
	35 H		40 H		Horário de referência 40 H	12H - 15H		17H - 20H		21H - 23H					
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Técnico superior		2	8	30		4					8	36	44	0,19%	
Assistente técnico		2	16	61		3					16	66	82	0,35%	
Assistente operacional			28	60		1		5		102	28	183	211	0,89%	
Informático			2	2							2	2	4	0,02%	
Docente					1	8					1	8	9	0,04%	
Médico			1	2	2	6					3	8	11	0,05%	
Enfermeiro				1							0	1	1	0,00%	
TSDT		1	1	4		1					1	6	7	0,03%	
F. A. - Oficial					8						8	0	8	0,03%	
GNR - Oficial					749	85					749	85	834	3,52%	
GNR - Sargento					2 145	167					2 145	167	2 312	9,76%	
GNR - Guarda					18 090	1 630					18 090	1 630	19 720	83,26%	
Outro pessoal de segurança		2			415	24					417	24	441	1,86%	
	2	5	56	160	21 410	1 929	0	5	0	15	0	102	21 468	2 216	
Total	0,01%	0,23%	0,26%	7,22%	99,73%	87,05%	0,00%	0,23%	0,00%	0,68%	0,00%	4,60%	90,64%	9,36%	
	7		216		23 339		5		15		102		23 684	23 684	100,00%
	0,03%		0,91%		98,54%		0,02%		0,06%		0,43%		100,00%		

NOTAS:

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

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

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

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

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

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e sucessivamente alterado);

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 gênero

Grupo/cargo/carreira	Modalidade de prestação do trabalho suplementar										TOTAL		
	Trabalho suplementar diurno		Trabalho suplementar noturno		Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório		Trabalho em dias de descanso semanal complementar		Trabalho em dias feriados				
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Técnico superior											00:00	00:00	00:00
Assistente técnico											00:00	00:00	00:00
Assistente operacional	72885:00	10640:00									72885:00	10640:00	83525:00
Informático											00:00	00:00	00:00
Docente											00:00	00:00	00:00
Médico											00:00	00:00	00:00
Enfermeiro											00:00	00:00	00:00
TSDT											00:00	00:00	00:00
F. A. - Oficial											00:00	00:00	00:00
GNR - Oficial											00:00	00:00	00:00
GNR - Sargento											00:00	00:00	00:00
GNR - Guarda											00:00	00:00	00:00
Outro pessoal de segurança	8361:00	268:00					8552:00	83:50	7539:00	112:00	24452:00	463:30	24915:30
Total	81246:00	10908:00	00:00	00:00	00:00	00:00	8552:00	83:50	7539:00	112:00	97337:00	11103:30	108440:30

NOTAS:

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

O trabalho suplementar diurno e noturno só contempla o trabalho suplementar efetuado em dias normais de trabalho (primeiras 2 colunas).

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

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e sucessivamente alterado);

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

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

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

Grupo/cargo/carreira	Horas de trabalho noturno				Total		
	Trabalho noturno normal		Trabalho noturno suplementar		M	F	M
	M	F	M	F			
Técnico superior	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00
Assistente técnico	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00
Assistente operacional	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00
Informático	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00
Docente	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00
Médico	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00
Enfermeiro	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00
TSDT	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00
F. A. - Oficial	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00
GNR - Oficial	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00
GNR - Sargento	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00
GNR - Guarda	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00
Outro pessoal de segurança	10768:30	327:30	00:00	00:00	10768:30	327:30	11096:00
Total	10768:30	327:30	00:00	00:00	10768:30	327:30	11096:00

NOTAS:

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

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

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e sucessivamente alterado);

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

Grupo profissional	Motivo de ausência																		Totais							
	Casamento		Proteção na parentalidade		Falecimento de familiar		Doença		Por acidente em serviço ou doença		Assistência a familiares		Trabalhador-estudante		Com perda de vencimento		Cumprimento de pena disciplinar		Greve		Outros		Género		Σ	%
	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	15	15			5		1	251			5	50	22					1				26	339	365	0,07%	
Assistente técnico					5	15	185	1449		345	19	88	5	7				3				214	1907	2 121	0,42%	
Assistente operacional					14	42	1068	6 034	42	331		275			89			2		5		1 124	6 778	7 902	155%	
Informático								19														19		19	0,00%	
Docente								149														149		149	0,03%	
Médico								2 13				7										220		220	0,04%	
Enfermeiro								5														5		5	0,00%	
TSDT								22														22		22	0,00%	
F. A. - Oficial																										
GNR - Oficial	226	45	3 269	1200	100	12	3 673	339	915	42	213	215	76	15	257						652	88	9 381	1956	11337	2,22%
GNR - Sargento	241	15	3 672	1552	371	44	21269	2 097	5 063	259	1217	360	610	70	475		157				2 253	163	35 328	4 560	39 888	7,82%
GNR - Guarda	3 215	306	39 915	23 926	2 607	168	242 942	21476	59 181	3 044	16 425	2 963	1572	473	3 513	331	1507	10			13 900	1076	384 777	53 773	438 550	85,97%
Outro pessoal de segurança	30		288	388	54	2	7 650	143	359		254	29	106	6	13				71	4	119	10	8 944	582	9 526	187%
Totais	3 727	381	47 144	27 066	3 156	283	276 788	32 197	65 560	4 021	18 133	3 987	2 369	593	4 258	420	1664	10	71	10	16 924	1342	439 794	70 310		
	0,85%	0,54%	10,72%	38,50%	0,72%	0,40%	62,94%	45,79%	14,91%	5,72%	4,12%	5,67%	0,54%	0,84%	0,97%	0,60%	0,38%	0,01%	0,02%	0,01%	3,85%	1,91%			510 104	
	4 108		74 210		3 439		308 985		69 581		22 120		2 962		4 678		1674		81		18 266		86,22%	13,78%		
	0,81%		14,55%		0,67%		60,57%		13,64%		4,34%		0,58%		1,06%		0,33%		0,02%		3,58%					

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 sucessivamente alterado);

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

Data	Período Normal de Trabalho	Âmbito da greve	N.º de trabalhadores	Duração da paralisação (hh:mm)	Motivo da greve
12/01/2022	40H	Adm.Pública-Sectorial	17	08:00	101_AUMENTOS SALARIAIS
20/05/2022	40H	Adm.Pública-Geral	13	08:00	101_AUMENTOS SALARIAIS
25/05/2022	40H	Adm.Pública-Sectorial	13	08:00	101_AUMENTOS SALARIAIS
15/07/2022	40H	Adm.Pública-Sectorial	17	08:00	101_AUMENTOS SALARIAIS
21/08/2022	40H	Adm.Pública-Sectorial	17	08:00	101_AUMENTOS SALARIAIS
18/11/2022	40H	Adm.Pública-Geral	4	08:00	101_AUMENTOS SALARIAIS
			81		

NOTAS:

(*) Período Normal de Trabalho

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

CAPÍTULO 2 - REMUNERAÇÃO E ENCARGOS

Quadro 17 - Estrutura remuneratória, por gênero

A - Remunerações mensais ilíquidas (brutas)

Mês de referência: Dezembro

(Indicar o Nº 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)

Gênero/Escalão de remunerações	Número de trabalhadores			
	M	F	Σ	%
Até 500 €	1	119	120	0,51%
501-1000 €	996	218	1 214	5,13%
1001-1250 €	4 347	600	4 947	20,89%
1251-1500 €	5 731	621	6 352	26,82%
1501-1750 €	6 113	348	6 461	27,28%
1751-2000€	2 544	192	2 736	11,55%
2001-2250 €	809	39	848	3,58%
2251-2500 €	418	26	444	1,87%
2501-2750 €	142	22	164	0,69%
2751-3000 €	137	21	158	0,67%
3001-3250 €	39	4	43	0,18%
3251-3500 €	111	5	116	0,49%
3501-3750 €	25	1	26	0,11%
3751-4000 €	28		28	0,12%
4001-4250 €	18		18	0,08%
4251-4500 €	6		6	0,03%
4501-4750 €			0	0,00%
4751-5000 €	1		1	0,00%
5001-5250 €	1		1	0,00%
5251-5500 €				0,00%
5501-5750 €				0,00%
5751-6000 €	1		1	0,00%
Mais de 6000 €				0,00%
Total	21 468	2 216	23 684	100,00%

NOTAS:

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

B - Remunerações máximas e mínimas dos trabalhadores a tempo completo

Período de referência: mês de Dezembro.

Remuneração	M	F
Mínima	705,00 €	705,00 €
Máxima	5 999,00 €	3 456,72 €

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	Totais	
	Σ	%
Remuneração base	575 661 530,04 €	66,27%
Suplementos remuneratórios	78 321 900,13 €	9,02%
Prémios de desempenho	0,00 €	0,00%
Prestações sociais	26 007 135,03 €	2,99%
Benefícios sociais	16 565 188,03 €	1,91%
Outros encargos com o pessoal	172 052 935,26 €	19,81%
Total	868 608 688,49 €	100,00%

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	Totais	
	Σ	%
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	562 083,13 €	0,72%
Trabalho normal noturno	19 786,29 €	0,03%
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	111 967,22 €	0,14%
Isonção de horário de trabalho		0,00%
Disponibilidade permanente	40 670 759,30 €	51,93%
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	1 149 719,03 €	1,47%
Risco, penosidade e insalubridade	30 074 139,14 €	38,40%
Fixação na periferia		0,00%
Trabalho por turnos	717 242,60 €	0,92%
Abono para falhas		0,00%
Participação em reuniões		0,00%
Ajudas de custo	3 673 712,61 €	4,69%
Representação	839 822,55 €	1,07%
Secretariado		0,00%
Outros suplementos remuneratórios	502 668,26 €	0,64%
Total	78 321 900,13 €	100,00%

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	Totais	
	Σ	%
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	1 346 810,32 €	5,18%
Abono de família	451 859,85 €	1,74%
Subsídio de educação especial	319 488,50 €	1,23%
Subsídio mensal vitalício	15 914,78 €	0,06%
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	241 249,74 €	0,93%
Subsídio de funeral	3 089,28 €	0,01%
Subsídio por morte	41 033,22 €	0,16%
Acidente de trabalho e doença profissional		
Subsídio de desemprego		
Subsídio de refeição	23 566 502,61 €	90,62%
Outras prestações sociais	21 186,73 €	0,08%
Total	26 007 135,03 €	100,00%

Quadro 18.3 - Encargos com benefícios sociais

Benefícios de apoio social	Total	
	Σ	%
Subsídio de estudos	6 750,63 €	0,04%
Outros benefícios sociais	16 558 437,40 €	99,96%
Total	16 565 188,03 €	100,00%

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	Género	No local de trabalho					In itinere					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	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	
Total acidentes de trabalho no ano	M	1 030	728	24	191	86	46	13	1	23	9	
	F	105	87	1	14	3	5	2		1	2	
Total acidentes de trabalho c/baixa no ano	M	301		24	191	86	33		1	23	9	
	F	18		1	14	3	3			1	2	
Nº dias perdidos no ano	M	8 999		62	2 997	5 940	973		3	414	556	
	F	353		2	200	151	103			20	83	
Nº dias perdidos anos anteriores	M	45 817		523	34 262	11 032	9 771		41	3 325	6 405	
	F	1 700		21	906	773	1 865		12	392	1 461	

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:	215
- absoluta	
- parcial	135
- absoluta para o trabalho habitual	80
Casos de incapacidade temporária e absoluta	158
Casos de incapacidade temporária e parcial	150
Total	523

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		
45.02	Sobrecarga sobre bainhas tendinosas, tecidos	1	180,0
45.02	Sobrecarga sobre bainhas tendinosas, tecidos	1	
45.03	Pressão sobre nervos ou plexos nervosos devida à	1	
45.03	Síndrome do túnel cárpico	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 de casos	Montante
Total dos exames médicos efetuados:	158	5 631,00 €
Exames de admissão		
Exames periódicos	158	5 631,00 €
Exames ocasionais e complementares		
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	Número
Intervenções das comissões	
Reuniões da Comissão	
Visitas aos locais de trabalho	
Outras	

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

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

Nota:

Artigo 23º do Decreto-Lei nº 503/99, de 20 de novembro, alterado pelo Decreto-Lei nº 50-C/2007, de 6 de março e pela Lei nº 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	
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	

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

Segurança e saúde no trabalho Custos	Valor (Euros)
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho (a)	
Equipamento de proteção (b)	4 021,00 €
Formação em prevenção de riscos (c)	
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais (d)	319,53 €

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.

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

	Menos de 30 horas	de 30 a 59 horas	de 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	55 944	451	627	3 161	60 183
Externas		36	2	265	303
Total	55 944	487	629	3 426	60 486

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		TOTAL	
	Ações internas	Ações externas	Nº de participações	Nº de participantes
Técnico Superior	1		1	1
Assistente técnico	1		1	1
Assistente operacional	4		4	3
Informático				
Docente				
Médico				
Enfermeiro				
TSDT				
F.A. - Oficial				
GNR - Oficial	744	271	1 015	488
GNR - Sargento	6 352	16	6 368	1 338
GNR - Guarda	51 997	16	52 013	13 177
Outro Pessoal de Segurança	1 084		1 084	407
Total	60 183	303	60 486	15 415

Notas:

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

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

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira	Horas despendidas		Total de horas em ações de formação	%
	Ações internas	Ações externas		
Técnico Superior	2,00		2,00	0,00%
Assistente técnico	4,00		4,00	0,00%
Assistente operacional	24,00		24,00	0,00%
Informático			0,00	0,00%
Docente			0,00	0,00%
Médico			0,00	0,00%
Enfermeiro			0,00	0,00%
TSDT			0,00	0,00%
F.A. - Oficial			0,00	0,00%
GNR - Oficial	32 261,30	141 827,00	174 088,30	7,60%
GNR - Sargento	81 608,00	6 185,00	87 793,00	3,83%
GNR - Guarda	1 958 652,99	8 250,00	1 966 902,99	85,90%
Outro Pessoal de Segurança	60 862,14	0,00	60 862,14	2,66%
Total	2 133 414,43	156 262,00	2 289 676,43	100,00%

Notas:

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

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e sucessivamente alterado);

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

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

Quadro 30 - Despesas anuais com formação

Tipo de ação/valor	Valor (Euros)
Despesa com ações internas	4 313 744,91 €
Despesa com ações externas	29 747,34 €
Total	4 343 492,25 €

Notas:

i. Considerar as despesas efetuadas durante ano em atividades de formação e suportadas pelo orçamento da entidade;

ii. Considerar também as despesas de deslocação relacionadas com a formação.

CAPÍTULO V – RELAÇÕES PROFISSIONAIS

Quadro 31 - Relações profissionais

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	121
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	
Total de votantes para comissões de trabalhadores	

Quadro 32 - Disciplina

Disciplina	Número
Processos transitados do ano anterior	2 153
Processos instaurados durante o ano	850
Processos transitados para o ano seguinte	2 143
Processos decididos - total:	860
* Arquivados	661
* Repreensão escrita	67
* Multa	2
* Suspensão	121
* Demissão (1)	9
* Despedimento por facto imputável ao trabalhador (2)	
* Cessação da comissão de serviço	

Notas:

(1) - para trabalhadores Nomeados

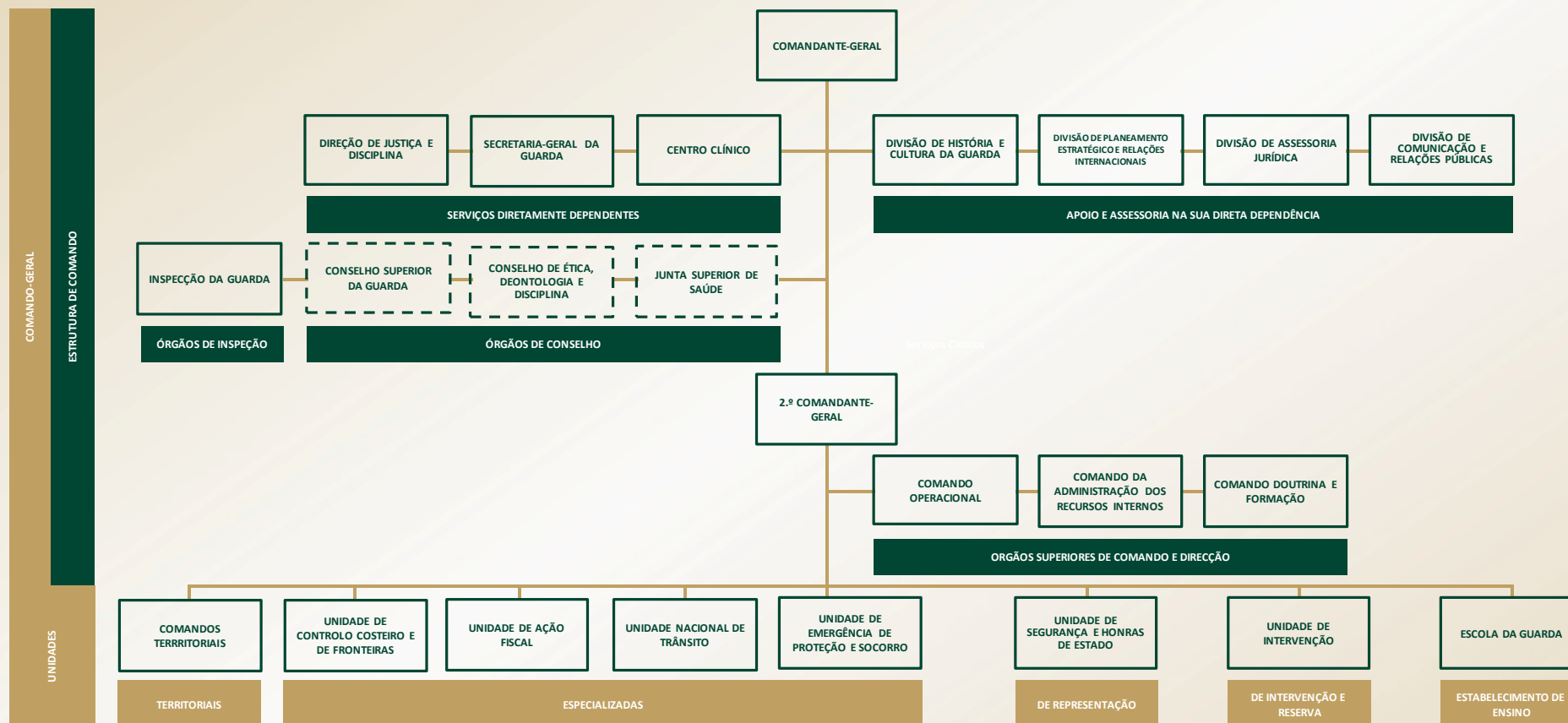
(2) - para trabalhadores em Contratos de Trabalho em Funções Públicas

GNR CENTRO DE CAPACITAÇÃO



Anexo II – Organograma Institucional

Organograma Institucional



"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, alterado pelo Despacho n.º 12447/2022, de 17 de outubro, 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 Exmo. Comandante-geral, o funcionamento dos serviços clínicos, integrados no Centro Clínico (CC)."



Anexo III – Medidas sociais



Medidas Sociais - 2022

Página 1

Público alvo **Comunidade em geral**

Medida	Ação desenvolvida	Foram desenvolvidas 80 medidas sociais, representando cerca de 34,33% do total de medidas
UMAI (Unidade Móvel de Apoio ao Isolamento)	Iniciativa da Delegação da Cruz Vermelha de Ponte de Sor e da SPC/DTer de Ponte de Sor (Avis/Ponte de Sor/Sousel), em que o principal objetivo é a prestação de apoio a famílias que apresentem situação de grande vulnerabilidade social e económica (entrega	
1º Torneio Futsal Solidário	Promoção da atividade desportiva e angariação de bens para serem distribuídos pela Cruz Vermelha de Abrantes, com a colaboração dos elementos do DTer/PTer desta Guarda.	
Recrutas de Palmo e Meio - Verão de 2022	6ª edição do projeto "Recrutas de Palmo e Meio" dirigido às crianças do ATL-Verão Non Stop, com idades compreendidas entre os 10 e 16 anos, da responsabilidade da União de Freguesias do Concelho do Crato, em 20Jul22	
Ações de solidariedade	Angariação de bens alimentares de primeira necessidade, para doar à comunidade mais carenciada do Porto.	
Prevenção Rodoviária	Ações conjuntas, com os Municípios do Porto, de sensibilizações no âmbito da "Prevenção Rodoviária", acompanhamentos a Lares de Idosos.	
Ações de sensibilização "Burlas, Roubos e Furtos"	Informações acerca da proteção de bens.	
Feira Alma do Vinho - Alenquer	Participação na Feira Alma do Vinho – Alenquer, realização de ações de sensibilização de prevenção dos acidentes rodoviários sob o efeito do álcool.	
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.	
Distribuição de bens a pessoas idosas vulneráveis	Angariação de bens para serem distribuídos pela SPC, em parceria com Associação "Sandra Almada Solidária", na ZA do DTer de Almada.	
Dia Inclusivo	Dinimização de várias actividades e ações de sensibilização sobre várias temáticas como: Drogas, Violência, Discriminação, Direitos e Deveres, etc, realizadas no Município de Marvão, que envolveram todas as faixas etárias, desde o pré-escolar à população s	
Contribui para um natal mais feliz para todos	Os militares do CTer de Lisboa, efetuaram três ações, duas de doação de sangue (IPST Lisboa / Espaço do dador em Cascais) e a terceira de doação de brinquedos, bens alimentares e produtos de higiene, à Cruz Vermelha Portuguesa.	
Feira da Criança - Sobreiro	Apoio num desfile de Tratores e Crianças efetuado anualmente, na localidade do Sobreiro.	
Funcionamento do ADCCOVID no CFFF	Atendimento em Área Dedicada à COVID-19, tendo encerrado a 27 de dezembro de 2022, com a cedência de espaço no Centro de Formação de Figueira da Foz.	
Feira das Profissões - Venda Pinheiro	Divulgação das diversas valencias da GNR na Feira das Profissões, na localidade Venda do Pinheiro, no concelho de Mafra.	
Setúbal Custom Weekend 2022	Participação no evento, dos militares do DTer de Setúbal.	

Público alvo **Comunidade em geral**

Medida	Ação desenvolvida	Foram desenvolvidas 80 medidas sociais, representando cerca de 34,33% do total de medidas
Doações de Sangue 2022	Realização de colheitas/recolha de dádivas de Sangue, efetuadas pelo menos 06 vezes por ano pelo IPST, nas instalações da Unidade de Segurança e Honras de Estado.	
4.ª Festa do Bem-Estar Animal do Concelho do Seixal	Participação na Exposição na 4.ª Festa do Bem-Estar Animal do Concelho do Seixal, com a colaboração do GIC/UI.	
Verão Seguro 2022	Ações de sensibilização dirigidas aos turistas nas áreas balneares e turísticas da ZA do DTer de Setúbal, integradas no patrulhamento realizado com as Forças Congéneres, nos concelhos de Sesimbra e Setúbal.	
Prevenção de Afogamentos 2022	Ações de sensibilização e esclarecimento realizados em locais balneares, dirigidas aos turistas e residentes, nos concelhos de Sesimbra e Setúbal.	
"Dia Mundial da Propriedade Intelectual"	Ações de sensibilização que visaram a consciencialização da população para a importância da Propriedade Intelectual, no âmbito do desenvolvimento económico, nos concelhos de Sesimbra e Setúbal.	
"Dia Internacional da Luta Contra a Discriminação Racial"	Ações de sensibilização que tiveram como objetivo consciencializar a comunidade educativa e geral para a não discriminação, realizada no Auditório João Mota, Sesimbra.	
"Violência no Namoro"	Ação de sensibilização que visou a consciencialização sobre o fenómeno em apreço, bem como para alertar para a ocorrência de comportamentos abusivos nas relações, realizada no Auditório Raio de Luz, Sesimbra. Tal ação contou com a presença de miliares do	
Ações Floresta Segura	Ação de sensibilização na ZA do DTer do Montijo (concelho de Montijo/Alcochete/Moita/Barreiro)	
Semana Solidária	Promoção de caminhada, interação com a comunidade civil e militar e angariação de bens para serem distribuídos pela Comunidade Vida e Paz, na localidade de Fátima.	
Distribuição de cabazes de Natal.	Angariação de bens alimentares para serem distribuídos pela SPC na época natalícia, às famílias carenciadas dos concelhos de Almada e Seixal, em parceria com a Associação "Sandra Almada Solidária".	
Ações Floresta Segura	Ação de sensibilização conjunta com o SMPC de Almada, na ZA do DTer de Almada (concelho de Almada).	
Regresso às aulas/Universidade Segura	Ações de sensibilização dos alunos em matéria de segurança rodoviária e prevenção de crimes, realizadas nos estabelecimentos de ensino primário, básico, secundário e superior, na área do CTer de Setúbal.	
Ação Prevenção de Afogamentos	Ação de sensibilização na ZA do DTer de Almada.	
Trilho dos Reis 2022	Colaboração e envolvimento no evento, com a passagem no interior do aquartelamento da EG, em 13Mar22.	
PET Festival	Participação no PET Festival	
Semana da Proteção Civil de Almada	Demonstração de meios com a participação do DTer de Almada na Semana da Proteção Civil de Almada. Contou com o apoio da USHE, Cino/DI Setúbal e UEPS.	
Ajuda sénior	Visitas a idosos em situação de vulnerabilidade, com uma periodicidade semanal, em parceria com os elementos dos Contratos Locais de Desenvolvimento Social de 4ª geração (CLDS-4G) da Mercena e do Cadaval.	
SEGUREX - Salão Internacional de Proteção Seguramça e Defesa	Participação com demonstração de meios e valências.	

Público alvo **Comunidade em geral**

Medida	Ação desenvolvida	Foram desenvolvidas 80 medidas sociais, representando cerca de 34,33% do total de medidas
Dia da Unidade - Miranda do Corvo	Missa de ação de graças e memória dos militares falecidos, com a participação do efetivo do CTer de Coimbra e Comunidade Local.	
Dádivas de Sangue 2022	Dádivas de sangue, realizadas quinzenalmente no Centro de Formação de Figueira da Foz, pelo Instituto Português do Sangue e da Transplantação (IPST).	
Funcionamento do ADCCOVID no CFFF	Atendimento em áreas dedicadas à Covid 19, tendo encerrado a 27 de dezembro de 2022.	
Visita ATL ZITAS	Visita ao aquatelamento por parte do ATL Zitas em 27Jul22	
Recrutas de Palmo e Meio - Verão de 2022	6ª edição do projeto "Recrutas de Palmo e Meio" dirigido às crianças do ATL-Verão Non Stop, com idades compreendidas entre os 10 e 16 anos, da responsabilidade da União de Freguesias do Concelho do Crato, em 20Jul22	
Mês da Prevenção dos Maus Tratos na Infância	A secção PCPC em parceria com a CPCJ, dinamizou ações de sensibilização sobre os Direitos da Criança. Organização de um Laço Azul nas escolas e entrega de fitas alusivas ao mês de abril.	
Plastron de meios	Demonstração de uma ação pela equipa cinotecnia e patrulhas a cavalo na Serra do Montejunto.	
Comunhão Pascal	Celebração de Páscoa na Igreja de Santa Cruz de Coimbra, com a participação dos elementos das Forças e Serviços de Segurança, Exército e Comunidade local.	
"Cabazes de Natal 2022"	Ação solidária de entrega de cabazes solidários a famílias carenciadas e vulneráveis, residentes no concelho de Faro, no âmbito do Programa "Idosos em Segurança". Com a colaboração/doação do Pingo Doce.	
Caminhada pela Floresta e Ação de Reforestação em Vila Velha de Ródão	Promoção da atividade desportiva, interação com a comunidade civil, ação de sensibilização, para a fomentação de condutas de respeito pela natureza e pelo ambiente, bem como para a problemática dos incêndios florestais no âmbito das comemorações do XIII	
Concerto da Banda Sinfónica da Guarda Nacional Republicana no Centro Cultural deCastelo Branco	Promoção da atividade artística e musical, interação com a comunidade civil e conhecimento da valência da GNR no âmbito das comemorações do 13º aniversário do Comando Territorial de Castelo Branco.	
Pessoa com deficiência	Consciencializar a comunidade escolar em geral, para os assuntos relativos à deficiência.	
Violência contra as mulheres/violência doméstica	Consciencializar a comunidade escolar em geral, para esta forma de violência, contra as Mulheres.	
Cidadania e não discriminação	Sensibilização da população em geral para a não discriminação racial.	
Comemorações do XIV aniversário do Comando Territorial de Aveiro em Vale de Cambra	O Comando Territorial de Aveiro promoveu diversas ações durante as comemorações do seu XIV aniversário, entre elas, uma recolha de bens afim de serem doados ao Centro Social Paroquial de S.Pedro de Castelões e uma Caminhada/Trail solidário.	
Dádivas de Sangue 2022	Recolha de sangue com o intuito de aumentar o envolvimento com a comunidade e repor Stocks de sangue, pelos militares do DTer de Reguengos em conjunto com a Associação Gota - União de dadores de Sangue de Corval.	
Projeto "Doação de Bens Alimentares"	Recolha de bens alimentares entre os militares do DTer de Sintra em conjunto com a Exma. Sra. Juíza Coordenadora , a entregar a comunidades carenciadas, da ZA do DTer de Sintra.	

Público alvo **Comunidade em geral**

Medida	Ação desenvolvida	Foram desenvolvidas 80 medidas sociais, representando cerca de 34,33% do total de medidas
Violência contra as mulheres	Os militares da SPCPC de Alenquer, organizaram uma passeata pelas ruas do Carregado, no âmbito do dia da eliminação da violência contra as mulheres, tendo envolvido a comunidade escolar e os parceiros sociais locais, onde se incluem os bombeiros de Alenquer.	
Pessoas em Situação de Sem Abrigo	Ação de demonstração pela cinotecnia no Centro de Recursos para pessoas em situação de sem abrigo, na Adroana, que decorreu em 16DEC22.	
Feira dos Afetos	Realizada ação de sensibilização em 02ABR22, para assinalar o Mês da Prevenção do Maus Tratos na Infância, em parceria com a CPCJ, com plastron de meios.	
Dia Internacional pela Eliminação da Violência contra as Mulheres	Ação de sensibilização por ocasião do Dia Internacional pela Eliminação da Violência contra as Mulheres.	
Vila Natal de Cascais	Participação com plastron de meios na Vila Natal de Cascais.	
World Cleanup Day	Atividade de limpeza no Parque Natural de Sintra-Cascais, nomeadamente, na Praia Grande, com a colaboração da Tabaqueira de Sintra, da Câmara Municipal de Sintra, da Proteção Civil de Sintra, do ICNF, da Junta de Freguesia de Colares, entre outros.	
Funcionamento de Área Dedicada à COVID-19	No concelho da Figueira da Foz, funcionou uma Área Dedicada à Covid-19 no CFFF, onde a GNR colaborou com a autarquia e as entidades de saúde pública, tendo encerrado a 27 de dezembro de 2022.	
Um mundo sem piriscas de tabaco	Ações de sensibilização, com distribuição de cinzeiros portateis, em conjunto com a Tabaqueira de Sintra e com a Câmara Municipal de Sintra no âmbito de "um mundo sem piriscas de tabaco".	
Ações de sensibilização no âmbito dos comportamentos de autoproteção/segurança	Sensibilização da comunidade escolar para a necessidade de adoção de comportamentos de autoproteção, ao nível da segurança em geral, e inclusivos, no seio da comunidade, prevenindo comportamentos desviantes da ordenação social.	
Projeto "Cabazes de Natal"	Distribuição conjunta de cabazes de natal a famílias carenciadas em colaboração com a Santa Casa da Misericórdia de Sintra, na ZA do DTer Sintra.	
Dia da Atividade Física	Promoção da atividade desportiva e do bom relacionamento entre os militares e a comunidade local. Iniciativa de cariz social tendo com objetivo a recolha de bens alimentares de primeira necessidade, bem com recolha de alimentos para animais, inserida nas	
Projeto teleassistência - eGUARD	Implementação de um dispositivo eletrónico de apoio, que permite obter assistência permanente, através de um atendimento personalizado, no âmbito da prevenção e promoção da qualidade de vida, dirigido aos cidadãos em situação de dependência, incapacidade,	
Plastron de meios	Participação (Lagoa Cidade Educadora : Cidade de Paz e oportunidades), divulgação/demonstração de meio e de valências da GNR, bem como dos diversos PPCPC, em Laboa e Estombar.	
Sensibilização sobre comportamentos de risco e respetivas consequências para a floresta.	Sensibilização porta a porta, orientada para o aumento do conhecimento, modificação de comportamentos e a adoção de medidas de autoproteção por parte da população.	
Entrega de bens à Loja Social	Entrega de bens essenciais e eletrodomésticos por parte dos militares, à Loja Social, no Concelho de Portalegre.	
Dia Mundial da Conservação da Natureza	Atividade de limpeza no Parque Natural de Sintra-Cascais, em colaboração com a Comissão Municipal da Defesa da Floresta, com a União de Freguesias de Sintra, com a Tabaqueira de Sintra e com a Santa Casa da Misericórdia de Sintra.	

Público alvo **Comunidade em geral**

Medida	Ação desenvolvida	Foram desenvolvidas	80	medidas sociais, representando cerca de	34,33%	do total de medidas
"Brinquedos com Nova Vida" 01 de junho	Esta iniciativa teve como objetivo a recolha e doação de brinquedos usados a crianças em que as famílias se encontram em uma condição social menos favorável. A entrega foi feita no dia 01 de junho, dia em que se comemora o dia da Criança.					
Proximidade Idosos Calendário 2022	Distribuição de Calendários 2022 pela comunidade sénior.					
Operação "Campo Seguro"	Ações de sensibilização relacionadas com os cuidados a ter com a condução de máquinas agrícolas.					
Evento convívio com cariz de apoio social, através de angariação/entrega de bens alimentares a instituição Social.	Realização de Jantar convívio de Sargentos da Unidade, com angariação de bens alimentares entregues a Instituição de cariz Social "Centro Social e Paroquial de Alcântara".					
Evento convívio com cariz de apoio social, através de angariação/entrega de bens alimentares a instituição Social.	Realização de Jantar convívio de Sargentos da Unidade, com angariação de bens alimentares entregues a Instituição de cariz Social "Centro Social e Paroquial de Alcântara".					
"Vídeo Solidário"	Realizado vídeo com um idoso, difundido através da comunicação social e redes sociais, no sentido de alertar para a problemática do abandono de pessoas idosas.					
"Picnic Família" 22 de maio	Promoção de atividades de lazer, jogos , convívio entre família ao ar livre, no Parque Corgo da cidade de Vila Real.					
Torneio de Futebol "Inter Instituições"	Tem como objetivo a promoção da atividade desportiva, interação com a comunidade civil, em especial com os membros e funcionários das instituições do Distrito de Vila Real.					
Passeio "BTT Solidário"	Tem como objetivo a promoção da atividade desportiva, interação dos militares com os diversas autoridades da proteção civil, ação de sensibilização da circulação de velocípedes e angariação de bens para serem distribuídos pela Ação Social.					
"Qualifica 2022" - Feira da Educação Formação, Juventude e Emprego na Exponor Matosinhos	Participação com meios da UCC de 20ABR a 23ABR22					
XIIIº "Encontro Ibérico Land Rover"	Demonstração de meios da UCC dias 17/18JUL22					
Passeios Pedestres	Promoção da atividade desportiva, interação com a comunidade em geral e escolar em particular, acção de sensibilização, para a fomentação de condutas de respeito pela natureza e pelo ambiente, bem como para a problemática dos incêndios florestais.					
Procissão ao Mar - Festas Sr.ª da Agonia	Participação na Procissão ao Mar - Festas Sr.ª da Agonia, em 20AGO22					
Colocação de um "Laço Azul" na fachada do do edifício do CTer de Vila Real durante o mês de Abril	A colocação do laço Azul na fachada do edifício do CTer de Vila Real, tem como objetivo despertar a curiosidade e sensibilizar a população em geral para o tema dos maus tratos na infância.					

Público alvo **Comunidade escolar**

Medida	Ação desenvolvida	Foram desenvolvidas	90	medidas sociais, representando cerca de	38,63%	do total de medidas
--------	-------------------	---------------------	----	---	--------	---------------------

Público alvo Comunidade escolar

Medida	Ação desenvolvida	Foram desenvolvidas 90 medidas sociais, representando cerca de 38,63% do total de medidas
Promoção dos direitos das crianças	Sensibilização das crianças do 1.º Ciclo para a temática dos direitos das crianças, onde os militares da SPCPC promoveram a elaboração de desenhos/cartazes alusivos aos direitos das crianças, que foram expostos na iniciativa "Estendal dos Direitos", na ár	
Projeto "Desafia-te"	O projeto visou desafiar os alunos para a ação social, pondo as seguintes questões: "Que alimentos consegues comprar com 1€ quando vais com os pais às compras" e ocorreu em colaboração com a Santa Casa da Misericórdia de Sintra e o Agrupamento de Escolas	
Feira Rural da Azueira	Divulgação de meios da GNR, junto dos alunos da EB1/JI Artur Patrocinio - Azueira, na Feira Rural da Azueira.	
Dia Mundial Sem Tabaco	Ações de sensibilização referentes ao consumo do tabaco sob o enquadramento do Programa Escola Segura, junto da comunidade infanto-juvenil nas estações de Comboios de Portugal de Sintra e Portela , e na escola D. Maria (Sintra).	
"Bullying"	Ações de sensibilização sobre a temática do bullying em coolaboração com a CPCJ.	
Projeto "Risca este risco"	Ações de sensibilização sobre várias temáticas: consumos de álcool, de estupefacientes, etc., em coolaboração com a Câmara Municipal de Cascais.	
Plastron de meios	Divulgação das diversas valencias da GNR, atividade na Escola de Transito, por ocasião da comemoração do aniversário do CTer de Lisboa, que ocorreu no Parque Desportivo de Mafra.	
Dependências Aditivas	Ação de sensibilização relacionada com os comportamentos sobre dependências aditivas.	
"Spring Break 2022"	Ação de sensibilização relacionada com consumo de alcool para alunos que seguiam em viagem de finalistas.	
"CerciGrândola"	Ação sensibilização na "CerciGrândola" relacionada com alunos que apresentam alguma deficiência cognitiva.	
Prevenção Rodoviária	Ação de sensibilização relacionada com os comportamentos a adotar nas vias rodoviárias, no âmbito da prevenção rodoviária.	
Direitos da Criança	Ação de sensibilização alertando as crinças para os seus direitos e responsabilidades a ter.	
Dia Internacional pela Eliminação da Violência contra as Mulheres	Ação de sensibilização com o objetivo de alertar para os maus tratos dirigidos às mulheres.	
Bullying e Cyberbullying, Prevenção da Toxicodependência, Delinquência Juvenil, Prevenção e Segurança Rodoviária	No âmbito do Programa Escola Segura, foram realizadas ações de sensibilização sobres os temas: Bullying e Cyberbullying, Prevenção da Toxicodependência, Delinquência Juvenil, Prevenção e Segurança Rodoviária, para alunos do JI, 1º; 2º e 3º Ciclos de ensin	
Comemoração do dia Escolar da não violência e Paz	Largada de Pombos e interação com Binomios Cinotecnico da GNR aos alunos de quatro turmas (3 a 6 anos), do Jardim de Infância de Mafra.	
Campanha Laço Azul	Ações em salas de aula nos estabelecimentos de ensino da área de Lisboa. Com a distribuição de um laço para as crianaças decorarem e devolverem na GNR.	
Campanha Laço azul	Laço humano em pareceria com a CPCJ.	
Dia Mundial da Criança - Plastron de meios	Ação de sensibilização através da realização de atividades com as crianças da comunidade escolar, no Centro Hípico da Beloura e na Escola de Alvide, aproximando a GNR à comunidade juvenil.	

Público alvo **Comunidade escolar**

Medida	Ação desenvolvida	Foram desenvolvidas 90 medidas sociais, representando cerca de 38,63% do total de medidas
Abuso sexual de crianças e jovens	Prevenção e sensibilização de abuso sexual de crianças e jovens, em parceria com a CPCJ.	
"Vem calçar os sapatos do outro"	Educar para a cidadania, respeitando as diferenças do outro, em parceria com a Associação Mithós, no âmbito do programa Apoio a Pessoas com Deficiência.	
"Não sejas um Peão na relação"	Prevenção da violência no namoro em parceria com a Câmara Municipal de Vila Franca de Xira.	
Plastron de meios cinotécnicos	Plastron de meios cinotecnico na Escola de Manique Intendente.	
Feira das Profissões	Participação da SPCPC na Feira das Profissões IBN MUCANA	
Passeio de BTT	Promover a atividade desportiva dos jovens, realizando um passeio de BTT dos jovens da E. B. 2, 3 João da Rosa - Olhão.	
A violência não é uma opção	Consciencializar a comunidade escolar em geral, da violência nas escolas, prevenindo comportamentos de risco.	
Bombas Carnaval	Sensibilizar e consciencializar a comunidade escolar em geral, para os perigos do uso de artefactos pirotécnicos.	
Spring Break	Sensibilizar e consciencializar a comunidade escolar em geral, para a prevenção do consumo de álcool e drogas.	
Propriedade intelectual	sensibilizar e consciencializar a comunidade escolar em geral, para a importância da propriedade intelectual, no âmbito do conhecimento e desenvolvimento económico.	
Internet segura	Consciencializar a comunidade escolar em geral, para a necessidade de prevenir comportamentos de risco inerentes à utilização da internet.	
Dia mundial de criança	Consciencializar a comunidade escolar em geral, para os direitos das crianças, com diversas atividades práticas e demonstração de meios.	
Regresso às aulas	Consciencializar a comunidade escolar em geral, para os comportamentos de autoproteção ao nível da segurança em geral.	
Dia Internacional do idoso	Consciencializar a comunidade escolar em geral, para a não discriminação das pessoas idosas.	
Dia da não violência	Consciencializar a comunidade escolar em geral, para o respeito pelos direitos Humanos.	
Violência entre pares - Bullying	Consciencializar a comunidade escolar em geral, para esta forma de violência, apoiar e incentivar as vítimas e denunciar estas situações.	
VIII OPTO.EU - Fórum de Educação e Formação do Algarve	Participação em Stand com Placards e folhetos de divulgação das valências da GNR e dos diversos Programas de Prevenção Criminal e Policiamento Comunitário (PPCPC).	
Projeto "Vem conhecer a GNR em Alcabideche"	Plastron de meios no SDTer de Alcabideche e nos estabelecimentos de ensino locais.	
Passeio de BTT	Promover a atividade desportiva dos jovens do Colégio do Alto, do distrito de Faro.	
Projeto "Vem conhecer a GNR em Pêro Pinheiro"	Plastron de meios em estabelecimentos escolares locais, em Pêro Pinheiro.	
Caminhada Escola Ativa	Promover atividade desportiva dos jovens do distrito de Faro.	

Medida	Ação desenvolvida	Foram desenvolvidas 90 medidas sociais, representando cerca de 38,63% do total de medidas
Corta Mato	Promover a atividade desportiva dos jovens do Agrupamento de Escolas de Montenegro - Faro.	
Semana Europeia da Mobilidade	Ação de sensibilização com pista trânsito no Jardim Manuel Bivar, em Faro, sobre Prevenção Rodoviária.	
Passeio Pedestre	Consciencializar e sensibilizar sobre comportamentos de risco e respetivas consequências para a floresta, bem como para a necessidade da sua preservação, através da realização de um Passeio Pedestre na Serra de Silves.	
"Dia Europeu do Desporto Escolar"	Consciencializar e sensibilizar os jovens para a importância do desporto, através de passeios pedestres/bicicleta, inseridos no Dia europeu do Desporto Escolar.	
Dia da Família	Consciencializar e sensibilizar para a importância da família, promovendo conhecimento relacionado com as questões sociais, económicas e demográficas que afetam a família.	
Projeto Zambujinho	Visita ao PTER de Azambuja pelos alunos no âmbito do projeto Zambujinho, por parte dos alunos do 4º ano de escolaridade dos agrupamentos de escolas de Azambuja e Aveiras de Cima.	
Projeto "Aventura-te nas Férias"	Plastron de meios para as crianças (dos 3 aos 12 anos) que frequentaram as atividades de tempos livres na comunidade infantojuvenil da Junta de Freguesia de Almargem do Bispo, Pêro Pinheiro e Montelavar.	
Dia da Criança	Divulgação das diversas valências da GNR, por ocasião do Dia da Criança, no Parque Desportivo de Mafra.	
Projeto "Vem conhecer a GNR em Sintra"	Plastron de meios em frente ao Palácio Nacional e em estabelecimentos escolares locais de Sintra.	
Projeto "Vem conhecer a GNR em Colares"	Plastron de meios em estabelecimentos escolares locais, de Colares.	
Ações de sensibilização junto da comunidade escolar no âmbito da floresta e sua preservação	Consciencializar e sensibilizar sobre comportamentos de risco e respetivas consequências para a floresta para a necessidade da sua preservação.	
Demonstração de meios GNR	Ação de sensibilização com alunos do agrupamento de escolas em Grândola, com esclarecimentos sobre alguns serviços efetuados pela GNR. Demonstração no terreno por elementos dos K9, bem como pequenos passeios a cavalo por parte de elementos da USHE.	
Ação Violência no Namoro	Ação de sensibilização na Escola Secundária do Monte da Caparica, Escola Secundária Daniel Sampaio (Sobreda) e Escola Básica de Vale Rosal (Charneca da Caparica).	
Visita guiada ao PTER de Sesimbra	Visita e demonstração de alguns meios e materiais desta Guarda, no PTER de Sesimbra, para a comunidade escolar da Escola Básica de Sesimbra.	
Atividades de Promoção dos Direitos das Crianças	Ações diversas no âmbito da Promoção dos Direitos das Crianças, com a colaboração dos Estabelecimentos de Ensino, nos concelhos de Sesimbra e Setúbal.	
"Dia Europeu do 112"	Ação sensibilização relacionada com os comportamentos em ambiente escolar.	
Ações de sensibilização e esclarecimento	Visita ao PTER de Canha por parte dos alunos do Agrupamento Escolar Pegões / Canha.	
"Spring Break"	Ações de sensibilização dirigidas aos alunos finalistas, que visaram a consciencialização das consequências associadas ao consumo de estupefacientes, substâncias psicotrópicas e álcool, no concelho de Sesimbra.	

Público alvo **Comunidade escolar**

Medida	Ação desenvolvida	Foram desenvolvidas 90 medidas sociais, representando cerca de 38,63% do total de medidas
Ação de sensibilização alusiva à utilização de artefactos pirotécnicos	Ação de sensibilização que visou a consciencialização dos alunos e professores, para os perigos do manuseamento e uso de artefactos pirotécnicos nos concelhos de Sesimbra e Setúbal	
Mês da proteção civil e do Bombeiro	Simulacros na Escola Básica João Eduardo Xavier - Lau, na Sede do Agrupamento Escolar José Saramago - Poceirão, na Escola Básica de Batudes - Palmela e no Jardim de Infância - Vale da Vila - Pinhal Novo.	
Inauguração do novo DTer de Alenquer.	Inauguração do novo DTer de Alenquer.	
Ações de sensibilização e esclarecimento	Ação de sensibilização no âmbito da violência escolar no St. Peters School.	
Perigos na Internet	Sensibilização no âmbito dos "Perigos na Internet", de forma a promover o acompanhamento na realidade virtual, que procurou envolver os encarregados de educação dos estabelecimentos de ensino do Porto.	
Corta Mato III Ciclo e Ensino Secundário do Agrupamento de Escolas de Alcácer do Sal	Colaboração com Agrupamento de Escolas de Alcácer do Sal - Policiamento e Segurança nas Provas Desportivas.	
Projeto da Dr.ª Leonor Campos - "Humanizar os Cuidados de Saúde"	Sensibilização dirigida à comunidade educativa da Escola Básica do Castelo, Sesimbra, para o projeto "A Sala Mágica da Dr.ª Barbie".	
Feira do Desporto e Saúde - Pinhal Novo	Ações de sensibilização e esclarecimento na Feira do Desporto e Saúde - Pinhal Novo	
Semana da Proteção Civil do Seixal	Demonstração de meios com a participação do DTer de 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	
Ação Igualdade de Género nas Profissões	Ação de sensibilização na Escola Básica de Vale Rosal (Charneca da Caparica).	
Simulacro c/ os Bombeiros Voluntários e Proteção Civil de Palmela	Simulacros na escola básica Joaquim Carvalho - Palmela	
"Cidade Educativa - Internet Segura"	Ação de sensibilização no âmbito do projeto "Cidade Educativa - Internet Segura" no agrupamento escolar Pegões/Canha.	
"Praias Limpas" - Caminhadas pelas Praias - Orla marítima do Porto	Promoção da atividade "Praias Limpas", para a fomentação de condutas de respeito pela natureza e pelo ambiente, junto dos estabelecimentos de ensino do Porto.	
"Dia da Não Violência e da Paz nas Escolas".	Ações de sensibilização sobre a temática "Violência Escolar" (Bullying e Cyberbullying) que visaram a prevenção de comportamentos de risco, promovendo valores como o respeito, a igualdade, a tolerância, a solidariedade, a cooperação e a não violência, nos	
Carnaval Escolar	Participação no Carnaval Escolar no concelho de Sesimbra (Sesimbra e Quinta do Conde).	
"Violência no Namoro"	Ação de sensibilização relacionada com os comportamentos na relação entre namorados.	
"Dia da Internet Segura"	Ações de sensibilização sobre a temática Internet Segura que visaram consciencializar os alunos e docentes para a necessidade de prevenir comportamentos de risco decorrentes da utilização da internet, nos concelhos de Sesimbra e Setúbal.	

Medida	Ação desenvolvida	Foram desenvolvidas 90 medidas sociais, representando cerca de 38,63% do total de medidas
Corta Mato Escolar	Sensibilização dos alunos no que concerne à não violência no desporto no Agrupamento de Escolas da Boa Àgua, Quinta do Conde, Sesimbra.	
Recolha de Brinquedos para a Cruz Vermelha Portuguesa	Actividade social junto de diversas Escolas do Concelho de Mafra.	
Atividade com alunos com Multideficiência	Interação com as valências da GNR, por parte dos Escola Secundária Armando Lucena, em Malveira.	
"Violência entre Pares"	Ação de sensibilização relacionada com os comportamentos entre pares.	
Ações de sensibilização e esclarecimento	Visita dos Alunos do agrupamento escolar Hermenegildo Capelo ao DTer de Palmela.	
"Violência Doméstica"	Ação de sensibilização relacionada com os comportamentos na dimensão familiar.	
Visita às Instalações do PTer do Sardoal	Interação entre comunidade escolar e elementos desta Guarda dando conhecimento do trabalho realizado e demonstração de meios existentes, nas Escolas do Sardoal, em contexto férias desportivas.	
Feira das Profissões	Iniciativa do CLDS 4G/Sousocial/Sousel com a participação da SPC DTer de Ponte de Sor, com o objetivo divulgar a oferta formativa escolar e profissional existente, bem como motivar, sensibilizar e informar os jovens e famílias, acerca de oportunidades pro	
"Cidadania e Não Discriminação"	Ação de sensibilização relacionada com os comportamentos em ambiente escolar.	
"Conhecer o Guarda da Escola Segura"	Ações de sensibilização dirigidas aos alunos do 1º ano, com vista a promover alguns comportamentos seguros, nomeadamente alusivos à segurança rodoviária e aos contactos com pessoas estranhas, nos concelhos de Sesimbra e Setúbal.	
Projeto Erasmus + 2020-1-PL01-KA229-081622_6 "Palestra/ Sessão de Informação sobre Segurança na Internet - Projeto Erasmus do Agrupamento Escolas da Moita"	Intervenção da SPC na realização de uma Palestra/Sessão de Informação sobre Segurança na Internet "Internet Segura Bullying Cyberbullying", e que versa a utilização responsável dos média digitais e consiste na receção de 5 escolas da União Europeia durant	
Promoção dos Direitos das Crianças	Ações de sensibilização que visaram conscienciar alunos, docentes e não docentes para os Direitos das Crianças, nos concelhos de Sesimbra e Setúbal.	
7.ª Edição do Dia Internacional da Cidade Educadora 2022 - "A Cidade Educadora, cidade de paz e oportunidades"	Em 30 de novembro de 2022, na Z.A. Afonsoeiro, promoveu-se a realização das ações de sensibilização, com a participação na demonstração de meios das diversas valências da GNR, e material para distribuição ao público alvo.	
Dia da Criança	Colaboração com os município de Santiago e Sines nas actividades e desfiles, na comemoração do Dia da Criança.	
Ações de sensibilização e esclarecimento	Ações dirigidas aos alunos do 9º ano e secundário que visaram conscienciar para os vários casos de violência contra as mulheres, nos concelhos de Sesimbra e Setúbal.	
Caminhada do Coração	Promoção de um estilo de vida saudável, sensibilização para a prática do desporto, inserida na actividade do desporto escolar pelos alunos, professores, auxiliares de educação, militares da G.N.R, Bombeiros e Auxiliares de Saúde da ZA DTer de Nisa.	

Público alvo **Comunidade escolar e institucional**

Medida	Ação desenvolvida	Foram desenvolvidas	1	medidas sociais, representando cerca de	0,43%	do total de medidas
Campanha Solidária "Amigos dos Animais"	Realização/angariação de bens alimentares doados pelos alunos dos diversos estabelecimentos de ensino pertencentes á area da ZA do DTer de Valença, para serem entregues através de cabazes às associações de animais/canis da ZA.					

Público alvo **Comunidade escolar e sénior**

Medida	Ação desenvolvida	Foram desenvolvidas	3	medidas sociais, representando cerca de	1,29%	do total de medidas
Campanha Solidária - Idosos "Natal mais Feliz"	Angariação e recolha de produtos de higiene pessoal e bens alimentares, doados pela comunidade escolar dos diversos estabelecimentos de ensino localizados na ZA do DTer de Arcos, entregues a idosos que integram a "Pessoa Vulnerável", na época natalícia.					
"Geração de Mãos Dadas" - alusiva ao Dia dos Avós	Promoção do convívio entre crianças e idosos do Centro Coimunitário da Quinta do Conde, onde foram trocados conhecimentos entre as diferentes gerações. Foi ainda cantado um poema aos idosos, na voz de cada criança presente (28).					
Campanha Solidária Idosos "Natal mais Feliz"	Angariação de bens alimentares doados pelos alunos dos diversos estabelecimentos de ensino pertencentes á area da ZA do DTer Viana, para entrega através de cabazes aos idosos que integram a base de dados "Pessoa Vulnerável" no Natal, sensibilizando a comu					

Público alvo **Comunidade infantil**

Medida	Ação desenvolvida	Foram desenvolvidas	1	medidas sociais, representando cerca de	0,43%	do total de medidas
Prevenção Rodoviária	Ações de sensibilização no âmbito da prevenção rodoviária, no Festival Inafantil do Litoral Alentejano, dirigidas às crianças da comunidade, promovendo comportamentos de auto proteção, no Parque central da Vila Nova de Santo André, em colaboração com outr					

Público alvo **Comunidade institucional**

Medida	Ação desenvolvida	Foram desenvolvidas	23	medidas sociais, representando cerca de	9,87%	do total de medidas
Visita ao PTer de Alcácer do Sal	Promoção de visita e demonstração de meios aos utentes da CerciGrândola.					
OPERAÇÃO "Apoio a Pessoas com Deficiência" 2022	Ação de sensibilização efetuada no Centro Quinta dos Inglesinhos, Monte da Caparica, com o objetivo de promover a inclusão das Pessoas com Deficiência.					
Evento cultural, através da Banda de Música da USHE em instituição de Saúde.	Realização de concerto Musical "Dia Mundial da Música" no Centro de Medicina e Reabilitação de Alcoitão.					
Catastrofes - Desastres Naturais	Ação de sensibilização e capacitação de pessoas vulneráveis para Catástrofes - Desastres Naturais, no ADT - Centro para a promoção saúde mental.					
Jantar de Natal	Jantar de Natal 2022 no DTer Torres Vedras					
Dia da mulher 2022	As militares e civis do Comando Territorial de Aveiro promoveram uma recolha de bens, assim como uma ação de voluntariado para ajudar a Cruz Vermelha de Aveiro.					
Sensibilizar a população com deficiência para a adoção de comportamentos de auto proteção	Ação de sensibilização digirida aos utentes da CERCIZIMBRA, para a promoção dos seus direitos e para potenciar comportamentos que visem a auto proteção.					

Público alvo Comunidade institucional

Medida	Ação desenvolvida	Foram desenvolvidas	23	medidas sociais, representando cerca de	9,87%	do total de medidas
Dia Internacional da Deficiência	Interação com as Valências da GNR, por ocasião do Dia Internacional da Deficiência, por parte dos alunos da Associação para Educação e Reabilitação de Cidadãos Inadaptados de Mafra.					
Eu Sou Digital - reportagem SIC	Trabalho desenvolvido junto da Academia Senior da Venda do Pinheiro.					
Visita ao ATL ZITAS	Visita ao aquatrelamento por parte do ATL ZITAS, em 27Jul22.					
Dádivas de Sangue 2022	Colheita/Recolha de dádiva de sangue, realizada a 10Fev22, realizada na EG pelo IPST de Lisboa					
Dádivas de Sangue 2022	Promoção de dádivas de sangue.					
Celebração de Natal	Missa e Almoço de Natal, com a participação do efetivo do CTer de Coimbra, militares na reserva e reforma.					
GIOP - ação de solidariedade com Casa Rainha Santa Isabel	Ação de cooperação com a Casa Rainha Santa Isabel, com a finalidade de proporcionar às suas crianças um Natal de 2022 mais agradável.					
Convívio Dia da Família (Serviços Sociais)	Promoção da atividade desportiva e do bom relacionamento entre os militares no ativo/reserva/reforma e respetivas famílias .					
Dia Mundial da Música	A atividade decorreu no dia 10 de outubro de 2022, que consistiu na atuação de um quarteto de cordas da GNR, no Centro de Medicina de Reabilitação de Alcoitão, para as crianças e jovens que se encontravam em contexto de internamento ou ambulatório.					
Dia Internacional das Pessoas com Deficiência e Dia Nacional das Pessoas com Deficiência	Ação de sensibilização, com plastron de meios, no Centro de Medicina de Reabilitação de Alcoitão, no âmbito do Dia Internacional das Pessoas com Deficiência e do Dia Nacional das Pessoas com Deficiência.					
Fundação CEBI	Divulgação das diversas Valências da GNR, junto das crianças do Jardim de infância e Idosos da Fundação CEBI.					
Caminhada Solidária para a prevenção e diagnóstico precoce do cancro da mama	Realização de caminhada solidária com o objetivo de consciencializar o efetivo do CTer de Viana do Castelo para a prevenção e diagnóstico precoce do cancro da mama, com angariação monetária facultativa. O valor angariado reverteu a favor da Liga Portuguesa					
Farmácia Segura	Realização de ações de sensibilização pelas farmácias, junto dos funcionários da ZA DTer Miranda do Douro.					
Operação Sentidos Sénior	Ações de sensibilização na ZA do DTer de Almada, junto dos idosos institucionalizados.					
Peregrinação Ciclo a Fátima.	Percurso Coimbra - Fátima em BTT e Estrada, no sentido de construir uma sólida família militar, partilha, sã camaradagem e espírito de corpo.					
Peregrinação a Pé a Fátima	Percurso Coimbra - Fátima (Rota Carmelita), no sentido de construir uma sólida família militar, com a participação do efetivo dos Comandos do Norte e militares das Forças Armadas.					

Público alvo Comunidade juvenil

Medida	Ação desenvolvida	Foram desenvolvidas	1	medidas sociais, representando cerca de	0,43%	do total de medidas
Operação "Prevenção de Afogamento - 2022"	Colaboração com o CTer de Braga dia 29JUL no rio Caldo.					

Público alvo **Comunidade sénior**

Medida	Ação desenvolvida	Foram desenvolvidas 25 medidas sociais, representando cerca de 10,73% do total de medidas
Segurança na residência	Realização de ações de sensibilização, porta à porta, transmitindo conselhos de segurança na residência, tendo como foco a população idosa da ZA do DTer Miranda do Douro.	
Ações de sensibilização e esclarecimento	Ações de sensibilização dirigidas aos idosos da comunidade, visando potenciar o sentimento de segurança da população idosa e promover comportamentos de auto proteção, com a colaboração da Casa do Povo de Sesimbra, na freguesia do Castelo, Sesimbra.	
Ações de sensibilização e esclarecimento	Ações de sensibilização dirigidas aos idosos da comunidade, visando potenciar o sentimento de segurança da população idosa e promover comportamentos de auto proteção, nos concelhos de Santiago e Sines	
Distribuição de cabazes de natal em colaboração com a Fundação Coração Delta e o Município de Estremoz	No Concelho de Estremoz, levamos um pouco de alegria e conforto aos idosos a residir isoladamente e um pouco de conversa que os faz sentir menos isolados de tudo e de todos.	
Projeto "Proximidade +"	Visitas a vários idosos, acompanhados por Técnicos Superiores do Serviço Social, no âmbito do Plano Municipal para o Envelhecimento Ativo, Saudável e Inclusivo 2019-2023, da ZA do PTER de Pêro Pinheiro e do SDTer de Sintra.	
Apoio de pessoa idosa com graves problemas de audição	Contatada a Instituição "Coração Delta" que auxiliou na marcação de consulta e participou o equipamento auditivo, na ZA DTer de Portalegre.	
Celebração dos Aniversários	Os militares da SPCPC, promoveram a celebração do aniversário dos idosos sozinhos e/ou isolados, elaborando postais, alusivos ao dia de aniversário e cantando os parabéns.	
Ajuda Sénior	Os militares da SPCPC, ajudam os cidadãos seniores, no acompanhamento ao levantamento das suas pensões e na compra de medicamentos, entre outros, na área do CTer de Lisboa.	
I Gincana Sénior	Ação desenvolvida em Pêro Pinheiro.	
Ações conjuntas com a Segurança Social	Abordagens de temas relacionados com a saúde, processos financeiros, alimentares, higiene.	
Sénior em Segurança	Distribuição de bolos na véspera de natal, a idosos sozinhos e isolados na ZA do Destacamento de Alenquer.	
Cabazes de Natal	Definição de atividades e angariação de bens alimentares e outras, traduzindo-se na recolha, conceção e distribuição de Cabazes de Natal, orientada para a população idosa, em situação mais vulnerável, a viver sozinhos e/ou isolados, no concelho de Grândol	
Promoção do envelhecimento ativo e apoio à população idosa	Iniciativa do CLDS 4G/AviSegue-te em parceria com a SPC/DTer de Ponte de Sor, de modo a avaliar a sua situação social, económica e habitacional, entregar materiais informativos e de estimulação cognitiva e divulgar atividades e apoios que dão resposta às	
Ações de sensibilização e esclarecimento	Ações de sensibilização dirigidas aos idosos da comunidade, visando potenciar o sentimento de segurança da população idosa e promover comportamentos de auto proteção, com a colaboração da Junta de Freguesia de Gâmbia Pontes e Alto da Guerra, em Setúbal.	
"conto do vigário" e STOP Violência contra os Idosos	Ação de sensibilização na comunidade Idosa sobre comportamentos a ter em caso de possível "conto do vigário" e Violência, em articulação com as técnicas superiores que integram o Programa Contratos Locais de Desenvolvimento Social – 4.ª Geração do município	
Prevenção de Burlas	Ação sensibilização Burlas relacionadas com Pagamentos MBWay, no âmbito dos Idosos em segurança.	

Público alvo Comunidade sénior

Medida	Ação desenvolvida	Foram desenvolvidas	25	medidas sociais, representando cerca de	10,73%	do total de medidas
"Saúde e Bem-estar"	Ação de sensibilização e esclarecimento conjunta, com a farmácia do Poceirão, no âmbito da "Saúde e Bem-estar".					
"Prevenção de furtos e burlas a idosos"	Ações de sensibilização e esclarecimento no âmbito da "Prevenção de furtos e burlas a idosos", com a colaboração da Casa do Povo de Lagameças, em Poceirão.					
Cabazes de Natal - eGUARD	Iniciativa solidária em parceria com o Hipermercado Pingo Doce na qual foram distribuídos bens alimentares aos idosos mais carenciados e referenciados no programa e-Guard, no distrito da Guarda.					
Entrega de Calendários	Entrega de calendários aos idosos, alertando-os para cuidados a ter para evitar serem vítimas de burlas, praticadas por falsos funcionários da EDP, que se apresentam com o pretexto de ser necessário proceder á leitura ou troca de contadores, ou outro equi					
Apoio de pessoa idosa com graves problemas de saúde e a viver em situação extremamente vulnerável.	Pessoa idosa sinalizada para a Segurança Social, Assistente Social do Município e Delegada de Saúde, a necessitar de apoio médico assim como verificar as condições habitacionais na ZA do DTer Nisa.					
Projeto Roda 4G – criado pelo poder Local de Desenvolvimento Social do município do Montijo, “Programa Apoio 65 – Idoso em Segurança”, “Residência Segura” e “Censos Sénior”.	Sensibilização no âmbito do projeto Roda 4G - com ações de sensibilização e aconselhamento sobre situações de violência, burlas e furto em residências, assim como para prevenir comportamentos de risco associados ao consumo de álcool e combater o isolament					
Ações de sensibilização e esclarecimento	Distribuição de cabazes junto da comunidade sénior mais vulneravel, com a colaboração dos hipermercados locais, nos concelhos de Santiago e Sines.					
"Natal mais Quente" 24 dezembro	Esta iniciativa teve como objetivo a doação, por parte do efetivo da GNR de Vila Real, de bens alimentares de primeira necessidade, para doar aos idoso que se encontram a viver sozinhos, sem nenhum tipo de acompanhamento familiar ou social.					
"Dia da Internet Segura"	Ações de sensibilização dirigida aos idosos, com vista a prevenir comportamentos de risco associados ao uso da internet (burlas online), junto da comunidade Sénior do Centro de Dia das Pontes, Setúbal.					
Público alvo Inst de Solidariedade Social e outras Instituições						
Medida	Ação desenvolvida	Foram desenvolvidas	9	medidas sociais, representando cerca de	3,86%	do total de medidas
Doação de pescado apreendido no âmbito de vários processos de contra-ordenação	Doação de cerca de 173,01 Kg no valor de 3218,60 €.					
Doação de pescado apreendido no âmbito de vários processos de contra-ordenação	Doação de cerca de 160 Kg no valor de 2250,00 €.					
Cabazes da Natal, doação de brinquedos.	Iniciativa solidária promovida pelo DTer Guarda que visou a recolha de brinquedos junto a comunidade local e empresarial. Os Brinquedos foram doados a Instituições de Solidariedade Social local, do concelho da Guarda.					

Público alvo **Inst de Solidariedade Social e outras Instituições**

Medida	Ação desenvolvida	Foram desenvolvidas	9	medidas sociais, representando cerca de	3,86%	do total de medidas
Doação de pescado apreendido no âmbito de vários processos de contra-ordenação	Doação de cerca de 1282,9 Kg no valor de 13957,96 €.					
Doação de pescado apreendido no âmbito de vários processos de contra-ordenação	Doação de cerca de 10676 Kg no valor de 67450,23 €.					
Doação de pescado apreendido no âmbito de vários processos de contra-ordenação	Doação de cerca de 207,625 Kg no valor de 512,96 €.					
Doação de pescado apreendido no âmbito de vários processos de contra-ordenação	Doação de 12.450 Kg de pescado diverso.					
Doação de vestuário e calçado	Iniciativas solidárias para distribuir os artigos de vestuário e de calçado a diversas instituições de solidariedade social, após despacho Judicial, pelas diversas Instituições de Solidariedade Social do Distrito da Guarda.					
Doação de pescado apreendido no âmbito de vários processos de contra-ordenação	Doação de cerca de 44,9 Kg no valor de 1347,00 €.					
Foram desenvolvidas medidas sociais num total de 233						





3 ALANÇO SOCIAL
DA GUARDA
2022